

Appel à projets

Date de publication :

06 juillet 2023

Date de clôture :

13 septembre 2023

**Affirmer l'égalité
professionnelle comme levier
d'emploi et d'insertion**

Appel à projets 2023

Affirmer l'égalité professionnelle comme levier d'emploi et d'insertion

1- Contexte

Avec un taux de chômage de 10,5 % début 2022 (à la même période, le taux en France métropolitaine était de 7%), la Seine-Saint-Denis est le deuxième département français avec la plus importante population sans emploi. Avec 90 000 bénéficiaires du RSA (dont 44% sont des femmes) c'est également un des Départements les plus pauvres de France.

L'édition 2022 du rapport du gouvernement sur l'égalité femmes-hommes montre que les femmes sont plus nombreuses à vivre sous le seuil de pauvreté. Et en Seine-Saint-Denis, le public bénéficiant du RSA majoré est presque exclusivement féminin. Ces inégalités socio-économiques ont été renforcées par la crise de la Covid-19 qui a aggravé ou créé la précarité, notamment celle des publics féminins.

Malgré de réelles et substantielles avancées (prise de conscience des problématiques de sexisme, lutte contre les inégalités de salaire, mesures pour permettre aux femmes d'accéder aux mêmes niveaux de responsabilités que les hommes, allongement du congé paternité etc.), force est de constater que les inégalités face à l'emploi persistent entre les femmes et les hommes, ce qui crée des freins supplémentaires à l'insertion professionnelle.

Ainsi, les demandeuses d'emploi retrouvent moins vite un emploi durable que les hommes et ont une indemnisation plus faible : 18 mois après l'inscription à Pôle Emploi 60% d'entre elles retrouvent un emploi contre 65% des hommes.

Globalement, le taux d'activité des femmes demeure inférieur à celui des hommes avec un écart plus important entre 25 et 40 ans. D'ailleurs, plus les femmes ont d'enfants, moins elles sont présentes sur le marché de l'emploi ; c'est encore plus vrai pour les femmes élevant leurs enfants seules.

Malgré la légifération sur le sujet (Loi Roudy 1983 sur l'égalité professionnelle, la loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014 » ou encore la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, entre autres), 23% des femmes ont déjà vécu un écart de rémunération avec un collègue homme, à poste égal et compétences égales. Si les écarts de salaire se réduisent progressivement, en moyenne, les femmes continuent de gagner 16 % de moins que les hommes (chiffres de 2019).

Les stéréotypes de genre induisent que les femmes et les hommes n'auraient pas, par nature, les mêmes capacités intellectuelles, physiques ; ainsi assujettis à des rôles sociaux définis, ils et elles ne pourraient donc pas exercer les mêmes métiers. La dernière étude du Haut Conseil à l'égalité rappelle que seuls 20 % des sondés considèrent que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique et 37 % des femmes affirment avoir déjà vécu des discriminations sexistes dans leurs choix d'orientation professionnelle et 13 % une discrimination à l'emploi). Le sexisme ordinaire a également des conséquences sur les choix d'orientation et les perspectives d'évolution des femmes : 35 % des actives n'ont pas osé demander une promotion ou une augmentation, et 15 % des femmes ont déjà renoncé à s'orienter vers des filières ou des métiers scientifiques, par crainte de ne pas y trouver leur place ou de s'y sentir mal à l'aise. Mais aussi par peur du harcèlement sexuel, pour 18 % d'entre elles.

Sur 87 filières métiers, seules 18 sont réellement "mixtes", selon l'Insee (c'est-à-dire présentant une participation équilibrée des deux sexes avec un rapport de l'ordre de 40/60%). La ségrégation professionnelle entretient les difficultés de recrutement de certains secteurs, qui peinent à attirer des femmes ou des hommes. Ce phénomène accentue encore les difficultés de recrutement dans les filières métiers en tension.

Exemples :

- le secteur du transport et de la logistique compte 18,5% de femmes parmi ses effectifs, une proportion qui n'augmente pas
- 88% des infirmières et des sages-femmes sont des femmes
- les femmes ne représentent que 26,9% des effectifs dans les métiers du numérique et moins de 16% des fonctions techniques qui sont pourtant aujourd'hui au cœur de la stratégie des organisations
- 75% des cuisiniers sont des hommes,
- 84% des élèves des écoles paramédicales et sociales sont des filles
- Les métiers dits féminins de services sont en moyenne plus exposés aux risques professionnels que les autres catégories de métiers. Elles sont également surreprésentées dans les métiers précaires et les moins rémunérateurs
- En 2021, les femmes sont en majorité des employées (F : 41,1%, H : 11,9%) quand les hommes sont principalement cadres (F : 18,7%, H : 24,3%) ou ouvriers (F : 7,7%, H : 30%)
- A caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins que les hommes (surtout après une naissance)

Ces inégalités s'expliquent par une série de facteurs : auto-éviction et absence de mobilisation des femmes par manque d'estime de soi ou intériorisation de stéréotypes, manque de connaissance des opportunités, absence de formation et de qualification par manque de temps et/ou de moyens, contraintes liées à la parentalité, freins liés à la maîtrise de la langue française, biais sexistes, violences (difficulté à se concentrer, perte d'efficacité, absentéisme ou retards en raison de blessures ou d'interdictions), stéréotypes de genre tant présents chez les bénéficiaires que chez les recruteurs ainsi qu'au sein des organismes de formation.

Garantir aux femmes et aux hommes l'accès aux mêmes opportunités et lutter contre la perpétuation de stéréotypes engendrant des inégalités fait partie de la mission du Département. Dans une période de forte tension sur les recrutements dans de nombreux secteurs d'activité, il est primordial de poursuivre une politique d'accompagnement social et professionnelle ambitieuse et de traiter les problématiques d'inégalités comme freins à l'insertion des personnes.

2- Action du Département

Engagé depuis le 1^{er} janvier 2022 dans la Nouvelle Donne des politiques d'insertion et d'emploi, le Département de la Seine-Saint-Denis souhaite renforcer l'innovation dans le domaine de l'égalité professionnelle et en faire un levier du retour à l'emploi pour les personnes allocataires du RSA.

Cet objectif rejoint l'ambition déjà affichée de la collectivité d'agir en faveur de l'égalité sur le territoire Séquano-Dionysien en impliquant toutes les parties prenantes (associations, entreprises, partenaires emploi / formation, bénéficiaires...). En ce sens, le Département de Seine-Saint-Denis met en œuvre depuis 2008 un politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, et notamment dans le cadre du programme « La mixité dans l'emploi, c'est possible ! » :

- L'animation d'un réseau de professionnel.les : le Club Egalité Pro
- Le soutien aux actions dites « spécifiques » et Passerelles Emploi Entreprises avec différents partenaires du territoire
- La formation des prescripteur.trices et la sensibilisation des Directions, à l'égalité et la mixité professionnelle
- Le soutien aux structures souhaitant être appuyées dans cette démarche
- Le 1^{er} forum pour l'emploi des femmes en 2022,

D'autre part, le Département mène depuis de nombreuses années une action volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et a reçu le label Egalité Professionnelle en 2020. Pour

cela il met en œuvre à la fois une politique d'égalité professionnelle, en faveur des agent-e-s de la collectivité, et des dispositifs publics, destinés aux habitant-e-s du territoire.

Le second plan d'actions pour la période 2022-2026 présente plus de 60 mesures mettant l'accent sur 7 objectifs stratégiques, notamment « Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture ».

Le Département met notamment l'accent sur la formation des professionnel-le-s de l'insertion afin que ces derniers soient attentifs aux enjeux d'égalité et de mixité des filières (numérique, Hôtellerie-Restoration – Transport-Logistique – Services à la personnes – Construction et Eco-construction-Développement Durable – Sécurité - Propreté, Aérien-Aéronautique-Aéroportuaire ...).

La collectivité renforce donc son engagement en lançant un appel à projets dédié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En complément d'autres actions clés de sa politique d'insertion visant à renouveler les modes d'accompagnement des allocataires du RSA (création des Agences Locales d'Insertion) ou à innover dans les méthodes de recrutement inclusives, cet appel à projet vise à **expérimenter de nouvelles pratiques en matière d'accompagnement des demandeur.euses d'emploi vers l'insertion axées sur la thématique de l'égalité professionnelle, quel que soit le genre de la personne bénéficiaire.**

3- Mise en place d'un appel à projet sur le thème de l'Egalité professionnelle à destination des structures à but non lucratif

La mise en place de l'appel à projets « Affirmer l'égalité professionnelle comme levier d'emploi et d'insertion » a pour objectif d'améliorer la prise en compte des enjeux d'égalités de genres dans le cadre de l'accompagnement à la levée des freins à l'emploi et de favoriser l'émergence de réponses innovantes en matière d'accompagnement.

Le Département s'attachera à soutenir des actions sur l'ensemble de son territoire, au regard des besoins des publics cibles.

4- Présentation du cadre de l'appel à projets

Sur la base des éléments indiqués ci-dessus, le Département souhaite soutenir dans le cadre de cet appel à projets, des initiatives déjà existantes ou nouvelles sur le territoire qui proposeront d'articuler accompagnement des demandeur.euses d'emploi et enjeux d'égalité professionnelle.

Les projets proposés doivent permettre de répondre à cette problématique : comment lever les freins d'accès à l'emploi des demandeur.euses d'emploi liés aux inégalités de genre ?

Publics identifiés :

Tous publics Séquano-Dionysien en recherche d'emploi (dont chef.fes de famille monoparentaux, publics féminins plus spécifiquement, les personnes victimes de violences ou en situation de vulnérabilité, les personnes LGBTQIA+, les allocataires du RSA...)

Thématiques des projets :

Les actions peuvent correspondre à divers volets de stratégies d'accompagnement inclusives, en les combinant, comme :

- 1- **Accompagner au niveau socio-professionnel** les femmes, notamment celles en situation de vulnérabilité, victimes de violence, en situation de précarité et/ou à la tête de familles monoparentales ainsi que les personnes transgenres vers l'accès au marché du travail

- 2- **Encourager la mixité des métiers** : faire connaître les filières métiers en tension et en quoi consistent les métiers au quotidien aux demandeur.euses d'emploi, notamment les publics féminins et les accompagner dans un élargissement des choix d'orientation professionnelle tout en déconstruisant les biais de sexisme et stéréotypes de genre associés (immersions-découvertes, préqualification et qualification) via des actions de remobilisation, d'immersion en situation de travail et/ou de préqualification.
- 3- **Proposer une démarche de type Encapacitation - Empowerment** (lutter contre le manque d'estime de soi, accompagnement à la prise de confiance en ses capacités, accompagnement à la prise de responsabilités en milieu professionnel, reconnaissance des nouvelles féminités et masculinités, gestion de la carrière professionnelle, savoir reconnaître et se protéger des comportements abusifs, sexistes etc.) dans un accompagnement spécifique vers l'autonomie économique.
- 4- **Accompagner dans la conciliation des temps de vie** professionnels et personnels (formation et sensibilisation, accompagnement à gérer la parentalité d'un point de vue constructif et positif...), notamment pour les familles monoparentales (autre que les solutions de garde)
- 5- **Lever les freins à l'emploi** des femmes liés à la maîtrise des compétences transversales (langue, savoir-être professionnels, inclusion numérique...) à travers des actions de remobilisation (ateliers, coaching...)

Une action certifiante ou qualifiante pourra être financée si elle correspond à un besoin des publics ciblés et si les formations équivalentes de la Région ou de Pôle Emploi sont moins accessibles.

De même, les projets d'études-action spécifiques aux trajectoires d'insertion socio-professionnelles des femmes pourront être étudiés.

Effectif concerné : Au minimum 20 bénéficiaires

La capacité à « aller vers » les publics est un élément déterminant de la réussite des projets.

6- Structures éligibles

Les porteurs de projets doivent avoir l'un des statuts suivants :

- Associations
- Structures de l'Économie sociale et solidaire non associatives (coopératives, mutuelles, fondations) sous réserve de pouvoir produire la justification de l'appartenance à l'ESS par statut juridique ou agrément en référence à la loi du 31 juillet 2014 relative à l'Économie Sociale et Solidaire.
- Les structures agréées « entreprises solidaires d'utilité sociale » au titre du décret n° 2015-719 du 23 juin 2015 et régies par l'article L. 332-17-1 du code du travail (structures d'utilité sociale dont les titres de capital ne sont pas cotés et répondant à des critères de rémunération spécifiques et qui peuvent prouver que la charge induite par leur activité d'utilité sociale a un impact significatif sur le compte de résultat ou la rentabilité financière).
- Les groupements d'intérêt public (GIP)
- Chambres consulaires
- Etablissements publics locaux d'enseignement

7- Durée des projets

Cet appel à projet peut être pluriannuel sur 2023-2025 (2 ans)

Date de déroulement de l'action : si celle-ci n'est pas déjà commencée, l'action doit démarrer début 2024

Durée de l'action : Minimum 6 mois et maximum 2 ans

8- Critères de sélection des projets

L'action doit entièrement bénéficier aux personnes allocataires du RSA et aux demandeur.euses d'emploi de Seine-Saint-Denis.

Certaines actions peuvent être spécifiquement dédiées aux publics féminins ou au public masculin.

Le Département veillera à l'équité territoriale dans la sélection des projets.

L'action doit se situer sur le Département de Seine-Saint-Denis.

Les projets devront démontrer que leur fonctionnement est en phase avec les valeurs portées par l'AAP en matière de recherche d'atteinte de l'égalité tant dans la gouvernance de la structure que dans l'opérationnalité des projets menés.

Pour les projets menés en consortium ou intégrant des partenaires au contact direct des bénéficiaires, une attention particulière devra être portée afin de garantir que l'engagement envers l'égalité professionnelle est le même pour toutes les parties prenantes de l'action.

Les actions devront tisser des partenariats avec des acteurs du territoire en particulier les partenaires emploi (et tout autre partenaire pertinent sur le territoire pour mener à bien l'action financée), notamment dans la phase de repérage des bénéficiaires.

Elles devront également s'inscrire dans une logique de complémentarité avec les services d'accompagnement et dispositifs locaux existants.

Les projets qui proposent une approche combinée vers les professionnel.les de l'accompagnement social et vers le public pourront être particulièrement valorisés.

Le Département appréciera aussi :

- L'ancrage territorial du projet : adéquation entre les besoins identifiés et l'échelle concernée par le projet (quartier, ville, communauté d'agglomération, département), adaptation du projet aux réalités locales ;
- la viabilité économique du projet et dimension budgétaire : existence de cofinancements ou d'autres ressources ; qualité du budget prévisionnel et, le cas échéant, vision pluriannuelle.
- des propositions d'innovation (par exemple : association des usagers à la construction des actions proposées, proposition de nouvelles formes d'intervention, adéquation par rapport à une situation et un contexte local particuliers)

Enfin, un axe « communication » autour du projet (valorisation de l'action, faire-savoir) devra être proposé par le porteur de projet et sera appuyé par le Département (valorisation de l'action via les supports de communication internes et externes de la collectivité). Des actions communes de valorisation pourront également être envisagées. Les porteurs de projets veilleront à mettre en place une communication non stéréotypée.

9- Suivi et évaluation des projets

Suivi des actions :

- Les projets comporteront *a minima* : un comité de pilotage de démarrage et de fin d'action
- Ces comités de pilotage devront associer : le Département, Pôle Emploi, la Drieets, des Agences Locales d'Insertion et les partenaires de l'action.
- Ces comités de pilotage pourront être élargis à d'autres partenaires pour valoriser les innovations en particulier le comité de pilotage final.
- La participation des bénéficiaires de l'action au comité de pilotage final est fortement encouragée. Le format de cette participation sera à déterminer entre le porteur de projet et le Département.

Les évaluations des projets se feront selon les critères suivants :

- Mise en place d'outils de suivi pertinents du projet et des actions qu'il recouvre, en lien avec les objectifs partagés avec le Département,
- Mesure des effets des actions sur les publics cibles via des indicateurs de résultats et des indicateurs d'impact quantitatifs et qualitatifs (ex : Nombre de bénéficiaires accompagné.e.s, niveau de satisfaction des bénéficiaires du RSA accompagnés, augmentation de l'estime de soi etc.)
- Implication dans la mesure du possible des parties prenantes dans l'évaluation des effets du projet.

Les porteurs de projet s'engagent à réaliser un bilan quantitatif et qualitatif permettant d'apprécier les effets de l'action financée par le Département.

Le Département mettra à la disposition des porteurs de projet une grille permettant d'alimenter ce bilan de manière harmonisée.

Documents à fournir en fin d'action :

- **Budget réalisé de l'action (reprendre modèle transmis)**
- **Bilan quantitatif et qualitatif global via tableau de suivi candidat.es (reprendre modèle transmis)**
- **Bilan qualitatif individuel sur document libre**

10- Budget et modalités de versement de l'aide

Le versement de la subvention s'effectue en une seule fois à la suite de la notification de la décision du Conseil départemental lorsque le montant de la subvention est inférieur à 15 000 €.

Au-delà de 15 000 €, le versement de la subvention est fractionné : acompte de 70% et solde à la remise du bilan.

11- Modalité de sélection des projets

L'instruction administrative est effectuée par les services de la DEIAT. Les dossiers ne respectant pas le cadrage de l'appel à projets ou incomplets au niveau de pièces administratives à fournir sont écartés de la sélection.

12- Modalités de réponse des candidats et pièces justificatives à fournir

La date limite de dépôt du ou des projets est **le 13 septembre 2023**

Les pièces justificatives à fournir en plus du dossier de réponse sont :

- Le dossier de candidature (d'après le modèle téléchargeable dans Démarches Simplifiées)
- Le document SIRET - INSEE OU KBIS si entreprise
- Les statuts déclarés de la structure
- RIB
- Le dernier PV d'Assemblée Générale en vigueur et/ou dernier rapport d'activité
- Le dernier compte de résultat et bilan comptable en vigueur
- Le budget prévisionnel de l'année 2023 de la structure ainsi que 2024
- La liste des personnes chargées du Conseil d'Administration et les membres du bureau
- L'attestation sur l'honneur

13- Dépôt des dossiers

L'ensemble des dossiers de candidature devra être déposé sur la plateforme de dépôt [« Démarches simplifiées »](#) entre le 06/07/2023 et le 13/09/2023

Pour toute question, vous pouvez écrire à l'adresse suivante : egalite-mixite@seinesaintdenis.fr

Tout dossier ne respectant pas ces modalités sera considéré comme non recevable.

Les projets retenus et non retenus feront l'objet d'un courrier de réponse après délibération de la Commission Permanente du Conseil départemental.