



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE

Version validée par le CRSI du 2 février 2017

ORIENTATIONS SPECIFIQUES 2017

AU TITRE DU VOLET DECONCENTRE
EN ILE-DE-FRANCE

DU PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL (PON)
FSE
2014-2020

POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION
EN METROPOLE

Axe 1 – OS 1 « Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite »

Orientation spécifique « jeunes moins de 25 ans »

Axe 2 – OS 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle »



DIRECCTE ILE-DE-FRANCE
Service du Fonds Social Européen
19 – 21 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS

Date de lancement des orientations 2017 :

Vendredi 10 février 2017

Toute question relative aux orientations peut être posée à l'adresse suivante :
idf.departement-fse@direccte.gouv.fr

Date de limite de dépôt des candidatures :

Mercredi 31 mai 2017

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/demat/>

PROPOS LIMINAIRES

L'autorité de gestion déléguée s'était laissée la possibilité pour le premier semestre 2017 d'organiser, dans le cadre des orientations FSE 2016-2018, une nouvelle campagne ciblée de dépôts de dossiers, en nombre limité, visant à répondre à des besoins spécifiques et précisément identifiés. Les présentes orientations spécifiques pour 2017 s'inscrivent dans ce cadre et sont rattachées à l'axe 1 – OS 1 « Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite », avec une orientation spécifique pour le public des jeunes de moins de 25 ans, et à l'axe 2 – OS 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE 2014-2020.

Les critères de sélection, figurant dans un autre document, sont repris des critères de sélection 2016-2018 avec quelques adaptations aux orientations spécifiques pour 2017 rattachées à l'axe 1 – OS 1 « Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite », avec une orientation spécifique pour le public des jeunes de moins de 25 ans, et à l'axe 2 – OS 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE 2014-2020.

A titre informatif, pour le suivi des participants, des explications complémentaires à celle indiquées dans les critères de sélection pour la période 2016-2018 sont téléchargeables en ligne sur le site www.fse.gouv.fr et directement disponibles sur le lien suivant : <http://www.fse.gouv.fr/candidater-et-gerer/beneficiaires/mes-obligations-specifiques-fse/le-suivi-des-indicateurs>.

CADRE D'INTERVENTION

AXE PRIORITAIRE 1

« ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES INACTIFS ET SOUTENIR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES »

OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DURABLE ET DE QUALITE ET SOUTENIR LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PRIORITE D'INVESTISSEMENT 8.1 : *L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs 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 SPECIFIQUE UNIQUE** : Augmenter le nombre de participants jeunes demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, notamment les moins qualifiés.

1/ LE CONTEXTE

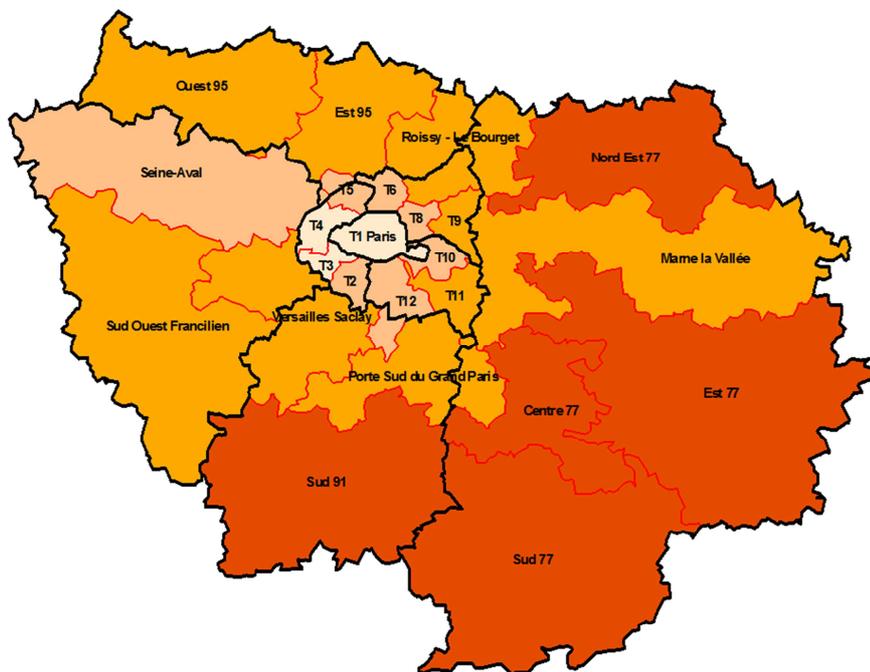
En France, le taux de chômage des 16-25 ans est deux fois plus élevé que celui de la population générale et la part de jeunes NEET (jeunes sans emploi et ne suivant aucune formation) est évaluée à 10,9 % des 15-24 ans ¹. En outre, l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes est marquée par l'instabilité et par une plus grande précarité : par rapport au reste de la population active, les jeunes travaillent plus souvent en contrat à durée déterminée et à temps partiel. Ces difficultés d'insertion professionnelle entraînent une surreprésentation des jeunes de moins de 30 ans au sein de la population en situation de pauvreté.

Plus spécifiquement en Ile-de-France, les moins de 25 ans représentaient 10,1 % des demandeurs d'emploi en catégorie ABC à fin septembre 2016 et 16 % d'entre eux étaient inscrits depuis plus d'un an.

Le chômage touche particulièrement les jeunes faiblement diplômés, qui représentent un tiers des DEFM de moins de 25 ans en catégories ABC en Ile-de-France².

Les présentes orientations, lancées en 2017, visent à soutenir des projets permettant d'augmenter le nombre de jeunes de moins 25 ans accédant durablement à un emploi. Il concerne les opérations relevant de l'axe 1 « *Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles* » du volet déconcentré en Ile-de-France du programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020.

Part des moins de 26 ans dans les inscrits à Pôle emploi (catégories ABC - données brutes), au 30 juin 2016 par Bassin Economique Emploi Formation



Source : Dares / Pôle emploi.

¹ Source : INSEE Enquête Emploi 2014 (in DARES Analyses n°088 « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2014 » décembre 2015)

² Source DARES-Pôle emploi

2/ L'OBJECTIF

Cet objectif spécifique unique vise à permettre une adaptation des services offerts aux publics jeunes en fonction de leur situation et de leur parcours, à travers la combinaison d'un accompagnement personnalisé et efficace et à travers des méthodes d'intermédiation vers l'emploi. En outre, l'accent doit être porté sur des mesures innovantes, n'existant pas aujourd'hui dans le droit commun, et notamment sur le développement de nouvelles pratiques d'accompagnement (immersion ou mise en situation professionnelle pour les jeunes par exemple) qui se révèlent indispensables pour valider un projet, améliorer son expérience et développer un réseau.

3/ LE CADRE DE PERFORMANCE

Le FSE contribue de manière importante à la stratégie UE 2020 et représente une part considérable des Fonds européens structurels et d'investissement (FESI). La période de programmation 2014-2020 est marquée par un changement important. La Commission européenne insiste en effet sur l'obligation de mesurer la performance et les progrès accomplis à l'aide de l'intervention du FSE.

Le programme opérationnel est construit à partir d'un cadre logique d'intervention, qui identifie les défis et besoins auxquels répondre avec le FSE, mais également les changements attendus.

Pour les jeunes, il existe une valeur cible intermédiaire à atteindre pour fin 2018.

Ces cibles nationales et régionales de l'indicateur « nombre de jeunes de moins de 25 ans » relevant de l'axe 1 fixées par le programme opérationnel national FSE sont les suivantes :

Indicateurs de réalisation	Cible nationale à fin 2018	Cible Ile-de-France fin 2018	Cible nationale à fin 2023	Cible Ile-de-France fin 2023
Nombre de jeunes de moins de 25 ans	428 572	33 472	750 000	59 693 (Soit 7,9% de l'effort national)

4/ LES PROJETS ELIGIBLES

L'instruction des projets donne lieu à une analyse en termes de coûts/avantages au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération, ce afin d'encourager la concentration des crédits.

Le coût total éligible des projets déposés ne peut être inférieur à 100 000 euros par an. La **part minimale du cofinancement FSE s'établit donc à 50 000 euros par tranche annuelle**.

En outre, il est fixé un coût par participant au-delà duquel le projet est inéligible. Ce seuil est fixé à 1000€/participant en coût total éligible. **La part maximale du cofinancement FSE s'établit donc à 500€/participant**.

L'aspect qualitatif des projets présentés est apprécié au cours de l'instruction ; un coût par participant trop faible et ne permettant pas un accompagnement qualitatif des jeunes peut donner lieu à un avis défavorable du service instructeur.

Les projets d'accompagnement des publics de l'insertion par l'activité économique (IAE) sont exclus des présentes orientations de l'axe 1 et relèvent des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3.

La période de réalisation ne peut être ni inférieure à 12 mois ni supérieure à 36 mois.

5/ TYPOLOGIE D' ACTIONS

Assistance aux personnes uniquement

- Actions permettant de travailler à la fois les compétences sociales (y compris connaissance de soi et remobilisation personnelle) et professionnelles qui peuvent servir d'appui à l'utilisation et la maîtrise de savoirs de base (lecture, écriture, calcul, raisonnement logique) et à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- Mise en œuvre de stratégies innovantes de recherche d'emploi au regard de la réalité du marché de l'emploi (techniques de recherches pouvant comprendre des actions de soutien à la mobilité, prospection, valorisation des compétences et des parcours des participants, projets d'évolution professionnelle) ;
- Action d'intermédiation et de développement de la relation jeunes/entreprises ;
- Mise en place de périodes d'immersion en entreprise et de mise en situation professionnelle (PMSMP), qui constituent un support privilégié pour tester et/ou valider un projet professionnel, bâtir une expérience et développer un réseau. Peuvent également être soutenues des actions de bénévolat visant à responsabiliser le jeune au sein d'une association (engagement civique permettant au jeune d'occuper plusieurs rôles au sein de l'association afin d'acquérir des compétences professionnelles ainsi que de développer son réseau) ;
- Accompagnement vers l'emploi (relation entreprise, mises en relation directes innovantes pour mettre en adéquation le besoin de l'entreprise et le projet du demandeur) ;
- Recours au parrainage et au tutorat ;
- Médiation et accompagnement dans l'emploi, pour sécuriser et pérenniser le recrutement.
- Mise en place de dispositifs passerelles (ex. sortie de contrats aidés, type Emploi d'Avenir) ;
- Actions de préparation à l'alternance, à l'apprentissage ou à la formation s'inscrivant en complémentarité des actions de la Région d'Ile-de- France. L'installation des apprentis (achat des premiers matériels) peut être soutenue ;

Changements attendus :

- ✓ Réduire le chômage des jeunes de moins de 25 ans résidant en île de France ;
- ✓ Accompagner vers l'emploi les jeunes demandeurs d'emploi et les inactifs ;
- ✓ Soutenir les mobilités professionnelles et sécuriser les parcours professionnels des jeunes de moins de 25 ans ;
- ✓ Augmenter l'insertion durable dans le marché du travail des jeunes de moins de 25 ans ;
- ✓ Lutter contre la pauvreté et la précarité des jeunes de moins de 25 ans.

6/ TYPOLOGIE D'ORGANISMES PORTEURS DE PROJET

Tout organisme public ou privé menant des actions d'accompagnement vers l'emploi, hors Pôle Emploi.

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-4/ ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection au titre des orientations spécifiques 2017 », qui comporte des indications sur l'exclusion de certaines collectivités territoriales et de certains organismes intermédiaires et porteurs de projets.

7/ PUBLIC CIBLE

Tout participant âgé de moins de 25 ans au 1^{er} jour de son inscription dans l'opération soutenue par le FSE, et qui présente des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le jeune peut être inscrit ou non auprès d'un des acteurs du Service Public de l'Emploi - SPE (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi et AFPA en tant qu'opérateur public) à la date de leur entrée dans l'opération³.

Les projets visant plus spécifiquement les publics issus des « Quartiers Politique de la Ville » (QPV) sont encouragés, et l'attention des porteurs de projets est appelée sur l'opportunité de l'insertion des jeunes de ces quartiers dans les projets proposés.

Les jeunes bénéficiant du dispositif Garantie Jeune ne sont pas éligibles à ces orientations 2017.

Les publics de décrocheurs (formation initiale) ne sont pas éligibles aux présentes orientations car la prévention et la lutte contre le décrochage scolaire relèvent de la compétence de la Région d'Ile-de-France au titre du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020. Seuls les publics de jeunes dits décrochés (considérés comme demandeurs d'emploi), c'est-à-dire les jeunes ne bénéficiant plus de l'accompagnement au titre de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire, sont éligibles.

³ Cette inscription ou non auprès d'un des acteurs du SPE n'est pas un critère d'éligibilité, appelant une justification de la part du porteur de projet.

CADRE D'INTERVENTION

AXE PRIORITAIRE 2

« DEVELOPPER L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

PRIORITE D'INVESTISSEMENT 8.1 : *L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs.*

► **OBJECTIF SPECIFIQUE UNIQUE** : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle

1. DIAGNOSTIC ET OBJECTIFS GENERAUX :

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le programme opérationnel national du FSE pour l'emploi et l'inclusion en Métropole, privilégie la conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi.

L'approche spécifique vise à corriger les inégalités constatées. C'est cette approche qui fait l'objet des présentes orientations spécifiques pour 2017.

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 :
 - o 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 ;
 - o 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
- L'accord national du 1er mars 2004
- La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004
- La loi n°2006-340 du 23 mars 2006
- La conférence sociale tripartite du 26 novembre 2007
- 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.
La révision de ce décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 est en cours.
- L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail : les partenaires sociaux mentionnent la conciliation vie professionnelle et vie personnelle comme un élément incontournable de la qualité de vie au travail mais aussi de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette loi incite les entreprises à expérimenter une négociation unique sur la Qualité de Vie au Travail (QVT-EP) regroupant plusieurs négociations obligatoires - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, durée effective et organisation du temps de travail, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, conditions de la mobilité

professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, prévention de la pénibilité, modalités d'un régime de prévoyance maladie.

- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui 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 à compter du 1er 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 Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité participe à l'élaboration et à la réalisation de plusieurs plans d'actions partenariaux au niveau régional ; peuvent être cités 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, la Région 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.
- Le plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH) élaboré à l'initiative de l'Etat signé le 26 juin 2012 par le Préfet de région, le Président du Conseil régional d'Île-de-France et des partenaires socio-économiques, en présence de la ministre chargée des droits des femmes.
- La conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a défini une feuille de route sociale, reprise au comité de pilotage national d'égalité professionnelle du 18 septembre 2012.
Constatant que les inégalités restent importantes alors même que les dispositions législatives sont nombreuses et anciennes, les partenaires (Etat, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales) s'accordent dans le cadre de la convention Etat/Région « Île-de-France territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signée le 26 octobre 2012, sur la nécessité de travailler en commun sur les objectifs suivants :
 - o Développer la négociation dans les PME et les TPE en matière d'égalité professionnelle en mobilisant tous les acteurs ;
 - o Développer la mixité des filières et des métiers.

Un programme d'expérimentations a été défini dans ces deux axes et renouvelé pour l'année 2015.

Diagnostic :

Depuis trente ans, la participation des femmes au marché du travail s'est améliorée. En 2009, 2 931 000 franciliennes sont actives et les femmes représentent 49% de la population active francilienne⁴. Le taux d'activité des femmes de 25 à 64 ans est, au sens du recensement, de 79,0 %,

4 Source : INSEE recensement de la population 2009

soit supérieur de 5 points au taux de France métropolitaine, et chez les 15-64 ans, leur taux d'emploi est de 64,0% (contre 60,0 % en France métropolitaine⁵).

Ces chiffres cachent d'importantes inégalités vécues par les femmes.

Secteurs d'activité et métiers : Les emplois féminins restent concentrés sur certaines catégories socioprofessionnelles. Ainsi, 75 % des femmes se concentrent sur 9 familles professionnelles répertoriées sur 31 (santé, social et soin), contre 15 pour les hommes.⁶

Conditions de travail : Parmi les actifs en emploi ou en stage, la part des personnes en contrat précaire à durée limitée (CDD, intérim, emploi aidé, stage) est de 13,0% chez les femmes en 2009 contre 10,6% chez les hommes.

Temps de travail : 21% des femmes salariées sont occupées à temps partiel, alors que seuls 8% des hommes sont employés à temps partiel⁷. 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.

Salaires⁸ : L'Île-de-France est également la région où les salaires nets des femmes sont les plus élevés, mais ils restent inférieurs à ceux des hommes. En 2009, le salaire horaire net de prélèvements des femmes travaillant à temps complet est inférieur de 26 % à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par des différences dans la structure des emplois, les hommes étant proportionnellement plus nombreux dans les emplois offrant les meilleures rémunérations. Mais les écarts peuvent être également importants au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. C'est chez les cadres (-27%) que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important. Chez les ouvriers, il est revanche le plus faible (-5%).

Ces écarts reposent 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.

Partage des temps de vie professionnelle et familiale : Le taux d'activité des femmes avec deux enfants en bas âge chute à 66% contre 97% pour celui 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. En moyenne, une femme passe 3h26⁹ par jour au temps domestique, contre deux heures pour les hommes. Leur temps de formation et de loisirs est inférieur à celui des hommes d'une heure.

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.

Modes de garde : L'Île-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 d'accueil. En Île-de-France, il existe 24 places en moyenne pour 100 enfants¹⁰. Ce taux varie de façon importante d'un département à l'autre. De 40 places pour 100 enfants à Paris à 16 places pour 100 enfants dans le Val d'Oise, 12 pour la Seine et Marne et 16 pour la Seine Saint Denis.

Les accords sur l'égalité professionnelle : Au 15 février 2015, 2 119 accords sur l'égalité professionnelle étaient déposés, soit un taux de couverture régional de 28%, inférieur de 8 points au taux de couverture national.

5 INSEE, enquête emploi 2012 et Eurostat 2012

6 Source : « Femmes actives dans les territoires d'Île-de-France », éd. 2013, PRIF, Région Île-de-France, IAU.

7 Source : Recensement de la population 2009

8 Source : Insee, DADS - Fichier Salariés au lieu de résidence

9 INSEE, Enquête emploi du temps 2010 en France

10 Source : CAF Île-de-France, 2010, INSEE

2. OBJECTIFS

Il s'agit de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des PME et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs-trices.

3. TYOLOGIE D' ACTIONS

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Pour les PME de plus de 50 salarié-es, il s'agit de soutenir et accompagner individuellement ou collectivement la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de :
 - Sensibilisation et professionnalisation des acteurs/actrices de la négociation collective ;
 - Appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation ;
 - Appui à la négociation (dialogue social, conception de solutions communes, formation des différentes parties de la négociation) ;
 - Appui à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des accords négociés (mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire, réalisation de supports internes de communication dédiés à l'opération...) ;
 - Soutien à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'actions ;
 - Mobilisation des instances représentatives du personnel (IRP).
- Pour les entreprises de moins de 50 salarié-es non soumises à une obligation de négocier, il s'agit de les soutenir dans leurs démarches d'égalité professionnelle par des actions :
 - D'accompagnement individuel et/ou collectif ;
 - De mobilisation de TPE / PME sur un même territoire ou dans une même branche d'activité ;
 - D'appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs RH ;
 - D'ingénierie, d'appui et de conseil pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents champs RH : recrutement, accès à la formation, promotion, salaires, mobilité professionnelle...
- Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il s'agit de soutenir les PME souhaitant améliorer la conciliation des temps de leurs salarié-es, dans l'optique d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de :

- Accompagnement individuel et/ou collectif des entreprises dans l'analyse de différentes formes organisationnelles du travail ;
- Identification d'un groupe d'entreprises prêtes à s'engager dans l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation;
- Accompagnement méthodologique des expérimentations au sein de chaque entreprise (choix des options organisationnelles, ingénierie de projet, sécurisation juridique, formation des employeurs et des salariés dont le personnel d'encadrement);

- Mobilisation autour des entreprises, sur un territoire, des différents acteurs de l'articulation des temps de vie ;
 - Suivi et évaluation des résultats de l'expérimentation tant du point de vue de la direction que des salariés (questionnaires d'évaluation des effets, ...) ;
 - De capitalisation de bonnes pratiques et d'essaimage.
- Favoriser la mixité professionnelle :

Il s'agit d'améliorer la mixité des emplois dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de permettre un égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois par des actions :

- D'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes et les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...) ;
- D'analyse des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes ¹¹ ;
- D'accompagnement de la mixité dans les entreprises par des opérations de communication interne, de sensibilisation des salarié-e-s, et de formation des encadrant-e-s, des instances représentatives du personnel (IRP).

L'attention des porteurs de projets est attirée sur le fait que des actions de communication et de sensibilisation sont éligibles à la seule et unique condition qu'elles constituent une étape dans la démarche d'accompagnement des acteurs/actrices de l'entreprise et des branches professionnelles. En revanche, des actions qui ne visent que l'information et la sensibilisation sont exclues.

Changements attendus :

- ✓ Réduction des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes
- ✓ Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques notamment 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.

4. TYPOLOGIE D'ORGANISMES PORTEURS DE PROJET

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires.

5. PUBLICS CIBLES

Les employeurs, l'encadrement intermédiaire, les représentant-e-s du personnel, les partenaires sociaux, les salarié(e)...

¹¹ Métier non mixte : l'un des deux sexes représente moins de 40% des effectifs de ce métier. Ce pourcentage s'apprécie au niveau du secteur d'activité.