



Programme opérationnel national Fonds Social européen 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole

Volet déconcentré en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

APPEL À PROJETS PERMANENT

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



Date de lancement de l'appel à projets :

16 juin 2016

**La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer
sur le site Ma Démarche FSE
(entrée « programmation 2014-2020 »)**

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

Vos contacts : DIRECCTE Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes – Pôle Entreprises, Emploi,
Economie – Service Fonds social européen (FSE)
Chef de service : Thierry LANDAIS
Adjoint au chef de service : Hakim FAKHET

Sylvie JARDIN, chargée de mission FSE

Numéro direct : 05 56 93 81 65 – sylvie.jardin@direccte.gouv.fr

Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

Numéro direct : 05 57 95 02 85 – drdfe@alpc.gouv.fr



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 de la perspective de genre sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le 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 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 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 la conciliation 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 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 législative par sédimentations successives.

En un quart de siècle, six lois ont fixé successivement le cadre de l'égalité professionnelle en France :

- loi n°83-635 du 13 juillet 1983,

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



UNION EUROPÉENNE



PRÉFET
DE LA RÉGION
AQUITAINE - LIMOUSIN -
POITOU-CHARENTES



- 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,

- décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce décret augmente le nombre d'objectifs de progression que les entreprises doivent souscrire parmi les huit domaines d'action du rapport de situation comparée. En outre, la réduction des écarts de rémunération doit obligatoirement faire partie des objectifs de progression de l'entreprise.

Les accords collectifs étaient déjà obligatoirement déposés auprès des DIRECCTE. Dorénavant, le décret prévoit que les plans d'action unilatéraux devront l'être également, ce qui permettra d'améliorer les conditions de leur contrôle par l'inspection du travail. Ces dispositions s'appliquent à tous les plans d'action adoptés depuis le 1er janvier 2012.

Enfin le décret précité apporte une précision en ce qui concerne la synthèse du plan d'action négocié ou unilatéral de l'entreprise qui doit être affichée au sein de l'entreprise, insérée sur son site internet et communiquée à toute personne qui la demande. Le décret précise que la synthèse doit présenter des indicateurs par catégories professionnelles.

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.

Au 15 novembre 2014, 36,5% des entreprises de plus de 50 salariés, assujetties à cette obligation, ont transmis aux services de l'Etat leur accord d'entreprise ou leur plan d'action, contre 15,8% en janvier 2013 et 27,1% en janvier 2014. Parmi les entreprises de plus de 1 000 salariés, 79,1% des entreprises sont couvertes. Cette nouvelle procédure produit ses effets : 1 356 entreprises ont fait l'objet d'une mise en demeure et 45 ont été sanctionnées pour non-respect de leurs obligations. Une majorité d'entreprises mises en demeure ou pénalisées régularisent leur situation en quelques mois. Pour rappel, au 28 mars 2014, ce ne sont pas moins de 5 000 accords et plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui avaient été déposés par les entreprises, 10 entreprises avaient été sanctionnées et 700 mises en demeure.

Dans le même temps, expérimentation lancée dès 2012 avec 9 régions, le programme « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » part du constat que l'égalité nécessite la mobilisation de tous (entreprises, collectivités, citoyens). Il est piloté par l'Etat et les Régions, responsables de la formation et des politiques économiques sur leurs territoires. Cette première vague a permis la réalisation de 230 actions dans 7 400 entreprises et ayant bénéficié à 170 000 personnes. Devant ce succès, le dispositif a été généralisé en 2014 à toutes les régions volontaires. 6 Régions ont depuis signé une convention avec l'Etat, portant à 15 le nombre de régions « territoire d'excellence ». La quasi-totalité des nouvelles régions définies par la réforme territoriale votée en juillet 2015 sont ainsi couvertes par ces actions, qui concernent la mixité



des métiers, l'insertion et l'accès à l'emploi des femmes et l'égalité salariale dans les entreprises, et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, afin de promouvoir l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère chargé des Droits des femmes a mis en place un partenariat avec le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Ainsi, le 21 mai 2013, une convention triennale d'objectifs pour les quartiers populaires (2013-2015) a été signée. Celle-ci s'articule autour de quatre points :

1. développer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers prioritaires de la ville ;
2. décliner dans les quartiers prioritaires les mesures du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité ;
3. soutenir le développement de l'activité économique des femmes des quartiers ;
4. s'assurer de l'accès des femmes des quartiers prioritaires aux actions d'information sur les droits des femmes.

Depuis 2015, l'ensemble des initiatives visant à réduire les inégalités dont souffrent les habitantes des quartiers de la politique de la ville s'organisent sur le territoire par la mise en oeuvre de plans d'actions locaux. Ils sont organisés autour des trois piliers de la politique de la ville, comme prévu par l'instruction interministérielle du 23 juin 2015, relative à la mise en oeuvre de plans d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes habitant les quartiers de la politique de la ville.

De plus, des conventions modèles ont été signées avec plusieurs entreprises qui s'engagent notamment à sensibiliser les PME à l'égalité ; partout de nouveaux outils sont mis à disposition pour faciliter les démarches (www.ega-pro.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 n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose dans son article 1 que l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en oeuvre 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 à compter 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 n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sans modifier substantiellement les obligations des employeurs en matière d'obligation de négocier et d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les questions d'égalité professionnelle, est venue inclure ces questions dans le cadre de la rationalisation des obligations de négocier et des informations/consultations du comité d'entreprise afin d'en renforcer l'effectivité. Plus précisément, **la négociation sur l'égalité professionnelle** :

- se déroulera désormais dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » ;
- restera annuelle, la loi ne prévoit plus désormais que lorsqu'une entreprise est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle la périodicité de la négociation devienne triennale ;
- mais il sera désormais possible aux entreprises dotées d'un accord en matière d'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral, de modifier la périodicité et le regroupement des thèmes de l'ensemble de leurs obligations en négociant un accord d'entreprise majoritaire.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016 ou, pour les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, à l'expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.



Dans le cadre du regroupement des **obligations d'information et de consultation** récurrentes du **comité d'entreprise** :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise ;
- pour renforcer encore l'effet de cette consultation, le législateur a aussi prévu que la base de données économiques et sociales qui constitue le support de ces consultations devra désormais obligatoirement contenir une rubrique dédiée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- enfin, le comité d'entreprise pourra désormais se faire assister d'un expert technique afin de préparer cette consultation.

Les dispositions prévoyant la nouvelle architecture des procédures d'information-consultation du comité d'entreprise sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016.

Enfin, dans le cadre de **l'organisation des élections professionnelles**, les organisations syndicales devront désormais respecter dans la composition de leur liste de candidats une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des deux sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge par l'annulation de l'élection du ou des candidats concernés. La seule obligation de l'employeur sera d'informer les organisations syndicales de la composition sexuée de chacune des collèges.

Les dispositions concernées entreront en vigueur au 1er janvier 2017.

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.



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 :

- des trajectoires professionnelles moins valorisantes,
- des rémunérations plus faibles,
- des difficultés pour concilier les temps de vie, professionnelle et familiale.

3. QUEL DIAGNOSTIC DE L'EGALITE 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. En 2013, 48 % des emplois sont occupés par des femmes contre 34 % en 1962. En 2013, c'est entre 35 et 49 ans que les taux d'activité des femmes sont les plus forts, de l'ordre de 85 %, contre moins de 82 % pour les 25-34 ans et les 50-54 ans. Ainsi, même si les rythmes peuvent évoluer, le taux d'emploi des femmes ne cesse de progresser au cours de la dernière décennie, passant de 58,3 % en 2003 à 60,4 % en 2013, alors qu'il a diminué pour les hommes, 70 % en 2003 contre 67,8 % en 2013. La différence des taux d'emploi entre les hommes et les femmes en est réduite jusqu'à être plus faible en France que dans les autres pays européens. Elle atteint 6,7 points en 2014 (contre 10,5 pour l'Union européenne), avec une diminution de 1,8 point par rapport à 2010. Le modèle français conjugue un fort taux d'activité féminine et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne. 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.

Ce constat doit cependant être nuancé au regard des taux de chômage, de sous emploi et d'inactivité plus élevés chez les femmes, qui 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 illustrent :

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, plus de la moitié des femmes en emploi restent concentrées dans 12 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé etc.) tandis que la moitié des hommes en emploi se répartit dans plus de 20 familles professionnelles. Aujourd'hui seulement 12 % des métiers sont mixtes (une profession mixte se comptant 40 % à 60 % de chaque sexe).

Majoritairement employées, les femmes sont surreprésentées (60%) parmi les emplois non qualifiés. Deux fois plus souvent au SMIC que les hommes, elles constituent les deux tiers des salariés à bas salaires et 82 % des salariés à temps partiel.



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

Dans les entreprises du secteur privé comptant plus de dix salariés, les hommes affichent une espérance annuelle de formation supérieure à celle des femmes : 20 heures contre 12 heures. L'inégalité est particulièrement forte dans les catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires, des employé-e-s et des ouvrier-ère-s

(Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010).

- **Accès aux postes à responsabilité**

En 2013, les femmes représentent 32 % des membres siégeant aux conseils d'administration et comités de surveillance des sociétés du CAC 40. Elles ne sont que 6% à y occuper un siège de présidence.

(Source : SDFE – Chiffres-clés « Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, édition 2015)

- **Ecart de rémunération**

En France, le salaire moyen des femmes est structurellement inférieur à celui des hommes.

En 2010, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 19,7 % à celui des hommes.

Au niveau national, l'écart de salaire femmes/hommes progresse avec l'âge, la position dans l'échelle des salaires et la taille des entreprises. En moyenne, le salaire net en EQTP des femmes est ainsi en 2010 inférieur de 8,6 % à celui des hommes chez les salariés âgés de moins de 30 ans, de 18,5 % chez ceux de 30 à 49 ans et de 27,3 % chez les salariés âgés de 50 ans ou plus. Cette situation est à relier au cycle de la vie active des femmes. Dès le début de leur carrière professionnelle, et malgré un niveau d'études comparable voire supérieur à celui des hommes l'écart salarial s'établit en défaveur des femmes, notamment en raison de choix de filières pouvant conduire à des débouchés professionnels moins rémunérés

L'écart salarial entre femmes et hommes en EQTP passe de 8,5 % pour les 10 % de salariés les moins rémunérés à 14,3 % pour les salariés payés à un salaire inférieur ou égal au salaire médian et à 23,2 % pour les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Il est également plus marqué dans les grandes entreprises, au niveau national comme dans la plupart des zones d'emploi. La hiérarchie des niveaux moyens de salaire net suit en effet celle de la taille des entreprises : les salaires moyens des femmes et des hommes dans les TPE sont nettement inférieurs à ceux des entreprises de taille supérieure.

Or l'écart salarial femmes/hommes s'accroît à mesure que le niveau moyen de salaire augmente. De ce fait, plus la taille de l'entreprise augmente, plus l'écart salarial se creuse.

(Source : Dares - Analyses n°020, mars 2015)

- **Conciliation 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 (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.

Exemple : pour un couple qui a 2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans, le taux d'activité est de :

Femme	Homme
66 %	97 %

Source : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres clés 2014*, Ministère des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

4. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ EN AQUITAINE-LIMOUSIN-POITOU-CHARENTES



En Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, les écarts en termes de chômage et d'activité entre les femmes et les hommes s'amenuisent.

En 2011, à l'instar de toutes les régions françaises, les femmes de 25 à 54 ans sont plus exposées au chômage que les hommes. L'ALPC fait partie des 4 régions françaises qui affichent l'écart de taux de chômage (au sens du recensement de la population) le plus élevé entre hommes et femmes. Cet écart s'élève à 2,2 points en ALPC contre 1,8 point en France métropolitaine. Le taux de chômage des femmes (au sens du recensement de la population) en ALPC atteint 11,3 % contre 9,1% pour les hommes. Il est néanmoins légèrement inférieur à celui des femmes de métropole (11,5 %).

En ALPC, 88,3 % des femmes âgées de 25 à 54 ans sont actives en 2011 contre 95,2 % des hommes de la même tranche d'âge. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes (6,9 points) est plus réduit qu'en France métropolitaine (8,5 points). Deux facteurs peuvent expliquer ce constat. D'une part, les femmes sont plus présentes sur le marché du travail dans la région qu'en moyenne en France métropolitaine, le taux d'activité des hommes en ALPC étant identique à la moyenne nationale. D'autre part, entre 2006 et 2011, le taux d'activité des femmes dans la région a progressé (+ 2,5 points) tandis que celui des hommes a peu évolué (+ 0,4 point).

Toutefois, des inégalités prononcées sur le marché du travail perdurent.

En ALPC comme en France métropolitaine, l'emploi féminin se concentre plus particulièrement sur des métiers parmi les moins rémunérés. Ainsi, les métiers du paramédical (aides-soignants), du commerce (vendeurs), des services à la personne (aides ménagères, aides à domicile), d'agents d'entretien et d'employés administratifs rassemblent 27,5 % de l'emploi féminin de la région. Par ailleurs, la profession de cadres dirigeants est peu féminisée en ALPC : parmi les cadres dirigeants, on dénombre seulement 30 femmes pour 100 hommes. Au niveau national, ce ratio s'établit à 43 femmes pour 100 hommes.

Ces éléments expliquent pour partie les inégalités constatées en termes de niveau de salaires. À temps de travail égal, une femme gagne en moyenne 18,2 % de moins qu'un homme en ALPC. La différence de rémunération est encore plus accentuée parmi les cadres, où les femmes perçoivent des salaires inférieurs de 24,4 % aux salaires des hommes en équivalent temps plein. Cet écart reste néanmoins inférieur de 0,8 point à celui constaté en France de province (25,2 % en province).

En outre, en ALPC comme en France métropolitaine, près de 3 femmes qui travaillent sur 10 sont à temps partiel, contre 1 homme sur 20. Enfin, le déclassement concerne plus souvent les femmes que les hommes, et ce, plus fortement qu'en moyenne en métropole. Ainsi, 35,1 % des femmes ont un niveau de diplôme supérieur à celui que l'on rencontre le plus fréquemment dans leur catégorie professionnelle, contre 28,7 % pour les hommes (32,7 % et 26,6 % en France métropolitaine).

Sources : Insee, Recensement de la population 2011, DADS 2012

5. 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 Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, en partenariat avec la Délégation 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 en région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes avec la volonté de mettre en relation des porteurs dans une logique de cohérence et de coordination régionale.

Cet appel à projets a pour objet de développer spécifiquement 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, et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs.

PRIORITES DE L'APPEL A PROJETS



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 salariale effective ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie.

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	<ul style="list-style-type: none">✗ Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:<ul style="list-style-type: none">- 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 ;- à la négociation d'accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...);- au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité
✓ Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale	<ul style="list-style-type: none">✗ Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :<ul style="list-style-type: none">- de favoriser l'égalité en matière de recrutement,- de renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion,- d'adapter l'organisation et les conditions de travail,- de favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité,- de réduire les écarts de rémunération.
✓ Favoriser la mixité professionnelle	<ul style="list-style-type: none">✗ 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:<ul style="list-style-type: none">- 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✗ Actions d'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...)✗ Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise 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)**

Développement de projets transférables ou ayant vocation à apporter des réponses concrètes,

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, ARACT
- Associations...

TYPES DE PROJETS

- **Projets d'appui aux structures**

Seuls des projets d'appui aux structures seront financés dans le cadre de l'appel à projet. Il s'agit d'opérations ne comportant pas de participants dénombrables directement ex-ante ou ex-post mais **relevant d'une ingénierie de projet**. En effet, le FSE ne viendra pas financer des actions de formation induisant la prise en charge de coûts pédagogiques de stagiaires.

Les actions qui pourront être sélectionnées seront prioritairement des **actions d'envergure régionale visant principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et de formation**. 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 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 projets d'envergure régionale pourront être prioritairement 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.

Projets non éligibles au regard de l'appel à projets

- projets d'appui aux personnes ;
- projets d'accompagnement de personnes bénéficiaires d'un congé parental ou d'un complément du libre choix d'activité (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 ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- ❖ 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, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil.
- ❖ Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil.
- ❖ Décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020.
- ❖ Arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n°2016-279 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020.
- ❖ Arrêté du 1er avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes.
- ❖ Programme Opérationnel National.

2. CONDITIONS DE RECEVABILITE DES DEMANDES

Ces conditions s'appliquent à l'ensemble des opérations conduites sur le territoire de la région ALPC :

- Les projets retenus sont ceux de type « soutien aux structures » ;
- Seuls les dossiers présentant une demande supérieure ou égale à 15 000 € de crédits FSE sont considérés comme recevables ;
- Seules les dépenses de personnels dont le temps de travail sur le projet est supérieur ou égal à 15% du temps de l'activité totale peuvent être valorisées en dépenses directes. En outre, le temps de travail des salariés en fonction support (secrétaire, directeur, comptable...) et les dépenses qui en découlent sont valorisées en dépenses indirectes. Le service gestionnaire se réserve le droit de déroger à cette règle dans le cas particulier de structures employant un seul salarié.
- Le taux d'intervention du FSE est fixé à 50 % maximal du coût total du projet.
- La pluri-annualité des opérations étant souhaitée, les opérations pourront s'échelonner sur une période de 12 à 36 mois. Une rétroactivité maximale de 6 mois avant la date de dépôt de la demande de subvention est possible pour ce qui est des dépenses engagées.

Le partenariat avec la Direction régionale aux droits de femmes 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.

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

Attention : Les porteurs de projets présentant une demande de cofinancement FSE pour la reconduction d'une opération doivent impérativement présenter une évaluation quantitative et qualitative de l'opération précédemment cofinancée.



3.1. Règles communes pour la sélection des opérations

a. Critères d'analyse de l'opération

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

- Respect des conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes européens et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE ;
- Analyse coûts/avantages : le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.
- Temporalité des projets, appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
- Capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE ;
- Capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- Capacité d'anticipation de l'opérateur aux obligations communautaires en termes de publicité.

b. La plus-value apportée par le FSE

Sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée » au regard des dispositifs relevant du droit commun et répondant aux critères suivants :

- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;
- L'effet levier du projet, sa capacité à attirer d'autres sources de financement ; sa capacité à soutenir des partenariats intersectoriels et territoriaux pour favoriser une approche intégrée et globale en matière d'emploi et d'inclusion active ;
- Les démarches de structuration des projets et des réseaux à l'échelle des départements et/ou du territoire régional ; son caractère innovateur et transférable ;
- L'articulation des fonds ;
- La simplicité de mise en œuvre.
- Les opérations innovantes sont privilégiées afin de moderniser et adapter les prestations et les services à la diversité des attentes et des besoins des publics concernés
- Les expérimentations doivent être conduites à la bonne échelle et mises en œuvre dans des conditions qui permettent d'en évaluer les effets dans l'optique d'une généralisation.

3.2. 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 l'organisme (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux et européens applicables) ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables 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 et le Programme opérationnel.

La preuve de l'acquittement des dépenses éligibles doit être apportée par la production d'une des pièces suivantes :

- Des factures ou copies de factures attestées acquittées par les fournisseurs ;
- Des copies des relevés de compte du bénéficiaire faisant apparaître le débit correspondant et la date de débit ;
- Des états récapitulatifs des dépenses ou toute autre pièce comptable de valeur probante équivalente, certifiés par un Commissaire aux comptes.



Par ailleurs, conformément au règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives aux Fonds ESI, chapitre III, article 65, et pour cet appel à projets, une opération n'est pas retenue pour bénéficier du soutien du FSE si elle a été matériellement achevée ou totalement mise en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme ne soit soumise par le bénéficiaire à l'autorité de gestion, que tous les paiements s'y rapportant aient ou non été effectués par le bénéficiaire.

3.3 Forfaitisation des coûts indirects

Les porteurs de projets disposent de deux 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. Attention, dans cette hypothèse, le porteur de projet doit néanmoins justifier de ses autres dépenses de fonctionnement dans sa demande de subvention.
- 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, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes de prestations) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculés sur la base :
 - soit de 15% des dépenses directes de personnel pour les opérations dont le coût total annuel est supérieur à 500 000 € TTC,
 - soit de 20 % des dépenses directes de personnel et de fonctionnement pour les opérations dont le coût total annuel est inférieur à 500 000 € TTC.

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

4. PRISE EN COMPTE DES OBLIGATIONS DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

4.1 Cofinancement du FSE et régime des avances

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

Aucune avance n'est versée à la signature de la convention. Seule la production d'un bilan intermédiaire, sous réserve de l'accord de l'Autorité de Gestion Déléguée, pour les opérations pluriannuelles ou présentant une réalisation d'au moins 30% des coûts de réalisation pour les autres opérations, permet le versement d'un acompte.

4.2 Respect de la réglementation relative aux aides d'Etat

Le porteur de projet doit s'assurer que la demande de cofinancement FSE est conforme à la réglementation des aides d'Etat :

- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), notamment les articles 106, 107, 108 et 109,
- Règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) n°800/2008 du 6 août 2008 ou n°651/2014 du 17 juin 2014,
- Règlement n°1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif aux aides « de minimis »
- Règlement UE n°360/2012 du 25 avril 2012 relatif au SIEG « de minimis »,
- Décision de la Commission n°2012/21/UE du 20 décembre 2011 relative au SIEG.

4.3 Priorités transversales

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

4.4 Obligation de publicité



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 est 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.