



**Programme opérationnel national Fonds social européen pour l'emploi et  
l'inclusion en métropole**

**Appel à projets du volet déconcentré  
Pays de la Loire**

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

**Date de lancement de l'appel à projets :  
03/11/2014**

**Date limite de dépôt des candidatures :  
31/12/2014 (initialement), reporté au 30/04/2015 puis au  
30/09/2015 puis au 31/12/2015**

**La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer sur le site  
« Ma Démarche FSE »**

**(entrée « programmation 2014-2020 »)**

**[https://ma-demarche-fse.fr/si\\_fse/servlet/login.html](https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html)**



## 1. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PRINCIPE D'INTERVENTION DES FONDS STRUCTURELS COMMUNAUTAIRES POUR LA PÉRIODE 2014-2020

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles est fondée l'Union européenne qui est tenue de la promouvoir pour toutes ses actions.

Principe d'intervention des fonds structurels pour la programmation 2014-2020, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le FSE.

## 2. CADRES DE RÉFÉRENCE COMMUNAUTAIRE ET FRANÇAIS



**L'Union européenne est particulièrement attentive à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de toute action ou politique.**

**L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental**, inscrit dans les Traités sur l'Union Européenne (articles 2 et 3) et sur le fonctionnement de l'Union Européenne (articles 8, 19, 153 et 157). Ce principe est mis en application à travers sept directives européennes actuellement en vigueur.

La **Stratégie Europe 2020** prévoit un objectif de taux d'emploi de 75% à atteindre pour les 20-64 ans en 2020. La France se fixe un objectif complémentaire pour les femmes de 70%. Dans le cadre de la croissance inclusive, « des mesures favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes seront nécessaires pour améliorer la participation au marché du travail et, ainsi, alimenter la croissance et la cohésion sociale. »

En complément, la **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015** vise notamment à une indépendance économique égale et à une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

Dans le cadre de la **nouvelle programmation FSE 2014-2020**, les Etats membres favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes par la prise en compte systématique de cette dimension, selon une approche intégrée, dans tous les projets, dans la mesure où des actions transversales ou spécifiques peuvent être soutenues<sup>1</sup>. Les actions ciblées ont « pour but d'accroître la participation et la progression durables des femmes dans le domaine de l'emploi, de lutter ainsi contre la féminisation de la pauvreté, de réduire la ségrégation fondée sur le sexe, de lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché du travail que dans l'éducation et la formation, et de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ».

---

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



**La France s'est fixé des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

### **L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel**

Le **préambule de la Constitution de 1946** proclame, à l'article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

**L'article 1 de la Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008** précise que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

### **L'égalité professionnelle, une mise en œuvre législative par sédimentations successives.**

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

- loi n°83-635 du 13 juillet 1983,
- loi n° 2001-397 du 9 mai 2001,
- loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001,
- loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

L'article 99 précise, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une pénalité, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, pourra être infligée aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle,

- loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Cette loi vise à donner priorité à la voie de la négociation collective en précisant que l'entreprise est tenue de négocier avant de pouvoir, le cas échéant, en cas d'échec des négociations, adopter un plan d'action unilatéral. L'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent négocier au préalable avant d'opter pour la voie du plan d'action unilatéral ; cependant les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues à une formalité particulière qui est la production d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations,

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



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

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

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

Malgré ces avancées législatives, une femme doit travailler plus de 3 mois supplémentaires pour gagner le même salaire annuel qu'un homme. Face à ce constat, depuis 2012, le Gouvernement, a assuré la pleine application des textes qui prévoient que les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier sur l'égalité professionnelle. Le dispositif de contrôle s'est avéré particulièrement efficace. Son bilan montre que la perspective de sanctions certes rares mais crédibles est un détonateur pour faire émerger les enjeux de l'égalité dans les entreprises. Au 28 mars 2014, ce ne sont pas moins de 5 000 accords et plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui ont été déposés par les entreprises, 10 entreprises ont été sanctionnées, 700 mises en demeure.

Dans le même temps, cette négociation a été simplifiée et les entreprises sont accompagnées : dans neuf Régions « Territoires d'excellence » (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes La Réunion). De plus, des conventions modèles ont été signées avec une vingtaine d'entreprises qui s'engagent notamment à sensibiliser les PME à l'égalité ; partout de nouveaux outils sont mis à dispositions pour faciliter les démarches ([www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr)).

**La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pleinement intégré l'objectif de développement de l'égalité et de la mixité professionnelle tant dans l'entreprise qu'en matière d'apprentissage, ainsi que dans les missions du service public de l'orientation tout au long de la vie et du service public régional de la formation professionnelle.

**La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** dispose dans son article 1 que l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. En outre, elle précise que pour soumissionner aux marchés publics les entreprises de 50 salariés et plus devront être en règle avec leurs obligations en matière d'égalité professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014. La loi



fusionne les négociations sur l'égalité professionnelle et salariale ; l'entreprise négocie désormais chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre dans le cadre d'une seule et unique négociation. La négociation s'appuie sur un rapport de situation comparée enrichi par la mesure des écarts salariaux et professionnels qui se constituent durant le déroulement de carrière et la sécurité et la santé au travail.

### **Les engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle**

- **L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004**, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, vise la négociation et la mise en place d'actions concrètes en matière d'évolution des mentalités, d'orientation scolaire, de recrutement, de formation professionnelle continue, de promotion et de mobilité, d'articulation des temps de vie ainsi que d'égalité salariale.
- **L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009**, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, précise dans son article 112, la volonté des parties signataires de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.
- **L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013** relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle, insiste sur l'approche systémique de la QVT, rappelant que « la QVT, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments incontournables pour l'égalité professionnelle et la mixité des emplois. L'égalité professionnelle doit être prise en compte de manière transversale mais des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail.



**Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » intègre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Le Programme opérationnel national a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le Programme opérationnel national FSE prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures (approche transversale) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).



Le Programme opérationnel national compte, en ce sens, un objectif spécifique au sein de l'axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels ».

Cet axe se décline ainsi :

> Objectif thématique 8 « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »

> Priorité d'investissement 5 « Adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »

> Objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle »

**L'objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » cible les écarts persistants qui touchent les femmes dans le domaine de l'emploi :**

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

### **3. QUEL DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?**

**La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années.** Elles représentent 47,7% de la population active en 2012. Cependant le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans est inférieur de 9 points à celui des hommes, et en équivalent temps plein (ETP) cet écart atteint 15 points par rapport aux hommes. C'est entre 25 et 49 ans, période où les charges familiales sont les plus lourdes, que le taux d'activité des femmes a le plus augmenté (84% en 2012). Le modèle français conjugue un fort taux d'activité féminine et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne. Cette féminisation croissante du marché du travail résulte, notamment, du spectaculaire essor de la réussite scolaire des filles, de la montée du salariat et du développement du secteur tertiaire.

**Ce constat doit cependant être nuancé au regard des taux de chômage, de sous emploi et d'inactivité plus élevés chez les femmes,** qui sont en corrélation avec la persistance des stéréotypes portant sur les rôles des femmes et des hommes et sur les métiers.

Ces stéréotypes contribuent :

- au maintien d'une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, avec pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes,
- à l'orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées,
- à une moindre reconnaissance et valorisation des emplois, occupés majoritairement par des femmes
- à des freins dans les déroulements de carrières des femmes.



## **L'égalité professionnelle et salariale est encore loin d'être réalisée, quelques chiffres l'illustrent :**

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

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

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

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

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

- **Accès aux postes à responsabilité**

En 2011, bien que les femmes représentent 18,1% des dirigeants salariés, plus de 49% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et près de 22,50% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, elles ne sont que 26,8 % à siéger dans les conseils d'administration des sociétés du CAC 40. *(Source : Dares - Analyses n°79, décembre 2013)*

- **Écarts de rémunération**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis les années 90.

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 27% à celles des hommes. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire brut

Reflétant pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi, l'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Il est également marqué parmi les cadres et les ouvriers.

Les différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise, temps de travail, type de contrat de travail, secteur d'activité) n'expliquent qu'un peu plus d'un tiers de cet écart.

*(Source : Dares - Analyses n°016, mars 2012)*



- **Conciliation des temps de vie**

Les femmes continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille et les charges domestiques. Elles y consacrent en moyenne quotidiennement 3h52 contre 2h24 pour les hommes (*Source : Insee Enquête emploi du temps 2009-2010*).

Cette inégalité dans la répartition des tâches familiales et domestiques a pour conséquence une diminution du taux d'activité des femmes en fonction du nombre d'enfants.

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

Femme	Homme
66 %	97 %

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

#### **4. OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS**

**Au regard des priorités communautaires et nationales, ainsi que de celles du Programme opérationnel national et de la législation relative à l'égalité professionnelle, la DIRECCTE des Pays de la Loire, en partenariat avec la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, lance sur le volet déconcentré du programme, le présent appel à projets d'envergure régionale.**

**Cet appel à projets a pour objet de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faisant émerger des projets novateurs et emblématiques, notamment en direction des PME, et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs.**

#### **PRIORITES DE L'APPEL A PROJETS**

**Accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches dans leurs démarches de sensibilisation, d'information, de promotion et de mise en œuvre d'une égalité professionnelle et salariale effective ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie.**

Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :





## Priorités soutenues

## Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets

---

### ✓ Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle

\* Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:

- à la nécessité de mettre en place des délégations salariales mixtes pour toutes les négociations ;

- à l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- (pour les entreprises amenées à négocier ou à renégocier) à la négociation d'accords ambitieux et innovants dans leur contenu en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, fiches-actions, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...) permettant de dépasser le formalisme qui caractérise la plupart des accords et plans d'action ;

- au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité et à leur restitution auprès des salariées

- à la mise en place de la commission Egalité Professionnelle au sein des Comités d'Entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 200 salariés ;

- sensibilisation des représentant.e.s du

---

---

personnel à l'intérêt d'intervenir directement auprès des salarié.e.s afin de permettre une « mise en négociation » fine et ajustée des problèmes rencontrés (réunions thématiques, organisations de forums thématiques inter-entreprises, ...);

---

✓ **Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale**

× Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :

- De favoriser l'égalité en matière de recrutement, notamment par la diminution du temps partiel féminin contraint à l'embauche,
- De renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion, d'identifier et de réduire les écarts femmes/hommes existants, de mettre en œuvre une dynamique de rattrapage,
- D'adapter et d'améliorer l'organisation et les conditions de travail en intégrant systématiquement une analyse sexuée des contraintes et risques professionnels,
- D'intégrer dans le Plan de Formation de l'entreprise un module spécifique sur l'égalité professionnelle,
- De favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité, par exemple en mettant en place un « entretien individuel de repositionnement professionnel » avec les salariées pour lesquelles un

---

rattrapage salarial et/ou de carrière serait nécessaire,

- De réduire les écarts de rémunération en identifiant notamment les ressorts du temps partiel contraint et en agissant sur eux, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

---

✓ **Favoriser la mixité professionnelle**

✱ Soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi, identifiés par la plateforme d'actions pour la mixité des métiers :

- métiers de l'accueil de la petite enfance et du grand âge,
  - services à la personne,
  - sécurité civile,
  - énergie, transports,
  - développement durable,
  - métiers de l'innovation technologique
  - métiers de services du commerce
- (liste non limitative)

✱ Actions d'accompagnement des entreprises

et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (identification des situations de cumuls de contraintes, discriminations indirectes, poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie des postes de travail, articulation des temps de vie, organisation de la durée du travail ...)

---

- ✗ Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise, Comité d'Entreprise et CHSCT au développement de la mixité professionnelle.

- ✗ Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.

- ✗ Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.

- ✗ Identification, évaluation et valorisation des bonnes pratiques en vue de leur diffusion

---

**✓ Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée)**

- Diagnostic et appui-conseil pour le développement de projets transférables et/ou ayant vocation à apporter des réponses concrètes, comme par exemple l'aménagement des horaires de travail, les crèches d'entreprises ou inter-entreprises, les chèques garde d'enfant ...

- Appui-conseil pour la mise en place de dispositifs incitatifs de soutien à la parentalité, pour les femmes comme pour les hommes (diffusion dans les entreprises d'outils de communication sur la parentalité des hommes, maintien intégral du salaire des femmes pendant le congé maternité et

---



---

des hommes pendant le congé paternité...);

- Capitalisation de bonnes pratiques et essaimage.

---

**TYPES D'ORGANISMES BENEFICIAIRES POSSIBLES : ACTEURS DE LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PROFESSIONNELLE**

- Branches et fédérations professionnelles, syndicats de salariés, institutions représentatives du personnel
- Entreprises, fédérations et syndicats patronaux
- Chambres consulaires, OPCA
- Têtes de réseau nationales / Associations.

**TYPES DE PROJETS**

- **Projets principalement d'appui aux structures**

Des projets d'appui aux structures seront financés dans le cadre de l'appel à projet.

Les actions qui pourront être sélectionnées seront des **actions d'envergure régionale visant principalement des actions :**

- **d'ingénierie,**
- **de sensibilisation,**
- **de formation** en direction de personnes chargées de promouvoir et/ou de mettre en œuvre l'égalité réelle et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

Seront en priorité sélectionnés les **projets novateurs, aux pratiques exemplaires et transférables,** intégrant une phase de capitalisation et d'essaimage.

**Les opérations sélectionnées devront contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Lors de l'instruction, une attention particulière sera portée :**

- **à la qualité du diagnostic,**
- **au descriptif de l'opération qui devra être précis et détaillé,**
- **aux objectifs à atteindre,**
- **aux moyens opérationnels mobilisés à cette fin.**



Seuls des projets d'envergure régionale pourront être soutenus. En effet, une attention particulière sera portée à la bonne articulation du présent appel à projets avec celui développé au niveau national, dans le cadre de l'objectif spécifique n°2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du Programme opérationnel national.

Le porteur de projet devra rendre compte expressément dans sa demande d'aide de l'absence de cofinancement FSE national pour une opération ou des opérations analogues.

**Projets non éligibles au regard de l'appel à projets :**

- projets uniquement d'appui aux personnes ;
- projets d'accompagnement de personnes bénéficiaires d'un congé parental ou d'un CLCA (axe 1 du PON);
- projets orientés vers la lutte contre les discriminations ;
- projets favorisant la diversification des choix et l'accès à la formation initiale des jeunes filles ;



## ANNEXE

### REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

#### 1. TEXTES DE REFERENCE

##### 1.1. Eligibilité des dépenses au FSE

Règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion, au FEADER et au FEAMP, portant dispositions générales applicables au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion et au FEAMP, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil

Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil

Décret éligibilité des dépenses

##### 1.2. Critères de sélection des opérations du Programme opérationnel national

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

##### 2.1. Règles communes pour la sélection des opérations

Le partenariat avec le Service des droits de femmes sera poursuivi dans le cadre de l'étude et de l'instruction des projets déposés.

**Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Le diagnostic et le descriptif des opérations doivent être précis et détaillés dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.**

**Par ailleurs, les opérations proposées seront analysées à la lumière des expérimentations conduites dans le cadre des « Territoires d'excellence », ainsi que des résultats des opérations cofinancées par les appels à projets lancés entre 2007 et 2013.**

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

- Temporalité des projets qui doit être appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
- Vérification de l'adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus (viabilité du calendrier, capacité opérationnelle et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;



- Simplicité du dossier : les personnes affectées à l'opération présentée seront idéalement affectées pour la totalité de leur temps de travail sur la durée de l'opération, démontrant ainsi l'envergure du projet tout en facilitant la gestion ;
- Capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE ;
- Capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- Capacité d'anticipation de l'opérateur aux obligations communautaires en termes de publicité.

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

## **2.2. Règles communes d'éligibilité des dépenses**

**Les dépenses présentées sont éligibles aux conditions suivantes :**

- Elles sont liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et sont supportées comptablement par l'organisme ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables justificatives probantes ;
- Elles sont engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de subvention, dans les limites fixées par le Règlement (UE) général et le Programme opérationnel ;

## **2.3. Durée de conventionnement des opérations**

L'opération pourra s'échelonner sur une période de 24 mois, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle ne devra pas avoir été commencée avant cette date.** De fait, dans le cadre de cet appel à projets, seules les dépenses engagées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 seront éligibles.

## **2.4. Cofinancement du Fonds social européen**

Le FSE interviendra en complément d'un ou plusieurs cofinanceurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement). Son taux d'intervention s'élève à hauteur de 50 % maximum du coût total du projet.

**Le financement FSE doit être d'un montant minimum prévisionnel de 30 000 € par an.**

**Des mesures de simplification sont introduites dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020, dont les taux forfaitaires.** Ainsi, les porteurs de projets disposent de deux options pour présenter le budget prévisionnel de leur opération :

- Option 1 : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes de personnels internes, augmentées de 40 % ; ce forfait permettant de couvrir l'ensemble des autres coûts du projet.





- Option 2 : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes liées à la mise en œuvre de l'opération (dépenses directes de personnels interne, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes de prestation) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculé sur la base
  - soit de 15% des dépenses directes de personnel pour les opérations dont le coût total annuel est supérieur à 500 000 € TTC,
  - soit de 20 % des dépenses directes de personnel et de fonctionnement pour les opérations dont le coût total annuel est inférieur à 500 000 € TTC.

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

### 3. RESPECT DES CRITERES DE SELECTION

Les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération, telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE.

Le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE, au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.

**Sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée communautaire » et répondant aux exigences suivantes :**

- L'effet levier et le lien direct avec l'emploi ;
- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;
- L'opportunité de l'opération au regard de projets déjà sélectionnés en régions ;
- Le caractère original, innovateur et transférable du projet.

### 4. PUBLICITE ET INFORMATION

La transparence quant à l'intervention des fonds européens, la mise en valeur du rôle de l'Europe en France et la promotion du concours de l'Union européenne figurent parmi les priorités de la Commission européenne.

Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national doit respecter les règles de publicité et d'information qui constituent une obligation réglementaire, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée. C'est pourquoi votre demande de subvention doit

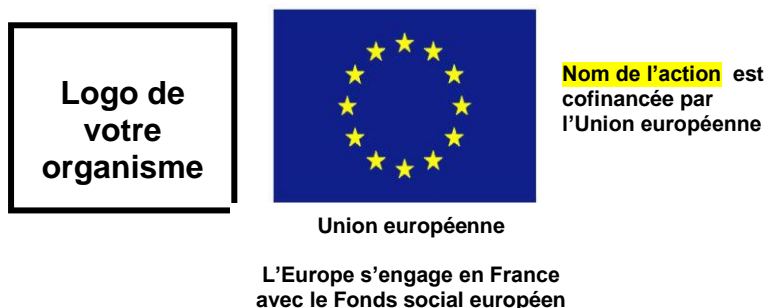


impérativement comporter un descriptif des modalités prévisionnelles du respect des obligations de publicité de l'intervention du FSE.

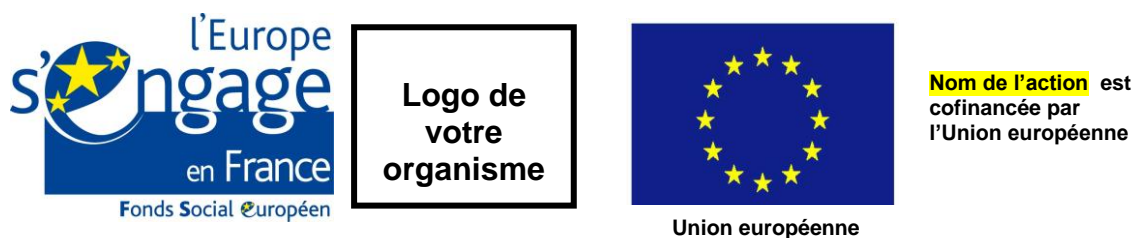
Le respect de ces règles sera vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre du projet. Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes au projet cofinancé.

L'obligation de publicité se traduit ainsi :

Exemple n°1, « le principe » :



Exemple n°2, « la variante admise par le FSE France » :



## 5. CONTACT

M.BUCCO Damien : [damien.bucco@direccte.gouv.fr](mailto:damien.bucco@direccte.gouv.fr)