

**Contacts**

Direction régionale du travail,  
de l'emploi et de la formation  
professionnelle d'Ile de France

► **Orientation et appui**

Service FSE  
01 44 84 87.41  
01 44 84 87 51

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

Agnès Ménard  
Pôle « Mutations Economiques »  
01 44 84 25 46

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

Jean-Philippe DEVOUCOUX  
Pôle « Développement de l'emploi et  
marché du travail »  
01 44 84 26 62

**Directions départementales  
du travail, de l'emploi et de la  
formation professionnelle**

**DDTEFP de Paris**

Aude Laheyne  
01 44 84 43 25

**DDTEFP de Seine-et-Marne**

Nicolas Beauque  
01 64 41 28 45

**DDTEFP des Yvelines**

Pascale Blondy - Nicole Le Moal  
01 61 37 11 72/ 11 76

**DDTEFP de l'Essonne**

Saliha Halit – Alban Aury  
01 60 79 70 13 / 70 38

**DDTEFP des Hauts de Seine**

Nicolas Remeur  
01 47 86 42 97

**DDTEFP de Seine Saint-Denis**

Franck Demay  
01 41 60 53 23

**DDTEFP du Val-de-Marne**

Claude Filin  
01.49.56.28.81

**DDTEFP 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 2010

## Axe d'intervention 2

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 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 rédigés en Ile de France.

L'approche spécifique, vise à corriger les inégalités constatées. C'est ce dernier point 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, communautaire et national, que ce soit en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération ou de conditions de travail.

- ▶ L'un des objectifs de la stratégie européenne de Lisbonne, renouvelée en 2005, fixe un taux de 60% d'emploi des femmes d'ici 2010.

Au niveau national, on citera notamment :

- ▶ 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 formations 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'atteindre 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 ont désormais 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 qui 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.

Au niveau régional, on citera particulièrement :

- ▶ Le plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile de France, lancé lors de la conférence régionale du 10 mars 2009 ;
- ▶ La déclaration commune signée entre l'Etat et les partenaires sociaux régionaux pour la mise en œuvre concertée et partenariale d'une politique volontariste de réduction des inégalités en privilégiant le dialogue social et le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale sur 4 axes dont celui intitulé « agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ».

### **Diagnostic**

Depuis trente ans, la participation des femmes au marché du travail s'est améliorée. Pour autant, de fortes inégalités professionnelles perdurent.

En Ile-de-France, le taux d'emploi global s'élève à 67,6%. Il est de 64,5% pour les femmes.

En 2006, selon le recensement, les franciliennes représentaient près de la moitié de la population active (48,6%).

Le taux d'activité des franciliennes a augmenté entre 1999 (68,2%) et 2006 (71,8%). Elles sont plus actives que les femmes résidant hors de l'Ile-de-France (66%).

Malgré cette avancée, on constate, d'une part, que les emplois féminins restent fortement concentrés dans 10 familles professionnelles et, d'autre part, que les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel (21,3% contre 7,5% pour les hommes, en 2006).

Si l'Ile-de-France est la région où les salaires, féminins comme masculins, sont les plus élevés, la différence de salaire entre les femmes et les hommes y est aussi la plus forte. En 2006, le salaire annuel brut masculin est supérieur de plus de 20% à celui des femmes (Source INSEE DADS 2006).

Concernant le partage des charges familiales : si la présence d'un seul enfant de moins de 3 ans implique peu d'effets sur l'activité des femmes, en revanche cette activité baisse de façon importante dès la venue du deuxième enfant. La dernière enquête de l'INSEE (mise à jour en 2008) note qu'en 2006, parmi les femmes de 15 à 59 ans ayant 2 enfants dont au moins un de moins de 3 ans, 37.5 % (contre 96.5 % des hommes) sont actives.

Concernant la prise en charge de la petite enfance : en dessous de 3 ans, plus de 60 % des enfants sont gardés par les parents.

Concernant le partage des temps des hommes et des femmes : la dernière enquête emploi du temps de l'INSEE précise que même si le comportement des hommes s'est très légèrement modifié, les femmes consacrent toujours deux fois plus de temps qu'eux aux tâches domestiques (3h48 en moyenne par jour contre 1h59). Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

### **Concentration du FSE**

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

- accompagner la mise en œuvre de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes;
- développer les démarches facilitant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, au travers, notamment, des modes de garde d'enfants innovants.

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

## **I- L'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'égalité salariale et professionnelle**

Les actions sélectionnées sont les suivantes :

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

- Portées et/ou à destination de l'ensemble des acteurs socioéconomiques (tels que les OPCA interprofessionnels et de branches, les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les branches professionnelles) ;
- Dans l'entreprise auprès de l'ensemble de ses acteurs (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 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 et sur la loi du 23 mars 2006. 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 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 - L'aide à la mise en œuvre de modes de garde d'enfants innovants, l'expérimentation de nouvelles structures de garde, et toutes actions qui soutiendraient des démarches collectives et locales pour concilier les temps de vie**

- Par l'aide à la mise en œuvre de solutions et de services innovants offerts avec le soutien financier ou organisationnel de l'entreprise. On citera à titre d'exemple :
  - ▶ la mise en place de crèches interentreprises dans une zone industrielle ou parc d'activité lorsque la taille et l'activité de chaque entreprise ne justifient pas l'investissement dans une crèche d'entreprise.
- Par l'aide à la mise en œuvre de modes de garde d'enfants innovants. Dans ce cadre, le FSE participe :
  - ▶ Aux frais d'ingénierie liés à la mise en place de mode de garde d'enfants innovants ;

- ▶ A la création, l'adaptation ou le développement de modes de garde innovants. Il conviendra de privilégier le développement de garde à horaires décalés, en s'appuyant sur les réponses institutionnelles et associatives ; diverses solutions de garde pour les enfants avant 3 ans et en âge scolaire et l'expérimentation de nouvelles structures de garde ;
- ▶ Au soutien de toute action de partenariat mise en place avec les institutionnels et les structures relais, qui facilite la recherche de solutions de garde d'enfants pendant le temps de formation des femmes.

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

Les bénéficiaires finals doivent être les femmes et non pas les enfants accueillis par les structures faisant l'objet d'un financement. Ainsi, l'acceptation d'un projet visant des femmes est subordonnée à la mise en œuvre parallèle d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi ou à l'accès à un emploi dont les horaires sont atypiques.

Le caractère innovant des modes de garde tient essentiellement aux horaires d'ouverture du mode de garde collectif, le FSE ne tenant pas compte de l'innovation liée à la qualité du contenu pédagogique de la structure. L'objectif est de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des femmes chargées de famille et notamment des mères isolées. L'innovation peut également être liée à la proximité du lieu de garde avec l'entreprise.

## **CRITERES DE RECEVABILITE**

### **Opérations concernées**

En 2010, sont exclusivement sélectionnées les opérations programmées en 2008 et en 2009, ainsi que les projets en phase d'ingénierie.

### **Opérateurs concernés**

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

- Des associations,
- Des organismes d'insertion par l'activité économique ;
- Des collectivités territoriales.

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 à 50 % du coût total éligible de l'action, **à l'exception des opérations relatives aux modes de garde et déjà programmées en 2008 et en 2009 pour lesquelles le taux est plafonné à 40% 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.

Les recettes éventuellement générées par l'action doivent être systématiquement déduites du plan de financement ; elles doivent cependant apparaître en tant que ressources non mobilisables et équilibrer le total des dépenses.

## **Durée du projet**

La période de réalisation du projet peut atteindre 36 mois.

Toutefois, aucune opération ne pourra être agréée pour une période excédant douze mois.

En outre, si cette période empiète sur une nouvelle année civile, le plan d'action et le plan de financement prévisionnels devront distinguer deux tranches, dont la première prendra obligatoirement fin à l'échéance du 31 décembre de l'année en cours ; les crédits non consommés à l'issue de cette tranche, le cas échéant, pourront être retirés de la dotation initialement reçue.

Tout renouvellement du financement communautaire doit donner lieu à la production d'un dossier de candidature complémentaire.

L'octroi d'une subvention FSE au titre d'une première période ne préjuge en aucun cas la décision d'assurer la continuation du projet, *via* l'attribution de financements additionnels.

## **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.

Dans tous les cas, les projets seront analysés à l'aune de leur impact dans les domaines suivants :

- 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.

### **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.**

Les dossiers peuvent être déposés jusqu'au **15 mars 2010, délai de rigueur.**

Aucune demande de subvention n'est recevable après ce délai, pour la tranche d'exécution concernée.