



# ORIENTATIONS FSE 2018-2020

AU TITRE DU VOLET DECONCENTRE  
EN ILE-DE-FRANCE  
DU PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL  
(PON) DU FONDS SOCIAL EUROPEEN (FSE)  
2014-2020  
POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION  
EN METROPOLE

Version finale, validée en Comité régional de suivi interfonds (CRSI)  
du 1<sup>er</sup> février 2018

DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE  
Département du Fonds Social Européen  
21 rue Madeleine Vionnet  
93300 AUBERVILLIERS

**Date de lancement des orientations 2018-2020 :**

**Lundi 5 février 2018**

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

**Date de limite de dépôt des candidatures :**

**Mardi 15 mai 2018**

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/>

## **CONTEXTE**

### **Objectif des orientations FSE 2018-2020**

Le présent document a pour objet de définir le cadre stratégique d'intervention du FSE en Île-de-France pour la période 2018-2020 en cohérence avec le cadre de performance défini par les règlements européens et par le programme opérationnel national<sup>1</sup> (PON) 2014-2020 du Fonds social européen (FSE), publié le 10 octobre 2014 et dont la modification a été adoptée le 18 décembre 2017 par la Commission européenne.

Il est complété par un document définissant les critères de sélection et les orientations en matière de simplification pour la période 2018-2020, c'est à dire l'ensemble des conditions d'éligibilité des projets déposés (règles communes et règles spécifiques, calendrier de dépôt des dossiers, indicateurs de résultats et de réalisation).

Ces orientations s'inscrivent dans le cadre du contexte socio-économique de l'Île-de-France et ont pour objectif une mobilisation du Fonds social européen (FSE) reliée de manière optimale aux priorités de la stratégie régionale dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Les orientations 2018-2020 ont été construites en prenant en compte l'évolution du contexte socio-économique francilien et dans l'intention d'anticiper au mieux les prochaines mutations auxquelles feront face tant les opérateurs économiques des différents secteurs stratégiques du territoire francilien que les acteurs clés de l'emploi et de l'insertion, et ce, au bénéfice des publics les plus éloignés du marché du travail, en situation ou en risque d'exclusion économique et sociale. Ces orientations sont publiées au début de l'année 2018, parallèlement à la fin des projets FSE de la période 2016-2018. Ces modalités sont en outre de nature à optimiser l'atteinte des objectifs cibles du cadre de performance.

Ces orientations définissent, pour la période considérée, le cadre dans lequel doivent être construits les projets et doivent être déposées les demandes de subvention bilatérale relevant des axes 1, 2 et 3 du volet déconcentré en Île-de-France du programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020.

### **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 la nécessité de mesurer la performance et les progrès accomplis à l'aide de l'intervention du FSE. Le programme opérationnel national FSE 2014-2020 est construit à partir d'un cadre logique d'intervention et repose désormais sur une nouvelle approche par les résultats, matérialisée par un cadre de performance composé d'indicateurs de réalisation et d'indicateurs financiers. Ce cadre général comprend des cibles intermédiaires à atteindre pour 2018 et des cibles finales pour 2023. L'examen de l'atteinte des cibles intermédiaires se fait par axe prioritaire d'intervention.

---

<sup>1</sup> Le 15 novembre 2017, la France a sollicité auprès de la Commission européenne une modification du PON FSE en lien avec la prolongation du PON IEJ pour la période 2018-2020. Cette modification a été adoptée le 18 décembre 2017 par la Commission européenne.

Les indicateurs communs de réalisation et de résultats ont été sélectionnés pour mesurer l'atteinte de ces cibles. Ces données quantitatives sont constituées à partir de données individuelles des participants bénéficiant des interventions du FSE. Plus précisément, les informations des participants à leur entrée dans l'opération et à leur sortie sont ensuite consolidées dans une perspective d'évaluation statistique de la performance du programme opérationnel. Seules les données complètes sont comptabilisées et agrégées par la DGEFP et la Commission européenne.

La DIRECCTE d'Ile-de-France a la responsabilité de permettre la transmission de données fiables et de bonne qualité pour faciliter l'agrégation au niveau national et au niveau européen.

### **Cadre régional**

**Les actions cofinancées ne peuvent être sélectionnées que si elles répondent aux orientations stratégiques régionales**, qui ciblent, tout à la fois des secteurs prioritaires d'intervention, ainsi que des territoires s'inscrivant dans des projets structurants pour la région francilienne, en particulier les projets liés à la **mise en place du Grand Paris ou aux enjeux de la transition écologique, énergétique et du numérique**, et plus globalement les actions visant le développement de l'emploi de proximité dans les territoires prioritaires, qu'il s'agisse de territoires de projets ou de territoires concentrant les enjeux de lutte contre les discriminations et d'accès ou de retour à l'emploi des résidents.

Engager de nouveaux projets en faveur des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises franciliennes sont des priorités majeures issues de la stratégie régionale à mettre en place sur le plan régional. Agir en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes y participera également, à travers les actions portées dans les projets soutenus par le PON FSE, quel que soit l'axe d'intervention, pour améliorer, en Ile-de-France, les taux d'activité et d'emploi des femmes par rapport à ceux des hommes<sup>2</sup>. Un meilleur accès des salariées des TPE-PME à la formation professionnelle doit aussi être une priorité. Les personnes bénéficiant d'une protection internationale et/ou personnes disposant d'une autorisation de travail sur le territoire français sont également un public présentant des besoins d'accompagnement vers et dans l'emploi qui sont couverts par les présentes orientations.

La région d'Ile-de-France présente des caractéristiques très marquées qui imposent une étroite coordination entre le niveau régional et départemental lors de la conception et la conduite des actions en matière d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique ainsi qu' un pilotage renforcé des actions menées :

- **Un PIB qui situe la région à la première place européenne**, une main d'œuvre qualifiée, la concentration de la R et D et des sièges sociaux à dimension mondiale ; L'Île-de-France produit à elle seule 30 % du PIB français et 4% du PIB européen ;
- Des **facteurs de fragilité** liés à la fracture forte entre les territoires ou des zones de pauvreté et de chômage (20 % des demandeurs d'emplois résident dans un QPV) voisines avec des zones économiques en pleine expansion, des entreprises de taille internationale, et pourtant une croissance en emploi moins riche que dans les autres grandes métropoles mondiales;
- Les grands projets liés au **Grand Paris** qui sont profondément structurants ;

---

<sup>2</sup> Chiffres-clés sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en page 28 des présentes orientations.

- Une **économie diversifiée** qui n'est pas seulement tertiaire mais a conservé des sites de production industrielle importants.

Un nouveau cadre partenarial entre l'Etat, la Région et Pôle emploi a été formalisé notamment par la feuille de route partagée signée le 14 avril 2016 représentant la **stratégie régionale coordonnée emploi, orientation, formation professionnelle pour l'Ile-de-France** (SCEOF) qui permet aux signataires d'agir conjointement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle des franciliens et des franciliennes. La SCEOF réunit les priorités d'actions partagées entre les différents acteurs, les modalités d'approfondissement de leurs coopérations et leurs engagements réciproques. Elle regroupe des engagements en matière de soutien aux filières prioritaires, de formation, de développement de l'emploi et d'orientation professionnelle.

Des filières prioritaires sont déterminées, dont certaines correspondent aux champs d'intervention des présentes orientations 2018-2020 du PON FSE à l'exemple du numérique, du secteur des éco-activités et du tourisme. Le secteur du numérique est abordé sous ses différentes facettes : l'identification **des dispositifs de mise en relation et de formation** permettant d'améliorer l'accès des publics en insertion à la formation et à l'emploi, le **soutien à l'innovation**, la **promotion** et l'**accompagnement de la transformation numérique des PME** et l'**accompagnement des mutations économiques induites par le numérique**.

Présenté le 25 septembre 2017 par le Premier ministre, le Grand plan d'investissement vise l'accélération de la transformation numérique et écologique de la France, le soutien à l'innovation et la construction d'une société des compétences. Dans ce cadre, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), en vue de former et d'accompagner des publics peu ou pas qualifiés, un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi notamment.

Cet effort sera déployé en cinq années selon un budget prévisionnel de près de 14 milliards d'euros sur une période de 5 ans. Il permettra de financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés (jeunes, jeunes décrocheurs-chômeurs, demandeurs d'emploi et salariés y compris de l'IAE) et d'engager une profonde transformation des compétences au service de la compétitivité et de l'emploi, à travers notamment la promotion de l'innovation et de l'intégration des technologies digitales dans l'acquisition de compétences clés (cognitives, sociales et situationnelles) et numériques.

Le PIC a vocation à être piloté au plus près des besoins des entreprises et des territoires, et à promouvoir les expérimentations, leur évaluation et leur capitalisation, pour garantir l'efficacité des investissements réalisés. Il doit permettre le développement d'actions de formation innovantes, en lien le cas échéant avec les branches et les OPCA, afin que les publics cibles accèdent aux différentes opportunités d'emplois franciliennes.

La territorialisation des politiques et le renforcement de la gouvernance sont des enjeux structurants qui ont été pris en compte pour le déploiement des politiques emploi/formation :

**Le déploiement du Grand Paris de l'emploi et des entreprises (GPÉE)**, avec la déclinaison territoriale opérationnelle des chantiers relatifs notamment à l'accès des TPE/PME aux marchés et du développement des clauses sociales, reste un enjeu majeur. Les investissements consentis dans le cadre de ce projet doivent profiter aux entreprises, aux salariés et demandeurs d'emplois franciliens.

Dans ce cadre, les actions de formation permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés franciliens de se positionner sur les offres d'emploi générées par les chantiers du Grand Paris, notamment ceux relatifs aux équipements à réaliser pour les jeux olympiques (JO) 2024, peuvent faire d'objet d'une mobilisation des crédits des différents axes du volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE, dans le cadre des présentes orientations FSE 2018-2020.

**Les nouveaux modes de pilotage et de gouvernance des politiques de l'emploi et du développement économique** impacteront le fonctionnement interne de plusieurs instances : les commissions du CREFOP seront reconfigurées, la création des 24 bassins d'emploi, pilotés conjointement par l'Etat et le conseil régional, permettront de décliner au plus près des territoires les politiques de l'emploi, de l'économie et de la formation en s'appuyant sur les opportunités territoriales et le maillage des acteurs de proximité.

Le rôle des instances opérationnelles de filières sera ancré pour guider l'action des services de l'Etat et du Conseil régional d'Ile-de-France en réponse à des problématiques clairement identifiées et permettre de définir des actions immédiates en matière d'emploi (formation et attractivité des métiers) et d'économie (soutien aux filières, développement de projets structurants) particulièrement pour le numérique et les éco-activités.

Par ailleurs, l'orientation des dispositifs vers les quartiers prioritaires de la politique de la ville reste une ligne forte de mobilisation des moyens. Ainsi dans tous les projets proposés, une attention particulière doit être portée à la prise en compte des publics fragilisés, notamment ceux des quartiers de la nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville.

Il est donc primordial de poursuivre et d'amplifier l'accompagnement des actions répondant aux objectifs, déclinés territorialement, des plans d'action franciliens mis en œuvre, y compris dans un contexte d'émergence de la métropole du 21<sup>e</sup> siècle et de la construction du Grand Paris.

## **PREAMBULE**

### **RAPPEL DE L'OBJECTIF D'EFFET LEVIER DU FONDS SOCIAL EUROPEEN**

---

Le Fonds social européen (FSE) ne se substitue pas aux financements nationaux, mais intervient en complément de ces derniers. Cela signifie que les projets sélectionnés reçoivent à la fois un financement national (contreparties nationales) et européen (FSE). La participation de l'Union européenne (UE) doit représenter une valeur ajoutée, en permettant de cofinancer des opérations qui n'auraient pas pu être mises en œuvre sans cette participation et des actions présentant un caractère structurant, de manière à accroître l'effet levier et la valeur ajoutée du FSE au regard des dispositifs de droit commun. La participation du FSE est prioritairement mobilisée au profit de projets développant des approches innovantes.

Tout porteur est invité à consulter le document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 », en complément des présentes orientations.

**AXE PRIORITAIRE 1**  
**« ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES DEMANDEURS D'EMPLOI**  
**ET LES INACTIFS ET SOUTENIR LES MOBILITÉS**  
**PROFESSIONNELLES »**

**CADRE D'INTERVENTION**

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

**Priorité 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 spécifique unique** : 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.

**Priorité d'investissement 8.7** : *La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées*

► **Objectif spécifique 1** : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises

**Information portée à la connaissance des porteurs**

L'enveloppe globale disponible sur l'axe 1 est limitée et les exigences du mécanisme du cadre de performance imposent la réalisation d'opérations comptabilisant un certain nombre de participants. A ce titre, il est précisé que la majorité des crédits est affectée prioritairement à la réalisation d'opération d'assistance aux personnes.

# *Orientations 2018-2020 spécifiques*

## *Publics de chômeurs*

### RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

**PI 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 spécifique unique (OS unique) : Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite**

#### **Contexte**

Le taux de chômage localisé en Île-de-France s'élève à 8,1 % de la population active au deuxième trimestre 2017, et reste inférieur à celui observé en France métropolitaine (9,2 %).

En Île-de-France, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité dans le mois (catégories A, B, C) s'établit à 989 850 à fin octobre 2017. Ce nombre augmente de -0,1% sur trois mois, entre août et octobre 2017 (soit -5 290 personnes). Il progresse de 2,9 % sur un an. En France métropolitaine, ce nombre baisse de -0,1 % sur trois mois.

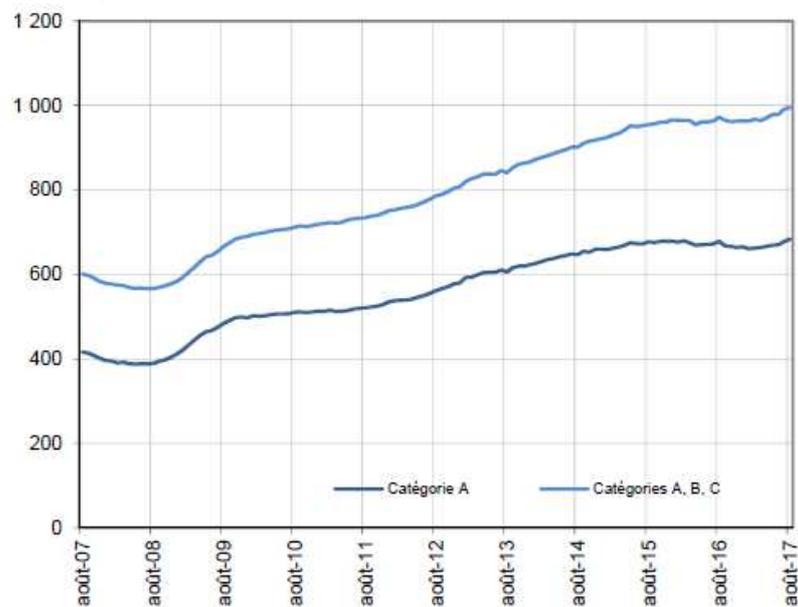
Les présentes orientations, lancées pour la période 2018-2020, visent à soutenir des projets permettant d'augmenter le nombre de chômeurs accédant durablement à un emploi. Il concerne les opérations relevant de l'axe 1 « Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles » du volet déconcentré en Ile-de-France du programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020.

## Evolution sur 10 ans du nombre de demandeurs d'emploi A, B et C en Île-de-France

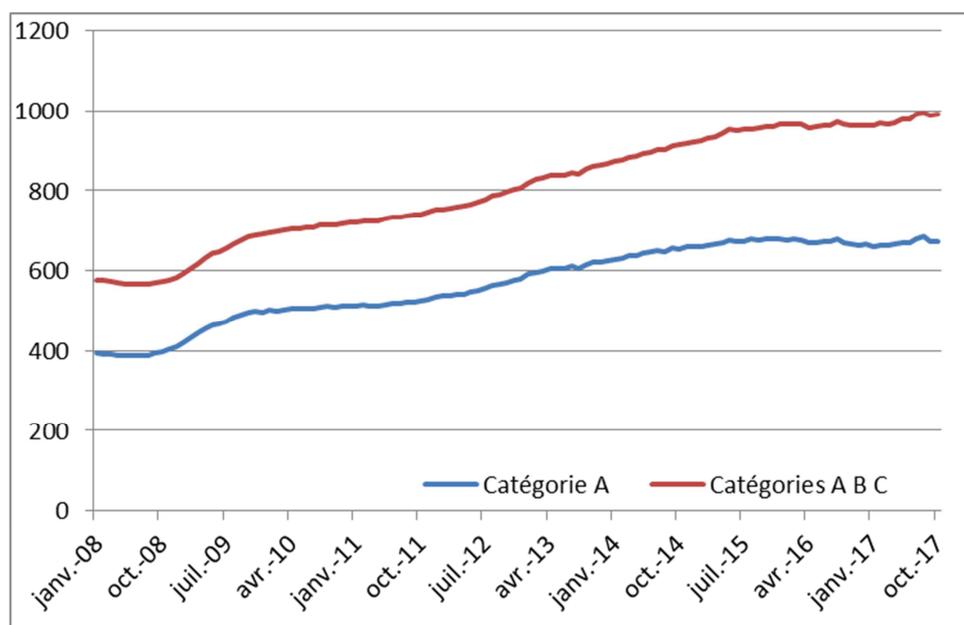
### Demandeurs d'emploi de catégorie A et ABC en Ile-de-France

#### Demandeurs d'emploi en catégories A et A, B, C en Île-de-France

En milliers, données CVS-CJO



Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.



Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares

## Objectifs

**Les actions cofinancées en Ile-de-France pour la période 2018-2020 doivent porter sur l'accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi des chômeurs inscrits auprès du Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi et AFPA<sup>3</sup>) à la date de leur entrée dans l'opération, ou au plus tard un mois après cette date.**

Cet objectif spécifique unique vise à permettre une adaptation des services offerts aux publics éligibles, 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.

---

<sup>3</sup> Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes. Dans ce cadre précis, agissant en tant qu'acteur du service public de l'emploi (établissement public économique et commercial), selon l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Ses missions sont précisées dans le code du travail (article L. 5315-1).

## Typologie d'actions

### Assistance aux personnes uniquement

Les actions financées au titre des présentes orientations doivent permettre une **entrée à court terme dans l'emploi** des participants et doivent impérativement s'inscrire dans **une logique de parcours**.

Ci-après sont décrits les types d'actions pouvant-être soutenues :

Ateliers de préparation à la recherche d'emploi (rédaction de CV et lettre de motivation, simulations d'entretiens d'embauche, image de soi, etc.)

Actions permettant de travailler à la fois les compétences sociales (y compris connaissance de soi et remobilisation personnelle), professionnelles (perfectionnement des compétences rédactionnelles et remise à niveau pour une meilleure maîtrise de la langue française) ainsi que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;

Orientations vers l'emploi par un appui intensif dans la stratégie de recherche d'emploi ainsi qu'un accompagnement du demandeur d'emploi dans ses recherches des mesures d'aide à l'emploi les plus appropriées et une veille/information sur des solutions souvent méconnues.

La mise en œuvre de stratégies innovantes de recherche d'emploi au regard de la réalité du marché de l'emploi (techniques de recherches d'emploi et prospection par la demande d'emploi, valorisation des compétences et des parcours des participants, projets d'évolution professionnelle) ;

La mise en place de périodes de découverte métier ou 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 ;

Actions permettant aux chômeurs de se servir de secteurs d'avenir et pourvoyeurs d'emploi tels que la transition écologique, le numérique et le BTP (Grand Paris) ou encore le secteur médico-social ou le secteur de la sécurité, comme d'une opportunité en termes de compétences et de connaissances en vue de retrouver un emploi (Ex : ateliers « découverte métier », SAS vers l'emploi).

Action de suivi vers ou dans l'emploi, le cas échéant, mise en œuvre de démarches de médiation, pour sécuriser ou pérenniser le recrutement, et recours au tutorat et parrainage ;

Mise en place de dispositifs passerelles pour les personnes sortant de contrats aidés (CAE et Parcours emploi compétences) ;

Actions de préparation au contrat de professionnalisation, ou à la formation ;

Aide à la mobilité professionnelle par la définition d'un projet d'évolution professionnelle au regard de la carrière passée du demandeur et des perspectives d'emploi. Cette action peut se faire par exemple sous forme de coaching individuel.

## **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-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains types de porteurs de projet.

## **Publics cibles**

**Toute personne au chômage** (jeunes, seniors de plus de 54 ans, chômeurs récurrents et chômeurs en activité réduite subie, personnes bénéficiant d'une protection internationale et/ou personnes disposant d'une autorisation de travail sur le territoire français), **inscrite auprès d'un des acteurs du Service Public de l'Emploi** (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi et AFPA en tant qu'opérateur public).

Dans le cadre de ces orientations, des actions comportant des publics à la fois chômeurs et jeunes, dans le cadre d'une seule et même opération FSE, sont éligibles. Pour des actions visant spécifiquement des jeunes, se référer à la partie des orientations de l'axe 1 – Jeunes de moins de 25 ans.

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

Par ailleurs, concernant les personnes en contrat aidé (CAE uniquement), les actions de diagnostic, de positionnement pré-formatif, de parcours individualisé de formation intégrant les prérequis et débouchant sur des formations certifiantes et qualifiantes sont éligibles au titre de l'axe 2 du PON FSE de ces présentes orientations.

De même, les actions uniquement à destination des publics en parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) relèvent des présentes orientations de l'axe 2 ou des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3, lorsqu'un appel à projets est lancé par l'un de ces organismes, à l'échelle de son territoire.

Les actions à destination des bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) ne sont pas éligibles à cet axe 1, ces publics relèvent des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3.

En outre, la réduction et la prévention du décrochage scolaire relevant de la compétence du Conseil régional d'Ile-de-France au titre du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020, les publics de décrocheurs scolaires ne sont pas éligibles aux présentes orientations. Seuls les publics de jeunes dits « décrochés », c'est-à-dire les jeunes ne bénéficiant plus de l'accompagnement prévu par les dispositifs du ministère de l'Education nationale et donc considérés comme chômeurs sont concernés

### **Détermination d'un coût par participant**

En outre, comme le prévoit le document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » - paragraphe II-5, il est fixé un coût/participant au-delà duquel le projet est inéligible, ce seuil est fixé à 1 000€/participant en coût total éligible. La part maximale du cofinancement FSE s'établit donc à 500€/participant. Le service instructeur sera vigilant sur l'aspect qualitatif des projets présentés. En effet, un coût par participant trop faible ne permet pas un accompagnement qualitatif des participants et pourra justifier un avis défavorable du service instructeur.

### **Cadre de performance**

#### **Cibles régionales à atteindre en 2018 et en 2023**

Les cibles régionales de l'Ile-de-France pour l'axe 1 sont les suivantes (fixées par lettre du 18 mars 2015 de la DGEFP) :

<b>Nombre de participants Axe 1 PON FSE Ile-de-France</b>	<b>2018 (cibles intermédiaires)</b>	<b>2023</b>
Participants chômeurs	13 594	33 633

# *Orientations 2018-2020 spécifiques*

## *Publics de jeunes de moins de 25 ans*

### RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

**PI 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 spécifique unique (OS unique) : Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite**

#### **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<sup>4</sup>. 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. Le chômage touche particulièrement les jeunes faiblement diplômés, qui représentent plus d'un tiers des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de moins de 25 ans en catégories ABC en Ile-de-France<sup>5</sup>.

En Île-de-France, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité dans le mois (catégories A, B, C) s'établit à 93 360 à fin octobre 2017. Ce nombre diminue de -1,7% sur un an (soit -1 620 personnes).

Les présentes orientations, lancées pour la période 2018-2020, visent à soutenir des projets permettant d'augmenter le nombre de jeunes de moins de 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.

---

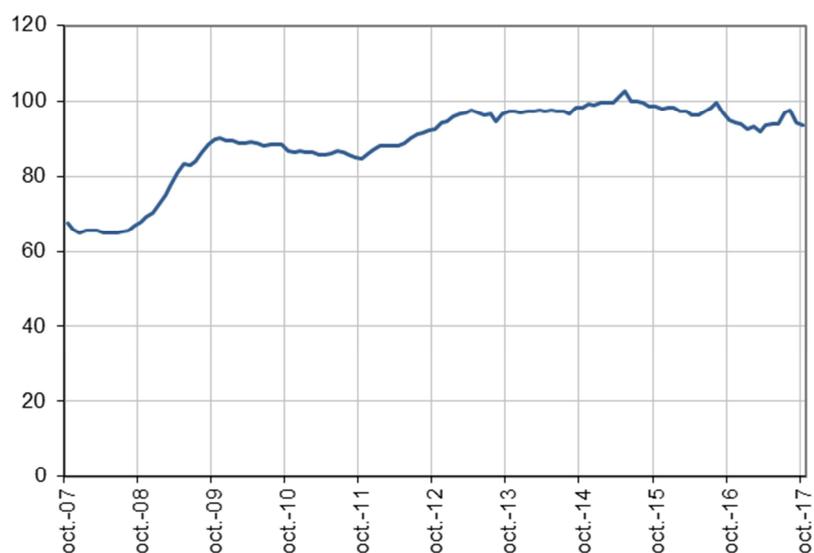
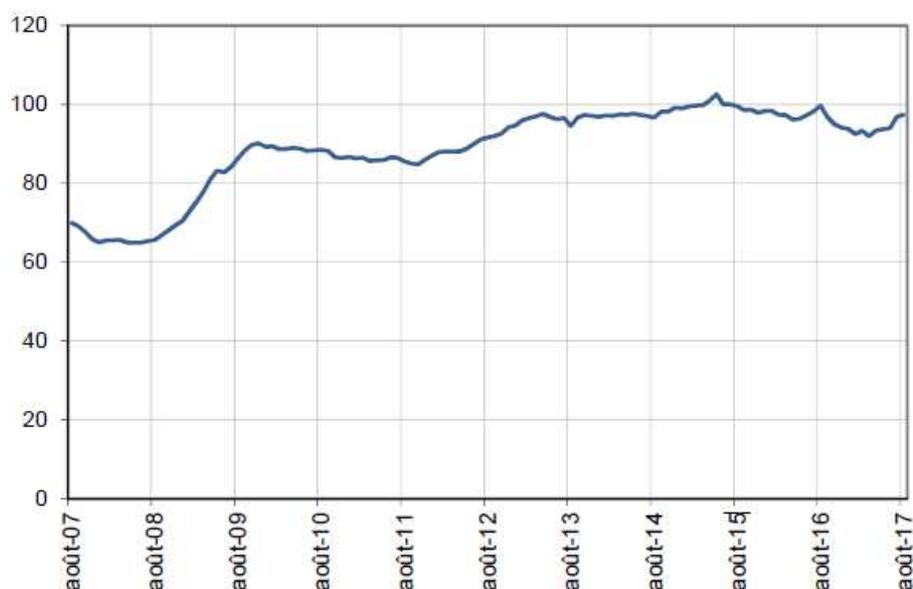
<sup>4</sup> Source : INSEE Enquête Emploi 2014 (in DARES Analyses n°088 « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2014 » décembre 2015)

<sup>5</sup> Sources DARES-Pôle emploi (octobre 2017)

## Evolution sur 10 ans du nombre de demandeurs d'emploi A, B et C de moins de 25 ans en Île-de-France

### Catégories A, B, C, moins de 25 ans

En milliers. données CVS-CJO



### Objectifs

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.

## Typologie d'actions

### Assistance aux personnes uniquement

Les actions financées au titre des présentes orientations doivent permettre une **entrée à court terme dans l'emploi** des participants et doivent impérativement s'inscrire dans **une logique de parcours**.

Ci-après sont décrits les types d'actions pouvant-être soutenues :

Actions de repérage et de mobilisation (ou de remobilisation) des jeunes chômeurs, potentiellement non-inscrits au SPE, dans la perspective d'un parcours vers l'emploi durable ;

Ateliers de préparation à la recherche d'emploi (rédaction de CV et lettre de motivation, simulations d'entretiens d'embauche, image de soi, etc.) ;

Actions permettant de travailler à la fois les compétences sociales (y compris connaissance de soi et remobilisation personnelle), professionnelles (perfectionnement des compétences rédactionnelles et remise à niveau pour une meilleure maîtrise de la langue française) ainsi que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;

Orientations vers l'emploi par un appui intensif dans la stratégie de recherche d'emploi ainsi qu'un accompagnement du jeune dans ses recherches des mesures d'aide à l'emploi les plus appropriées et une veille/information sur des solutions souvent méconnues ;

Mise en œuvre de stratégies innovantes de recherche d'emploi au regard de la réalité du marché de l'emploi (techniques de recherches d'emploi et prospection par la demande d'emploi, valorisation des compétences et des parcours des participants, projets d'évolution professionnelle) ;

Mise en place de périodes de découverte métier ou 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 ;

Actions permettant aux jeunes chômeurs de se servir de secteurs d'avenir et pourvoyeurs d'emploi tels que la transition écologique, le numérique et le BTP (Grand Paris) ou encore le secteur médico-social ou le secteur de la sécurité, comme d'une opportunité en termes de compétences et de connaissances en vue de retrouver un emploi (Ex : ateliers découverte métier, SAS vers l'emploi) ;

Accompagnement vers l'emploi (relation jeune/entreprise, mises en relation directes innovantes pour mettre en adéquation le besoin de l'entreprise et le projet du demandeur) ;

Actions de suivi vers ou dans l'emploi, le cas échéant, mise en œuvre de démarches de médiation, pour sécuriser ou pérenniser le recrutement, et recours au tutorat et parrainage ;

Mise en place de dispositifs passerelles (ex. sorties de CAE, de contrats d'emplois d'avenir, de Parcours emploi compétences ou du dispositif de la Garantie jeune) ;

*NB : les Missions locales ne sont pas éligibles en tant que porteurs de projets pour les dispositifs passerelles concernant les sorties de la Garantie Jeunes*

Actions de préparation à l'alternance, à l'apprentissage ou à la formation.

## 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.

### **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-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics cibles**

**Tout participant âgé de moins de 25 ans au 1er 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'opération<sup>6</sup>.**

**Les personnes âgées de moins de 25 ans bénéficiant d'une protection internationale et/ou disposant d'une autorisation de travail sur le territoire français, sont éligibles.**

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

A noter que les jeunes bénéficiant du dispositif Garantie jeune ne sont pas éligibles à ces orientations 2018-2020. Seuls des dispositifs passerelles à la sortie du dispositif Garantie jeune sont éligibles.

Par ailleurs, concernant les jeunes en contrat aidé (CAE uniquement), les actions de diagnostic, de positionnement pré-formatif, de parcours individualisé de formation intégrant les prérequis et débouchant sur des formations certifiantes et qualifiantes sont éligibles au titre de l'axe 2 du PON FSE de ces présentes orientations.

De même, les actions uniquement à destination des publics en parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) relèvent des présentes orientations de l'axe 2 ou des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3, lorsqu'un appel à projets est lancé par l'un de ces organismes, à l'échelle de son territoire.

---

<sup>6</sup> Cette inscription ou non auprès d'un des acteurs du SPE n'est pas un critère d'éligibilité, n'appelant donc pas de justification de la part du porteur de projet.

Les actions à destination des bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) ne sont pas éligibles à cet axe 1, ces publics relèvent des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3.

En outre, la réduction et la prévention du décrochage scolaire relevant de la compétence du Conseil régional d'Ile-de-France au titre du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020, les publics de décrocheurs scolaires ne sont pas éligibles aux présentes orientations. Seuls les publics de jeunes dits « décrochés », c'est-à-dire les jeunes ne bénéficiant plus de l'accompagnement prévu par les dispositifs du ministère de l'Education nationale et donc considérés comme chômeurs sont concernés.

### **Détermination d'un coût par participant**

En outre, comme le prévoit le document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » - paragraphe II-5, il est fixé un coût/participant au-delà duquel le projet est inéligible, ce seuil est fixé à 1 000€/participant en coût total éligible. La part maximale du cofinancement FSE s'établit donc à 500€/participant. Le service instructeur sera vigilant sur l'aspect qualitatif des projets présentés. En effet, un coût par participant trop faible ne permet pas un accompagnement qualitatif des participants et pourra justifier un avis défavorable du service instructeur.

### **Cadre de performance**

#### **Cibles régionales à atteindre en 2018 et en 2023**

Les cibles régionales de l'Ile-de-France pour l'axe 1 sont les suivantes (fixées par lettre du 2 février 2018 de la DGEFP) :

<b>Nombre de participants Axe 1 PON FSE Ile-de-France</b>	<b>2018 (cibles intermédiaires)</b>	<b>2023</b>
Participants de moins de 25 ans	18 511	39 953

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

**PI 8.7 :** La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées

**Objectif spécifique 1 (OS 1) :** Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises

### Objectifs

Cet objectif vise à développer de nouveaux types de services, notamment dans le champ des **nouvelles technologies**, créateurs de valeur pour les demandeurs d'emploi et les entreprises en vue de **réduire le nombre d'offres non satisfaites et d'améliorer l'offre de service auprès de ces publics**.

Ces projets doivent s'inscrire dans un **processus de capitalisation et de diffusion des nouveaux savoir-faire acquis**.

### Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

**Il s'agit d'actions d'envergure régionale ou interdépartementale (couvrant au moins trois départements d'Ile-de-France), afin de répondre, de manière structurante, aux besoins de tout le territoire francilien.**

- Le développement d'outils et de services accessibles à distance via les nouvelles technologies (« e-services ») à destination des personnes à la recherche d'un emploi et des structures, notamment les TPE-PME ;
- L'innovation dans la relation aux employeurs et dans l'appui au recrutement, notamment avec les TPE-PME, à travers le développement de nouvelles pratiques de placement eu égard aux besoins des entreprises, de la nécessité de valoriser les compétences et les aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi ainsi que des enjeux liés à la sécurisation du maintien dans l'emploi ;
- La mise en réseau des acteurs publics ou privés du marché du travail au profit d'une meilleure coordination des interventions réalisées en direction des employeurs :

Développement de nouveaux services pour les jeunes les plus en difficulté à l'appui notamment de médiations vers l'emploi, afin de renouveler les modalités d'accompagnement à partir des mises en situation professionnelle ;

Développement d'outils visant à renforcer la coopération entre les acteurs : mise en place d'actions partagées de prospection et de collecte d'offres d'emploi, appui coordonné au recrutement, etc. ;

Conception et mise en œuvre de démarches territoriales associant les acteurs impliqués (branches professionnelles, Education nationale, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et associatifs, pouvoirs publics) pour mettre en œuvre un plan d'actions au profit des publics à la recherche d'emploi et des employeurs, à partir d'un diagnostic local partagé.

La capitalisation des expérimentations conduites, des nouvelles méthodologies développées et la diffusion des bonnes pratiques, par la conduite d'évaluations, de travaux de capitalisation et d'échanges. Ces actions s'inscrivent dans une logique partagée d'amélioration continue des pratiques des acteurs, visant à identifier les bonnes pratiques, à les partager, les diffuser et les essayer.

### **Changements attendus de ces actions d'ingénierie :**

- ✓ Développer de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises afin de réduire le nombre d'offres insatisfaites ;
- ✓ Améliorer la satisfaction des demandeurs d'emploi et des employeurs à l'occasion de l'utilisation de l'ensemble des services d'aide au retour à l'emploi et au recrutement ;
- ✓ Renforcer l'usage des nouvelles technologies et des services dématérialisés dans l'offre de service des acteurs de l'emploi ;
- ✓ Capitaliser et diffuser les nouveaux savoir-faire acquis.

### **Typologie d'organismes porteurs de projet**

Tout organisme public ou privé menant des actions d'accompagnement vers l'emploi, hors Pôle Emploi, par exemple les missions locales, les Cap Emploi, et tout acteur du placement dont les têtes de réseau départementales ou régionales, ainsi que les partenaires du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA, partenaires sociaux, etc.).

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics bénéficiaires finaux**

Pas de public dénombrable. Appui aux institutions du marché du travail et aux acteurs de placement (hors Pôle Emploi).

## AXE PRIORITAIRE 2 - « ANTICIPER LES MUTATIONS ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS »

### CADRE D'INTERVENTION

#### OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILITE DU TRAVAIL

Priorité d'investissement 8.5 : *L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs.*

- ▶ **Objectif spécifique 1** : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations.
- ▶ **Objectif spécifique 2** : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle
- ▶ **Objectif spécifique 3** : Former les actifs (salariés, entrepreneurs, indépendants) qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors.

Priorité d'investissement 8.6 : *Le vieillissement actif et en bonne santé*

- ▶ **Objectif spécifique unique** : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors.

#### Information portée à la connaissance des porteurs

L'enveloppe globale disponible sur l'axe 2 est limitée et les exigences du mécanisme du cadre de performance imposent la réalisation d'opérations comptabilisant un certain nombre de participants. A ce titre, il est précisé que la majorité des crédits est affectée prioritairement à la réalisation d'opération d'assistance aux personnes.

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

### PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

#### Objectif Spécifique 1 (OS 1) : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations

#### Objectifs

Face aux mutations économiques, technologiques et démographiques, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les entreprises est un enjeu en termes de compétitivité.

Le FSE soutient les démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences. Il soutient également les actions visant à coordonner l'action sur les territoires.

#### Typologie d'actions

Appui aux structures mettant en œuvre des actions à destination des TPE-PME (exemple : ingénierie RH)

- L'accompagnement des employeurs, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux dans l'anticipation des mutations et la gestion des ressources humaines :

Il s'agit d'appui-conseil aux TPE-PME : diagnostic, accompagnement ressources humaines, de l'employeur, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux et aide à la gestion des emplois et des compétences, notamment sur :

Les actions collectives en faveur d'une aide au conseil visant l'analyse stratégique de développement économique et l'adaptation des ressources humaines aux nouvelles évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles. **Les actions visant notamment l'accompagnement à la transition numérique/digitale et à la transition écologique/énergétique (économie circulaire, énergies renouvelables etc.) sont ciblées.** Les actions d'accompagnement inter-secteurs sont également privilégiées, notamment via les OPCA intersectoriels ;

L'accompagnement des stratégies de consolidation et de développement des **structures d'utilité sociale**, en renforçant leurs compétences et leur fonction employeur pour leur permettre d'adapter leurs activités et leurs ressources humaines à l'évolution de leur environnement ;

Les projets d'ingénierie impliquant l'intervention d'**experts en ressources humaines** et/ou d'**acteurs territoriaux** (pôles de compétitivité, consulaires, maisons de l'emploi, associations locales, fédérations professionnelles etc.) et ceux visant à favoriser la mutualisation d'emplois et le partage de connaissances, notamment via les **groupements d'employeurs**.

- **Développement du dialogue social territorial relatif à l'emploi et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) :**

Appui au développement d'une **mise en réseau des TPE-PME** et à la construction d'une offre de services coordonnés, dans la perspective de permettre à ces entreprises de candidater aux marchés publics locaux en sécurisant leur offre commune ;

Appui au développement d'une **offre de services mutualisés et coordonnés** apportée aux entreprises et aux salariés-es pour générer notamment des dispositifs de passerelles et de mobilité inter-entreprises. La construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social dans le champ de l'emploi peuvent être soutenues.

Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise en améliorant les conditions de réalisation de mobilités internes et externes sécurisées pour les salariés-es volontaires. Elles pourront également viser l'élaboration d'outils pour le développement du dialogue social en entreprises.

- **Renouvellement de l'ingénierie de formation à destination des salariés de TPE-PME :**

Contribuer au renouvellement de l'ingénierie de formation dans les domaines suivants :

- Le renforcement des certifications existantes en lien avec les nouvelles compétences ou métiers émergents ;
- La transition numérique et/ou digitale ;
- La transition écologique et/ou énergétique ;
- Les nouvelles formes d'acquisition de connaissances : formations en ligne en libre accès ou formations en ligne à accès restreint (MOOC, SPOC<sup>7</sup>, etc.).

- **Action d'appui aux TPE-PME souhaitant s'inscrire dans une démarche visant l'obtention du « Label Diversité »**

Les actions d'accompagnement des TPE-PME visant à repenser la dimension « ressources humaines » en interne afin qu'elles puissent s'engager dans une démarche ayant pour finalité l'obtention du « Label Diversité », garant de la bonne application des principes de non-discrimination et d'égalité des chances au sein de l'entreprise, pourront être ciblées.

A ce titre, seules les actions d'accompagnement portant sur certaines étapes nécessaires à l'obtention du label seront éligibles :

Les actions d'appui au diagnostic réalisé par les employeurs, le personnel d'encadrement, les institutions représentatives du personnel et les partenaires sociaux dans l'anticipation des mutations et des ressources humaines et l'adaptation aux nouvelles évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles ;

---

<sup>7</sup> MOOC : acronyme pour Massive Online Open Course.  
SPOC : acronyme Small Private Online Courses.

Les actions d'accompagnement des institutions représentatives du personnel dans l'anticipation des mutations et de la gestion des ressources humaines notamment par la construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social dans le champ de l'emploi et pour la sécurisation des parcours professionnels.

*A noter que le cofinancement du FSE pour la totalité du processus de labélisation n'est pas possible.*

- **Développement d'outil d'analyse des métiers et compétences visant notamment la coordination des différents acteurs territoriaux et sectoriels :**

Dans la perspective du déploiement notamment des grands projets, mais également dans le cadre de secteurs en croissance, les types d'actions à financer doivent développer :

L'élaboration d'outils d'analyse des métiers et des compétences dans une perspective d'identification de passerelles entre métiers en décroissance et métiers en croissance ;

La mise en place d'une offre coordonnée entre les différents acteurs.

Ces actions et outils doivent être coordonnés, venir en complémentarité et en valeur ajoutée par rapport aux outils développés par le service public de l'emploi et permettre d'orienter des actions opérationnelles au-delà de l'observation.

**Changements attendus :**

- ✓ Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ✓ Mise en place de démarches coordonnées ;
- ✓ Renforcement du dialogue social sur le champ de l'emploi.

**Typologie d'organismes porteurs de projets**

OPCA, entreprises et structures associatives (ARACT, CARIF-OREF, MDE, DLA...), partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires, collectivités territoriales, GEIQ, groupements d'employeurs, pôles de compétitivité, groupements d'intérêt public (GIP).

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

**Publics bénéficiaires finaux**

Les salarié(e)s, les travailleurs indépendants, les représentants du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants de TPE-PME.

Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu'ils soient salariés-es ou non, seules peuvent être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole.

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

### PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

#### Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle

#### Diagnostic et objectifs généraux

L'égalité femmes - hommes est un enjeu qui se retrouve dans de nombreux domaines de la société : éducation, marché du travail, conditions de vie, représentation dans les différentes sphères de la société. Selon les derniers travaux de l'INSEE<sup>8</sup>, même si les écarts entre les femmes et les hommes sont les plus faibles en Ile-de-France, comparativement aux autres régions françaises, les inégalités perdurent dans tous les domaines<sup>9</sup>.

A l'image de la société, les inégalités entre les femmes et les hommes se retrouvent aussi sur le marché du travail et dans les entreprises, quelles que soient leurs tailles. Depuis plus de 30 ans, les pouvoirs publics français et européens œuvrent pour ancrer dans le droit et les pratiques le principe d'égalité professionnelle, notamment auprès des employeurs<sup>10</sup>.

Parmi les dernières avancées législatives, la **loi n°2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**<sup>11</sup> est venue compléter le cadre légal.

- En interdisant aux entreprises condamnées pour discrimination ou qui refusent de mettre en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle l'accès à la commande publique pour tous les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014.
- En fusionnant également la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et celle sur les salaires.
- En portant le congé parental s'il est partagé entre le père et la mère, jusqu'à un an pour le 1<sup>er</sup> enfant.

---

<sup>8</sup> INSEE, « Femmes et hommes : regards régionaux sur l'égalité », n°1585, 07/03/2016 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908115>

<sup>9</sup> Voir infographie page 4

<sup>10</sup> Cf. Annexe I - « Cadres de référence communautaire et français » pour un récapitulatif des différentes obligations légales relatives à l'égalité professionnelle

<sup>11</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](http://legifrance.gouv.fr)

# Chiffres clefs - égalité femmes/hommes en Ile-de-France

Sources:

- DGCS, Chiffres-clés Edition 2017 "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes"

- INSEE

Information: Europe = Zone Euro à 19

*Les femmes sont moins actives que les hommes...*

## Taux d'activité selon le sexe des 15-64 ans



*...moins en emploi...*

## Taux d'emploi selon le sexe des 15-64 ans



*...et plus au chômage*

## Taux de chômage selon le sexe des 15-64 ans



*En Ile-de-France, 1 femme sur 5 travaille à temps partiel en 2015*

20,4% des femmes actives sont à temps partiel (en France: 30,4%; en Europe: 32,2%)



8% des hommes actifs sont à temps partiel (en France: 8,1; en Europe: 8,8%)

*En Ile-de-France, il existe toujours un écart salarial important*

Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 17,5% de moins que les hommes (18,6% en France; 17,67% en Europe)



**La loi relative au dialogue social et à l'emploi n°2015-994 du 17 août 2015<sup>12</sup>** vient préciser le contenu de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, qui est maintenant couplée à celle que la qualité de vie au travail. Cette négociation doit traiter des points suivants :

- L'articulation des temps de vie pour les salariés ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, et de mixité des emplois.

**La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels<sup>13</sup>** étend, notamment les domaines dans lesquels on ne peut déroger par accord d'entreprise à l'accord de branche, à deux nouvelles thématiques : la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit également porter sur le droit à la déconnexion des salariés et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Enfin, les ordonnances en application de la loi d'habilitation pour le renforcement du dialogue social, signées le 22 septembre 2017, apportent des modifications aux législations précédentes.

Deux ordonnances sur les cinq publiées viennent préciser les nouvelles modalités de la négociation collective. **L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective<sup>14</sup>** conserve l'obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, avec possibilité d'aménager la périodicité par accord d'entreprise, dans la limite de quatre ans.

En termes de dialogue social, **l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise en favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales<sup>15</sup>**, prévoit la création du comité social et économique (CSE), future instance représentative unique regroupant les comités d'entreprise, délégués du personnel et les CHSCT existants jusqu' alors. **Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, il comporte une commission de l'égalité professionnelle en l'absence d'accord, et peut recourir à un expert technique** pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, à l'occasion, le 4 octobre 2017, du lancement du tour de France de l'égalité par le Premier ministre et par la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **Grande cause nationale** » du quinquennat. A l'issue de ce tour de France (octobre 2017-mars 2018) qui vise à faire émerger des pratiques et des réflexions citoyennes dans les 18 régions métropolitaines et d'outre-mer, des priorités thématiques annuelles de la grande cause quinquennale seront définies.

---

<sup>12</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

<sup>13</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

<sup>14</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

<sup>15</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

**Malgré les récentes évolutions législatives qui renforcent les obligations des entreprises, 66 % d'entre elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.** Cette donnée recouvre des situations différenciées selon les tailles : le taux de couverture<sup>16</sup> des entreprises de 50 à 299 salariés est seulement de 27% ; de 51% pour les entreprises entre 300 et 999 salariés ; et de 73% pour les entreprises de plus de 1000 salariés.<sup>17</sup>

Concernant la mixité, l'Ile-de-France, bien qu'engagée sur la question, doit encore répondre à de nombreux défis. **Dans cette région, seules 19 familles professionnelles sur 87<sup>18</sup> sont mixtes** (cadres des services administratifs, comptables et financiers, cadres de la fonction publique, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, cadres de la banque et des assurances et du métier de maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce). 21 familles professionnelles sur 87 sont majoritairement occupées par des femmes, avec parmi elles les métiers d'assistances maternelles (98,8%), de secrétaires de direction (96,1%), d'aides à domicile et d'aides ménagères (95,8%), de secrétaires (94,3%) et d'employées de maison (93,8%). A l'inverse, 47 familles professionnelles sur 87 sont occupées à majorité par des hommes, dont notamment les métiers de conducteur d'engin du BTP (99%), d'ouvrier qualifié de la réparation automobile (97,8%), ouvrier qualifié du second œuvre du bâtiment (97,6%) et ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment (97,5%)<sup>19</sup>.

**Face à ces constats, les présentes orientations centrées sur l'égalité femmes-hommes ont pour ambition de répondre à plusieurs besoins des entreprises et du territoire d'Ile-de-France.** Il s'agit d'accompagner les entreprises d'Ile-de-France pour :

- Permettre aux entreprises et aux partenaires sociaux de se doter des compétences nécessaires dans le cadre des négociations collectives pour répondre aux obligations légales portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser le dialogue social en permettant la professionnalisation des parties prenantes de l'égalité au sein des entreprises ;
- Promouvoir la mixité afin de permettre à chaque salarié de choisir et sécuriser son parcours professionnel.

---

<sup>16</sup> Taux de couverture : pourcentage des entreprises disposant d'un accord ou d'un plan d'action égalité

<sup>17</sup> Source : Direccte Ile-de-France, données au 1<sup>er</sup> janvier 2015

<sup>18</sup> Les 87 familles professionnelles sont issues de la nomenclature des familles professionnelles (Fap), élaborée par la DARES

<sup>19</sup> INSEE, [dossier « Malgré de fortes disparités, la mixité des métiers progresse en Ile-de-France »](#), 07/03/2017

**La ligne de partage sur le FSE pour la période 2014-2020 entre le Conseil régional d'Ile-de-France et l'Etat concernant la thématique de l'égalité femmes - hommes**

Les deux autorités de gestion que sont le Conseil régional d'Ile-de-France et l'Etat se sont réparties les actions en matière d'égalité femmes-hommes à partir des objectifs thématiques, des priorités d'investissement et des objectifs spécifiques.

Ainsi, au titre du volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE, sont cofinancées les actions favorisant l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions expérimentales visant à mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée.

Au titre du programme opérationnel régional FEDER FSE du Conseil régional d'Ile-de-France, sont cofinancées les actions de sensibilisation, de formation, d'accompagnement pour le repérage et la lutte contre les discriminations, de valorisation des bonnes pratiques, d'appui à la construction d'outils spécifiques, de promotion et de communication sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les dispositifs pouvant être mobilisés principalement dans le cadre des investissements territoriaux intégrés (ITI).

*Référence : [Accord sur les lignes de partage sur le FSE et l'IEJ pour la période 2014-2020 entre le Conseil régional d'Ile-de-France et l'Etat – 17 février 2015](#)*

## Objectifs

Afin de lutter contre les fortes inégalités qui subsistent, les présentes orientations ont pour objectif de:

- **promouvoir** l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au travers des projets en direction des entreprises, notamment des PME et des branches professionnelles comme la formation et l'accompagnement des personnes en charge de la négociation ;
- **favoriser** la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière de rémunération, recrutement, formation professionnelle, classification et adaptation des conditions de travail et d'emploi, dialogue social ;
- **stimuler** la mise en place des actions en faveur de la mixité professionnelle dans les secteurs non mixtes ;
- **soutenir** des projets novateurs en matière de conciliation des temps de vie, pour les femmes comme pour les hommes.

## Typologie d'actions éligibles

Seuls des projets d'appui aux structures  
sont cofinancés (opérations relevant  
d'une ingénierie de projet)

- **Actions à destination des PME de plus de 50 salariés et de moins de 250 salariés soumises à l'obligation de négocier**

*Une demande de cofinancement du FSE peut comporter, dans une même opération, plusieurs types d'actions telles que listées ci-après, à condition qu'elles soient attachées à la même priorité ; par exemple, en réponse à la priorité « négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle », le projet peut comporter de l'appui-conseil à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation en amont de la mise en place d'un plan d'actions, avec de la valorisation de bonnes pratiques.*

<b>Priorité</b>	Soutenir et accompagner individuellement ou collectivement la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle
-----------------	--

### **Actions visées :**

Il s'agit d'actions d'accompagnement des entreprises et des branches dans leurs démarches de sensibilisation et professionnalisations des acteurs socio-économiques de la négociation collective (chefs d'entreprises, DRH, représentants des organisations syndicales, ...) :

**Appui/appui-conseil à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation relative à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les branches professionnelles : inégalités salariales, processus de recrutement, accès à la formation, accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises, etc.). Il s'agit de rentrer dans une approche opérationnelle de l'égalité au bénéfice des salariés et d'établir un rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ou un état des lieux, et de poser un diagnostic en amont de la mise en œuvre d'actions visant la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle ;

**Appui à la négociation** (dialogue social, conception de solutions communes, formation des différentes parties de la négociation) ;

**Mobilisation des instances représentatives du personnel (IRP)** dans le cadre de la négociation collective

**Appui, à la mise en œuvre et au suivi des accords d'entreprise/plans d'actions.** Le plan d'actions définit les mesures qu'il convient de mener en faveur de l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes en entreprise à toutes les étapes de la vie professionnelle; des indicateurs de suivi permettront d'observer l'évaluation

**Soutien à l'évaluation des accords d'égalité négociés,** prévus par la loi. Les actions porteront sur la réalisation d'outils internes de communication dédiés à l'opération, la mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire, etc.

### **Capitalisation & essaimage :**

- Capitalisation par identification des réussites et des points d'amélioration de pratiques déjà mises en œuvre, afin de dégager des bonnes pratiques ;
- Essaimage de ces pratiques auprès d'autres filières ou acteurs de l'emploi, qui pourraient s'en inspirer en vue de développer des projets similaires.

- **Actions à destination de toute TPE/PME de moins de 250 salariés**

*Une demande de cofinancement du FSE peut comporter, dans une même opération, plusieurs types d'actions telles que listées ci-après, à condition qu'elles soient attachées à la même priorité. Par exemple, « soutien à des démarches d'ingénierie » et « valorisation de bonnes pratiques ».*

<b>Priorité</b>	Accompagner individuellement ou collectivement les entreprises et les branches professionnelles dans leurs démarches d'égalité professionnelle
-----------------	--

**Actions visées :**

Soutien à des **démarches d'ingénierie et d'appui-conseil** afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, formation, rémunération, mobilité professionnelle, qualification, promotion, accès des femmes à des postes à responsabilité ;

**Actions de mobilisation de TPE / PME** sur un même territoire ou dans une même branche d'activité ;

**Appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs RH** en amont de la mise en place d'un plan d'actions visant la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle.

**Appui, à la mise en œuvre et au suivi des actions/plans d'actions.** Le plan d'actions définit les mesures qu'il convient de mener en faveur de l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes en entreprise à toutes les étapes de la vie professionnelle; des indicateurs de suivi permettront d'observer l'évaluation.

**Appui à la mise en place d'un plan d'actions dans l'entreprise visant à lutter contre les clichés sexistes et exclure les comportements sexistes au travail** (informer, sensibiliser et former les différents acteurs au sein des entreprises afin d'agir contre les comportements sexistes et sensibiliser les salariés sur la question des agissements sexistes dans les relations de travail, créer des outils à destination de l'encadrement (employeurs, managers) par exemple des fiches reflexes pour le traitement des situations d'agissements sexistes,...).

**Mobilisation et accompagnement des délégués** du personnel et syndicaux les dans le cadre de leur mission de représentant du personnel.

**Capitalisation & essaimage :**

- Capitalisation par identification des réussites et des points d'amélioration de pratiques déjà mises en œuvre, afin de dégager des bonnes pratiques ;
- Essaimage de ces pratiques auprès d'autres filières ou acteurs de l'emploi, qui pourraient s'en inspirer en vue de développer des projets similaires.

- **Actions expérimentales/innovantes en matière d’articulation entre vie professionnelle et vie privée**

Une demande de cofinancement du FSE peut comporter, dans une même opération, plusieurs types d’actions telles que listées ci-après, à condition qu’elles soient attachées à la même priorité. Par exemple, « mobilisation des différents acteurs de l’articulation des temps de vie » et « valorisation de bonnes pratiques ».

<b>Priorité</b>	Soutenir les PME/TPE souhaitant améliorer la conciliation des temps de leurs salariés, dans l’optique d’une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
-----------------	--

**Actions visées :**

**Accompagnement individuel et/ou collectif** des entreprises dans l’analyse de différentes formes organisationnelles du travail ;

**Expérimentation de nouvelles formes d’organisation :** l’intervention portera sur la réalisation d’états de lieux et la conception de diagnostics en amont de la mise en place d’un plan d’actions portant sur :

! Attention :  
Le financement d’infrastructures (ex : construction ou du fonctionnement de crèches d’entreprise ou associatives) ainsi que les dépenses du personnel lié à l’établissement sont exclus.

- *l’aménagement du temps de travail des salariés* (réflexion sur le présentéisme : suppressions des réunions trop tardives ou trop matinales, études sur le télétravail dans une approche collective et ses conséquences sur l’égalité femmes/hommes ...) ;
- *la prise en compte de la parentalité en entreprise* afin de fluidifier les rythmes de travail et réduire l’absentéisme par exemple les moyens mis en place pour faciliter le retour de congé maternité ou paternité, les besoins en mode de garde (parents travaillant en horaires décalés, défaut de mode de garde ou école en grève ou offre manquante en matière de modes de garde), etc.

*L’identification d’un groupe d’entreprises prêtes à s’engager dans l’expérimentation de nouvelles formes d’organisation dans ce cadre peut être cofinancée par le FSE*

**Accompagnement méthodologique des expérimentations** au sein de chaque entreprise ayant vocation à apporter des réponses concrètes (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 (mesurer les effets des expérimentations via des enquêtes, études monographiques, questionnaires d’évaluation des effets...)

### Capitalisation & essaimage :

- Capitalisation par identification des réussites et des points d'amélioration de pratiques déjà mises en œuvre, afin de dégager des bonnes pratiques.
- Essaimage de ces pratiques auprès d'autres filières ou acteurs de l'emploi, qui pourraient s'en inspirer en vue de développer des projets similaires.

- **Favoriser la mixité professionnelle**

*Une demande de cofinancement du FSE peut comporter à la fois plusieurs types d'actions à condition qu'elles soient attachées à la même priorité, par exemple accompagnement au développement de la mixité dans les entreprises et valorisation de bonnes pratiques.*

<b>Priorité</b>	Améliorer la mixité des emplois afin 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
-----------------	--

### Actions visées :

**Accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes** et les obstacles à la mixité et développer des outils permettant le partage et la consolidation de données en faveur d'une meilleure connaissance des métiers mixtes (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie des postes de travail notamment la pénibilité physique des postes de travail en tant que facteur décourageant, inadéquation des équipements, articulation des temps de vie ...) en amont de la mise en place d'un plan d'actions ;

### **Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes**

Par exemple, mise en place des modules/chartes sur la prévention des comportements sexistes au travail ; nommer, former et outiller des référents à la mixité des métiers, dédiés à faciliter le parcours d'intégration des individus dans les collectifs de travail non mixtes dans l'entreprise ; élaboration d'une étude ou révision des modalités d'organisation du travail ; instauration d'une planification des horaires, réunions ou déplacements, prise en compte des impératifs des femmes et des hommes quant à l'organisation du travail ;

**Accompagnement au développement de la mixité dans les entreprises** par des opérations de révision des procédures de recrutement et d'évolution de carrière (identification des compétences des postes, rédaction des offres d'emploi, critères et modes de sélection des candidats, accès aux femmes à des fonctions d'encadrement), de communication interne, de sensibilisation des salariés, et de formation des encadrants, des instances représentatives du personnel (IRP) aux risques de ségrégation professionnelle ;

### **Capitalisation & essaimage :**

- Capitalisation par identification des réussites et des points d'amélioration de pratiques déjà mises en œuvre, afin de dégager des bonnes pratiques.
- Essaimage de ces pratiques auprès d'autres filières ou acteurs de l'emploi, qui pourraient s'en inspirer en vue de développer des projets similaires.

### **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 et les hommes ;
- ✓ Meilleure articulation des temps de vie.

### **Typologie d'organismes bénéficiaires - porteurs de projet**

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches et fédérations professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires, collectivités territoriales, cabinets de conseil.

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics bénéficiaires finaux**

Les employeurs, groupements d'entreprises, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel, les partenaires sociaux, les salariés.

## ANNEXES « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

### Annexe a. Cadres de référence communautaire et français

Les présentes orientations s'inscrivent dans une approche spécifique qui a été forgée par les cadres de référence communautaire et français.

Au niveau communautaire, l'égalité femmes-hommes a été inscrite dans les fondations du projet européen : la promotion de l'égalité femmes-hommes est posée comme fondement de l'Union européenne dans les **articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne**<sup>20</sup>. L'égalité femmes - hommes est également un principe qui est sanctuarisé dans les politiques de l'Union européenne, notamment avec les **articles 8, 19, 153 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne**<sup>21</sup>.

La **Stratégie 2020**<sup>22</sup>, programme de l'UE en faveur de la croissance et de l'emploi, pose des objectifs quantitatifs en termes d'emploi : il s'agit de parvenir à un taux d'emploi de 75% de la population âgée de 20 à 64 ans. A cet objectif, la France s'est fixée un objectif complémentaire pour les femmes : il s'agit de parvenir à un taux d'emploi de 70% pour cette cible. La Stratégie préconise plus largement aux Etats-membres de mettre en place des « mesures favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes [...] pour améliorer la participation au marché du travail, et ainsi, alimenter la croissance et la cohésion sociale ».

Dans le cadre de la **programmation FSE 2014-2020**, deux approches ont été retenues pour agir sur l'égalité femmes/hommes :

- Une **approche intégrée**, qui invite tous les porteurs de projet à une prise en compte systématique de cette dimension dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets ;
- Une **approche spécifique**, qui est l'objet du présent appel à projets.

---

<sup>20</sup> [Traité sur l'Union Européenne](#), Article 2 : « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Article 3 : « [L'Union] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. »

<sup>21</sup> [Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne](#), article 8 : « Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. »

Article 19-1 : « Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle »

Article 153 : « En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: [...] i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail »

Article 157 : « Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur... »

<sup>22</sup> Plus d'informations disponibles sur le [site de la Commission européenne](#)

Le cadre réglementaire français a été enrichi depuis plus de 30 ans par une série de lois qui vise à promouvoir et rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce principe est sanctuarisé dans l'ordre constitutionnel dans **l'article 3 du préambule de la Constitution de 1946**<sup>23</sup> et dans les **articles 1 et 3 de la Constitution du 4 octobre 1958**, modifiés par l'article 1 de la Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Vème République<sup>24</sup>.

L'arsenal législatif promouvant l'égalité professionnelle au sein des entreprises a été construit depuis plus de trente ans.

**La loi n°83-635 du 13 juillet 1983** portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>25</sup> vient transposer la **directive - 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>26</sup>. Cette loi vient réaffirmer le principe d'égalité de traitement en supprimant la notion de « motif légitime » d'une quelconque discrimination et en définissant la **notion de « valeur égale »**. Ensuite, elle introduit l'obligation pour les entreprises de produire un **rapport de situation comparée (RSC)** annuel permettant de formaliser et quantifier les inégalités professionnelles. Enfin, la loi est complétée par la notion d'**égalité des chances** : elle permet ainsi aux entreprises de mettre en œuvre des actions spécifiques et ponctuelles « au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre femmes et hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ».

**La loi n°2001-397 du 9 mai 2001** relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>27</sup> encourage la mise en œuvre de « mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi. Elle étend l'obligation de négocier aux branches et insiste sur les données quantitatives qui doivent figurer dans le RSC.

La même année est promulguée **la loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations**<sup>28</sup> reconnaît **18 critères de discrimination** dont le sexe et l'état de grossesse<sup>29</sup>.

---

<sup>23</sup> [Préambule de la Constitution de 1946](#), article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

<sup>24</sup> Constitution du 4 octobre 1958, [article 1](#) : « [...] La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

[Article 3](#) : « [...] Sont électeurs, dans les conditions déterminées par la loi, tous les nationaux français majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques. »

<sup>25</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

<sup>26</sup> Texte intégral consultable sur [Eur-Lex](#)

<sup>27</sup> Texte intégral consultable sur [Légifrance](#)

<sup>28</sup> Texte intégral disponible sur [Légifrance](#)

<sup>29</sup> A ce jour, 25 critères de discrimination sont reconnus : l'âge ; le sexe ; l'origine ou l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; la grossesse ; l'état de santé ; le handicap ; les caractéristiques génétiques ; l'orientation sexuelle ; l'identité de genre ; les opinions politiques ; les activités syndicales ; les opinions philosophiques ; les croyances ou appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ; la situation de famille ; l'apparence physique ; le patronyme ; les mœurs ; le lieu de résidence ; la perte d'autonomie ; la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; la domiciliation bancaire.

Cette loi est complétée en 2006 par la **loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**<sup>30</sup> : elle impose des négociations aux entreprises sur des mesures des écarts de rémunérations.

En plus de l'obligation de négociation, la **loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**<sup>31</sup> introduit une **sanction financière** en cas d'absence d'accord ou de plan d'action égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés. L'article 99 de la loi précise que cette pénalité **peut aller jusqu'à 1% des rémunérations et gains versés aux travailleurs** salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

**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<sup>32</sup> **vient préciser les conditions d'application de la sanction financière** introduite par l'article 99 : avant que la sanction ne soit prononcée, **une période contradictoire de six mois** pendant laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations est instaurée afin que cette entreprise s'y conforme.

**La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**<sup>33</sup> étend l'objectif d'égalité et de mixité professionnelle dans les thématiques de l'apprentissage, dans les missions du service public de l'orientation et tout au long de la vie.

Plus récemment, les lois n°2014-873, n°2015-994, n°2016-1088 et les ordonnances pour renforcer le dialogue social apportent les dernières évolutions sur l'égalité professionnelle<sup>34</sup>.

Au-delà du cadre réglementaire existant, les partenaires sociaux se sont également engagés sur l'égalité professionnelle, notamment par trois accords nationaux interprofessionnels. **L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**<sup>35</sup>, signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales, réitère la volonté de mettre en place d'actions concrètes en matière d'évolution des mentalités, d'orientation sociale, 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 professionnel du 5 octobre 2009 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle**<sup>36</sup> rappelle à l'article 112 la volonté de favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation pour atteindre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines. Enfin, **l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle**<sup>37</sup> rappelle qu'agir sur la qualité de vie au travail signifie également agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

---

<sup>30</sup> Texte intégral disponible sur [Légifrance](#)

<sup>31</sup> Texte intégral disponible sur [Légifrance](#)

<sup>32</sup> Texte intégral disponible sur [Légifrance](#)

<sup>33</sup> Texte intégral disponible sur [Légifrance](#)

<sup>34</sup> Cf. partie I du présent appel à projets

<sup>35</sup> Texte intégral disponible sur [Lexis Nexis](#)

<sup>36</sup> Texte intégral disponible au [Journal Officiel](#)

<sup>37</sup> Texte intégral disponible au [Journal Officiel](#)

Au niveau régional, les organisations représentatives patronales et syndicales sont engagées au sujet de l'égalité professionnelle depuis **2009** avec la signature du **plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France**<sup>38</sup> avec l'Etat et la Région, notamment 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 dans la concertation territoriale. L'engagement des parties prenantes a été renouvelé pour la 3<sup>è</sup> fois lors de la troisième déclaration commune le 13 décembre 2016.

### **Annexe b. Exemples de projets conventionnés sur l'OS 2.8.5.2 - Egalité femmes-hommes en Ile de France**

#### **1. Pour une meilleure égalité professionnelle : approche expérimentale et diffusante de la Qualité de Vie au Travail auprès des acteurs et des PME de l'Ile-de-France**

**Porteur du projet :** *ARACT Ile-de-France*

**Calendrier du projet :** *01/01/2016 au 31/12/2016*

#### **Objectifs :**

Ce projet porte sur la mise en place des actions innovantes et expérimentales sur les champs de la Qualité de Vie au Travail pour lesquelles de nombreux thèmes liés aux conditions de travail sont associés.

Les principaux objectifs sont :

- Développer et améliorer **l'égalité salariale et professionnelle** et **la qualité de vie au travail** ;
- **Expérimenter de nouvelles formes d'organisation** dans le domaine de l'articulation de la vie professionnelle et vie personnelle notamment à travers le télétravail ;
- **Contribuer au renforcement du dialogue social dans les entreprises franciliennes.**

#### **Actions mises en place et résultats :**

- ✓ Réalisation d'un **baromètre régional sur les conditions de travail et de l'emploi** dans les services à la personne en Ile-de-France permettant d'obtenir des données précises afin de mieux cibler les actions à mettre en œuvre au niveau régional. Le baromètre repose sur deux questionnaires, un pour les intervenants et un autre pour les services supports et l'encadrement, qui traitent différents champs : profil de personnes, exigences du travail, développement des compétences, sécurité - insécurité, etc. Les questionnaires ont été diffusés et communiqués aux structures via 7 plateformes départementales de l'URSAP.
- ✓ **Télétravail et articulation des temps professionnels** et des temps sociaux : une chance pour l'égalité femmes-hommes. Le but de cette action est d'amener les entreprises à penser, expérimenter et manager le télétravail dans une approche collective construite sur des bases et des critères, objectifs, négociés ou discutés en interne. 81 participants ont participé aux 7 ateliers organisés et axés sur les risques et les craintes d'une telle forme d'organisation, la faisabilité du télétravail, la conduite du projet ainsi que la négociation d'un accord. L'édition d'une grille de conduite d'un projet télétravail est également prévue.
- ✓ **Animation et contribution aux actions du Plan Egalité.** L'ARACT Ile-de-France assure :
  - la préparation, l'animation et le suivi des réunions des partenaires ;
  - la capitalisation et la valorisation d'actions menées par les acteurs institutionnels et économiques et associatifs (newsletter et site dédié au Plan Egalité) ;
  - l'organisation d'un séminaire annuel du Plan Egalité sur le thème *lutte contre les discriminations et pour l'égalité*. Il a regroupé 150 personnes autour d'experts, représentants d'entreprises et d'institutions spécialisées dans les problématiques d'emploi et de travail.

---

<sup>38</sup> Pour plus d'informations disponible sur le [site « Egalité en Ile-de- France »](#)

- la formation des acteurs relais pour qu'ils puissent négocier partout où cela est nécessaire et accompagner les entreprises franciliennes à l'égalité professionnelles et à la qualité de vie au travail. 6 ateliers ont été réalisés regroupant au total 68 participants.
- ✓ Diffusion et promotion digitale des actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail et l'égalité professionnelle femmes-hommes ; Le plan de communication porte sur la promotion de l'évènement « *Réfléchir le télétravail pour mieux le manager*, des contenus thématiques égalité professionnelle, qualité de vie au Travail et télétravail qui ont été édités sur le site de l'ARACT, la création de 9 articles d'actualité, etc.

## 2. Favoriser les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE/PME

**Porteur du projet :** *Confédération du patronat des petites et moyennes entreprises (CPME)*

**Calendrier du projet :** *01/01/2014 au 31/12/2014*

### Objectifs :

Le projet vise à favoriser les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'adressant aux dirigeants de TPE/PME adhérents de la CPME. Les chefs de TPE/PME adhérentes sont accompagnés dans la thématique de l'égalité femmes/hommes par des formations collectives et des suivis individuels.

Les principaux objectifs sont :

- **Inform** les entreprises d'Ile-de-France sur les enjeux et les obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- **Inciter** et **sensibiliser** les entreprises à développer une **gestion de ressources humaines** tenant compte de l'égalité professionnelle, non discriminante.

### Actions mises en place et résultats :

- ✓ **Formation des TPE/PME** franciliennes afin de favoriser l'émergence d'actions nouvelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A la fin du projet, 10 entreprises sont formées à travers le théâtre, 11 entreprises sont formées à travers des formations collectives techniques et 8 entreprises sont accompagnées individuellement à la réalisation d'un diagnostic et plan d'action afin de favoriser l'égalité en termes de recrutement, formation, promotion et rémunération entre les femmes et les hommes.
- ✓ Poursuite des **actions de communication** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plus de 20 000 entreprises ont été informées sur le sujet par newsletter, sites internet, articles de presse et guide des bonnes pratiques spécifiques.
- ✓ Réalisation d'une **enquête auprès des TPE/PME** franciliennes en matière d'égalité professionnelle **Femmes - Hommes** au sein de leur entreprise et capitalisation des résultats. Une première enquête a été réalisée par la CPME en 2013 auprès de 122 dirigeants de TPE/PME. Cette nouvelle enquête permet d'avoir des informations plus précises sur l'obligation, la mise en application et le respect de l'égalité femme/homme dans l'entreprise et d'évaluer les pratiques existantes pour adapter le projet.

## 3. Développer l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Porteur du projet :** *L'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT)*

**Calendrier du projet :** *15/06/2015 au 15/12/2017*

## Objectifs :

Ce projet vise à mettre en place des initiatives qui favorisent la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport, un secteur d'activité peu féminisé.

Les principaux objectifs sont :

- **Faire évoluer les comportements des employeurs franciliens** au niveau des embauches, de la formation professionnelle et de l'accès à la qualification ;
- **Attirer un public de femmes** sur des postes à forte concentration d'hommes ;
- **Inciter les entreprises franciliennes à recruter des femmes** pour des postes sur lesquels la mixité est possible ;
- Valoriser en entreprise le recrutement féminin en développant des **parcours professionnels adaptés** ;
- **Créer un outil régional** d'aide à la perception de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois, à la valorisation de parcours professionnels sur des métiers dits masculins afin de susciter davantage de candidatures de femmes.

## Actions mises en place et résultats :

- ✓ **Soutenir les entreprises de moins de 50 salariés sans leur démarche d'égalité professionnelle** par la mise en œuvre d'actions spécifiques : échanges sur les engagements pris suite au diagnostic et implication des membres des CREFTL et de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport de la région Ile-de-France (OPTL) dans la démarche dans le but de toucher les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales. Un guide des bonnes pratiques de non-discrimination et d'égalité femmes – hommes à destination des entreprises a été créé et édité.
- ✓ **Favoriser la mixité professionnelle** : il s'agit de recenser au sein de 200 entreprises franciliennes, via l'OPTL, les emplois non mixtes et introduire la notion de mixité et mettre en place des actions correctives. A ce titre, une plaquette de sensibilisation sur la mixité a été envoyée ou remise à 200 entreprises. Aussi, un questionnaire a été créé et utilisé pendant les 72 rencontres avec les entreprises pour faire un état des lieux de leurs avancées sur le sujet. Un diagnostic a été également établi et remis aux 72 entreprises.

### Quelques idées d'actions pour aller plus loin...

[Guide sur l'égalité professionnelle femmes-hommes destiné aux TPE-PME](#) coordonné par le Laboratoire de l'égalité



## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

### PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

#### Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Former les salariés-es qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors

#### Contexte

La formation professionnelle est un facteur majeur de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés et, plus largement, de cohésion sociale. Elle contribue à accroître l'employabilité, la capacité à faire face aux mutations et à mieux gérer les mobilités et les transitions professionnelles.

En 2012, le taux annuel d'accès à la formation professionnelle des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 39,2 %. L'accès à la formation est cependant très différencié selon l'âge, selon le niveau de diplôme ou le genre.

En effet, le taux d'accès à la formation professionnelle diminue avec l'âge : en 2012, 49 % des 25-34 ans ont pu bénéficier d'une formation tandis que seuls 20% des 55-64 ans ont pu être formés. De même, le niveau de diplôme influence grandement la facilité d'accès à la formation. Ainsi, le taux d'accès est d'autant important que le niveau d'étude est élevé : 55% des BAC+ 3 ont été formés contre une moyenne de 28% pour les personnes ayant un niveau d'études inférieur à celui du BAC. Par ailleurs, quelle que soit la tranche d'âge, les femmes accèdent globalement moins à la formation que les hommes (en 2012, 45% des femmes ont pu en bénéficier contre 50% des hommes). Dans les emplois à temps partiel, les femmes accèdent peu à la formation alors que les hommes y recourent beaucoup plus fréquemment. Enfin, les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation.

L'accès à la formation professionnelle reste, par conséquent, plus aisé pour les salariés-es les plus qualifiés et les mieux formés. Si la création des comptes personnels d'activité et de formation doit permettre aux populations les plus éloignées de la formation d'y accéder plus facilement, les efforts doivent être poursuivis pour sécuriser au mieux les parcours professionnels face à un cadre professionnel en constante évolution.

#### Objectifs

Dans ce cadre, le FSE soutient l'accès à la formation pour les salariés les moins qualifiés, en contrats aidés, en intérim, en contrats à durée déterminée, et les seniors.

Par ailleurs, l'attribution des Jeux Olympiques 2024 à Paris ayant pour conséquence un effet accélérateur sur le développement des infrastructures nécessaires, notamment en matière de transport, une attention particulière est portée aux projets concourant au déploiement du Grand Paris.

Les actions soutenues pourront viser à l'optimisation, par les salariés de bas niveau de qualification, des compétences en matière d'utilisation des outils du numérique, y compris dans des perspectives de veille et de recherche d'informations nécessaires au développement de l'entreprise lorsqu'il s'agit de TPE-PME).

## Typologie d'actions

- **Formation à la reconversion des salariés issus exclusivement des secteurs ou métiers en difficulté**

Il s'agit des secteurs d'activité ou métiers « sensibles » présentant des difficultés particulières à l'échelle francilienne et pour lesquels une dynamique paritaire/partenaire sur le sujet de la reconversion a été engagée :

- Fabrication de textiles, habillement, cuir et chaussures ;
- Activité d'agences de voyages et activités connexes ;
- Imprimerie ;
- Collecte, traitement et élimination des déchets ;
- Publicité et études de marché ;
- Commerce de gros (à l'exception de l'automobile et des motos) ;
- Autres secteurs pour lesquels le porteur de projet démontrerait la fragilité spécifique en Ile-de-France.

- **Formation pour l'adaptation des compétences des salariés**

Il s'agit de formations dans des secteurs qui doivent s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques et/ou organisationnelles, **dans les TPE-PME**.

**Pour la période 2018-2020, plusieurs orientations prioritaires sont ciblées, au regard du contexte francilien :**

Les secteurs d'activité concourant aux **chantiers du Grand Paris** sont privilégiés :

- Bâtiment et travaux publics – BTP ;
- Ferroviaire ;
- Economie circulaire (récupération et réemploi des déchets et déblais de chantiers) ;
- Aménagement des espaces verts ;
- Sécurité/gardiennage.

Les actions en faveur des salariés intérimaires sont éligibles dès lors qu'elles servent à sécuriser les parcours professionnels et s'inscrivent dans une optique d'insertion dans l'emploi durable.

Des actions d'appui à la **modernisation et la transformation des TPE-PME** sont soutenues, dès lors qu'elles visent à favoriser une montée en compétences des salariés des **filières industrielles**, pour accompagner l'évolution des métiers, notamment par la présence accrue du numérique et/ou du digital, de la robotisation dans l'usine, et de la transition écologique.

Les secteurs franciliens en mutation nécessitant un accompagnement spécifique des **bas niveaux de qualification**, notamment le **médico-social**, les **services à la personne**, le **tourisme**, la **distribution**.

Sur cette thématique de la formation pour l'adaptation des compétences des salariés, les montants FSE des projets attendus s'élèvent, sauf exception, au minimum à 100 000€. Les montants FSE des projets peuvent être plafonnés dans le cadre de l'instruction au regard de la maquette financière annuelle disponible, en fonction des trois orientations prioritaires mentionnées ci-dessus, et de l'importance relative des besoins des autres secteurs d'activité.

- **Formation de salariés-es en parcours d'insertion :**

**Formation en faveur de salariés-es de l'IAE :**

- Savoir de base, alphabétisation, Français langue étrangère en situation professionnelle ;
- Formations professionnalisantes adaptées au contexte professionnel, pouvant déboucher sur des certificats, des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. Ces formations peuvent concerner, soit des techniques transférables (maîtrise du numérique) soit cibler les filières suivantes : bâtiment, espace verts, gestion des déchets, services à la personne, logistique, sécurité, nettoyage, vente, hôtellerie/restauration.

Diagnostic, positionnement pré-formatif, parcours individualisé de formation intégrant les prérequis et débouchant sur des formations certifiantes et qualifiantes de salariés en **contrats aidés** (Parcours emploi compétences).

**Changements attendus :**

- ✓ Améliorer l'accès à la formation et à la qualification des salariés-es, notamment des salariés les moins qualifiés, des salariés-es âgés de plus de 54 ans, des salariés de l'IAE, des travailleurs handicapés, des salariés-es en situation d'emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...), des salariés-es issus de secteurs en difficulté ou impactés par des mutations nécessitant une adaptation pour préserver leur employabilité ;
- ✓ Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin.

**Typologie de porteurs**

OPCA, OPACIF entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux de l'IAE (régionales ou départementales), chambres consulaires, FLES.

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

**Publics cibles**

Les salariés les moins qualifiés, les salariés-es en contrats aidés, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME. Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu'ils soient salariés-es ou non, seules peuvent être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole.

## Cadre de performance

### **Cibles régionales à atteindre en 2018 et en 2023**

Les cibles régionales de l'Ile-de-France pour l'axe 2 sont les suivantes (fixées par lettre du 18 mars 2015 de la DGEFP) :

<b>Nombre de participants Axe 2 PON FSE Ile-de-France</b>	<b>2018 (cibles intermédiaires)</b>	<b>2023</b>
Participants salariés	23 206	40 610

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

### PI 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé

**Objectif Spécifique Unique :** Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors

#### Contexte

En France métropolitaine, le taux d'emploi des seniors, soit des personnes ayant entre 55 et 64 ans, progresse régulièrement. En effet, si celui-ci s'élevait à 45,3% en 2014, il n'était que de 38,5% en 2009. Au niveau régional, ce taux est plus élevé : il atteint 55,1% en 2014 pour les seniors franciliens.

Une action volontaire au titre de la programmation FSE 2007-2013 a permis d'obtenir des résultats positifs : la part des seniors s'est régulièrement élevée dans les actions de formations conduites.

#### Objectifs

Dans ce contexte, le FSE se donne pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via des actions de gestion des âges dans les entreprises visant notamment à améliorer leurs conditions de travail. En effet, l'adaptation de l'environnement de travail des seniors est une des conditions de leur maintien ou de leur accès dans l'emploi.

#### Typologie d'actions

Appui aux structures mettant en œuvre des actions à destination des TPE-PME (exemple : ingénierie)

- **Prévention de la pénibilité** : mise en place d'actions de prévention de la pénibilité (ergonomie du poste, organisation du travail, aménagement du temps de travail) notamment dans les secteurs<sup>39</sup> du bâtiment, de la propreté, des services à la personne, en lien avec les organismes de sécurité sociale et les caisses d'assurance maladie, les services de santé au travail, les mutuelles, les préventeurs et organismes de prévention et les partenaires sociaux des branches.
- **Transmission des savoirs et valorisation de l'expérience** : des actions d'appui à la mise en place de tutorat ou de transmission des savoirs de l'expérience pourront également être proposées dans la mesure où elles permettront une réelle amélioration des conditions de travail des salariés-es seniors (par exemple, réduction effective du temps de travail pour permettre le tutorat, réduction des tâches pénibles, ...).
- **Intensification du dialogue social** : encouragement à l'expérimentation d'accords intégrés Qualité de vie au travail.

Il s'agit d'inciter les entreprises à expérimenter une négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) regroupant plusieurs négociations obligatoires : 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 et modalités d'un régime de prévoyance maladie.

<sup>39</sup> Le Plan (national) santé au travail PST3 2016-2020 vise dans son objectif opérationnel n°2 à prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité et est décliné par le plan régional : PRST 3 - 2016 2020 et son instance le conseil régional des conditions de travail (CROCT) - cf. site Internet de la DIRECCTE d'Ile-de-France <http://idf.direccte.gouv.fr/Le-Plan-regional-sante-au-travail-2016-2020-Ile-de-france>

- **Actions visant l'accompagnement Ressources Humaines de la seconde partie de carrière, aussi bien du côté salarié que du côté employeur** : actions visant à faciliter le maintien en activité des seniors ayant un niveau d'expertise et de qualification élevé par le soutien au portage salarial. A noter que seules les opérations d'ingénierie, d'accompagnement ou de coordination peuvent être financées à ce titre. Les opérations visant à financer le salaire des personnes portées ne sont pas éligibles.

### **Changements attendus :**

- ✓ Mettre en place des stratégies de gestion des âges en entreprises et au niveau territorial, afin de maintenir les seniors dans l'emploi.

### **Typologie d'organismes porteurs de projets**

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

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics bénéficiaires finaux**

Les salariés, les travailleurs indépendants, les représentants du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants de TPE-PME.

**AXE PRIORITAIRE 3**  
**« LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET**  
**PROMOUVOIR L'INCLUSION »**

**CADRE D'INTERVENTION**

**OBJECTIF THEMATIQUE 9 : PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE ET LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET TOUTE FORME DE DISCRIMINATION**

Priorité d'investissement 9.1 : *L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi.*

- ▶ **Objectif spécifique 2** : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion.
  
- ▶ **Objectif spécifique 3** : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS).

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

**PI 9.1: L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi**

**Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion**

Il est rappelé que les douze organismes intermédiaires franciliens des conseils départementaux et des PLIE disposent, dans le cadre de leurs délégations de gestion de la période 2014-2020, révisées à la marge pour la période 2018-2020, de 66% des crédits de la maquette financière régionale (tous axes confondus) du volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE 2014-2020 et de 95% de la maquette financière de l'axe 3 de ce volet relatif à l'inclusion de ce volet déconcentré en Ile-de-France du PON FSE 2014-2020. Ces organismes intermédiaires publient des appels à projets pour les actions relevant des dispositifs inscrits dans leurs conventions de subvention globale.

Une part très limitée des crédits de l'axe 3 est consacrée aux projets à mobiliser en conventions bilatérales (gérée par la DIRECCTE d'Ile-de-France) sur les thématiques précises énoncées dans les orientations suivantes.

### **Objectifs**

La mobilisation renforcée des employeurs permet de faciliter l'accès des publics les plus éloignés de l'emploi à une plus large palette de choix professionnels et d'opportunités d'emplois.

Par ailleurs, cette mobilisation offre la possibilité de mettre en perspective la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, cette approche participe au développement des clauses sociales dans les marchés publics et privés, et au renforcement de la coopération entre les entreprises classiques et les structures d'insertion par l'activité économique. L'ingénierie de ces parcours peut donc être améliorée dans la relation avec les employeurs, la mise en activité et l'accompagnement dans l'emploi.

### **Typologie d'actions**

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

**Il s'agit d'actions qui concernent des coordinations ou groupements d'acteurs intervenant au niveau régional ou interdépartemental.**

**Pour les actions de coordination au niveau départemental des clauses sociales, un cofinancement au titre de ces orientations 2018-2020 peut être éligible si aucune structure ayant une délégation de gestion au titre de l'axe 3 (organisme intermédiaire) ne lance d'appels à projets dédié à de telles actions.**

**Des projets visant une structure unique dans un département relèvent des délégations de gestion aux Conseils départementaux et Plans locaux d'insertion et d'emploi (PLIE), en tant qu'organismes intermédiaires.**

En faveur du **développement des clauses sociales dans les marchés publics et les achats privés**, dans une optique d'harmonisation des pratiques entre acteurs au niveau régional ou départemental :

- Des actions d'appui à la coordination et la professionnalisation des acteurs pour la promotion, la mise en œuvre et le suivi des clauses sociales dans les marchés publics et les achats privés, notamment les marchés intervenant dans le cadre du Grand Paris.

**En faveur du développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) :**

- Des actions structurantes qui agissent directement sur l'offre d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et visant à promouvoir et développer les achats responsables (auprès d'entreprises de l'économie sociale et solidaire ; développement de partenariats avec ces structures; prise en compte des pratiques des fournisseurs et sous-traitants en matière d'insertion...) et leur promotion auprès des réseaux d'entreprises ;
- Des actions de partenariat dans le cadre de recrutement dans des emplois durables de salariés issus d'entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire.

**En faveur de la coopération entre les entreprises du secteur marchand et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :**

- Des actions d'accompagnement collectif des entreprises du secteur classique et des SIAE visant à favoriser le rapprochement et les collaborations territoriales, permettant aux SIAE de renforcer leurs activités sur des secteurs professionnels à potentiel de développement (ex : économie circulaire, numérique, services à la personne, secteur médico-social) ou de développer des projets économiques via des partenariats collaboratifs impliquant la participation d'entreprises privées (joint-venture, co-construction de projets économiques...);
- Des actions de professionnalisation des permanents responsables de l'accompagnement socio-professionnel et de l'encadrement des salariés en insertion visant à favoriser les relations et le rapprochement entre les SIAE et les entreprises classiques pour faciliter l'accès des personnes vers l'emploi durable. Des actions de professionnalisation des structures via le développement d'outils de mutualisation de compétences (plate-forme d'accompagnement, mise en place de logiciel de suivi des salariés en insertion...).

### **Changements attendus :**

- ✓ Développer le potentiel d'activité des structures de l'économie sociale et solidaire par l'intermédiaire des marchés publics ou privés ;
- ✓ Améliorer l'insertion durable via le développement de partenariats avec les entreprises employeurs.

### **Typologie d'organismes porteurs de projet**

Organismes intervenant dans le domaine des marchés publics, acteurs de l'emploi et de l'insertion, têtes de réseaux régionales ou départementales de l'IAE, organismes partenaires du monde économique (employeurs, partenaires sociaux, branches professionnelles...).

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics bénéficiaires finaux**

Toute personne éloignée du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle (dont bénéficiaires de minimas sociaux).

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

**PI 9.1 : L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi**

**Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS)**

### **Objectifs**

La pluralité d'acteurs et de dispositifs est une des caractéristiques principales du paysage français de l'offre d'insertion. Si elle permet des réponses diversifiées, elle génère également des déperditions d'énergies, un manque d'efficacité et une faible lisibilité pour les citoyens, comme l'a largement souligné l'étude d'évaluation de 2010 sur l'offre d'insertion dans les territoires, laquelle recommandait de repenser la gouvernance de l'offre d'insertion et d'en renouveler le contenu.

### **Typologie d'actions**

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

Il s'agit d'actions de soutien au développement des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE), en vue d'apporter des solutions en matière d'insertion des publics en difficulté, innovantes eu égard aux défis environnementaux et aux besoins sociaux.

Les PTCE regroupent sur un même territoire, acteurs économiques, collectivités, centres de formation et de recherche, et favorisent la création d'emplois non délocalisables lorsque ces pôles sont développés dans le domaine de l'insertion.

Ces actions doivent présenter un caractère innovant, présentant une démarche intégrée, dans un but de développement économique du territoire et d'utilisation d'outils pratiques.

Il est à noter que les actions favorisant la création d'activité et l'entrepreneuriat dans le secteur de l'économie sociale et solidaire peuvent être cofinancées dans le cadre du programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020, selon l'accord régional définissant les lignes de partages entre l'Etat et le Conseil régional.

### **Changements attendus**

- ✓ Développer les services de proximité pour renforcer l'attractivité des territoires et développer les emplois accessibles aux personnes en difficulté d'accès au marché du travail.

### **Typologie d'organismes porteurs de projet**

Tout organisme ou toute collectivité territoriale porteur de PTCE.

NB : il convient en outre de se reporter au point « II-6 ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS » du document « Critères de sélection et orientations en matière de simplification FSE 2018-2020 » qui comporte des indications sur l'exclusion de certains type de porteurs de projet.

### **Publics bénéficiaires finaux**

Population et acteurs locaux (économique, de recherche, d'enseignement, culturel...) du territoire visé.