



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole

2014-2020

**Appel à projets du volet déconcentré
Directe Auvergne Rhône-Alpes**

Périmètre Rhône-Alpes

2020-2021

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



UNION EUROPEENNE



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Date de lancement de l'appel à projets :

15/02/2021

Appel à projet transversal portant sur 2 Objectifs Spécifiques

du PON FSE 2014-2020

OS 2.8.5.2 - OS 1.8.1.1

Date limite de dépôt des candidatures :

31/07/2021

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

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

« AAP 2020-2021 Égalité Femmes/Hommes »



UNION EUROPÉENNE



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).

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).

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 Etats 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 seules des actions transversales ou spécifiques peuvent être soutenues. 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 ».



La France s'est fixée 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 législative 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 vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et à sanctionner l'inaction par une pénalité financière. Cette pénalité financière peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale, qui 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. Ce dispositif de pénalité financière entre en vigueur au 1er janvier 2012.

Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

Le rapport 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, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par le décret du 7 juillet 2011, 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.

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

Dans le cadre des négociations collectives, la loi prévoit que 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. La loi prévoit également que les plans d'action, établis en cas d'échec des négociations, doivent être déposés auprès de l'autorité administrative. Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 précise que ce dépôt a lieu auprès de la DIRECCTE. Ce décret modifie le nombre minimal de domaines d'action inclus obligatoirement dans les accords et plans d'action et rend obligatoire celui de la rémunération. La synthèse du plan d'action comprend des indicateurs par catégories professionnelles.

- **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 séquentielle 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 ;
- 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'actions 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 professionnelle.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels apporte des précisions concernant les dérogations au principe de l'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et de publicité des accords, applicables à compter du 1er septembre 2017 : Un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les 2 négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 49 salarié.e.s ne peuvent accéder à la commande publique. Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Elles sont tenues de « prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre ».

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte un chapitre intitulé "Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail". L'une des mesures phares de cette loi est d'imposer une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes aux entreprises. L'article 104 de la loi Avenir professionnel impose en effet à tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, d'avoir un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agit de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes en créant, dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés et de renforcer les contrôles de l'inspection du travail. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent donc publier au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, un « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » comportant des indicateurs relatifs à la fois aux écarts de rémunération et aux actions mises en application dans l'entreprise pour les supprimer (voir infra : informations sur l'index PDF). L'objectif est de mettre fin à tout écart de salaires injustifié en 3 ans en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération. Cette volonté se traduit dès 2019 par de nouvelles obligations mises à la charge des entreprises assorties de pénalités en cas de manquement. Ainsi, le décret n° 2019-15 du 8

janvier 2019 précise les modalités de fixation des indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et l'arrêté du 31 janvier 2019 définit les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat.

Le décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 représente une nouvelle étape dans la mise en œuvre des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issue de la loi « avenir professionnel ». Le champ d'application de la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8 du Code du Travail est en effet étendu. La procédure de mise en demeure des agents de contrôle de l'inspection du travail, applicable en l'absence d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle F/H, l'est également depuis le 1er mai 2019 en cas d'absence de publication des indicateurs de l'index de l'égalité femmes/hommes ou de définition des mesures de correction lorsque le résultat obtenu à l'index est inférieur à 75 points sur 100. Le délai laissé à l'entreprise pour remédier à la situation est fixé par l'agent de contrôle de l'inspection du travail sans pouvoir être inférieur à 1 mois (auparavant, le délai était strictement fixé à 6 mois). Ce délai est déterminé en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise. La pénalité financière peut atteindre 1 % du montant des revenus d'activité de l'entreprise et reste due pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail des éléments prouvant que l'entreprise respecte son obligation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



dicom_index_egalite
_2019_flyer_web.pdf

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

- **L'accord national interprofessionnel du 1er 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. 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. La proportion des femmes actives entre 30 et 50 ans est supérieure à 80% en 2018 alors qu'elles étaient seulement 40 à 45% déclarées actives dans les années 60. 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. Cependant, le taux d'activité des femmes s'établit en 2018 à 68,2% en France (des 15-64 ans) et reste inférieur à celui des hommes qui est à 75,8%. Le taux d'emploi des femmes de 15-64 ans (61,9%) également reste inférieur celui des hommes (68,9%). (Source : [Eurostat et Insee 2018](#))

Alors que le taux de chômage des femmes au sens du BIT est longtemps resté inférieur à celui des hommes, les chiffres 2018 présentent un taux de chômage des femmes à 9,1% soit 0,1 points de plus que celui des hommes pour les 15 ans et plus. Les femmes restent dans une situation plus défavorable que les hommes. Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel en 2018 (29,3% des femmes actives contre 8,4% des hommes), et ces femmes sont plus souvent en temps partiel subi : 8,6% contre 3,5% des hommes (Source [Insee enquête emploi 2018](#)). 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 2017, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5% à celles des hommes. Plus de 40% de cet écart résulte des inégalités de temps de travail (*Source : Insee panel tous salariés 2017*).

En équivalent temps plein, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est de 19,4% en 2015, 19% en 2016. (*Source : Insee DADS données annuelles 2008-2016*). En 2017, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8% de moins que les hommes en EQTP. Cet écart s'explique en partie par le temps de travail des femmes, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel.

Pour les seuls salariés à temps complet, l'écart entre salaires moyens des femmes et des hommes se réduit, il est de 16,3% en 2017 contre 29,4% en 1976.

L'écart de salaires en EQTP augmente nettement avec le niveau de diplôme : il s'élève à 29,4% pour les titulaires du bac + 3 ou plus, contre 15,8% pour les personnes qui n'ont pas le bac.

(*Source : Insee panel tous salariés 2017*)

Pour aller plus loin :



INSEE Ecarts rému
F.H. n1803.pdf

• **Accès à la formation professionnelle continue**

Le taux d'accès annuel à la formation des personnes en emploi montre des disparités entre les femmes et les hommes. En 2015, 56% des personnes ont suivi une formation à but professionnel au cours des 5 années précédentes, 59% des hommes et 54% des femmes. L'inégalité est particulièrement forte dans les catégories socio-professionnelles des employées (au cours des 5 dernières années, 52% des femmes employées ont suivi une formation contre 63 % des hommes) et des ouvrier-ères (56% pour les hommes et 37% pour les femmes). Or, la formation est l'un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (*Source : Insee, enquête Formation et qualification 2014/2015, Analyse DARES n°021 juillet 2020*)

• **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 2h24 pour les hommes. La part des tâches domestiques réalisées par les femmes représente 72 % selon l'Enquête emploi du temps 2010 de l'INSEE. (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 : [Délégation interministérielle aux droits des femmes, 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](#))

En 2018, les femmes sont plus nombreuses en tant qu'employées que cadres. Concernant la catégorie socioprofessionnelle des employés, 42,7% des femmes sont employées contre 12,6% des hommes. 17% des femmes sont cadres ou professions intellectuelles supérieures contre 20,8% chez les hommes.

(Source : [Insee, enquête emploi 2018](#)).

• **Mixité professionnelle**

Les femmes et les hommes se répartissent encore très inégalement dans les métiers. Les femmes occupent des emplois moins variés que les hommes : 40% des salariées exercent l'une des 20 professions les plus courantes pour les femmes (secrétaires, employées de services, etc.) contre 29% chez les hommes (conducteurs routiers, ingénieurs informatiques, etc).

De plus, hommes et femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, ce qui crée un phénomène de ségrégation professionnelle : ainsi, parmi les 20 professions les plus courantes, 3 seulement sont communes aux hommes et femmes nettoyeurs, employés libres service du commerce et aides cuisine. Enfin comme précisé au paragraphe précédent, il existe aussi des inégalités hiérarchiques : au total, en 2017, 22,8% des postes occupés par les hommes correspondent à des emplois de cadre contre 17,5% pour les femmes.

Les écarts de salaires sont dû aussi à la ségrégation professionnelle : 68% de l'écart provient du fait que les femmes et hommes n'occupent pas les mêmes postes, c'est-à-dire une profession donnée au sein d'un établissement donné. L'écart de salaire moyen en EQTP entre femmes et hommes pour un même poste se réduit à 5,3% dans le secteur privé en 2017.

(Source : [Insee, DADS et DSN 2017](#))

4. L'APPEL A PROJETS « PROMOUVOIR ET FAVORISER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

L'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat du Président de la République.

L'État en région porte et soutient des actions en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

Les services de l'État en région Auvergne Rhône Alpes, la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation et du travail et de l'emploi) et la DRDFE (direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité), ont notamment adopté un plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes et la mixité dans les métiers du numérique 2019-2021. Ce plan d'action a été signé par l'État, le Conseil Régional, la BPI, la Caisse d'épargne et BNP Paribas.

Par ailleurs, la DRDFE en lien avec les autorités académiques (rectorats, DRAAF) et d'autres services de l'État, déclinent la convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024). L'orientation vers une plus grande mixité des filières de formation constitue l'un des axes de la convention.

En outre, l'État (DIRECCTE, DRDFE, FSE) et la Région ont poursuivi le co-financement et le co-pilotage d'une Mission d'Appui Régionale pour l'Égalité Professionnelle (MAREP) confiée à l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Les actions de la MAREP ont permis notamment :

- d'accompagner des entreprises et des branches
- de réaliser des actions sectorielle (prévention des risques professionnels et genre)
- de former certains partenaires sociaux à l'égalité professionnelle
- d'intégrer l'égalité professionnelle sur les enjeux de conditions de travail et d'emploi

Sur l'ensemble du territoire régional, avec des partenariats diversifiés, des actions adaptées aux réalités locales sont également menées pour :

- favoriser le retour à l'emploi des femmes par des accompagnements spécifiques notamment les femmes en situation de maternoparentalité, femmes en fin de congé parental, des femmes en QPV ou en milieu rural ;
- promouvoir l'égalité professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes ;
- favoriser et promouvoir la mixité dans les métiers du numérique, de l'industrie, des métiers techniques, de l'agriculture, des transports ...

Ainsi, au regard des priorités communautaires et nationales, la DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes et la DRDFE Auvergne Rhône-Alpes lancent le présent appel à projets sur le territoire rhônalpin, périmètre déterminé selon la programmation 2014-2020.

- ✓ Sont spécifiquement visées par cet appel à projet des actions visant à **promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, en faisant émerger des projets novateurs et emblématiques, **notamment en direction des PME**, par exemple **la formation et l'accompagnement des acteurs de l'entreprise ou des branches, dont le rôle est de négocier des accords relatifs à cette thématique. Ces actions relèvent de la mesure 2.8.5.2 du PON FSE.**

- ✓ Sont visées également **des actions d'accompagnement vers l'emploi de femmes demandeuses d'emploi et inactives et permettant de soutenir les mobilités professionnelles**. Il s'agira ainsi d'accompagner les femmes vers un champ plus diversifié de filières et de métiers, identifiés comme porteurs d'emploi ; de lutter contre les stéréotypes sexistes et d'encourager la mixité professionnelle. **Ces actions relèvent de la mesure 1.8.1.1 du PON FSE.**

1. Détail des actions visées par l'AAP sur la mesure 2.8.5.2

Axe 2 : « *Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels* » ;

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 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.

Il s'agit d'accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches dans leurs démarches de sensibilisation, d'information, de promotion et de mise en œuvre d'une égalité professionnelle et



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

salariale effective, ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie. Les actions à destination des employeurs salariés et non-salariés, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel, des partenaires sociaux, doivent permettre de :

- Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale ;
- Favoriser la mixité professionnelle femme/homme;
- Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée).

2. Détail des actions visées par l'AAP sur la mesure 1.8.1.1

Axe 1 « *Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat* » ;

Objectif thématique 8 « *Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main d'œuvre* » ;

Priorité d'investissement 1 « *l'accès à l'emploi pour les demandeuses d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeuses de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle* » ;

Objectif spécifique 1 « Augmenter le nombre de participantes demandeuses d'emploi ou inactives accompagnées, en ciblant les femmes et les chômeuses récurrentes ou en activité réduite ».

Il s'agit d'accompagner les femmes demandeuses d'emploi ou inactives (hors personnes bénéficiaires d'un Prépare, d'un congé parental ou d'un CLCA) **dans leur démarche d'insertion professionnelle vers un emploi durable et de qualité, et particulièrement les jeunes, les seniors, les moins qualifiées, les femmes confrontées à la récurrence du chômage, les personnes en activité réduite subie, les publics habitant les quartiers prioritaires de la politique de la ville à la recherche d'un emploi.**

Typologie d'actions visées :

- Soutien à des démarches d'accompagnement individuel et/ou collectif visant l'ouverture pour les femmes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi identifiés par la plateforme nationale d'actions pour la mixité des métiers, déclinée en Rhône-Alpes ;
- Favoriser les itinéraires personnalisés d'insertion professionnelle ;





**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

- Favoriser les modules de découverte des métiers permettant de vérifier ou de valider un projet professionnel ;
- Favoriser les ateliers de recherche d'emploi adaptés à la situation des femmes ;
- Favoriser les modules d'accompagnement individualisés vers l'emploi.

3. Types d'organismes bénéficiaires visés

a. Objectif spécifique 2.8.5.2

- Branches et fédérations professionnelles, syndicats de salariés, institutions représentatives du personnel ;
- OPCO, chambres consulaires ;
- Entreprises, fédérations et syndicats patronaux ;
- Etablissement public et associations ;
- CIDFF ;
- Collectivités territoriales et ARACT ...

b. Objectif spécifique 1.8.1.1

- Service public de l'emploi au sens large
- Entreprises, branches professionnelles, OPCO, partenaires sociaux ;
- Chambres consulaires ;
- Collectivités territoriales, ARACT ;
- CIDFF...

4. Nature des projets

a. Projets d'appui aux structures (OS 2.8.5.2)

Il s'agit d'opérations ne comportant pas de participants dénombrables directement ex-ante ou ex-post mais **relevant d'une ingénierie de projet.**

Les opérations sélectionnées **viseront principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et de formation.**

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

Lors de l'instruction, une attention particulière sera portée à la qualité du diagnostic et du descriptif de l'opération qui devront être précis et détaillés dans la demande de concours, tant sur les objectifs à atteindre que sur les moyens opérationnels mobilisés à cette fin. Les opérations sélectionnées devront contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets.



UNION EUROPEENNE



Seuls des projets **correspondant au périmètre d'intervention Rhône-Alpes et infra** pourront être soutenus. En effet, une attention particulière sera portée à la bonne articulation du présent appel à projets avec celui développé au niveau national, dans le cadre de l'objectif spécifique n°2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du Programme opérationnel national.

b. Projets d'appui aux personnes (OS 1.8.1.1) : le suivi des participants

Le soutien aux personnes se réfère à des opérations avec des participants identifiables et dénombrables dont vous devrez renseigner les caractéristiques à l'entrée et les résultats à la sortie. Les actions qui pourront être sélectionnées seront des actions visant à **accompagner des femmes demandeuses d'emploi ou inactives dans leur démarche d'insertion professionnelle vers un emploi durable et de qualité.**

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen contient des dispositions renforcées en matière de **suivi des participant-es** aux actions cofinancées par le FSE. L'objectif est de s'assurer que des données fiables seront disponibles en continu. Les données seront agrégées aux niveaux français et européen, afin de mesurer les progrès réalisés pour les cibles fixées dans le programme FSE. Elles doivent permettre de faire la preuve de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique de cohésion sociale ; elles contribueront aussi à la mesure de l'impact des programmes. Ainsi, **tout porteur de projet, est désormais responsable de la saisie des données de base relatives aux entrées et sorties des participant-es** sur la base de recueil de données fiables. Un module de suivi spécifique permet de saisir les données de chaque participant. Un document retraçant les caractéristiques des participants à l'entrée et à la sortie doit être complété et conservé (cf. questionnaire participant en pièce jointe ci-dessous). Des justificatifs peuvent être enliassés à l'appui. En outre, le suivi des participants fait désormais partie intégrante de la vie du dossier, de la demande de subvention au contrôle de service fait. La complétude constitue un critère dans le versement de l'aide communautaire à l'issue de l'opération. Selon la qualité de renseignement des données, une réfaction forfaitaire est appliquée aux dépenses totales :

- 5% si entre 60% et 65% de données incomplètes
- 10% si entre 50% et 60% de données incomplètes
- 25% si inférieur à 50% de données incomplètes



Questionnaire_Partici
pant.pdf

c. Projets non éligibles au regard de l'appel à projets

- Projets d'accompagnement de personnes bénéficiaires **d'un PréParE ou d'un congé parental** ;
- Projets orientés vers la lutte contre les discriminations ;
- Opération ne comportant que des actions de sensibilisation.

5. Principes généraux

Aire géographique

Les candidats doivent déposer un projet se réalisant **en Rhône Alpes** quel que soit l'espace géographique de référence (département, commune, quartier ...)

Durée des opérations

Les opérations peuvent se dérouler sur une période comprise entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31/12/2021, sous réserve de respecter les règles relatives au présent AAP.

Elles seront programmées dans la limite des crédits disponibles sur le PON 2014-2020.

Co-financements

Le taux de cofinancement du FSE, dans le cadre du présent appel à projets, est fixé à 60% maximum des dépenses éligibles totales de l'opération sur la mesure 1.8.1.1 du PON et à 55 % maximum concernant la mesure 2.8.5.2 du PON. Le FSE interviendra en complément d'un ou plusieurs co-financeurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement).

Le montant FSE demandé doit être d'un montant minimum de **20 000 € par opération**.

Le FSE ne cofinance pas le fonctionnement des structures mais les projets de celles-ci. Seront privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée communautaire » et répondant aux exigences suivantes :

- L'effet levier du financement européen 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.

Présentation du budget

Les porteurs de projets disposent de trois options pour présenter le budget prévisionnel de leur opération :

- Option 1 : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes de personnels, augmentées de 40 % ; ce forfait permettant de couvrir l'ensemble des autres coûts du projet.
- Option 2 : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes liées à la mise en œuvre de l'opération (dépenses directes de personnels interne, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes de prestation) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculés sur la base de 20 % des dépenses directes de personnel et de fonctionnement. Cette option de coûts simplifiés ne peut pas être utilisée si les dépenses prévisionnelles du projet excèdent 500 000€ par an et pour les projets se confondant avec l'intégralité de l'activité de la structure et pour certains types de structures (AFPA, Missions Locales, OPCO).

- Option 3 : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes liées à la mise en œuvre de l'opération (dépenses directes de personnels interne, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes de prestation) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculés sur la base d'un forfait de 15% des dépenses directes de personnel. Ce taux est utilisé par défaut s'il n'y a pas d'autres dépenses directes que les dépenses de personnel ou en cas d'interdiction de recourir au forfait de 20%.

L'application du type de taux forfaitaire sera appréciée par le service instructeur.

Publicité 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** qui constituent une obligation réglementaire, 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.



2016_10_20_Tutoriel
obligations de publicit

Durée de conservation des pièces

Le bénéficiaire s'engage à fournir toutes les pièces justificatives et données demandées par le service gestionnaire, aux fins de s'assurer de la bonne exécution de l'opération et des dispositions de la convention.

Le bénéficiaire s'engage à **conserver l'ensemble des pièces justificatives probantes pendant une période de 10 ans** suivant la fin de la période de réalisation de l'opération.

Durant toute la période comprise entre la date de début de réalisation et la date de fin de conservation des pièces, le bénéficiaire se soumet à tout contrôle technique, administratif et financier, sur pièces et sur place, y compris au sein de sa comptabilité, effectué par le service gestionnaire ou toute autre instance nationale ou européenne habilitée.

Le montant de l'aide FSE peut être corrigé à l'issue de ces contrôles et amener le service gestionnaire à exiger du bénéficiaire le reversement des sommes indûment perçues.

Eligibilité du public

cf. Paragraphe 2 détails des actions visées par l'AAP sur le mesure 1.8.1.1du PON.

6. Critères et modalités de sélection des projets

Seuls les dossiers complets seront étudiés, le descriptif des opérations doit être précis et détaillé dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.

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

- L'éligibilité temporelle, géographique et du public visé par l'opération au regard du présent appel à projet ;
- La vérification de l'adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus ;
- La capacité opérationnelle et la proportionnalité des moyens afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;
- La capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de la subvention FSE ;
- La compatibilité avec le régime d'encadrement des aides d'Etat ;
- La capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- La capacité de l'opérateur à répondre aux obligations communautaires : communication, règles de mise en concurrence et de passation des marchés publics ; suivi des participants.

Les projets seront également évalués en fonction de leur prise en compte des grands principes soutenus par l'Union Européenne :

- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité des chances et de la non-discrimination ;
- le développement durable.

Le **service FSE Lyon de la Direccte Auvergne Rhône Alpes**, analysera la recevabilité des dossiers déposés. En cas de pièces manquantes ou d'informations complémentaires nécessaires, le service FSE sollicitera le porteur de projet. Il pourra être accompagné dans l'élaboration de son dossier. **Les dossiers seront soumis pour avis aux services métiers de la DIRECCTE ARA et à la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'égalité.**

Le service FSE Lyon procédera à l'**instruction des demandes au vu des exigences mentionnées dans le présent appel à projet**. A l'issue de l'instruction, le dossier sera présenté pour avis au **comité régional de programmation (CRP)**. La décision du préfet sera ensuite notifiée par courrier. Si la décision est

favorable, une **convention** sera signée entre le porteur de projet et la DIRECCTE Auvergne Rhône Alpes périmètre Rhône Alpes. Elle précisera l'ensemble des obligations à la charge du bénéficiaire.

Des réunions d'information à destination des potentiels bénéficiaires et des différents partenaires pourront être mises en place.

Par ailleurs, **le service FSE de Lyon assure un appui conseil auprès des nouveaux porteurs de projet**. Cet appui fera l'objet d'une demande et prendra la forme d'un entretien qui se déroulera dans la structure ou à l'Unité Régionale de la DIRECCTE Auvergne Rhône Alpes site de Lyon. Pour le préparer, nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance du document de présentation FSE qui fait le point sur les questions à se poser avant de solliciter une aide du FSE. Si vous remplissez bien les conditions pour pouvoir bénéficier du FSE, nous vous invitons à nous contacter à l'adresse suivante : ara-ur69.fse@direccte.gouv.fr

Nous vous proposerons alors un temps d'échange téléphonique afin de discuter de votre projet, et un entretien physique après nous avoir retourné **la fiche pré projet** ci-après à adresser par mail à l'adresse de Mme Rossi.



Doc presentation
FSE porteur.pdf



fiche_projet de
demande de subventi

Les organismes ayant un projet pouvant s'inscrire dans le cadre de l'AAP peuvent déposer une demande de subvention FSE à partir du 15 février 2021 au 31 juillet 2021. A noter, qu'une fois votre fiche projet validée par le service FSE de Lyon, la demande de subvention FSE devra être saisie sur le portail dématérialisé : https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html

Sur cette plateforme MDFSE, vous pourrez télécharger le manuel du porteur qui vous guidera pour déposer votre demande de subvention.

Pour plus d'informations et pour toutes questions sur cet appel à projet, veuillez contacter :

Camille ROSSI

Chargée de mission FSE

Tél : 04-72-68-29-32

camille.rossi@direccte.gouv.fr

Annexe 1 : Les dépenses

Conformément aux règlements européens et nationaux, 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 l'organisme (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux et communautaires applicables) ; dans le cadre de l'instruction du projet, le service FSE peut ainsi être amené à écarter des dépenses notamment si le lien à l'opération n'est pas clairement défini. Les frais généraux des structures sont pris en compte dans les charges indirectes ;
- La mise en concurrence des dépenses de fonctionnement et de prestations devra être justifiée ;
- Les dépenses doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables justificatives probantes ;
- Les dépenses doivent être engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de subvention.

Textes nationaux de référence nationaux



Décret n° 2016-279
du 8 mars 2016 fixant



Arrêté du 8 mars
2016 pris en applicati



20170125 arrêté du
25 janvier 2017 modif

Pour aller plus loin



Notice
dépenses_actualisée

Annexe 2 : exemple de projet déjà financé sur l'OS 2.8.5.2

Mixité et égalité professionnelle en entreprise : comprendre pour mieux agir

Porteur de projet : ALTER EGAL

Localisation : Drôme, Ardèche, Isère, Rhône

Description

Calendrier du projet : 01/02/2020 au 31/01/2021

Objectifs : Le projet porté par Alter Egal vise à outiller les entreprises pour agir face aux inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes. Cet objectif passe par la réalisation d'un recueil précis des besoins et des pratiques (diagnostic de départ), l'accompagnement à la prise en compte de l'EFH en entreprise (formation, conseil) en vue de la définition d'un plan d'actions cohérent et réaliste. Ce projet est donc constitué de deux actions avec des objectifs opérationnels précis.

Éléments financiers

Total dépenses éligibles : 107 981,42€

Cofinancement FSE : 53 516,67 €

Actions

Action 1 : Egal'Obs

Cette action repose sur la création d'une cellule de veille "Egal'Obs", par le déploiement d'une enquête de terrain en direction des entreprises du territoire rhônalpin et de ses salarié-es, qui doit permettre à terme d'obtenir une vision claire sur les besoins, les freins et leviers à l'œuvre au sein des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Sa dimension interdépartementale et intersectorielle devra permettre de bâtir des plans d'actions efficaces et cohérents avec les réalités de terrain. Cette enquête permettra d'établir un baromètre annuel, c'est-à-dire un

ensemble d'indicateurs chiffrés ou qualitatifs qui permettront d'apprécier l'évolution des pratiques en entreprises.

A l'appui des résultats de ce baromètre, le porteur produira un guide des bonnes pratiques pouvant être essaimées à d'autres entreprises du territoire. Les éléments recueillis lors de ce travail alimenteront les réflexions du groupe d'entreprises participantes à l'action 2.

Action 2 : Egal'action :

A l'appui d'une remontée des besoins de terrain, cette action vise à accompagner 24 entreprises volontaires vers une meilleure prise en compte de l'EFH et de la mixité professionnelle.

Par le biais d'un parcours individuel et la réalisation d'un SPOC (small private course on line), visant la création d'un référentiel commun, les dirigeants ou les services RH de ces entreprises seront accompagnés dans l'établissement d'un plan d'actions opérationnel et immédiatement applicable en entreprise. L'objectif à terme pour les entreprises accompagnées est qu'elles soient en capacité de mettre en place ce plan d'actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle en interne.

Le porteur propose un accompagnement en plusieurs étapes avec :

- Parcours de travail individuel : l'objectif est de fournir un référentiel commun aux participant·es au parcours de formation-action, avant la réalisation d'une journée de travail collective ayant pour objectif de faciliter la réalisation d'un diagnostic de situation de l'entreprise et l'établissement d'un plan d'actions adapté
- Réalisation d'un diagnostic de situation : une série de questions sera posée aux entreprises participantes afin de faire un état des lieux en matière d'égalité professionnelle et d'identifier rapidement leurs points forts et les points de progression sur lesquels axer leur travail durant la journée en présentiel.
- Temps de travail collectif avec construction d'un plan d'actions pour les entreprises participantes
- Réalisation d'un « escape game », spécialement conçu sur la thématique égalité professionnelle femmes-hommes en entreprise à destination des collaborateurs pour les entreprises volontaires suite à la journée présentielle.

Annexe 3 : exemple de projet déjà financé sur l'OS 1.8.1.1

ARIANE LE CHEMIN DE L'EMPLOI

Porteur de projet : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de l'Ain

Localisation : Ain

Description

Calendrier du projet : 01/01/2019 au 31/12/2020

Objectifs :

Le CIDFF de l'Ain fait le constat que la situation des femmes en recherche d'emploi dans le département reste dégradée notamment sur les catégories B et C où les femmes sont nombreuses ainsi que pour la tranche d'âge de plus de 50 ans.

Par la mise en place d'un accompagnement des femmes éloignées du marché du travail ou en rupture d'emploi, le projet mis en place a pour objectifs pour ces femmes de favoriser leur accès aux droits et à l'autonomie, valoriser leurs capacités pour accéder à la formation ou à l'emploi, construire un projet professionnel et reprendre le chemin du travail. Plus précisément, un accompagnement individuel et collectif sera mis en place selon la méthodologie propre au réseau des CIDFF, intégrant une approche spécifique pour le public féminin au regard des discriminations et du traitement inégal en matière d'insertion professionnelle constatés.

Il aura pour objectif de :

- permettre aux femmes de dépasser les difficultés qu'elles rencontrent en raison de leur situation familiale,
- améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix professionnels en l'aidant à clarifier sa situation, en lui apportant les clés de compréhension de son environnement et en soutenant l'accroissement de ses compétences et qualifications professionnelles,
- élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature, réaliste et réalisable, en adéquation avec les besoins du territoire, par la mise en relation avec les entreprises.

Éléments financiers

Total dépenses éligibles : 312 387,20€

Cofinancement FSE : 140 882,20€

Action

Ce projet est constitué d'une action de soutien aux personnes.

L'action est constituée de 5 phases :

- Premier accueil et information lors des permanences individuelles d'information de proximité,
- Entretien diagnostic "emploi formation" permettant de prendre en compte les différents éléments nécessaires à la compréhension de la situation et à l'identification des besoins,
- Entretiens individuels de suivi afin de déterminer les axes de travail et le plan d'actions,
- Ateliers collectifs destinés à sortir de l'isolement et à engager une dynamique, à connaître ses droits et pouvoir effectuer des démarches en autonomie, à connaître son environnement et les ressources du territoire, à s'organiser et préparer la mobilité et la garde des enfants, à identifier ses moteurs de motivation, à développer l'estime de soi, à faire le point sur ses compétences et savoir-faire, à élargir ses choix professionnels, à connaître les entreprises et le milieu professionnel, à travailler sa recherche d'emploi.

Annexe 4 : extrait du PON FSE 2014-2020 pour les objectifs spécifiques concernés par l'AAP

OS 1.8.1.1 A ORIENTER EGALITE - MIXITE

Objectif : Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite.

Situation de référence

Les acteurs du service public de l'emploi doivent renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (DE). Il s'agit d'adapter le service offert au niveau de difficultés rencontrées par le DE.

Le FSE y contribue :

- En mettant en place des modalités spécifiques d'intervention (services et prestations pour l'accès à la formation et à l'emploi) ;
- En privilégiant certains publics en fonction des besoins identifiés : jeunes, seniors, femmes, chômeurs récurrents et chômeurs en activité réduite subie ;
- En développant des opportunités d'emploi, notamment par l'appui à la mobilité géographique, y compris au-delà des frontières.

Changements attendus

- Augmenter le nombre de demandeurs d'emploi et d'inactifs accompagnés via un accompagnement personnalisé et donc à travers des services et des prestations adaptés à leur situation ;
- Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin.

Type d'actions à financer

> L'accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi :

- Premier accueil, entretien d'inscription, diagnostic personnalisé, appui à la construction d'un projet professionnel, élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action, suivi et accompagnement adapté, mobilisation des dispositifs d'adaptation et/ou de qualification..., afin de créer une dynamique vers l'emploi partagée entre le conseiller et la personne ;
- Appui intensif dans la stratégie de recherche d'emploi : définition d'une stratégie pertinente d'accès à l'emploi au regard des caractéristiques du marché du travail, appropriation de techniques de recherche

d'emploi, prospection intensive, collective, le cas échéant, valorisation des atouts et des acquis professionnels... ;

- Actions de suivi dans la formation et dans l'emploi, le cas échéant, mise en œuvre de démarches de médiation, pour sécuriser et pérenniser le recrutement et recours au tutorat et au parrainage ;
- Accompagnement global individualisé des jeunes par les missions locales, notamment dans le cadre de la « garantie jeune » et l'allocation associée.

> L'aide à la mobilité géographique :

- Aide à la mobilité dans les cas où celle-ci constitue un frein à l'accès à l'emploi : élaboration de démarches territoriales de soutien à la mobilité... ;
- Accompagnement de la mobilité transnationale et transfrontalière (demandeurs d'emploi et employeurs) dont EURES (European Employment Services), permettant notamment d'informer, de guider et de conseiller les demandeurs d'emploi sur les débouchés, les opportunités d'emploi, les conditions de vie et de travail dans l'espace économique européen.

Bénéficiaires visés par ces actions : service public de l'emploi entendu au sens large et tout acteur du placement, entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT, Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF)...

Principaux groupes cibles visés par ces actions : les demandeurs d'emploi et les inactifs, notamment les jeunes et les seniors, les moins qualifiés, les femmes en congé parental ou sortant de congé parental, les personnes confrontées à la récurrence du chômage, les personnes en activité réduite subie, les publics habitant les quartiers prioritaires de la politique de la ville à la recherche d'un emploi...

OS 2.8.5.2

Objectif : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle.

Situation de référence

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre les emplois masculins et féminins. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. La concentration des femmes est importante dans certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Tous secteurs confondus, les femmes salariées sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires (15,9 % contre 14,2 %). De même, le travail à temps partiel est majoritairement féminin : depuis 1980, la part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se situe autour de 80 %, tandis que 30 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre 6,4% des hommes.

Ces écarts entre les hommes et les femmes se répercutent sur les revenus salariaux. En 2010, une salariée gagne en moyenne en équivalent temps plein 19,7 % de moins que son homologue masculin. Aujourd'hui si 83,8 % des femmes entre 20 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques (3h52 par jour pour les femmes contre 2h24 pour les hommes). De ce fait, quand les enfants sont en bas âge, le taux d'activité des femmes baisse dès le deuxième enfant et encore plus fortement au troisième. Les interventions visant à favoriser l'articulation des temps représentent ainsi un enjeu important en termes de participation des femmes au marché du travail.

Changements attendus

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques plus précisément, les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;
- Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

Type d'actions à financer

> Les actions d'accompagnement des dirigeants d'entreprises (chefs d'entreprise et encadrement) à la mise en oeuvre de mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- Actions visant à favoriser la mixité professionnelle et, plus largement, à promouvoir la mise en œuvre d'actions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Diagnostic, appui conseil pour la mise en œuvre d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les branches professionnelles : négociation collective, recrutement, accès à la formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération, articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle... ;
- Appui et accompagnement des entreprises à la mise en œuvre des accords d'égalité prévus par la loi. L'intervention portera principalement sur des actions de mise en place d'outils, de formation des employeurs, de l'encadrement et des organisations syndicales, de diffusion des bonnes pratiques... ;
- Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée : par exemple nouveaux modes de garde d'enfants (via les groupements d'entreprises, par exemple), démarches pour permettre d'articuler les temps de vie....

Bénéficiaires visés par ces actions : entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCO, partenaires sociaux, ARACT...