

*Contacts*

Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de  
l'emploi d'Ile de France

► **Instruction de projets à  
destination de salariés**

Agnès MENARD  
Pôle « Mutations Economiques »  
01 70 96 13 85

► **Instruction de projets à  
destination d'autres  
bénéficiaires**

Pôle « Développement de l'emploi et  
marché du travail »  
01 70 96 13 29

**Unités territoriales (UT)  
de la DIRECCTE**

**UT de Paris**

Marie-Hélène RUAULT  
01 70 96 18 30

**UT de Seine-et-Marne**

Isabelle VIOT-BICHON  
01 64 41 28 45

**UT des Yvelines**

Marie ANTHELME  
01 61 37 11 58

**UT de l'Essonne**

Guillaume COMPTOUR/Martine  
FRANCOIS  
01 60 79 70 13 / 70 38

**UT des Hauts de Seine**

Nicolas REMEUR  
01 47 86 42 97

**UT de Seine Saint-Denis**

Franck DEMAY  
01 41 60 53 23

**UT du Val-de-Marne**

Lucie COCHETEUX  
01.49.56.29 75

**UT du Val d'Oise**

Hakim KAMOUCHE  
01 34 35 48 85

PO FSE 2007-2013  
« Compétitivité régionale et emploi »  
Ile-de-France

# APPEL A PROJETS 2012

## Axe d'intervention 2

### Sous-mesure 222

Amélioration et développement de l'accès  
et de la participation durable des femmes  
au marché du travail

### **La méthode retenue :**

L'Union européenne a retenu, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une double approche, associant des actions spécifiques et une démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'approche intégrée consiste à inclure dans tous les domaines d'action, l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi ce principe est rappelé en priorité transversale dans le programme opérationnel « compétitivité régionale et emploi » ainsi que dans l'ensemble des appels à projets FSE franciliens rédigés en Ile-de-France.

L'approche spécifique vise à corriger les inégalités constatées. C'est cette approche qui fait l'objet du présent appel à projets.

### **Le cadre de référence :**

Le principe de l'égalité professionnelle est solidement ancré dans le droit international, européen et national, que ce soit en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération ou de conditions de travail.

- ▶ La stratégie Europe 2020 a notamment pour objectif de porter à 75% le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans. Elle préconise :
  - d'encourager et d'accompagner les partenaires sociaux et les entreprises à mettre effectivement en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;
  - de promouvoir et favoriser une meilleure articulation entre les vies professionnelle et familiale.

Au niveau national, le cadre de référence résulte pour l'essentiel des textes suivants :

- ▶ La loi n°2001-397 du 9 mai 2001 prévoit que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires.
- ▶ L'accord national du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives. Il rappelle la nécessité économique et sociale de favoriser le développement de la mixité et de l'égalité dans le monde du travail.
- ▶ La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre d'actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
- ▶ La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale et professionnelle. Les entreprises d'au moins 50 salariés et les branches professionnelles avaient l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
- ▶ La conférence sociale tripartite du 26 novembre 2007 sur l'égalité professionnelle et salariale hommes femmes a permis d'aboutir à un diagnostic partagé, à des propositions concrètes d'amélioration et un calendrier de mise en œuvre des mesures retenues afin de développer une vision partagée de l'égalité professionnelle et salariale et des objectifs à atteindre.

- ▶ L'article 99 de la loi n°2010 -1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et créant une pénalité à la charge de l'employeur lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action d'égalité professionnelle.
- ▶ Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa circulaire du 28 octobre 2011.

Au niveau régional, peut être cité particulièrement :

- ▶ Le plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile de France du 10 mars 2009, au sein duquel l'Etat et les partenaires sociaux se sont engagés pour la mise en œuvre concertée et partenariale d'une politique volontariste de réduction des inégalités professionnelles en privilégiant le dialogue social et le développement de la négociation collective dans l'entreprise, ainsi que la concertation territoriale.

### **Diagnostic**

Depuis trente ans, la participation des femmes au marché du travail s'est améliorée. En 2008, 2 930 000 franciliennes sont actives et les femmes représentent 48,9% de la population active francilienne.

Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est, au sens du recensement, de 71,8%, soit supérieur de 4 points au taux de France métropolitaine, et leur taux d'emploi est de 63,8% (59,5% en France métropolitaine).

Ces chiffres cachent d'importantes inégalités faites aux femmes.

Secteurs d'activité et métiers : les emplois féminins restent concentrés sur 9 catégories socioprofessionnelles (personnels de services aux particuliers et employés administratifs d'entreprise pour les plus représentés) au sein des 31 référencées, contre 15 pour les hommes.<sup>1</sup>

Conditions de travail : Parmi les salariés ou les stagiaires rémunérés, la part des personnes en contrat précaire à durée limitée (CDD, intérim, emploi aidé, stage) est de 12,4% chez les femmes en 2008 contre 10,2% chez les hommes.

Temps de travail : 21,4% des femmes sont occupées à temps partiel<sup>2</sup>; seuls 7,7% des hommes sont employés à temps partiel. Ce phénomène semble plus rattaché aux types d'emplois sur le marché du travail qu'à une volonté de concilier les différents temps de vie. Ainsi, les actives franciliennes en contrat précaire sont 42% à être à temps partiel, les actives de moins de 20 ans sont 27%.

Salaires : L'Ile-de-France est également la région où les salaires nets des femmes sont les plus élevés. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de +34,5 % en faveur des hommes, il est comparable à celui observé dans le reste de la métropole. Il s'explique en partie par des différences dans la structure des emplois, les hommes étant proportionnellement plus nombreux dans les emplois les mieux rémunérés. Mais les écarts peuvent être également importants au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. C'est chez les cadres (+37% en faveur des hommes) et les ouvriers non qualifiés que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important. Chez les employés, il est revanche le plus faible (+4%).<sup>3</sup>

Ces écarts reposent en effet aussi sur des différences de déroulement de carrière. A noter que si en 50 ans les écarts de salaire se sont atténués, ils ont cessé de se réduire depuis 2004.

<sup>1</sup> Source : Institut d'Aménagement et d'Urbanisme (IAU), note rapide n°496 - février 2010

<sup>2</sup> Source : INSEE recensement de la population 2008

<sup>3</sup> Source : INSEE tableaux économiques régionaux édition 2011.

Partage des temps de vie professionnelle et familiale : 40% des femmes interrompent ou réduisent leur activité à l'arrivée d'un premier enfant contre 6% des hommes. 91% des hommes déclarent n'avoir aucun changement dans leur vie professionnelle suite à la naissance d'un enfant. 80% des tâches domestiques sont assumées par les femmes, situation qui se dégrade avec l'arrivée d'un enfant.

*Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle.*

Mode de garde : L'Ile-de-France présente cette double caractéristique de cumuler à la fois un taux d'activité et un taux de fécondité important, ce qui rend d'autant plus centrale la question des modes de garde.

L'Ile-de-France propose une place en établissement pour 5 enfants (chiffres IAU<sup>4</sup> de 2007), soit un taux de couverture en moyenne de 20%. Ce taux varie de façon importante d'un département à l'autre. De 33 places pour 100 enfants à Paris à 12 places pour 100 enfants dans le Val d'Oise, la Seine et Marne et 13 pour la Seine Saint Denis).

Les accords égalité professionnelle : Près de 15 000 textes relatifs à la négociation collective ont été signés en Ile de France en 2010, avec une même tendance en 2011. 930 accords ont été signés sur l'égalité professionnelle en 2010 intégrés à d'autres négociations (sur les salaires par exemples) contre 580 en 2009 et 528 en 2008.

Seulement 132 accords spécifiques portant sur l'égalité professionnelle ont été signés en 2010 (101 en 2007, respectivement 90 et 84 en 2008 et 2009), soit moins de 1% des accords. Une même tendance se dégage en 2011, avec d'ores et déjà plus de 700 accords signés portant notamment sur l'égalité professionnelle et 78 accords spécifiques, à la fin du second trimestre 2011.

Les thèmes traités portent sur la conciliation des temps de vie, la mixité des emplois et l'égalité salariale.

### **Concentration du FSE**

L'intervention du FSE est concentrée dans cet appel à projets sur deux objectifs majeurs :

- Accompagner l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises
- Développer des modes de garde d'enfant innovants et des démarches facilitant la conciliation vie professionnelle et familiale

Les actions initiées en 2008 et cofinancées en 2009, 2010 et 2011 ne peuvent plus solliciter de cofinancement du FSE en 2012. Les actions cofinancées à partir de 2011 peuvent solliciter un nouveau cofinancement en 2012 à condition de justifier la nécessité d'une poursuite d'action.

**Seules les actions décrites ci-après peuvent être sélectionnées :**

### **I- L'accompagnement dans les entreprises des démarches d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les actions sélectionnées sont les suivantes :

Des actions de sensibilisation, d'accompagnement et de formation sur l'égalité salariale et professionnelle :

- Portées par les acteurs socioéconomiques et / ou à destination de ceux-ci, tels que les OPCA interprofessionnels et de branches, les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les branches professionnelles ;

---

<sup>4</sup> Source : IAU, note rapide N°482 - juillet 2009

- Dans l'entreprise auprès de l'ensemble des fonctions ou personnes concernées (direction générale, institutions représentatives du personnel, personnel encadrant, personnes en charge des ressources humaines, de la formation, et de la communication interne et externe). Par ailleurs, il est primordial que l'ensemble du personnel - femmes et hommes - soit concerné.

On peut citer à titre d'exemple :

- Des actions visant à professionnaliser les acteurs de la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- Des actions collectives de formation et d'appui conseil à la mise en œuvre de politiques d'égalité professionnelle dans les entreprises et dans les branches professionnelle dans les domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale - en application de l'article 99 de la loi n°2010 -1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- Des actions d'information, de communication et de promotion sur les mesures et outils existants en faveur du dialogue social et de l'égalité professionnelle. Ces projets devront prendre appui sur l'accord national du 1<sup>er</sup> mars 2004, sur la loi du 4 mai 2004, la loi du 23 mars 2006 et la loi du 9 novembre 2010. On peut citer notamment, le contrat d'égalité, le contrat pour la mixité des emplois, le label égalité.

En revanche, les actions individuelles ou collectives relevant de démarches GPEC (actions d'anticipation de gestion des ressources humaines et d'ajustement des compétences) et d'égalité professionnelle relèvent de l'axe 1 (sous-mesure 112).

Les actions sélectionnées interviennent de manière cohérente et concrète, en amont et en complémentarité avec les actions soutenues au titre de l'appel à projets de l'axe 1, s'inscrivent dans la durée et visent à faire évoluer les mentalités et les pratiques.

## **II – Développement d'actions innovantes favorisant l'articulation des temps vie professionnelle et familiale au sein des entreprises**

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret d'application de son article 99 modifie le rapport de situation comparée en ajoutant la question de l'articulation des temps de vie aux thèmes listés dans le cadre de l'obligation de négociation pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les actions sélectionnées sont les suivantes :

- ▶ L'ingénierie liée à la mise en place de modes de garde d'enfants innovants en particulier dans les territoires mal dotés ;
- ▶ Les démarches partenariales collectives et locales facilitant la recherche de solutions de garde d'enfants pendant le temps de formation des femmes ;
- ▶ Des actions de sensibilisation, d'accompagnement et de formation sur l'articulation des temps de vie dans l'entreprise auprès de l'ensemble des personnes concernées ;
- ▶ L'ingénierie d'organisation du travail, notamment la gestion du temps, facilitant la conciliation des temps de vie sur le lieu de travail.

Le FSE doit intervenir en cofinancement d'actions ponctuelles et expérimentales et n'a pas vocation à contribuer au financement de la création, de l'adaptation, du développement ou du fonctionnement de crèches associatives ou d'entreprise.

L'objectif du FSE est de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des femmes. Ainsi, le caractère innovant des modes de garde est apprécié au travers des éléments suivants :

- Plages horaires d'ouverture élargies permettant aux femmes travaillant avec des horaires atypiques, de bénéficier de l'offre de ces structures ;
- Accessibilité de ces modes de garde à des femmes en recherche d'emploi ;
- Flexibilité des conditions d'accueil, notamment pour les femmes dont l'activité est réduite (semaine, mois ou année).

## **CRITERES DE RECEVABILITE**

### **Opérateurs concernés**

Les organismes suivants sont habilités à déposer une demande de financement (liste indicative) :

- Des associations,
- Des collectivités territoriales ;
- Des entreprises ;
- Des branches professionnelles et des partenaires sociaux.

Les financements communautaires seront exclusivement attribués à des opérations individuelles.

Ainsi, dans le cadre du présent appel à projets, aucune participation ne peut être accordée à des organismes requérant l'accès à une convention de subvention globale. La part de 60 % des crédits devant être attribuée à des organismes intermédiaires, *via* des conventions de subvention globale est atteinte en Ile-de-France (*la liste des organismes bénéficiaires est arrêtée par l'autorité de gestion déléguée, après avis du Comité régional unique de suivi*) ; ce taux plafond de 60% avait été fixé par le Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité du territoire du 6 mars 2006.

### **Montant FSE demandé**

Aucun projet n'est sélectionné en dessous de 23 000€ de subvention FSE par tranche annuelle.

La participation du FSE est plafonnée dans tous les cas à 50 % du coût total éligible de l'action.

Le budget prévisionnel doit obligatoirement présenter un montant égal de dépenses et de ressources.

Tout budget présenté doit remplir les critères suivants :

- Une clé de répartition doit être attribuée à chaque dépense, en considération des modalités d'exécution du projet ;
- Chaque ressource mobilisée (participation FSE demandée et contreparties nationales) doit être explicitement rattachée aux dépenses prévisionnelles retenues.

### **Durée du projet**

La période de réalisation des opérations relevant du présent appel à projets ne peut excéder douze mois.

Pour simplifier la gestion des opérations, il est recommandé de privilégier les opérations se déroulant sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre 2012). Cependant, dans certains cas particuliers, des demandes peuvent être déposées pour une période de 12 mois se déroulant sur deux années civiles (exemple : l'action débute le 1<sup>er</sup> mai de l'année N et s'achève le 30 avril de l'année N+1).

### **Priorités transversales**

Les projets présentés devront traduire un souci de cohérence avec les principaux textes fixant les orientations des politiques de l'emploi :

- Le contrat de projets Etat région pour la période 2007-2013 ;
- Le plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail du 10 mars 2009.

De plus, les projets seront analysés au regard de leur impact sur les priorités transversales du programme opérationnel :

- L'égalité des chances ;
- L'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Le développement durable ;
- Le vieillissement actif ;
- L'intégration des personnes handicapées ;
- Le caractère transnational ou interrégional.

Enfin, il convient de tenir compte de l'articulation des projets proposés avec les PO FEDER et FEADER. Le candidat indique, le cas échéant, si son projet s'articule avec des actions cofinancées par le FEDER ou le FEADER et selon quelles modalités (complémentarité des interventions, ligne de partage des dépenses soumises au remboursement de chaque fonds).

### **Indicateurs de réalisation**

Chaque opérateur doit préciser les objectifs quantifiés et indicateurs associés au PO au titre de l'axe, des mesures et sous-mesures visées par le présent appel à projets (indicateurs fixés dans l'annexe XXIII du règlement CE n°1828/2006 de la Commission du 8 décembre 2006). Le défaut de renseignement de ces objectifs et indicateurs constitue un motif de rejet du projet.

Ces éléments conditionnent, en effet, la qualité de l'évaluation du PO FSE 2007-2013 qui est primordiale pour la Commission européenne, cette évaluation étant prise en compte lors des phases de remboursement des appels de fonds.

Ces indicateurs sont mentionnés aux pages 89 à 92 du programme opérationnel FSE 2007-2013 accessible sur le lien suivant :

[http://www.europeidf.fr/fileadmin/documents\\_fse/instructions/PO\\_FSE\\_2007-2013\\_version\\_du\\_30\\_juin\\_2010\\_.pdf](http://www.europeidf.fr/fileadmin/documents_fse/instructions/PO_FSE_2007-2013_version_du_30_juin_2010_.pdf)

### **Calendrier**

L'appel à projets est une procédure ouverte à tous les acteurs locaux remplissant les conditions d'éligibilité susmentionnées.

**Les dossiers de demande de subvention doivent être renseignés et déposés en ligne sur le site [www.europeidf.fr](http://www.europeidf.fr), dès la publication du présent appel à projets, selon les modalités précisées dans l'application OGMIOS.**

**Les dossiers peuvent être déposés jusqu'au 15 mars 2012, délai de rigueur. Aucune demande de subvention n'est recevable après cette date, pour la tranche d'exécution concernée.**