



**Programme opérationnel national Fonds social européen
Emploi et Inclusion 2014-2020**

**Appel à projets
de l'Etat en région Pays de la Loire**

***Promouvoir et favoriser l'égalité réelle et la mixité professionnelle entre
les femmes et les hommes***

2017

Date de publication de l'appel à projets :

29 / 06 / 2017

**La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer
sur le site Ma Démarche FSE**

https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html



1. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PRINCIPE D'INTERVENTION DES FONDS STRUCTURELS COMMUNAUTAIRES POUR LA PÉRIODE 2014-2020

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles est fondée l'Union européenne qui est tenue de la promouvoir pour toutes ses actions.

Principe d'intervention des fonds structurels pour la programmation 2014-2020, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration systématique de cette dimension sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le Fonds social européen (FSE).

2. CADRES DE RÉFÉRENCE COMMUNAUTAIRE ET FRANÇAIS



L'Union européenne est particulièrement attentive à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de toute action ou politique.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, inscrit dans les Traités sur l'Union européenne (articles 2 et 3) et sur le fonctionnement de l'Union européenne (articles 8, 19, 153 et 157). Ce principe est mis en application à travers sept directives européennes actuellement en vigueur.

La **Stratégie Europe 2020** prévoit un objectif de taux d'emploi de 75% à atteindre pour les 20-64 ans en 2020. La France se fixe un objectif complémentaire pour les femmes de 70%. Dans le cadre de la croissance inclusive, « des mesures favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes seront nécessaires pour améliorer la participation au marché du travail et, ainsi, alimenter la croissance et la cohésion sociale. »

En complément, la **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015** vise notamment à une indépendance économique égale et à une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

Dans le cadre de la **nouvelle programmation FSE 2014-2020**, les États membres favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes par la prise en compte systématique de cette dimension, selon une **approche intégrée**, dans tous les projets, dans la mesure où des actions transversales ou spécifiques peuvent être soutenues¹. Les actions ciblées ont « pour but d'accroître la participation et la progression durables des femmes dans le domaine de l'emploi, de lutter ainsi contre la féminisation de la pauvreté, de réduire la ségrégation fondée sur le sexe, de lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché du travail que dans l'éducation et la formation, et de promouvoir l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ».

¹ Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil, relatif au Fonds social européen – article 7



La France s'est fixé des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

Le **préambule de la Constitution de 1946** proclame, à l'article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 1 de la Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 précise que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'égalité professionnelle, une mise en œuvre législatif par sédimentations successives

Depuis 30 ans, de nombreuses lois ont fixé le cadre de l'égalité professionnelle en France :

- **loi n°83-635 du 13 juillet 1983**
- **loi n°2001-397 du 9 mai 2001**
- **loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001**
- **loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

L'article 99 précise, qu'à compter du 1^{er} janvier 2012, une pénalité, pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, pourra être infligée aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle.

- loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Cette loi vise à donner priorité à la voie de la négociation collective en précisant que l'entreprise est tenue de négocier avant de pouvoir, le cas échéant, en cas d'échec des négociations, adopter un plan d'action unilatéral. L'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent négocier au préalable avant d'opter pour la voie du plan d'action unilatéral ; cependant les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues à une formalité particulière qui est la production d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations.

Malgré ces avancées législatives, une femme doit travailler plus de 3 mois supplémentaires pour gagner le même salaire annuel qu'un homme. Face à ce constat, depuis 2012, le Gouvernement, a assuré la pleine application des textes qui prévoient que les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier sur l'égalité professionnelle. Le dispositif de contrôle s'est avéré particulièrement efficace. Son bilan montre que la



perspective de sanctions certes rares mais crédibles est un détonateur pour faire émerger les enjeux de l'égalité dans les entreprises. On recense, au 1^{er} janvier 2015, 2 909 textes signés en 2014 par des représentants syndicaux et abordant le thème de l'égalité professionnelle, soit 9% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année (*Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)*).

Cette négociation a été simplifiée et les entreprises sont accompagnées : une expérimentation « Territoires d'excellence » a été mise en place dans neuf régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, La Réunion) à compter de 2013. En 2015, neuf nouvelles régions se sont engagées dans ce processus qui a été généralisé en 2016 à l'ensemble du territoire. De plus, le Réseau des entreprises pour l'égalité (REE), regroupant les entreprises du SBF 120², a été créé afin de partager les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et de sensibiliser les PME avec lesquelles elles travaillent, à l'égalité ; des outils sont mis à disposition pour faciliter les démarches (www.ega-pro.femmes.gouv.fr).

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pleinement intégré l'objectif de développement de l'égalité et de la mixité professionnelle tant dans l'entreprise qu'en matière d'apprentissage, ainsi que dans les missions du service public de l'orientation tout au long de la vie et du service public régional de la formation professionnelle.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose dans son article 1 que l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. En outre, elle précise que pour soumissionner aux marchés publics, les entreprises de 50 salariés et plus devront être en règle avec leurs obligations en matière d'égalité professionnelle pour les contrats passés à partir du 1^{er} décembre 2014. La loi fusionne les négociations sur l'égalité professionnelle et salariale ; l'entreprise négocie désormais chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre dans le cadre d'une seule et unique négociation. La négociation s'appuie sur un rapport de situation comparée enrichi par la mesure des écarts salariaux et professionnels qui se constituent durant le déroulement de carrière et la sécurité et la santé au travail.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi n°2015-994 du 17 août 2015 réorganise la négociation obligatoire, désormais séquencée en deux parties : une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

² Indice boursier de référence, « Société des Bourses françaises »



- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Dans cette situation, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle³.

Les engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle

- **L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004**, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, vise la négociation et la mise en place d'actions concrètes en matière d'évolution des mentalités, d'orientation scolaire, de recrutement, de formation professionnelle continue, de promotion et de mobilité, d'articulation des temps de vie ainsi que d'égalité salariale.
- **L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009**, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, précise dans son article 112, la volonté des parties signataires de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.
- **L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle**, insiste sur l'approche systémique de la QVT, rappelant que « la QVT, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments incontournables pour l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ». L'égalité professionnelle doit être prise en compte de manière transversale, mais des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail.

³ Cf Article L2242-8 du Code du Travail



Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » intègre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Programme opérationnel national a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part, de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le Programme opérationnel national FSE prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures (approche transversale) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).

Le Programme opérationnel national compte, en ce sens, un objectif spécifique au sein de l'axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels ».

Cet axe se décline ainsi :

- > Objectif thématique 8 « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail » ;
- > Priorité d'investissement 5 « Adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs » ;
- > Objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle ».

L'objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » cible les écarts persistants qui touchent les femmes dans le domaine de l'emploi :

- la ségrégation horizontale et verticale des femmes,
- des rémunérations plus faibles,
- des difficultés pour articuler les temps de vie, professionnelle et personnelle.



3. QUEL DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. Elles représentent 48% de la population active en 2013 contre 34% en 1962. Cependant, en 2014, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans (76,2%) est inférieur de 8,7 points à celui des hommes.

Cette féminisation croissante du marché du travail résulte, notamment, du spectaculaire essor de la réussite scolaire des filles, de la montée du salariat et du développement du secteur tertiaire.

Depuis le 3^{ème} trimestre 2012, le taux de chômage des femmes au sens du BIT est inférieur à celui des hommes. Mais en élargissant l'indicateur du taux de chômage à celui du « halo autour du chômage », les femmes restent dans une situation plus défavorable que les hommes. Les personnes qui souhaitent travailler, sans satisfaire tous les critères pour être comptées comme chômeurs au sens du BIT, forment le halo autour du chômage. En 2014, ces personnes représentent 4,6 % de la population active ou inactive souhaitant travailler, et les femmes sont en effet plus concernées que les hommes : taux respectifs de 5,4 % et de 3,8 % en 2014. (*Source* : [Insee Première n°1569 - octobre 2015](#))

Ces données sont en corrélation avec la persistance des stéréotypes portant sur les rôles des femmes et des hommes et sur les métiers.

Ces stéréotypes contribuent :

- au maintien d'une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, avec pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes,
- à l'orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées,
- à une moindre reconnaissance et valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes,
- à des freins dans les déroulements de carrières des femmes.

L'égalité professionnelle et salariale est encore loin d'être réalisée, quelques chiffres l'illustrent :

- **Classification professionnelle**

Les systèmes d'évaluation des emplois et les grilles de classification professionnelle des conventions collectives, qui déterminent le coefficient et le salaire de base, sont souvent fondés sur des normes différentes selon que le travail est réalisé par des femmes ou des hommes.

D'apparence neutre, les systèmes de classification professionnelle induisent des écarts de rémunération structurels selon les sexes, au détriment des femmes (*Source* : [Défenseur des droits - Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine – mars 2013](#)).

- **Écarts de rémunération**



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis les années 90. En 2012, la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme est inférieure de 25,7% à celle d'un poste occupé par un homme. Cet écart s'explique en partie par le temps de travail des femmes, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel. Mais pour l'essentiel, cet écart de revenus salariaux tient à la différence de salaire horaire net : en 2012, les femmes gagnent en moyenne 16,3% de moins que les hommes. (*Source* : [Dares - Analyses n°82 - Novembre 2015](#))

- **Accès à la formation professionnelle ou continue**

Le taux d'accès annuel à la formation des personnes en emploi montre des disparités entre les femmes et les hommes. L'inégalité est particulièrement forte dans les catégories socio-professionnelles des employé-e-s (53,6% pour les hommes et 39,1% pour les femmes) et des ouvrier-ère-s (40,7% pour les hommes et 25,5% pour les femmes). (*Source* : [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés - édition longue 2015](#))

- **Articulation des temps de vie**

Les femmes continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille et les charges domestiques. Elles y consacrent en moyenne quotidiennement 3h52 contre 2 h 24 pour les hommes. (*Source* : [Insee Enquête emploi du temps 2009-2010](#))

Cette inégalité dans la répartition des tâches familiales et domestiques a pour conséquence une diminution du taux d'activité des femmes en fonction du nombre d'enfants. A titre d'exemple, le taux d'activité des femmes baisse radicalement à partir du troisième enfant (il est de 43,3% en 2014 contre 88,3% pour les hommes) et le temps partiel augmente fortement (il est de 42,8% des femmes ayant trois enfants contre 6,7% pour les hommes). (*Source* : [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres clés 2016](#))

- **Accès aux postes à responsabilité**

En 2011, bien que les femmes représentent 18,1% des dirigeants salariés, plus de 49% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et près de 22,5% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, elles ne sont que 26,8 % à siéger dans les conseils d'administration des sociétés du CAC 40. (*Source* : [Dares - Analyses n°79 - décembre 2013](#))

- **Mixité professionnelle**

Les femmes et les hommes se répartissent encore très inégalement dans les métiers. Sur les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse 90% dans huit métiers : trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison), ainsi que les secrétaires et secrétaires de direction, les coiffeurs ou esthéticiens, les infirmiers et les aides-soignants. (*Source* : [Dares - Analyses n°17 - Mars 2015](#))



4. OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS

Au regard des priorités communautaires et nationales, ainsi que de celles du Programme opérationnel national et de la législation relative à l'égalité professionnelle, la DIRECCTE des Pays de la Loire, en partenariat avec la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, lance sur le volet déconcentré du programme, le présent appel à projets d'envergure régionale.

A travers l'émergence de projets novateurs et emblématiques, notamment en direction des PME, cet appel à projets a pour objet de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir et réaliser :

- l'égalité professionnelle et salariale effective entre les femmes et les hommes,
- la mixité des métiers et une plus large diversité des emplois,
- une meilleure articulation des temps de vie.

PRIORITES DE L'APPEL A PROJETS

Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorités soutenues

Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets

✓ **Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle**

✳ Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective :

- à la nécessité de mettre en place des délégations salariales mixtes pour toutes les négociations ;

- à l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- (pour les entreprises amenées à négocier ou à renégocier) à la négociation d'accords ambitieux et innovants dans leur contenu en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, fiches-actions, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...) permettant de dépasser le formalisme qui caractérise la plupart des accords et plans d'action ;

- au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité et à leur restitution auprès des salariées

- à la mise en place de la commission Egalité Professionnelle au sein des Comités d'Entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 200 salariés ;

- sensibilisation des représentant.e.s du personnel à l'intérêt d'intervenir directement auprès des salarié.e.s afin de permettre une « mise en négociation » fine et ajustée des problèmes rencontrés (réunions thématiques, organisations de forums thématiques inter-entreprises, ...)

✓ **Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale**

* Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :

- De favoriser l'égalité en matière de recrutement, notamment par la diminution du temps partiel féminin contraint à l'embauche,

- De renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion, d'identifier et de réduire les écarts femmes/hommes existants, de mettre en œuvre une dynamique de rattrapage,

- D'adapter et d'améliorer l'organisation et les conditions de travail en intégrant systématiquement une analyse sexuée des contraintes et risques professionnels,

- D'intégrer dans le Plan de Formation de l'entreprise un module spécifique sur l'égalité professionnelle,

- De favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité, par exemple en mettant en place un « entretien individuel de repositionnement professionnel » avec les salariées pour lesquelles un rattrapage salarial et/ou de carrière serait nécessaire,

- De réduire les écarts de rémunération en identifiant notamment les ressorts du temps partiel contraint et en agissant sur eux, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

✓ Favoriser la mixité professionnelle

✳ Soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi, identifiés par la plateforme d'actions pour la mixité des métiers :

- métiers de l'accueil de la petite enfance et du grand âge,
- services à la personne,
- sécurité civile,
- énergie, transports,
- développement durable,
- métiers de l'innovation technologique
- métiers de services du commerce
- (liste non limitative)

✳ Actions d'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (identification des situations de cumuls de contraintes, discriminations indirectes, poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie des postes de travail, articulation des temps de vie, organisation de la durée du travail ...)

✳ Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise, Comité d'Entreprise et CHSCT au développement de la mixité professionnelle.

✳ Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.

✳ Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.

✳ Identification, évaluation et valorisation des bonnes pratiques en vue de leur diffusion

✓ Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée)

✳ Diagnostic et appui-conseil pour le développement de projets transférables et/ou ayant vocation à apporter des



réponses concrètes, comme par exemple l'aménagement des horaires de travail, les crèches d'entreprises ou inter-entreprises, les chèques garde d'enfant ...

✘ Appui-conseil pour la mise en place de dispositifs incitatifs de soutien à la parentalité, pour les femmes comme pour les hommes (diffusion dans les entreprises d'outils de communication sur la parentalité des hommes, maintien intégral du salaire des femmes pendant le congé maternité et des hommes pendant le congé paternité...);

✘ Capitalisation de bonnes pratiques et essaimage.

TYPES D'ORGANISMES BENEFICIAIRES POSSIBLES : ACTEURS DE LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PROFESSIONNELLE

- Branches et fédérations professionnelles, syndicats de salariés, institutions représentatives du personnel
- Entreprises, fédérations et syndicats patronaux
- Chambres consulaires, OPCA
- Collectivités territoriales
- Têtes de réseau nationales / associations.

TYPES DE PROJETS

- **Projets principalement d'appui aux structures**

Des projets d'appui aux structures seront financés dans le cadre de l'appel à projet.

Les actions qui pourront être sélectionnées seront des **actions d'envergure** régionale visant principalement des actions :

- d'**ingénierie**,
- de **sensibilisation**,
- de **formation** en direction de personnes chargées de promouvoir et/ou de mettre en œuvre l'égalité réelle et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

Seront en priorité sélectionnés les **projets novateurs, aux pratiques exemplaires et transférables**, intégrant une phase de capitalisation et d'essaimage.



Les opérations sélectionnées devront contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Lors de **l'instruction**, une **attention** particulière sera portée :

- à la **qualité du diagnostic**,
- au **descriptif** de l'opération qui devra être **précis et détaillé**,
- aux **objectifs** à atteindre,
- aux **moyens opérationnels mobilisés** à cette fin.

Les projets d'envergure régionale seront prioritairement soutenus.

Le porteur de projet devra rendre compte expressément dans sa demande d'aide de l'absence de cofinancement FSE national pour une opération ou des opérations analogues.

Projets non éligibles à l'appel à projets :

- projets uniquement d'appui aux personnes,
- projets d'accompagnement de personnes bénéficiaires d'un congé parental ou d'un CLCA (axe 1 du PON),
- projets orientés vers la lutte contre les discriminations,
- projets favorisant la diversification des choix et l'accès à la formation initiale des jeunes filles.



ANNEXE

REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

1. TEXTES DE REFERENCE

1.1. Eligibilité des dépenses au FSE

Règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion, au FEADER et au FEAMP, portant dispositions générales applicables au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion et au FEAMP ;

Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen ;

Décret n° 2016-279 et arrêté n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds structurels et d'investissement européens pour la période 2014-2020 ;

2. REGLES COMMUNES DE SELECTION DES OPERATIONS ET D'ELIGIBILITE DES DEPENSES

2.1. Règles communes pour la sélection des opérations

Le partenariat avec la Délégée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes sera poursuivi dans le cadre de l'étude et de l'instruction des projets déposés.

Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets.

Le diagnostic et le descriptif des opérations doivent être précis et détaillés dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.

Par ailleurs, les opérations proposées seront analysées à la lumière des expérimentations conduites dans le cadre des « Territoires d'excellence », ainsi que des résultats des opérations antérieurement cofinancées.

L'analyse de l'opération se fait selon les critères suivants :

- Temporalité des projets qui doit être appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation),
- Adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus (capacité opérationnelle et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération,
- Simplicité du dossier ; s'agissant notamment des dépenses de personnel, les personnes sur l'opération seront affectées, sur la durée de l'opération, pour une part très significative leur temps de travail,



idéalement, la totalité de ce temps. Le niveau de cette quotité d'affection exprimera une construction de projet ad hoc, ainsi que l'ambition et l'envergure dudit projet, tout en facilitant la gestion,

- Capacité financière du porteur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE.
- Capacité à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE,
- Capacité d'anticipation pour répondre aux obligations communautaires de publicité.

Les projets seront également évalués en fonction de la prise en compte des deux autres priorités transversales assignées au FSE, que sont la non-discrimination et le développement durable.

2.2. Règles communes d'éligibilité des dépenses

Les dépenses présentées sont **éligibles aux conditions suivantes** :

- Elles sont liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et sont supportées comptablement par le porteur,
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables justificatives probantes,
- Elles sont engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de subvention, dans les limites fixées par le Règlement général (UE) et le Programme opérationnel national.

Pour la programmation 2014-2020, il est possible de calculer les montants de certaines catégories de dépenses en appliquant un **taux forfaitaire** à une ou plusieurs catégories de dépenses définies.

Trois taux forfaitaires sont utilisables :

- un taux forfaitaire de **15%** s'appliquant aux dépenses directes de personnel éligibles.

Le résultat de ce calcul permet de déterminer le montant du forfait destiné à couvrir les dépenses indirectes d'un projet. A ce montant peuvent s'ajouter les autres coûts directs de l'opération.

Tous les porteurs de projets peuvent choisir le taux forfaitaire de 15% dès lors que leur projet génère des dépenses indirectes et qu'ils présentent des dépenses directes de personnel dans leur plan de financement.

- un taux forfaitaire fixé à **20%** s'appliquant aux dépenses directes éligibles.

Ce forfait permet de déterminer un montant de dépenses indirectes calculé sur l'assiette des dépenses directes de l'opération hors dépenses directes de prestations.

Le taux forfaitaire de 20% n'est utilisable que pour les opérations dont le montant du coût total est inférieur ou égal à 500 000 € par année civile.

Sont notamment aussi exclues du régime de forfaitisation de 20%, les opérations:

- . ne générant par construction aucune dépense indirecte,
- . se confondant avec l'activité de la structure, pour la période considérée,
- . portées par les organismes paritaires collecteurs agréés.



- un taux forfaitaire de **40 %** s'appliquant aux dépenses de personnel directes éligibles afin de couvrir les dépenses éligibles restantes d'une opération.

Ce taux permet de couvrir l'ensemble des coûts restants, directs et indirects.

Même s'il recourt à un taux forfaitaire, le porteur devra **exposer dans sa demande d'aide les dépenses couvertes par le forfait** afin de permettre à l'instructeur de **vérifier la pertinence**, d'une part du recours à un taux forfaitaire, d'autre part du **taux forfaitaire choisi**.

2.3. Durée de conventionnement des opérations

L'opération pourra s'échelonner sur une période d'**au plus 24 mois, commençant au plus tôt à la date de dépôt de la demande d'aide**.

2.4. Cofinancement du Fonds social européen

Le FSE interviendra en complément d'un ou plusieurs cofinanceurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement).

Son taux d'intervention est de **50 % maximum** du coût total du projet.

Le financement FSE doit être d'un montant **minimum prévisionnel de 30 000 € par an**.

Cette règle répond à la nécessité de favoriser le montage de projets structurants suffisamment amples et de limiter les coûts de gestion, tant pour les opérateurs que pour les service gestionnaire et autres services administratifs parties à la gestion et au contrôle de l'opération.

Toutefois, le total des **financements externes publics** de l'opération (FSE compris) devra être **supérieur à 50 000 €** (sauf si l'opération est mise en œuvre exclusivement par voie de prestations).

3. RESPECT DES CRITERES DE SELECTION

Le porteur de projet doit être en capacité de respecter les conditions d'exécution et de suivi de l'opération, telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux, en particulier les obligations spécifiques liées au bénéfice d'une aide du FSE.

Une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE, au regard des contraintes de gestion et de suivi doit être conduite par lui, prenant notamment en compte la dimension de l'opération et le montant d'aide envisagé.

Le service instructeur lui-même doit veiller à la maîtrise des coûts administratifs de gestion et de contrôle en relation avec la surface de l'opération et encourager la concentration des crédits.



Sont privilégiées les opérations présentant une « **valeur ajoutée communautaire** » et répondant aux **exigences** suivantes :

- L'effet levier et le lien direct avec l'emploi,
- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet,
- L'opportunité de l'opération au regard de projets déjà sélectionnés en régions,
- Le caractère original, innovateur et transférable du projet.

4. PUBLICITE ET INFORMATION

La transparence quant à l'intervention des fonds européens, la mise en valeur du rôle de l'Europe en France et la promotion du concours de l'Union européenne figurent parmi les priorités de la Commission européenne.

Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national doit respecter les règles de publicité et d'information, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée. C'est pourquoi votre demande de subvention doit impérativement comporter un descriptif des modalités prévisionnelles du respect des obligations de publicité de l'intervention du FSE.

Le respect de ces règles sera vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre du projet. Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes au projet cofinancé.

Les obligations s'information et de publicité et outils en relation (tutoriel, logos et emblèmes) sont à consulter sur le site :

<http://www.fse.gouv.fr/communication/communiquer-sur-votre-projet-fse/les-obligations-de-publicite/article/les-obligations-de-publicite>

5. CONTACT

Service FSE / DIRECCTE des Pays de la Loire :

Accueil : 02.53.46.79.41