

**PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL  
DU FONDS SOCIAL EUROPEEN  
POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION EN METROPOLE**

**2014 – 2020**

**Volet central**

**Appel à projets et critères de sélection**

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

**Prolongation**

La demande de subvention est obligatoirement à remplir et à déposer  
sur le site Ma Démarche FSE

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

Référence : MPN - Appel à projets égalité 2020 - Projets nationaux

**DATE LIMITE DE DEPOT DES CANDIDATURES**

**15 MAI 2020**

Le Fonds Social Européen (FSE) est l'un des cinq fonds structurels de la politique européenne de cohésion économique, sociale et territoriale dont les objectifs visent à réduire les écarts de développement existants entre les 274 régions de l'Union Européenne et à promouvoir une croissance durable, intelligente et inclusive dans ces territoires, conformément aux objectifs de la Stratégie Europe 2020. **Le FSE est le principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi.**

Le FSE est géré à travers des programmes de sept ans, la programmation actuelle couvrant la période 2014-2020. L'objectif premier du FSE est de soutenir **la création d'emplois de meilleure qualité dans l'UE et d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens** (jeunes, demandeurs d'emploi, inactifs, handicapés, salariés étudiants etc.), prioritairement en direction des **groupes les moins qualifiés et les plus exposés au chômage et à l'exclusion.**

Le FSE n'accorde pas d'aides ou d'offres d'emploi directement aux personnes individuelles mais **finance des projets** dans les pays de l'Union Européenne au niveau local ou national.

Comme les autres fonds structurels, le FSE n'intervient jamais seul pour soutenir un projet, **mais toujours en cofinancement d'autres financeurs publics et/ou privés** (Etat, collectivités locales, chambres consulaires, entreprises, etc.). Ce principe se traduit par l'obligation, pour les porteurs de projet, de trouver au préalable des financements auprès de leurs partenaires ou sur leurs fonds propres.

Les investissements du FSE s'inscrivent dans des **Programmes Opérationnels (PO)** - documents cadres composés d'un ensemble cohérents d'axe prioritaires et d'objectifs spécifiques - dans lesquels sont identifiés les types d'actions et les priorités que le FSE prévoit de cofinancer sur un territoire.

En France sur 2014-2020, le **PO national FSE métropolitain<sup>1</sup>** se décompose en 3 axes stratégiques d'intervention :

- l'axe 1, en faveur de l'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les inactifs, et le soutien à l'entrepreneuriat ;
- l'axe 2, pour l'adaptation au changement et la formation des travailleurs (notamment des seniors), des entreprises et des entrepreneurs ;
- l'axe 3, pour la promotion de l'inclusion active et la lutte contre la pauvreté.

Il est mis en œuvre par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) pour le volet central (820 millions d'euros) et par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour le volet déconcentré (2 milliards d'euros).

Le présent appel à projets vise à soutenir des projets déposés en 2020 dont la gestion est assurée par le volet central pour financer des actions d'envergure nationale. Cet appel à projets veille à la bonne articulation de la mobilisation de ce levier financier avec la stratégie nationale définie en matière de politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Les critères spécifiques de sélection des opérations susceptibles d'être financées par le volet central du programme opérationnel national FSE 2014-2020 ont été définis lors du démarrage de la programmation. Ils déclinent, en cohérence avec le diagnostic et la stratégie nationale, les critères de sélection présentés et adoptés par le Comité national de suivi (CNS) du 26 septembre 2014, et s'inscrivent dans l'objectif de concentration du programme.

Dans ce cadre, le présent document a pour objectif de décrire :

- I. Les axes, priorités d'investissement et objectifs du programme opérationnel ouverts dans le cadre de l'appel à projets Egalité 2020 du volet central ;
- II. Les critères de sélection communs à toutes les opérations du volet central ;
- III. Les modalités et le calendrier de dépôt des projets.

---

<sup>1</sup> <http://www.fse.gouv.fr/candidater-et-gerer/fse-mode-demploi/le-fse-quest-ce-que-cest/le-programme-operationnel-national-emploi-et-inclusion> et <http://www.fse.gouv.fr/ma-boite-outils/ma-base-documentaire>

# I. Appel à projets Egalité 2020



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 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).

Il a pour objet de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale effective entre les femmes et les hommes, en faisant émerger des projets novateurs et emblématiques qui œuvrent dans les champs de la mixité des métiers, de mise en places des accords professionnels, de l'accompagnement des femmes vers l'emploi ou de lever les freins périphériques et de meilleure articulation des temps de vie.

## QUEL DIAGNOSTIC DE L'EGALITE 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. Toutefois l'égalité professionnelle et salariale est encore loin d'être réalisée, quelques chiffres l'illustrent :**

- **Classification professionnelle**

Les systèmes d'évaluation des emplois et les grilles de classification professionnelle des conventions collectives, qui déterminent le coefficient et le salaire de base, sont souvent fondés sur des normes différentes selon que le travail est réalisé par des femmes ou des hommes.

D'apparence neutre, les systèmes de classification professionnelle induisent des écarts de rémunération structurels selon les sexes, au détriment des femmes (Source : Défenseur des droits - Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine – mars 2013).

- **Ecarts de rémunération**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis les années 90. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se calculent de différentes façons. La première est d'analyser la différence entre le salaire moyen de tous les hommes et de toutes les femmes sans tenir compte du temps de travail, de l'expérience professionnelle ou du diplôme obtenu. Dans ce cas, le salaire moyen des femmes est structurellement inférieur à celui des hommes. En 2014, en France, cet écart est estimé à 24 % (il était de 27 % en 1995). La deuxième façon est de calculer les écarts de salaires en équivalent temps plein (à temps de travail égal). L'écart de salaire net moyen dans le secteur privé et les entreprises publiques est alors de 18,6 % en 2014. Cet écart a diminué de 2 points depuis 2008 (Dares Analyses n° 079, décembre 2013).

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

Un inégal accès à la formation dans les entreprises : le pourcentage des salariés des entreprises de dix salariés et plus ayant participé à une action de formation, à un bilan de compétences ou à une VAE, s'établit à 43,5% en 2014. Le taux d'accès à la formation des femmes cette même année est de 40 %, en deçà de celui des hommes (46,5 %). Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, les taux d'accès à la formation sont de 62,2 % pour les hommes et de 49,6 % pour les femmes. A contrario, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, les chances d'accès à la formation sont moindres et la hiérarchie s'inverse, 15,1 % pour les hommes et 16,5 % pour les femmes. Les femmes cadres, minoritaires dans cette catégorie (36 %), sont plus fréquemment formées que les hommes (58 % contre 53 %). En revanche, lorsqu'elles sont ouvrières, elles accèdent moins souvent à la formation que les hommes.

Lancé à partir du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a connu un démarrage difficile. Ce n'est qu'à partir du mois de juin suivant que son public a commencé à croître de manière significative, progressant à 67 932 dossiers en décembre 2015. Parmi les bénéficiaires, 42% sont des femmes. (Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés 2017)

- **Articulation 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. A titre d'exemple, le taux d'activité des femmes baisse radicalement à partir du troisième enfant (il est de 43,3% en 2014 contre 88,3% pour les hommes) et le temps partiel augmente fortement (il est de 42,8% des femmes ayant trois enfants contre 6,7% pour les hommes). (Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres clés 2016)

- **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 22,5% 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)

- **Violences sexistes et sexuelles au travail**

Depuis le mois d'octobre 2017, et le mouvement « me too », on a assisté en France et dans le monde à une libération de la parole des femmes sur les violences sexistes et sexuelles. Ce mouvement trouve notamment son origine dans le monde professionnel, tous les secteurs d'activité sont concerné, aussi bien le secteur privé que le secteur public. Aucune filière professionnelle n'est épargnée par ces comportements sexistes.

Une étude réalisée par l'IFOP en janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits<sup>2</sup> montre que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène marginal : 1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Cependant, les recours devant la justice sont encore peu fréquents. En effet près de 30% des femmes actives qui ont été victimes de harcèlement n'en parlent à personne. Moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur, et seulement 5% des cas sont portés devant la justice.

Une enquête réalisée par l'IFOP<sup>3</sup> en octobre 2019 pour la Fondation Jean Jaurès vient confirmer les résultats d'enquêtes précédentes : les violences sexistes et sexuelles au travail constituent un phénomène massif en France, et en Europe. 6 européennes sur 10 ont déjà été confrontées à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail.

Pour la France, cela concerne plus d'une femme sur deux (55%). Au cours des 12 derniers mois, 18% des femmes françaises interrogées ont été victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel. 9% des femmes interrogées témoignent avoir subi un rapport sexuel forcé ou non désiré

Cette étude montre également que les violences sexistes et sexuelles ont lieu partout, dans tous les milieux professionnels, sur tout type de victimes, par tout type d'agresseurs.

Des facteurs « aggravants » ont cependant été relevés :

- Le fait de travailler dans des équipes à prédominance masculine, avec une faible mixité F/H
- Le fait de travailler en contact direct avec le public
- Le fait de devoir porter une tenue de travail obligatoire
- Le fait d'être en situation précaire (CDD, intérim, stage, mais également cheffe de famille monoparentale, etc.)

---

<sup>2</sup> <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail>

<sup>3</sup> <https://jean-jaures.org/nos-productions/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe>

- **Une surexposition des femmes aux accidents du travail et maladies professionnelles**

Depuis 15 ans, les maladies professionnelles, les accidents de travail et de trajet sont en forte augmentation chez les femmes, en particulier dans des secteurs à forte précarité : notamment celui de la santé, du nettoyage et du travail temporaire dans lesquels les accidents du travail ont augmenté de 81 % et les accidents de trajet de 43 % depuis 2001.

Pour l'année 2015, la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) a recensé 25 982 maladies professionnelles concernant des hommes (soit 51 % des maladies professionnelles en 2015) et 24 978 maladies professionnelles concernant des femmes (soit 49 %). L'écart tend à se rapprocher puisqu'entre 2000 et 2015, les maladies professionnelles reconnues connaissent une hausse de 155 % chez les femmes, contre 80 % chez les hommes, soit presque le double chez les femmes. Cette explosion du nombre de maladies professionnelles reconnues pour des femmes est concentrée dans 3 secteurs : Industries du transport, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication ; Commerce non alimentaire : + 308,4 % et activités de services : santé, nettoyage, travail temporaire : + 305,0 %. Cette évolution s'explique à la fois par une augmentation de la déclaration par les médecins (vigilance plus importante), par une meilleure reconnaissance des maladies des femmes et par l'augmentation de celles-ci due à une modification des conditions de travail et la concentration des femmes sur certains types de postes. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent l'immense majorité des maladies professionnelles reconnues chez les femmes et les hommes : 87 % en 2015. Selon l'ANACT, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les femmes (54 %) encourent plus de risque de troubles musculo-squelettiques que les hommes (46 %). Les catégories les plus confrontées à la précarité, employées et ouvrières, sont de loin les plus concernées par les TMS. Au sein de ces catégories, les femmes sont bien plus exposées que les hommes : le taux de fréquence des TMS chez les ouvrières est de 8,4 pour un million d'heures salariées contre 2,4 pour les ouvriers. Il est de 1,6 pour les employées contre 0,5 pour les employés. L'indice de gravité des TMS touchant les femmes est supérieur à celui des hommes dans toutes les catégories socioprofessionnelles, et il est trois fois plus important chez les ouvrières que chez les ouvriers. Les professions d'agent.e.s d'entretien, d'aide à domicile et d'aide-ménagère, où les femmes sont surreprésentées, sont particulièrement propices à l'hyper-sollicitation des membres supérieurs ainsi qu'à des postures inconfortables et répétées. Cette pénibilité est renforcée par une pression constante sur le rythme de travail.

Les accidents du travail ayant entraîné un arrêt sont en baisse sur la population générale. Si les accidents du travail et les accidents de trajet restent plus importants chez les hommes, depuis une quinzaine d'années, l'analyse sexuée réalisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) des données compilées par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) révèle néanmoins une évolution inverse chez les hommes et les femmes : baisse continue chez les hommes, augmentation pour les femmes. Selon la photographie statistique de l'ANACT publiée en mars 2017, « si les accidents du travail avec arrêt baissent globalement de 15,3 % entre 2001 et 2015, ils progressent pour les femmes. Sur cette période de 14 ans, les accidents du travail ont augmenté de 28 % pour les femmes tandis qu'ils ont baissé de 28,6 % pour les hommes. (Source : rapport du HCE « La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité », mai 2017)

## **II. Les axes, priorités d'investissement et objectifs du Programme opérationnel ouverts dans le cadre de l'appel à projets**

**Au titre de l'Axe 1 : accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat<sup>4</sup>**

**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 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 et les parents étant ou ayant été en congé parental et/ou bénéficiaires ou ayant été bénéficiaires d'un complément de libre choix d'activité (CLCA) ».

**Typologie d'actions :**

**Soutien aux personnes uniquement**

Seront principalement financées les actions favorisant l'accompagnement personnalisé à travers des services et des prestations adaptées à la situation de la spécificité du public cible des femmes, tels que :

- l'accueil, l'entretien d'inscription, le diagnostic personnalisé, l'appui à la construction d'un projet professionnel, l'élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action, le suivi et l'accompagnement adapté ;
- l'appui intensif dans la stratégie de recherche d'emploi ;
- les actions de suivi de formation et dans l'emploi ;
- favoriser les modules de découverte des métiers permettant de vérifier ou de valider un projet professionnel ;
- favoriser les ateliers de recherche d'emploi adaptés à la situation des femmes, et plus particulièrement dans des territoires les plus fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville et zones de revitalisation rurale) ;
- favoriser les actions visant à lever les freins à l'emploi (garde d'enfants, perte de confiance en soi à la suite de violences domestiques, mobilité, etc.) ;
- l'accompagnement des femmes vers un champ plus diversifié de filières et de métiers, identifiés comme porteurs d'emploi ;
- lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle

Les actions proposées devront apporter une plus-value et une complémentarité par rapport à celles mises en œuvre par le service public de l'emploi. Le public visé est celui des femmes demandeuses d'emploi et plus particulièrement : des demandeuses d'emploi de longue durée, seniors, travailleuses porteuses de handicap, des résidentes de quartiers de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurales, femmes ayant arrêté de travailler pour élever un ou des enfant(s) ou pour prendre soin d'un proche dépendant.

Les actions financées doivent permettre une entrée à court terme dans l'emploi des participantes et doivent impérativement s'inscrire dans une logique de parcours.

<sup>4</sup> Conformément aux lignes de partage Etat/Régions sur le PON FSE 2014-2020, l'accompagnement des femmes créatrices d'entreprises n'est pas éligible au volet central.

## Au titre de l'axe 2 : anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels

### Priorité d'investissement 8.5 : l'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 » cible les écarts persistants qui touchent les femmes dans le domaine de l'emploi

Cet objectif a pour priorité principale d'agir sur des actions permettant de lutter contre :

- la ségrégation horizontale et verticale des femmes ;
- des rémunérations plus faibles ;
- des difficultés pour articuler les temps de vie, professionnelle et personnelle ;
- une surexposition des femmes aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- l'impact de la maternité sur le déroulé de carrière des femmes ;
- la nécessaire prise en compte des violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé sécurité au travail ;

Typologie d'actions :

**Appui aux structures (ingénierie)**

Sont privilégiées les actions soutenant la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale (sensibilisation des acteurs de la négociation) et/ou favorisant l'accompagnement des entreprises et des branches dans leur politique d'égalité professionnelle de mise en places des accords d'égalité et plus particulièrement la nouvelle mesure de l'index d'égalité femmes hommes.

**Il s'agit d'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. Cela à destination des employeurs salariés et non-salariés, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel, des partenaires sociaux.**

- Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale ;
- Favoriser la mixité professionnelle femme/homme en particulier dans les filières et métiers porteur d'emploi (soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement, actions de communication et de sensibilisation des salariés et de l'encadrement, analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des femmes dans des métiers non mixtes) ;
- Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée) ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Mieux prendre en compte les risques professionnels des métiers à prédominance féminine ;
- Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle : ces accords égalité visent à :
  - ❖ Réduire les inégalités salariales ;
  - ❖ Favoriser la mixité des métiers : favoriser l'embauche de femmes dans les métiers très masculinisés et l'embauche d'hommes dans les métiers féminisés ;
  - ❖ Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
  - ❖ Améliorer la prévention des risques dans les métiers à prédominance féminine ;
  - ❖ Intégrer les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention, de SST et de QVP
  - ❖ Favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels.

## Au titre de l'axe 3 : lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

### Priorité d'investissement 9.1 : promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination

Objectif spécifique 1: « Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des femmes en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale »

#### Typologie d'actions

**Soutien aux personnes uniquement**

Sont privilégiées les actions de mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi eu égard aux différents types de freins à lever, dans une approche globale de la personne (il s'agit uniquement du public féminin). Il s'agit d'amener la personne à conduire un projet professionnel construit, par exemple, via un référent unique de parcours ou dans le cadre d'un accompagnement global. Ces actions pourront notamment inclure des pré-bilans d'orientation professionnelle pour celles ayant arrêté de travailler et envisageant de se réinsérer dans le marché du travail.

Objectif spécifique 2: « Mobilisation des employeurs et les entreprises dans le parcours d'insertion »

#### Typologie d'actions :

**Appui aux structures (ingénierie)**

Sont privilégiées :

- Les actions de capitalisation et de valorisation d'expériences/expérimentations réussies avec les employeurs. Dans ce cadre, seront particulièrement mises en avant les bonnes pratiques en matières d'articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle, de soutien au développement de nouvelle forme d'organisation du travail (télétravail...) et de soutien aux solutions de mode d'accueil ;
- Les démarches d'animation territoriale visant à rapprocher les acteurs de l'emploi des branches et des partenaires sociaux.



### **III. Les critères de sélection communs à toutes les opérations du volet central**

Les financements européens seront exclusivement attribués à des opérations individuelles. Le présent appel à projets vise exclusivement les opérations dont la gestion sera assurée directement par la DGEFP - Mission des projets nationaux. Ces critères de sélection ne s'appliquent qu'aux opérations gérées directement par la Mission des projets nationaux, les opérations sous-jacentes gérées par les organismes intermédiaires ne sont pas concernées.

Cet appel à projets est le dernier appel à projets prévu sur la programmation FSE 2014 - 2020 relatif au sujet Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **1. Règles de sélection des opérations**

##### **1.1 Règles communes pour la sélection des opérations cofinancées par le Fonds social européen**

Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le programme opérationnel au niveau de chaque axe, priorité d'investissement et objectif spécifique. 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.

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

- la logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats) ;
- la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet d'envergure nationale ;
- la capacité du projet à attirer d'autres sources de financement ;
- les démarches de structuration des projets et des réseaux à l'échelle nationale ;
- la capacité à soutenir des partenariats intersectoriels et territoriaux pour favoriser une approche intégrée et globale en matière d'emploi et d'inclusion active ;
- le caractère structurant, innovateur et transférable du projet ;
- l'articulation des fonds ;
- l'effet levier pour l'emploi et l'inclusion ;
- l'articulation avec les financements publics sur des dispositifs de la politique publique de l'emploi, tels que les dispositifs financés dans le cadre des appels à projets du plan d'investissement dans les compétences ;
- le caractère anticipatif des opérations sur les problématiques de mutations économiques ;
- la simplicité de mise en œuvre.

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

- la temporalité des projets qui doit être appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
- la vérification de l'adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus (viabilité du calendrier, capacité opérationnelles et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;
- la capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE ;
- la capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- la capacité de l'opérateur à respecter les procédures d'achats et de mises en concurrence ;
- la capacité de l'opérateur à prendre en compte les obligations européennes en termes de publicité.

## **Le partenariat avec le Service des droits de femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera poursuivi dans le cadre de l'étude et de l'instruction des projets déposés.**

Les projets seront également évalués en fonction de leur prise en compte de deux priorités horizontales assignées au FSE :

- L'égalité des chances et la non-discrimination : le PON FSE vise à encourager l'égalité des chances et lutter contre toute forme de discrimination. Il concilie une approche transversale et un ciblage spécifique. Les porteurs de projets devront décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe dans la conduite de leurs actions, telle que la mise en place de :
  - parcours intégrés pour les publics les plus en difficulté ;
  - diagnostics territoriaux et stratégies adaptées selon le type de discrimination ; ciblage sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
  - accompagnement des acteurs de l'emploi dans la diversification des recrutements ;
  - mobilisation des partenaires sociaux et des branches professionnelles contre les discriminations pour la diversité à travers des actions de sensibilisation et de négociation collective.
- le développement durable : le financement FSE doit permettre d'agir en faveur du développement durable afin d'améliorer le bien-être et les conditions de vie des générations présentes et à venir. Un projet durable est à la fois social, écologique et économique.

Pour déterminer le possible impact d'un projet sur l'un des principes horizontaux, une réflexion peut être engagée selon le processus suivant :

- dresser un état des lieux succinct de la situation relative au principe horizontal visé, au regard du champ d'intervention donné, du secteur ou de la branche professionnelle dont le projet relève ;
- sur la base des constats ou du diagnostic établis, définir des objectifs mesurables ;
- déterminer des moyens adaptés au changement de situation ;
- prévoir un processus de suivi et d'évaluation.

### ➤ **Réduction de la charge administrative pesant sur les bénéficiaires**

La forfaitisation des coûts évite à un bénéficiaire de devoir justifier les dépenses déclarées à partir de pièces justificatives (factures, justificatifs d'acquiescement, justificatifs de réalisation, etc.). Elle diminue donc la charge administrative supportée par le bénéficiaire, liée aux différents niveaux de contrôle et accroît sa sécurité juridique.

Les règlements prévoient plusieurs outils et procédures permettant de recourir aux forfaits sans qu'une étude préalable (laquelle représente un frein à la mise en place de tels systèmes) ne soit nécessaire pour justifier que le forfait est juste, équitable et vérifiable.

La réglementation prévoit trois taux forfaitaires :

- un taux de 15 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait de dépenses de fonctionnement indirectes ;
- un taux de 40 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait correspondant à l'ensemble des coûts restants de l'opération ;
- pour les opérations de moins de 500 000€ de coût total éligible par an et éligibles<sup>5</sup>, un taux forfaitaire de 20 % appliqué aux dépenses directes de fonctionnement (hors dépenses directes de prestations) pour calculer un forfait de dépenses de fonctionnement indirectes.

---

<sup>5</sup> cf. article 3 de l'arrêté du 1er avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes des opérations recevant une participation du Fonds social européen et de l'initiative pour l'emploi des jeunes au titre des programmes opérationnels nationaux ou régionaux mobilisant des crédits FSE et IEJ : « Outre les opérations d'un coût supérieur à 500 000 euros par année civile, sont exclues du présent régime de forfaitisation :

- les opérations qui ne génèrent par construction aucune dépense indirecte;
- les opérations se confondant avec l'activité de la structure, pour la période considérée;
- les opérations portées par l'Association pour la formation professionnelle des adultes;
- les opérations portées par les missions locales et les permanences d'accueil d'information et d'orientation;
- les opérations portées par les organismes paritaires collecteurs agréés
- les opérations mises en œuvre dans les départements d'outre-mer ».

Dans le cadre du recours au forfait 40 %, les opérateurs devront établir, au sein de leur demande, des plans de financement au réel, afin de permettre au service instructeur d'analyser la pertinence de ce forfait sur la base d'un examen approfondi des montants prévisionnels.

Par ailleurs, l'article 68 § 2 du règlement général portant dispositions communes n°1303/2013 permet l'utilisation des coûts horaires unitaires pour le calcul des frais de personnel liés à la mise en œuvre de l'opération. En effet, il dispose que « pour la détermination des frais de personnel liés à la mise en œuvre d'une opération, il est possible de calculer le taux horaire applicable en divisant la dernière moyenne annuelle connue des salaires bruts par 1 720 heures ».

Le règlement Omnibus modifiant le règlement 1303/2013 a introduit de nouvelles possibilités pour l'utilisation des 1720 heures : « pour la détermination des frais de personnel, il est possible de calculer un taux horaire applicable en divisant la dernière moyenne annuelle connue des salaires bruts par 1 720 heures pour les personnes travaillant à temps plein ou par le prorata d'heures correspondant à 1 720 heures pour les personnes travaillant à temps partiel. »

Le taux horaire obtenu est donc multiplié par le nombre d'heures travaillées et vérifié sur l'opération afin d'obtenir les frais de personnel. Ainsi, au moment du contrôle de service fait, le taux horaire est considéré comme justifié. Seul le temps passé sur l'opération doit faire l'objet d'une vérification.

**Dans le cadre de l'instruction, le service gestionnaire valide le choix de l'option de coûts simplifiés (OCS) sollicitée dans le dossier de demande de financement. Ainsi, le service instructeur peut être amené à demander au porteur de projet de modifier son projet en vue de l'application d'un autre forfait.**

**Dans tous les cas, la simplification des plans de financement des dossiers sera recherchée au maximum.**

## **1.2 Règles particulières pour la sélection des opérations du volet central**

L'objectif du Fonds social européen est de concentrer le cofinancement sur les actions du projet et non sur les frais de fonctionnement de la structure. C'est pourquoi les règles particulières suivantes seront appliquées à l'ensemble des dossiers sélectionnés.

### **➤ Seules des opérations d'envergure nationale pourront être financées**

L'objectif est de financer des opérations et dispositifs d'envergure nationale, soit dans leur mise en œuvre soit dans leur impact attendu. A cet égard, seront retenues sur le volet central des opérations visant exclusivement une réalisation et/ou un impact à l'échelle de la France métropolitaine.

Des opérations d'expérimentation et d'essaimage territoriaux – concernant au minimum deux régions administratives<sup>6</sup> – pourront être financées. A contrario, les opérations qui prennent en compte une stratégie territoriale spécifiquement identifiée et visent exclusivement des projets et/ou publics eu égard à cette stratégie ne pourront pas être financées sur le volet central<sup>7</sup>.

### **➤ Durée des opérations**

Seuls les dossiers concernant des opérations ayant commencé au cours de l'année 2019 ou 2020 seront sélectionnés au titre des critères de sélection visés. Le conventionnement pourra être pluriannuel et couvrira une période de réalisation allant au maximum jusqu'au 31 décembre 2020. Les besoins de cofinancement FSE pour une extension des réalisations sur l'année 2021 pourront faire l'objet d'un examen dans le cadre d'avenant aux opérations conventionnées dans le cadre du présent appel à projets.

Les opérateurs du volet central bénéficiant déjà d'une convention au titre des exercices 2019 et 2020 ne peuvent pas déposer de nouvelles demandes de subvention.

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

<sup>6</sup> Au sens de la nouvelle cartographie au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<sup>7</sup> Dans ce cas de figure, le candidat pourra répondre aux appels à projets correspondant à chaque région cible de son projet, sous réserve des critères fixés par chaque autorité de gestion déléguée concernée.

### ➤ **Aucune opération n'est sélectionnée en dessous de 100 000 € de FSE**

Cette règle répond à la nécessité de favoriser au niveau central le montage de projets structurants et de grande ampleur, tout en limitant les coûts de gestion liés aux règles spécifiques du FSE pour les opérateurs et l'autorité de gestion.

**L'autorité de gestion prend en considération les disponibilités de crédits au titre de chaque axe d'intervention et peut motiver un refus au regard de l'insuffisance de ces dernières.**

### ➤ **Public éligible**

Axe 1 : les femmes demandeurs d'emploi ou inactives

Axe 3 : les femmes éloignées de l'emploi en réinsertion sociale et professionnelle

### ➤ **Critères d'exclusion**

**Compte tenu de la difficulté à mesurer précisément l'impact sur la situation des publics bénéficiaires face à l'emploi et à justifier de l'effet-levier de l'intervention du FSE, les opérations suivantes seront exclues :**

- les opérations de sensibilisation ;
- les opérations de type « forums », visant exclusivement le financement de manifestations ou de séminaires ;
- les opérations ayant pour objet exclusif ou principal le financement d'études ;
- le financement de site internet ;
- les opérations ayant pour objet exclusif ou principal le financement du fonctionnement de structures.

L'autorité de gestion veille à la bonne articulation et à la complémentarité des interventions du FSE entre le volet central et le volet géré par les services déconcentrés de l'Etat. Elle s'assure également de la cohérence entre les interventions centrales de l'Etat et celles des opérateurs délégataires de gestion. C'est pourquoi il n'est pas possible de déposer des demandes au titre d'objectifs spécifiques non-inscrits dans l'appel à projets.

### ➤ **Taux d'intervention FSE**

Le taux maximum d'intervention FSE prévu pour chaque axe d'intervention est fixé à **60 %** du coût total éligible de l'opération.

### ➤ **Plafond de prise en charge des rémunérations dans le coût total du projet cofinancé par le FSE**

Le plafond maximum de rémunération pouvant être pris en compte pour un cofinancement au titre du FSE est fixé à 122 600 € de salaire annuel brut chargé en 2019<sup>8</sup>. Ce montant correspond à 1,7 fois l'estimation du salaire moyen d'un cadre (dirigeant ou non), calculé en salaire annuel brut chargé (toutes charges comprises, le taux de cotisation patronale obligatoire étant estimé à 42% en moyenne). Les structures concernées demeurent libres de fixer des rémunérations comme elles le souhaitent, mais les montants dépassant le plafond ne sont alors pas pris en compte pour la détermination du montant FSE<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Cette base, établie en 2014, est fondée sur les dernières données INSEE disponibles, relatives à l'année 2011. Le salaire moyen net mensuel est de 3988€. En prenant un compte un pourcentage de charges sociales (salariale et patronale) de 42% et une inflation annuelle de 2%, le cout salarial annuel est estimé à  $3988 \times 1.42 \times 12 \times (1.02)^3 = 72\,115\text{€}$ . Ce salaire majoré de 70% s'élève donc à  $72115 \times 1.7 = 122\,595,50\text{€}$  arrondi à 122 600€. Ce plafond n'a pas été réévalué en 2015 et 2016, au regard du faible niveau d'inflation constatée.

<sup>9</sup> Le montant plafonné est l'**assiette de rémunération individuelle de chaque agent** affecté à l'opération, à laquelle une clé d'affectation peut être appliquée. Par exemple, si une personne travaillant à temps plein et rémunérée à hauteur de 150 000€ participe à mi-temps à une action cofinancée, la dépense éligible retenue au titre de ce salarié est 50% de l'assiette plafonnée à 122 600€ soit 61300€ (eu lieu de 75000€ sans plafonnement).

Ce plafond **correspond à un temps plein annuel**. Il varie ainsi en fonction de la quotité de travail et de la durée du contrat de travail. Par exemple, dans le cas de personnel ne travaillant pas à temps complet dans la structure sollicitant l'aide (soit contrat à temps partiel, soit arrivée ou départ en court d'année), le plafond de 122 600€ est proratisé en fonction du temps de travail effectif du salarié concerné (le plafond de rémunération d'un salarié à 4/5 est de  $122\,600 \times 4/5 = 98\,080\text{€}$ ).

### ➤ **Inéligibilité des fonctions support au sein du poste de dépenses directes de personnel**

Les salaires des employés affectés à des fonctions support (délégué général, président de structure, ressources humaines, assistant, secrétaire, comptable, contrôleur de gestion ou directeur financier...) sont inéligibles au sein du poste de dépenses directes de personnel et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, prises en charge de façon forfaitaire.

**Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire peut être amené à écarter toute dépense ne produisant pas d'effets directs sur les publics cibles ou ne contribuant pas suffisamment à la réalisation de l'objectif de l'opération.**

### ➤ **Plafond de prise en charge des frais de restauration et d'hôtellerie**

**Seules les dépenses de restauration, d'hébergement et de déplacement des personnels valorisés en dépenses directes de personnel sont éligibles.**

Les dépenses de restauration sont plafonnées à 20 € par repas et par personne affectée directement à l'opération.

Les dépenses d'hôtellerie sont plafonnées à 100 € par nuitée et par personne affectée directement à l'opération. Ce plafond est porté à 120 € pour les nuitées à Paris intra-muros<sup>10</sup>.

Le plafonnement ne dispense pas le bénéficiaire de présenter les pièces justificatives de dépenses si elles n'ont pas pu être intégrées dans un forfait.

### ➤ **Plafond de prise en charge des valorisations des bénévoles**

La valorisation des bénévoles doit être réalisée uniquement sur des personnes non salariées (pour les opérateurs de type « têtes de réseau », seules les personnes non salariées des structures adhérentes ou affiliées à la tête de réseau peuvent être valorisées). Les dépenses de bénévolat sont valorisées et plafonnées au SMIC horaire.

### ➤ **Qualification et exclusion de dépenses directes de fonctionnement et de prestation en fonction de leur affectation**

Les postes des dépenses directes de fonctionnement et de prestations doivent être imputables à 100% sur l'opération FSE car directement et intégralement liées à cette opération. Ces postes de dépenses directes doivent comprendre uniquement les dépenses qui n'auraient pas été supportées par la structure sans le cofinancement FSE.

Inéligibilité des dépenses d'abonnement SNCF, presse..., d'adhésion à des réseaux, à des syndicats d'employeurs, etc.

### ➤ **Ressources à affecter aux projets**

Lorsque le porteur de projet bénéficie, en tant que tête de réseau notamment, de cotisations d'adhérents ou de structures affiliées, il doit affecter une quote-part de ces cotisations au projet cofinancé. Cette quote-part doit être objectivée sur la base de critères rationnels à due proportion de ce que le projet représente dans l'activité de la structure. La quote-part déterminée au cours de l'instruction du dossier ne pourra être modifiée en cours de projet.

---

<sup>10</sup> En décembre 2015, selon les données INSEE, le coût moyen en France métropolitaine d'une nuitée est 81,03€ pour un hôtel 2 étoiles et 122,28€ pour 3 étoiles (petit déjeuner inclus).

## **2. Règles communes d'éligibilité et de justification 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 (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux et européens applicables) ;
- 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 général et le Programme opérationnel.

Par ailleurs, conformément au règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives aux Fonds ESI, chapitre III, article 65, une opération n'est pas retenue pour bénéficier du soutien du FSE si elle a été matériellement achevée ou totalement mise en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme ne soit soumise par le bénéficiaire à l'autorité de gestion, que tous les paiements s'y rapportant aient ou non été effectués par le bénéficiaire.

## **3. Textes de référence**

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 n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes cofinancés par les fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020

Arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020

Arrêté du 25 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020

## **4. Architecture de gestion du FSE**

La mise en œuvre du FSE au titre des présents critères de sélection respecte la répartition des compétences entre les différents programmes opérationnels des Fonds européens structurels et d'investissement (FESI) :

- programmes opérationnels régionaux FEDER/FSE (et IEJ, le cas échéant) des Conseils régionaux ;
- programme opérationnel national pour la mise en œuvre de l'initiative pour l'emploi des jeunes ;
- programme national FEADER.

Elle s'assure également de la bonne articulation des interventions du volet central avec celles des services déconcentrés (DIRECCTE) au titre du PON FSE.

L'autorité de gestion veille au respect des lignes de partage prévues dans l'accord de partenariat du 8 août 2014 et dans les accords définis au niveau local, notamment s'agissant de la priorité d'investissement 8.3 relative à la création d'entreprise, particulièrement concernée par les interventions du volet central.

## 5. Publicité 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 l'Union européenne. Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole doit respecter les règles de publicité et d'information qui constituent une obligation réglementaire, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée<sup>11</sup>.

Le règlement FSE n° 1304/13 précise à l'article 20 que :

- les bénéficiaires s'assurent que les participants à l'opération ont été explicitement informés du soutien du FSE ;
- tout document relatif à la mise en œuvre d'une opération, y compris toute attestation de participation ou autre, concernant une opération de ce type comprend, lorsqu'il est destiné au public ou aux participants, une mention indiquant que l'opération a bénéficié du FSE (sur le site web, le cas échéant).

Pour les projets dont le montant est supérieur à 500 000 €, l'obligation de publicité est renforcée. Notamment, apposer un panneau ou une plaque d'affichage permanent dans ses locaux est requis.

C'est pourquoi toute 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.

## 6. Respect des obligations de collecte et de suivi des données des participants

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 contient des dispositions renforcées en matière de suivi des participants aux opérations cofinancées par le Fonds social européen.

Afin de mesurer les progrès réalisés pour les cibles fixées dans le programme FSE, l'Union européenne veut s'assurer que des données fiables et robustes seront disponibles en continu pour être agrégées aux niveaux français et européen. Ces données doivent permettre de faire la preuve de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique de cohésion sociale ; elles contribueront aussi au pilotage et à la mesure de la performance et de l'impact des programmes.

Ainsi, en 2014-2020, les modalités de saisie des données de base relatives aux entrées et sorties des participants évoluent fortement. Les porteurs de projet, désormais responsables de la saisie, devront obligatoirement renseigner les données relatives à chaque participant, et non plus de manière agrégée.

Dans ce cadre, la DGEFP met à disposition des porteurs de projet via la plateforme « mademarchefse », un questionnaire de recueil des données à l'entrée des participants dans une opération FSE (cf. annexe).

---

<sup>11</sup> Cf. Tutoriel sur les règles de publicité et d'information pour les programmes nationaux du Fonds Social Européen sur le site <http://www.fse.gouv.fr/ma-boite-outils/ma-base-documentaire>

## **IV. Les modalités et le calendrier de dépôt des projets**

La date limite de dépôt des demandes est le **15 mai 2020**. Le présent document est publié sur le site internet [www.fse.gouv.fr](http://www.fse.gouv.fr). Les demandes doivent être obligatoirement déposées sur la plateforme « mademarchefse » à l'adresse suivante :

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

Aucune demande adressée par voie postale ou par courriel ne pourra être considérée comme recevable.

**Attention** : dans « mademarchefse », le code région administrative à sélectionner est : **900 – volet national du FSE** et la référence de l'appel à projets : **MPN - Appel à projets égalité 2020 - Projets nationaux**.

Les demandes déposées avec un mauvais code ne sont pas transmises au service gestionnaire.



# ANNEXE 1



**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 : 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 horizontal d'intervention des fonds structurels pour la programmation 2014-2020, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration systématique de cette dimension sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le Fonds social européen (FSE).

**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 »

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>12</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 l'articulation 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 ».



**La France s'est fixée 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 ».

<sup>12</sup> Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil, relatif au Fonds social européen – article 7

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

Depuis 30 ans, de nombreuses lois ont fixé 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.

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. On recense, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 2 909 textes signés en 2014 par des représentants syndicaux et abordant le thème de l'égalité professionnelle, soit 9% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année (*Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)*).

De plus, le réseau ERE - Entreprises du Réseau pour l'Égalité - réseau multi-secteurs qui a vocation à réunir les grands Groupes engagés dans l'égalité professionnelle, regroupant entre autres, les entreprises du SBF 120<sup>13</sup>, a été créé afin de partager les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et de sensibiliser les PME avec lesquelles elles travaillent, à l'égalité ; des outils sont mis à disposition pour faciliter les démarches ([www.ega-pro.femmes.gouv.fr](http://www.ega-pro.femmes.gouv.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** 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 pour les contrats passés à partir 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.

---

<sup>13</sup> Indice boursier de référence, « Société des Bourses françaises »

**La loi relative au dialogue social et à l'emploi n°2015-994 du 17 août 2015** réorganise la négociation obligatoire, désormais séquencée en deux parties : une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle 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, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Dans cette situation, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle<sup>14</sup>.

Dans le cadre du **Comité interministériel aux droits des femmes** et à l'égalité entre les femmes et les hommes tenu le 8 mars 2018, le Gouvernement a réaffirmé son ambition de s'attaquer aux inégalités professionnelles et aux discriminations, et a présenté un plan d'action ambitieux à l'issue d'une concertation avec les organisations syndicales et patronales, le 9 mai 2018. Construit autour de 15 actions dont certaines sont inscrites dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce plan d'action vise à :

- lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, via notamment une meilleure formation des acteurs, une mobilisation des acteurs du dialogue social et un accompagnement renforcé des victimes.
- en finir avec les écarts de salaires inexplicables (9% au niveau national), en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats
- faire progresser l'égalité professionnelle à tous les niveaux (embauche, formation, articulation des temps de vie ...)

**La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** prévoit 5 nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> Mars 2020 (et du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés), toutes les entreprises d'au moins 50 collaborateurs devront avoir mesuré leur index de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'aide d'un outil commun composé de 5 indicateurs : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes, les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, le pourcentage de salariées augmentées après la maternité et la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chaque année les entreprises devront recalculer et publier leur Index de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises en dessous de 75 points, sur 100 maximum, devront prendre des mesures de corrections, sinon elles encourront une pénalité financière. Le but de l'Index est d'appliquer le principe « A travail égal, salaire égal ».

---

<sup>14</sup> Cf Article L2242-8 du Code du 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.

## La convention Tripartite Etat CNAF et Pôle Emploi

Fin 2013, une impulsion politique a été donnée pour accompagner l'insertion professionnelle des femmes allocataires CLCA et PrePare. Un budget de 20 millions d'euros de FSE a été fléché sur cet objectif et une convention entre l'Etat, la CNAF (Caisse Nationale Allocations Familiales) et Pôle emploi a été formalisée à cet effet. Pôle Emploi et la CNAF se sont engagés à mettre en place, en lien avec leurs partenaires locaux, une offre de service adressée au public cible de la convention.

Le suivi de la convention a été assuré dans le cadre du comité piloté par le Service des Droits des femmes et de l'Egalité entre les femmes et les hommes de la Délégation général de la Cohésion sociale (DGCS), composé de représentants et représentantes de Pôle Emploi, de la CNAF de la DGEFP (Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et de la DGCS. En 2018, au regard de l'importante sous consommation de l'enveloppe fléchée, le comité de pilotage a proposé de redéployer les crédits sur d'autres actions en faveur de l'emploi des femmes, conformément à l'article V de la convention : « *Le montant du Fonds social européen affecté au déploiement de la présente convention s'élève, durant la période 2014-2020 à 20 M€. Tout reliquat dans l'utilisation prévue de ce montant est affecté au financement d'actions locales destinées à renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et en priorité aux actions visant les femmes les plus éloignées de l'emploi telles que prévues par la convention-cadre signée par Pôle emploi, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère des droits des femmes du 28 juin 2013.* ».

A l'issue du comité de pilotage qui a réuni les représentants de l'Etat (DGCS, DGEFP, SDFE) de la CNAF et de Pôle Emploi il a été décidé d'affecter 50% de l'enveloppe, soit 10 M€ à Pôle Emploi répartie entre l'axe 1 (7M€) et l'axe 3 (3M€) du PON FSE et de lancer un autre appel à projets dédié à la CNAF. Cette appel à projets a été publié en février 2019, la CNAF a déposé 3 projets pour le montant total de la subvention FSE de 640 000€.

Ainsi, au regard de la convention tripartite qui stipule que le reliquat de 20M€ restant doit être imputé à d'autres projets sur la thématique de l'égalité professionnelle femmes hommes, la Mission des projets nationaux de la DGEFP, en collaboration avec le Service des Droits des femmes et de l'égalité de la DGCS publie ce dernier appel à projets au titre de la programmation PON FSE 2014-2020

## ANNEXE 2



### Questionnaire de recueil des données à l'entrée des participants dans une opération cofinancée par le Fonds social européen (FSE)<sup>15</sup>

Madame, Monsieur,

Vous participez à une action cofinancée par le Fonds social européen (FSE) ou l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ). Le FSE et l'IEJ sont des instruments de l'Union européenne pour promouvoir l'emploi, la formation professionnelle et l'inclusion sociale.

L'Union européenne et la France se sont engagées à évaluer l'efficacité des actions financées par l'argent européen. Dans ce but, le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 rend obligatoire la collecte de certaines données sur la situation de chacune des personnes qui participent à une action.

Les données recueillies par ce questionnaire feront l'objet d'un traitement informatique destiné :

- A connaître l'évolution de votre situation personnelle entre le début et la fin de l'action,
- A évaluer l'utilisation de l'argent du Fonds social européen en France. Certains participants pourront être recontactés dans le cadre d'enquêtes plus approfondies.

Si vous voulez participer à l'action, vous avez l'obligation de fournir les données demandées, sauf pour les questions où il existe la possibilité de répondre « *Ne souhaite pas répondre / ne sait pas* ».

Nous vous prions de veiller à l'exactitude, à la précision et à la lisibilité de vos réponses.

Nous vous remercions de votre coopération.

#### **Responsable du traitement :**

Le Responsable du traitement des données collectées par ce questionnaire est la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), en tant qu'autorité de gestion des programmes opérationnels nationaux du Fonds social européen (FSE) et de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) de 2014 à 2020.

Ministère du travail, DGEFP, sous-direction Europe et International, 14 avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP.

#### **Destinataires des données :**

Les destinataires de vos données sont les organismes chargés de la gestion du FSE et de l'IEJ en France ainsi que les autorités et services nationaux et européens chargés du contrôle de leur bonne utilisation.

Au sein de ces organismes et services, les agents ayant accès à vos données sont ceux qui ont besoin d'y avoir accès pour accomplir les missions qui leur sont confiées.

#### **Enregistrement et conservation des données :**

Les données recueillies vont être enregistrées dans le système d'information « Ma démarche FSE » par l'organisme mettant en œuvre l'action à laquelle vous participez.

Cet organisme a l'obligation de détruire ce questionnaire papier dès que les données qu'il contient auront été saisies dans le système d'information « Ma démarche FSE ».

Les données enregistrées dans le système d'information « Ma démarche FSE » seront conservées jusqu'au 31 décembre 2033 conformément aux obligations de contrôle et de conservation des données imposées par les règlements européens.

#### **Vos droits :**

Vous disposez d'un droit d'accès et de rectification concernant vos données. Pour l'exercer, veuillez contacter le Délégué à la Protection des données : [protectiondesdonneesdgefp@emploi.gouv.fr](mailto:protectiondesdonneesdgefp@emploi.gouv.fr)

Si vous estimez, après avoir contacté le Délégué à la Protection des Données, que vos droits ne sont pas respectés ou que le dispositif mis en œuvre n'est pas conforme aux règles de protection des données, vous pouvez adresser une réclamation à la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

<sup>15</sup>Questionnaire rédigé par le Ministère du Travail – version du 26 novembre 2018. Cette version se substitue à toute version antérieure, qui ne doit plus être utilisée.

Ce questionnaire est à destination de l'organisme mettant en œuvre l'opération financée par le FSE et non de la DGEFP.

## Coordonnées du participant

NOM (en capitales) : .....

PRENOM (en capitales) : .....

Date de naissance : ..... (jj/mm/année) Sexe : homme  femme

Commune de naissance (avec code postal, 99999 si à l'étranger) :  
.....

Adresse à l'entrée dans l'opération (n° et nom de rue) : .....

Code postal : ..... Commune : .....

Numéro de téléphone (mobile) : .....

Numéro de téléphone (domicile) : .....

Courriel : .....@.....

Date d'entrée dans l'opération : ..... (jj/mm/année, à renseigner par le porteur de projets)

Nom de l'opération : .....

### **Question 1. Statut sur le marché du travail à l'entrée dans l'opération**

**Occupez-vous actuellement un emploi ?** [Une seule réponse possible]

- 1a. Oui, un emploi de travailleur indépendant, chef d'entreprise  1b. Oui, un emploi durable (CDI ou CDD de 6 mois ou +)  1c. Oui, un emploi temporaire (intérim, CDD de moins de 6 mois)  1d. Oui, un emploi aidé (y compris IAE)

Non → Si oui, passez directement à la question 2

1e. Si vous n'occupez pas d'emploi, **êtes-vous en formation, en stage ou en école ?**

- Oui  
 Non

1f. Si vous n'occupez pas d'emploi, **recherchez-vous actuellement activement un emploi ?**

- Oui → 1g. Si oui, depuis combien de temps cherchez-vous ? : ..... (nombre de mois)  
 Non

### **Question 2. Quel est le plus haut niveau de diplôme atteint ou l'année d'études la plus élevée à l'entrée dans l'opération ?** [Une seule réponse possible]

- 2a. Inférieur à l'école primaire, vous n'êtes jamais allé à l'école  
 2b. Primaire, 6e, 5e, 4e, 3e (secondaire 1er cycle), Diplômé Brevet des collèges  
 2c. Baccalauréat général (L, ES, S, A à E), technologique (F, G, H, STG, STI ...), bac Pro, CAP, BEP, seconde professionnelle (technique cycle court), brevet professionnel (BP) ; enseignement post-secondaire non-supérieur (capacité en droit, DAEU,...)  
 2d. DEUG, BTS, DUT, écoles d'infirmières, licence (L3), maîtrise, Grande école, école d'ingénieur, de commerce, master (recherche ou professionnel) (M1, M2), DEA, DESS, doctorat,...

### **Question 3. Avez-vous une reconnaissance officielle d'un handicap (allocation, pension ou carte d'invalidité...)?**

- Oui  
 Non

### **Question 4. Etes-vous allocataire de minima sociaux (RSA, allocation spécifique de solidarité, allocation aux adultes handicapés...)?**

- Oui
- Non

**Question 5. Etes-vous sans domicile fixe ou confronté à l'exclusion de votre logement ?**

- Oui
- Non
- Ne souhaite pas répondre / ne sait pas

**Question 6. Un de vos deux parents est-il né à l'étranger ?**

- Oui
- Non
- Ne souhaite pas répondre / ne sait pas

## Questionnaire de recueil des données à l'entrée des participants dans une action cofinancée par le Fonds social européen

### Notice d'utilisation à destination des porteurs de projets

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 contient des dispositions renforcées en matière de suivi des participants aux actions cofinancées par le Fonds social européen. Afin de mesurer les progrès réalisés pour les cibles fixées dans le programme FSE, la Commission européenne veut s'assurer que des données fiables et robustes seront disponibles en continu pour être agrégées aux niveaux français et européen. Ces données doivent permettre de faire la preuve de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique de cohésion sociale ; elles contribueront aussi à la mesure de la performance et de l'impact des programmes.

Ainsi, en 2014-2020, les modalités de saisie des données de base relatives aux entrées et sorties des participants évoluent fortement. Les bénéficiaires (porteurs de projet), désormais responsables de la saisie, devront **obligatoirement** renseigner les données relatives à **chaque participant**, et non plus de manière agrégée.

En outre, le suivi des participants est désormais partie intégrante de la vie du dossier, de la demande de subvention au contrôle de service fait. **Faute de renseignement de l'ensemble des informations, la qualité du système d'information sera dégradée, entraînant des risques de suspensions de paiements par la Commission européenne.** Sont particulièrement concernées par cette règle les informations relatives à l'âge, au sexe, à la situation sur le marché du travail, au niveau d'éducation et à la situation du ménage du participant.

Le module de suivi est intégré au système d'information « Ma Démarche FSE » pour permettre la saisie des informations relatives aux participants directement dans le système d'information, dès leur entrée dans l'action.

Pour faciliter le recueil des informations à saisir dans « Ma Démarche FSE », la DGEFP a élaboré **un questionnaire s'adressant directement aux participants**. Ce questionnaire, au format papier, a été défini pour être le plus simple possible pour le participant et pour répondre aux informations nécessaires à la production des indicateurs exigés par le règlement n°1304/2013 FSE (annexes 1 et 2, 20 informations à renseigner). Le cas échéant, il convient néanmoins que vous puissiez accompagner le participant dans sa réponse, afin de garantir la plus grande qualité des données et de réduire les risques de non-réponse. Le participant a la possibilité de répondre « Ne se prononce pas » à certaines questions posées (exclusion en matière de logement, origine géographique des parents). Pour autant ces informations ont du sens en matière d'évaluation pour identifier l'efficacité du FSE à financer des actions en direction des individus les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi.

Les informations recueillies dans ce questionnaire seront utilisées de façon anonyme à des fins de suivi et d'évaluation des opérations financées par les programmes opérationnels nationaux FSE et IEJ (initiative pour l'emploi des jeunes). Le destinataire des données est la DGEFP (Ministère du travail), en tant qu'autorité de gestion de ces deux programmes nationaux. Ces informations permettront en outre de conduire des enquêtes auprès d'échantillons de participants pour mesurer les résultats du FSE ; il est donc important de recueillir le plus d'éléments possibles sur les coordonnées du participant à l'entrée dans l'action (téléphone, mail, adresse postale). Le cas échéant (participant sans domicile fixe, en logement précaire), il est possible d'indiquer les coordonnées d'un référent (proche, services sociaux) qui pourra être contacté ultérieurement.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004, le participant bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent, qu'il peut exercer



auprès de la DGEFP ([dgefp.sdei@emploi.gouv.fr](mailto:dgefp.sdei@emploi.gouv.fr) ; Ministère du travail, DGEFP SDEI, 14 avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP).

En cas de contrôle de la qualité des données par la Commission européenne, ou par la CICC (Commission interministérielle de coordination des contrôles), ces questionnaires permettent d'apporter la preuve des données saisies dans « ma démarche FSE ». Il est donc conseillé de les conserver en format papier, et/ou numérisés, pendant toute la durée réglementaire de conservation des pièces. Les gestionnaires peuvent au préalable procéder à une vérification de la qualité des saisies et vous accompagner dans cette démarche.

### **Précisions relatives à quelques questions / informations :**

Sur le recto, vous devez recueillir les **informations administratives relatives au participant** : n'oubliez pas d'indiquer le nom et la date d'entrée dans l'opération. La date d'entrée peut tout à fait être antérieure à la date de saisie et de remplissage du questionnaire ; elle ne peut pas être postérieure.

Il s'agit de suivre chaque opération. Si un même participant effectue plusieurs opérations distinctes au sens du FSE au sein de la même structure, il faut remplir plusieurs questionnaires avec différentes dates d'entrée et différents noms d'opérations. Si c'est la même opération qui incorpore plusieurs actions/projets, alors il ne faut remplir qu'une seule fiche.

La situation sur le marché du travail (emploi, chômage, formation), le niveau d'éducation, la situation au regard du handicap, des minima sociaux ... doivent bien être renseignés au regard de la **situation à l'entrée dans l'action**. Si le questionnaire est utilisé auprès de participants d'actions déjà commencées, il convient de bien leur rappeler ce point de calendrier.

S'agissant de la **reconnaissance officielle du handicap**, cela concerne aussi les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et les titulaires d'une rente d'invalidité d'un régime de protection sociale obligatoire.