

PROGRAMME NATIONAL FSE+ EMPLOI - INCLUSION - JEUNESSE - COMPÉTENCES

APPEL À PROJETS ET CRITÈRES DE SÉLECTION

INTITULÉ ET CODE : Pays de la Loire - 2024 - OS D - Promouvoir l'adaptation des travailleurs et des entreprises au changement, le vieillissement actif, en bonne santé et un environnement de travail sain et bien adapté (PDLOAGD1171)

RÉGION ADMINISTRATIVE : Pays de la Loire

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE : Pays de la Loire

SERVICE GESTIONNAIRE : DREETS PAYS-DE-LA-LOIRE - Service FSE

DATE DE LANCEMENT DE L'APPEL À PROJETS : 15/05/2025

PÉRIODE DE RÉALISATION POSSIBLE DE L'OPÉRATION : Du 01/01/2025 au 31/12/2026

DURÉE MINIMUM DE L'OPÉRATION : 12 mois

DURÉE MAXIMUM DE L'OPÉRATION : 24 mois

MONTANT TOTAL DU SOUTIEN EUROPÉEN PRÉVU : 400 000 €

MONTANT MINIMUM FSE+/FTJ : 30 000 €

TAUX D'INTERVENTION FSE+/FTJ MAXIMUM : Minimum 10 %, maximum 60 %

THÈME Promotion de l'adaptation des travailleurs et acteurs économiques au changement, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi qu'un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé

MONTANT MINIMUM COÛT TOTAL ÉLIGIBLE : 50 000 €

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES : 31/08/2025



DESCRIPTION ET CONTEXTE :

L'objectif spécifique D de la priorité 4 du programme national FSE+ vise à **promouvoir l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement**, ainsi qu'à encourager le **vieillessement actif et en bonne santé**. Il met également l'accent sur la création d'un **environnement de travail sain et bien adapté**, prenant en compte les risques pour la santé.

Discrimination dans les entreprises

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu économique et social crucial, inscrite dans le préambule de la Constitution. Cependant, de nombreux obstacles subsistent, tels que les parcours de formation stéréotypés, les inégalités salariales et la ségrégation sur le marché du travail.

Le sexisme est la première source de discrimination, affectant 11,3% des femmes en emploi, contre 7% des hommes. Dans 30% des cas, le sexisme est la raison principale des traitements inégaux subis par les femmes (contre 2% pour les hommes). Les femmes diplômées sont plus susceptibles de citer le sexisme et les inégalités de traitement : 43% des diplômées de niveau bac+3 ou plus ont fait l'objet de traitements inégaux ou de discriminations, contre 18% des titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat. Plus de la moitié des femmes cadres ayant subi des traitements inégaux attribuent cela au sexisme.

Les femmes à la tête d'une famille monoparentale déclarent le plus subir des inégalités (15,2%), comparativement aux mères en couple (12%) et aux femmes seules sans enfant (11,2%) (*Des discriminations au travail liées au sexe, aux origines et à la santé | vie-publique.fr*).

Les discriminations au travail varient également en fonction de l'âge, de l'état de santé et de l'origine. En 2021, 9,1% des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations dans leur emploi, le sexisme étant le principal motif. Cette situation est plus répandue parmi les personnes déclarant un mauvais état de santé (23,4%) et parmi les femmes (11,3%), qui indiquent dans 30% des cas que c'est dû à leur sexe.

Parmi les immigrés, 9,5% disent avoir été confrontés à des discriminations, avec 57% citant leurs origines comme motif principal.

Subir des traitements inégaux ou des discriminations au travail réduit fortement la satisfaction au travail : seules 62% des personnes concernées se déclarent satisfaites de leur emploi, contre 90% des autres. De plus, 33% des personnes discriminées souhaitent changer d'emploi, contre 11% des autres.

En 2021, 23,4% des personnes en emploi s'estimant en mauvais ou très mauvais état de santé ont déclaré avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations au travail, contre 7,7% de celles en bon ou très bon état de santé. Parmi ces personnes, 21% attribuent ces traitements à leur état de santé ou handicap, ce motif étant le plus cité, devant le sexe. Les personnes en mauvais état de santé sont souvent plus âgées (plus de la moitié ont entre 50 et 74 ans). Ce constat reste valable indépendamment de l'âge, du sexe et du diplôme. L'état de santé, le handicap et l'âge sont des motifs davantage évoqués par les plus âgés, qui déclarent aussi plus fréquemment des traitements inégaux sans motif discriminatoire.

Les jeunes de 15 à 29 ans déclarent deux fois moins souvent avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations (5,0%) par rapport aux 30-49 ans (9,8%) et aux 50-74 ans (10,6%). Cependant, 17% des jeunes considèrent leur âge comme la principale source des traitements inégaux, contre 8,5% des 50-74 ans.



En 2021, 13,7% des fonctionnaires et 9,6% des détenteurs de CDI ont déclaré avoir subi des traitements inégaux, contre 4,6% des salariés en CDD, en intérim, en alternance ou en stage. La proportion de personnes en emploi déclarant des traitements inégaux augmente avec la taille de l'entreprise : de 6,6% dans les entreprises de moins de 10 salariés à 11,7% dans celles de 250 salariés ou plus (*Insee Première* • n° 1983 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309#consulter>).

Santé au travail

En ce qui concerne la santé physique et mentale au travail ainsi que les maladies professionnelles, les données de sinistralité de l'année 2023 s'inscrivent dans la continuité des données 2022, avec une baisse constatée du nombre global des sinistres comparativement à la période précédant la crise sanitaire, et des évolutions différenciées selon qu'il s'agit d'accidents du travail, de trajet ou de maladies professionnelles. En effet, si les accidents du travail indemnisés par un arrêt de travail supérieur à 3 jours (indicateur habituel de la branche AT/MP) enregistrent en 2023 une diminution (- 1,5 %), les accidents de trajet et les maladies professionnelles augmentent quant à eux de + 5,1 % et + 7,3 %.

Le nombre de maladies professionnelles (MP) reconnues augmente de plus de 3 200 cas en 2023 par rapport à 2022 (soit 7,3 %), il en est de même pour le nombre de victimes, qui augmente d'environ 3 400 (soit 8,4 %) (*Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels* - <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2023-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>).

En 2023, le baromètre apporte des éclaircissements sur les discriminations dans l'emploi (*Concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité* - https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-12/ddd-OIT_etude_16e-barometre-discriminations-emploi_20231121.pdf) :

- Plus de quatre personnes actives atteintes de maladies chroniques sur dix ont rapporté avoir vécu au moins une situation de discrimination lors de la recherche d'emploi ou au cours de leur carrière, ce chiffre étant deux fois plus élevé que pour le reste de la population.
- 55% des personnes malades ont déclaré avoir fait l'expérience de harcèlement moral dans leur emploi, comparé à 35% parmi le reste de la population active.
- Avoir une "maladie visible" multiplie par trois les risques de subir des discriminations par rapport à une maladie invisible

Vieillesse active

La participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître ces dernières années, notamment sous l'effet des réformes des retraites successives repoussant l'âge de départ à la retraite. Pour autant, elle reste très hétérogène en fonction de l'âge : en 2023, plus de huit personnes sur dix sont en emploi à 55 ans, mais cette part baisse à cinq sur dix à 61 ans.

En moyenne entre 55 et 61 ans, 21 % des seniors ne sont ni en emploi, ni à la retraite : cette situation est souvent subie, notamment pour des raisons de santé ou de handicap. Cependant, cette situation peut être choisie par des personnes souhaitant rester au foyer ou approchant de l'âge de leur départ à la retraite.

En 2023, 13 % des salariés proches de la retraite qui travaillaient juste avant de prendre leur retraite ont continué à travailler dans les six mois suivants. Parmi eux, 36 % le font par satisfaction personnelle, souvent des cadres et indépendants, et 38 % par nécessité financière, souvent des salariés, ouvriers ou professions intermédiaires.

Le taux d'activité des 55-59 ans a atteint 80,9 % en 2023, en hausse de 2,5 points depuis 2018, tandis que celui des 60-64 ans a grimpé à 41,6 %, en hausse de 6,2 points sur la même période. En comparaison, le taux d'activité des 55-64 ans en France est de 61,7 % en 2023, inférieur à la moyenne de l'Union européenne (67,0 %) et à celui de l'Allemagne (76,4 %).

Selon les projections de l'INSEE, le taux d'activité des 60-64 ans atteindrait 61 % en 2030 et 71 % en 2070. Pour les 55-59 ans, le taux d'activité observé en 2023 (80,9 %) est déjà proche de celui projeté pour 2070 (83 %).

Entre 2003 et 2023, le taux d'emploi des seniors a fortement augmenté : +21 points pour les 55-59 ans et +25 points pour les 60-64 ans. En 2023, un tiers des personnes en emploi ont plus de 50 ans. Le taux de chômage des 55-59 ans est de 4,9 % et celui des 60-64 ans de 6,4 %, contre 7,3 % pour l'ensemble des classes d'âge.

Les seniors en France ont des salaires en moyenne plus élevés que les jeunes générations, contrairement à d'autres pays européens. En 2023, parmi les 55-69 ans, 43 % sont en emploi (dont 4 % cumulant emploi et retraite), 43 % sont à la retraite sans emploi, et 14 % sont ni en emploi ni à la retraite (NER), dont 2 % au chômage et 11 % inactifs sans retraite.

Enfin, entre 55 et 61 ans, 10 % des seniors sont NER pour des raisons de santé ou de handicap (**La situation des seniors sur le marché du travail en 2023** - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/7767424/ECRT2024.pdf>)

Emploi des travailleurs nouvellement en situation de handicap

Avec plus de 487 000 personnes inscrites au chômage à fin juin 2024, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap repart à la hausse depuis mi-2023. À fin juin 2024, le nombre de DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) a augmenté de plus de 30 000 personnes en un an, soit une progression de 6,6 %, alors que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, la hausse est limitée à +1,3 %.

Cette augmentation du nombre de DEBOE, qui concerne l'ensemble des régions, s'explique par plusieurs facteurs. D'une part, la conjoncture économique est marquée par une croissance faible et des créations d'emploi limitées. D'autre part, le nombre de personnes reconnues handicapées a augmenté : avec près de 3,1 millions de personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap, la population des personnes en situation de handicap a progressé de 5 % en 2023. Cela s'est traduit par une hausse du nombre de personnes en emploi (+8 % en un an, pour atteindre désormais 1,2 million) et vraisemblablement une hausse du nombre de demandeurs d'emploi.

Malgré une légère diminution des recrutements, on observe une forte augmentation des maintiens dans l'emploi. Les embauches de personnes handicapées, qui représentent 5,0 % de l'ensemble des embauches, sont en légère diminution comme pour l'ensemble des publics. Toutefois, plus de 100 000 demandeurs d'emploi handicapés ont accédé à un emploi au 1er semestre 2024. Le nombre de maintiens dans l'emploi, soutenu par les interventions de l'Agefiph et de Cap emploi, continue quant à lui de progresser (+11 % en un an), avec près de 14 000 personnes handicapées maintenues dans l'emploi au 1er semestre 2024 (**Emploi et chômage des personnes handicapées** - https://www.unea.fr/sites/default/files/agefiph-tdb_2024-sem1_planches.pdf).



CADRE D'INTERVENTION - PROFIL DE FINANCEMENT

- **Priorité d'investissement**

4 Promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain

- **Objectif spécifique**

4.d Promouvoir l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi qu'un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé

- **Contexte de l'objectif spécifique**

Pays de la Loire : éléments spécifiques du contexte régional

Les seniors sur le marché du travail

Avec le recul de l'âge de la retraite et l'allongement des carrières, l'employabilité des seniors devient cruciale. En 2020, 55,3 % des Ligériens âgés de 55 à 64 ans sont actifs, un taux inférieur à la moyenne nationale (61,7 %), surtout dans les zones littorales attractives pour les retraités. Les seniors des Pays de la Loire partent plus tôt à la retraite après des études courtes et professionnalisantes, synonymes de longues carrières. Les emplois à temps partiel, très répandus dans la région, sont populaires parmi les seniors. Cependant, le retour à l'emploi est difficile pour les seniors au chômage, certains restant inactifs avant de prendre leur retraite pour des raisons médicales.

En 2020, la région des Pays de la Loire comptait 477 500 seniors (55-64 ans), soit 20 % de la population active. Avec le vieillissement de la population, cette part pourrait atteindre 23 % en 2070. L'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation influencent directement l'emploi des seniors. En 2020, 55,3 % des seniors étaient actifs, soit 8 points de plus qu'en 2014, mais 3 points de moins que la moyenne nationale. Améliorer les parcours professionnels et favoriser l'insertion et le maintien en emploi des seniors sont des enjeux cruciaux pour répondre aux besoins en main-d'œuvre et limiter les tensions sur le marché du travail.

En 2020, le taux d'activité des seniors (55-64 ans) dans les Pays de la Loire est de 55,3 %, plaçant la région au 9^e rang national. En revanche, le taux d'activité global est supérieur à la moyenne nationale (76,2 % contre 74,6 %), juste derrière l'Île-de-France. Les seniors sont plus actifs en Loire-Atlantique (57,0 %) et Maine-et-Loire (56,9 %), mais moins en Mayenne (54,6 %), Sarthe (53,8 %) et Vendée (51,9 %). Les zones littorales comme Pornic, Challans et Les Sables-d'Olonne ont une faible activité des seniors, souvent due à l'attractivité pour les jeunes retraités. Nantes et Angers ont des taux d'activité des seniors supérieurs à la moyenne nationale (59,8 % et 59,2 %), grâce à une population plus diplômée et des départs de jeunes retraités.

En 2023, 9 % des seniors actifs ligériens sont au chômage, soit 1 point de moins qu'au niveau national. Cependant, retrouver un emploi reste difficile pour eux. Les Pays de la Loire comptent 42 600 seniors demandeurs d'emploi, dont 64 % cherchent depuis un an ou plus, et la moitié depuis trois ans ou plus. Les femmes représentent 57 % des demandeurs d'emploi seniors, un chiffre supérieur à la moyenne nationale (53 %).

Les accidents du travail sont moins fréquents mais plus graves chez les salariés âgés. Les 50 ans ou plus représentent 37 % des accidents graves, bien qu'ils ne comptent que pour 25 % des heures salariées. Les salariés de 50 à 59 ans ont un risque d'accident mortel deux fois plus élevé que la moyenne.

En outre, la pénurie de médecins du travail constitue un problème majeur. En 2022, la France comptait environ 4 800 médecins du travail, soit une moyenne de 7 pour 100 000 habitants. Dans les Pays de la Loire, la moyenne est légèrement inférieure (6,9). La Loire Atlantique et le Maine et Loire sont au-dessus de la moyenne nationale avec respectivement 8,7 et 8,3 médecins pour 100 000 habitants. En revanche, la Mayenne, la Sarthe et la Vendée sont en situation de pénurie avec respectivement 3,3, 4,3 et 5,2 médecins pour 100 000 habitants. En 10 ans, le nombre de médecins du travail a diminué de 26 % en Pays de la Loire, contre 22 % au niveau national. Les baisses les plus marquées sont en Mayenne (-44 %), en Sarthe (-37 %) et en Vendée (-37 %). La Loire Atlantique et le Maine et Loire suivent la moyenne nationale (-22 %). Avec 56 % des médecins ayant plus de 65 ans, la situation risque de devenir critique (***Les seniors moins présents sur le marché du travail*** (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8189062>))

Violences sexuelles et le harcèlement dans la sphère professionnelle

Les violences sexistes et/ou sexuelles se produisent également dans la sphère professionnelle : harcèlement sexuel par un collègue ou un supérieur, exposition à des affiches ou magazines pornographiques dans l'enceinte de l'établissement, questions sur la sexualité, confidences non sollicitées sur la sexualité d'un collègue, ou encore agression sexuelle ou viol.

En 2021, environ 15.000 femmes victimes de violence ont sollicité les différents réseaux associatifs des Pays de la Loire. Concernant plus spécifiquement les violences sexuelles, selon les données du Service Statistique du Ministère de la Sécurité Intérieure, la part des victimes de violences sexuelles ayant dénoncé les violences subies est de 1,2 pour 1.000 habitants en 2021, ce qui représente une augmentation de 35% par rapport à 2020.

Le 3919 est le service national d'écoute anonyme et gratuit pour toutes les femmes victimes de violences, mis en place et porté par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) depuis mars 2007. En 2021, le 3919 a reçu près de 150.000 appels, dont 2.387 provenant de la Région des Pays de la Loire. De plus, le numéro vert national « Sexualités, Contraception, IVG » a reçu un total de 34.347 appels en 2021, soit 2.500 appels de plus par rapport à 2020. Parmi ces appels, 1.071 ont eu lieu dans la Région des Pays de la Loire.

En ce qui concerne les synthèses départementales, en Loire Atlantique, 10.215 femmes victimes de violence ont été reçues en 2021, avec 41 cas de violences sexistes au travail. En Maine-et-Loire, 7.787 femmes victimes de violence ont été reçues, avec 58 cas de violences sexistes au travail. En Mayenne, 1.784 femmes victimes de violence ont été reçues, avec 21 cas de violences sexistes au travail. En Sarthe, 4.728 femmes victimes de violence ont été reçues, avec 17 cas de violences sexistes au travail. Enfin, en Vendée, 3.597 femmes victimes de violence ont été reçues, avec 41 cas de violences sexistes au travail (***Les violences faites aux femmes en Pays de la Loire : rapport de l'observatoire 2022 sur les données 2021*** (<https://solidaritefemmespaysdelaloire.fr/wp-content/uploads/2024/10/Rapport-2022-sur-les-donnees-2021-Observatoire-regional-des-violences-faites-aux-femmes.pdf>))

Ces chiffres montrent l'ampleur du problème et l'importance des ressources disponibles pour soutenir les victimes.



Inégalités Professionnelles de Genre dans les Pays de la Loire

Les inégalités en matière d'éducation, de travail ou de partage des charges domestiques persistent dans les Pays de la Loire, comme dans le reste de la France, en raison des normes sociales profondément enracinées. L'écart de rémunération est l'un des principaux marqueurs de ces inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. En 2021, les femmes salariées des Pays de la Loire percevaient un salaire annuel net moyen en équivalent temps plein inférieur de 15 % à celui des hommes, un écart similaire à celui observé au niveau national.

Plusieurs facteurs déterminent le niveau de salaire, tels que le volume horaire de travail, le niveau de rémunération du métier occupé, les conditions d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur, ou encore l'âge du salarié. Cependant, même à caractéristiques des salariés et situations professionnelles comparables, les femmes demeurent moins payées que les hommes.

La segmentation sexuée du marché du travail reflète les différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Peu de métiers approchent la parité et la mixité progresse lentement. Les stéréotypes liés aux domaines privilégiés selon le genre restent fortement ancrés dans la société. Ainsi, dans la région, les métiers les plus souvent occupés par les femmes sont agents d'entretien, aides-soignants et enseignants, tandis que les hommes sont plus souvent conducteurs de véhicules, agriculteurs ou ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment.

La volonté d'insertion des femmes sur le marché du travail est de plus en plus forte. En 2020, 74 % des Ligériennes étaient en activité contre 78 % des Ligériens. Cependant, cette progression est à relativiser. Les Ligériennes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou subi : 22 % des femmes de 25 à 49 ans sont à temps partiel, contre 4 % des hommes du même âge. Cette inégale répartition des temps partiels entre les sexes impacte la parité des niveaux de salaires, des évolutions de carrière et, à terme, des âges de départ et des montants de retraites. Par ailleurs, les femmes occupent moins souvent des postes de cadres (13 %) que les hommes (19 %), alors qu'elles sont plus souvent diplômées du supérieur à tous les âges de la vie active (***Regards sur la parité dans les Pays de la Loire. Des évolutions mais des inégalités persistantes*** (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6541377>)).

En conclusion, bien que des progrès aient été réalisés, les inégalités entre les sexes demeurent une réalité persistante dans les Pays de la Loire. Il est essentiel de continuer à œuvrer pour une plus grande égalité, tant dans le domaine professionnel que dans la répartition des tâches domestiques, afin de construire une société plus juste et équitable pour tous.

Santé au travail

Un accident du travail (AT) est défini comme tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises. En 2022, près de 37 000 accidents du travail avec une première indemnisation ont été recensés dans les Pays de la Loire, soit environ 101 accidents par jour. Ces accidents ont entraîné la perte de 2 498 728 journées de travail, ce qui équivaut à 9 900 emplois à temps plein. Parmi ces accidents, 48 décès ont été reconnus, dont 56 % étaient dus à des malaises, et 5 décès étaient liés à des suicides.

Les disparités territoriales sont marquées dans la région. En Mayenne, 2 576 accidents du travail avec une première indemnisation ont été enregistrés, entraînant la perte de 180 056 journées de



travail et 5 décès. En Loire-Atlantique, le nombre d'accidents du travail avec une première indemnisation s'élève à 14 022, avec 956 225 journées perdues et 17 décès. La Vendée a comptabilisé 7 794 accidents du travail avec une première indemnisation, 500 964 journées perdues et 10 décès. Dans la Sarthe, 4 732 accidents du travail avec une première indemnisation ont été recensés, entraînant la perte de 344 100 journées de travail et 8 décès. Enfin, en Maine-et-Loire, 7 808 accidents du travail avec une première indemnisation ont été enregistrés, avec 517 383 journées perdues et 8 décès.

Les données montrent une forte hausse des accidents mortels par rapport à 2021. En 2022, la répartition des accidents du travail par secteur d'activité est restée identique à celle observée en 2021. Les accidents surviennent majoritairement dans l'industrie (20 %), les activités de services administratifs et de soutien de la santé, dont l'intérim (17 %), la santé humaine et l'action sociale (14 %), et la construction (15 %).

Concernant les maladies professionnelles, en 2022, près de 4 243 maladies professionnelles avec une première indemnisation ont été recensées dans les Pays de la Loire, soit environ 12 par jour. Ces maladies ont entraîné la perte de 1 526 254 journées de travail, équivalant à près de 6 032 emplois à temps plein. La région représente ainsi 10 % des maladies professionnelles en France en 2022, bien que leur nombre ait diminué de 759 cas par rapport à 2021, y compris les maladies avec incapacités permanentes.

Les disparités territoriales sont notables. En Mayenne, 406 maladies professionnelles avec une première indemnisation ont été enregistrées, entraînant la perte de 133 805 journées de travail et un coût total de 15 277 837 euros. En Loire-Atlantique, 1 081 maladies professionnelles ont été recensées, avec 375 300 journées perdues et un coût total de 60 879 328 euros. La Vendée a comptabilisé 947 maladies professionnelles, entraînant la perte de 304 644 journées de travail et un coût total de 30 594 891 euros. Dans la Sarthe, 681 maladies professionnelles ont été enregistrées, avec 274 317 journées perdues et un coût total de 40 424 333 euros. Enfin, en Maine-et-Loire, 917 maladies professionnelles ont été recensées, entraînant la perte de 373 009 journées de travail et un coût total de 46 197 850 euros.

Les coûts totaux incluent les prestations pour incapacité temporaire, telles que les indemnités journalières, les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, ainsi que les rentes pour incapacité permanente et décès, après déduction des recours. Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent toujours la grande majorité des maladies professionnelles (90 %). En 2022, 168 maladies professionnelles étaient liées à l'amiante, dont 40 % étaient des cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante. Les maladies professionnelles hors tableau avec une première indemnisation ont connu la plus forte augmentation, doublant en cinq ans, passant de 98 en 2018 à 175 en 2022 (**accidents du travail et maladies professionnelles** (https://salaries.carsat-aquitaine.fr/files/live/sites/carsat-pl/files/pdf/entreprises/stats_atmp-2022.pdf))

Ces chiffres soulignent l'importance de renforcer les mesures de prévention et de sécurité au travail pour réduire l'incidence des maladies professionnelles et des accidents, et ainsi protéger la santé des travailleurs en Pays de la Loire.

La situation des personnes en situation de handicap dans l'emploi

En ce qui concerne la situation des personnes en situation de handicap dans l'emploi, en France, 24 % de la population active âgée de 15 à 64 ans est en situation de handicap, et 50 % des actifs seront

confrontés à une situation de handicap au cours de leur vie. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est le double de celui de la population générale. En Pays de la Loire, on comptait 26 568 demandeurs d'emploi en situation de handicap à la fin de l'année 2021 (***Emploi et Chômage des Personnes Handicapées*** (<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-05/TB%20N%C2%B02022-1-%20Pays-de-la%20Loire%20%281%29.pdf>)).

Au vu des divers constats mentionnés ci-dessus, le présent appel à projets vise à collaborer avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux afin de mettre en place ou poursuivre les actions visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, à favoriser le vieillissement actif des salariés, notamment ceux en situation de handicap ou atteints de maladie chronique, à améliorer la lutte contre les discriminations dans les entreprises.

• Objectifs

Au regard de la situation de référence et des contextes global et régional précédemment décrits, l'objectif est de promouvoir l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi qu'un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé.

• Actions visées

Actions visant à améliorer la qualité de vie :

- appui à la mise en œuvre de nouvelles modalités organisationnelles permettant une amélioration de la qualité de vie au travail ;
- lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement en entreprise ;
- accompagnement des employeurs et partenaires sociaux à l'identification des effets négatifs sur la qualité de vie ou la santé au travail des salariés lors des transformations technologiques et organisationnelles des entreprises (surcharge de travail temporaire, introduction de nouvelles technologies, réorganisation d'activités, modification des missions...) et expérimentation d'outils et méthodes pour les diminuer.

Actions visant à améliorer la lutte contre les discriminations dans les entreprises :

- Accompagnement des employeurs et des représentants du personnel et partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (en raison du sexe, de l'identité de genre, de l'origine, de l'état de santé, de la religion et de l'orientation sexuelle ou politique...) notamment par la négociation collective et l'appui à la mise en œuvre en entreprise des accords obtenus.

Actions visant à promouvoir la santé au travail :

- Protection de la santé physique et mentale au travail ;
- Prévention des maladies professionnelles.

Actions visant à favoriser le vieillissement actif et le maintien en fonctions des salariés en situation de handicap ou atteint de maladies chroniques :

- sensibilisation et accompagnement des entreprises sur la question de l'emploi des séniors ;

- prévention des risques professionnels touchant les métiers difficiles et les carrières longues par une adaptation du poste de travail et la promotion du compte personnel de prévention ;
- maintien dans l'emploi des seniors et valorisation de leurs compétences (tutorat, parrainage, etc.) ;
- maintien ou retour facilité dans l'emploi des travailleurs nouvellement en situation de handicap, des personnes souffrant d'une maladie de longue durée et de leurs aidants (conditions de travail, négociation collective, dialogue avec l'employeur, etc.).

Actions visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux et des parties prenantes à mener un dialogue social constructif et efficace sur les thématiques de l'objectif spécifique via des formations et des accompagnements.

Les types d'actions visées ont été évalués comme compatibles avec le principe consistant à ne pas causer de préjudice important, dit DNSH, car ils ne devraient pas avoir d'impact négatif significatif sur l'environnement en raison de leur nature.

• **Catégorie des candidats éligibles à l'objectif spécifique**

Les financements européens sont exclusivement attribués à des personnes morales.

Tout organisme privé ou public intervenant dans le champ des activités couvertes par l'appel à projets.

S'agissant des associations, seules sont admises celles ayant souscrit un contrat d'engagement républicain (article 10-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations). Nous tenons à la disposition des associations un modèle de contrat d'engagement républicain pour celles qui n'auraient pas déjà établi le leur.

Les porteurs de projets constitués en consortium ne sont pas autorisés à candidater.

• **Public cible**

Les publics visés dans cette priorité sont :

- Entreprises, branches professionnelles, collectivités, employeurs, partenaires sociaux
- Salariés des secteurs RH des entreprises
- Actifs occupés

• **Profils de plan de financement**

Taux forfaitaire de 7% des dépenses de personnel, de fonctionnement, de prestations et de participants (au réel) pour calculer les dépenses indirectes

Taux forfaitaire de 15% des dépenses de personnel (au réel) pour calculer les dépenses indirectes

• **Autre**

Les éléments relatifs au plan de financement de l'opération, figurent au rang des critères de sélection des projets.

On les retrouvera donc aussi, avec leur motivation, à la rubrique « Critères spécifiques de sélection des opérations » de « **RÈGLES D'ÉLIGIBILITÉ ET DE SÉLECTION SPÉCIFIQUES DE L'APPEL A PROJETS** »

RÈGLES D'ÉLIGIBILITÉ ET DE SÉLECTION COMMUNES AUX PROJETS FSE+/FTJ

• Textes de référence

Règlement UE 2021/1057 du Parlement et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement UE n°1296/2013

Règlement UE 2021/1060 du Parlement et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE+, au Fonds de cohésion, au FTJ et au FEAMP, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds [...]

Décret no 2022-608 du 21 avril 2022 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens de la politique de cohésion et de la pêche et des affaires maritimes pour la période de programmation 2021-2027.

• Architecture et gestion - lignes de partage

Le programme national FSE+ « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences »

Le Fonds Social européen plus (FSE+) est le principal outil d'investissement social de l'Union européenne et vise à soutenir les politiques de l'Union en matière sociale, d'emploi, d'éducation et de compétences.

En France, la mise en œuvre du FSE+ est partagée entre les conseils régionaux, autorités de gestion des programmes régionaux « FEDER-FSE+ », et l'État dans le cadre du programme national FSE+ « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences ».

Le programme national FSE+ dont la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) est autorité de gestion, est structuré en 7 priorités :

- Priorité 1 - Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus ;
- Priorité 2 - Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et renforcer leur employabilité notamment par la réussite éducative ;
- Priorité 3 - Améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques ;
- Priorité 4 - Promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain ;
- Priorité 5 - Aide alimentaire et matérielle aux plus démunis ;
- Priorité 6 - Favoriser l'innovation sociale et l'essaimage des dispositifs innovants ;
- Priorité 7 - Répondre aux défis spécifiques des régions ultrapériphériques.



Le contenu détaillé du programme national FSE+ est disponible en ligne : <https://fse.gouv.fr/le-programme-national-fse>.

Le programme national FSE+ se compose d'un volet central, mis en œuvre par la DGEFP, et d'un volet déconcentré, mis en œuvre par les Directions (régionales) de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, en tant qu'autorités de gestions déléguées, et leurs organismes intermédiaires (conseils départementaux, PLIE, métropoles).

Le programme national FTJ « emploi et compétences »

Le Fonds de Transition Juste (FTJ) vise à soutenir les territoires confrontés à de graves difficultés socio-économiques résultant de la transition vers la neutralité climatique des activités industrielles les plus émettrices de CO2.

En France, 10 territoires correspondant à des zones départementales et infra-départementales de 6 régions métropolitaines sont éligibles :

- Le territoire Normandie – Axe Seine et Bresle ;
- Les départements du Nord et du Pas-de-Calais ;
- Des territoires des départements de Moselle, Meurthe-et-Moselle et Haut-Rhin ;
- Le territoire du Pacte de Cordemais en Pays-de-la-Loire ;
- Des territoires des départements du Rhône et de l'Isère ;
- Le département des Bouches-du-Rhône.

Dans ces territoires, le FTJ est mis en œuvre par les Régions pour la mise en œuvre des mesures économiques et par l'État pour les mesures du volet emploi et compétences dans le cadre du programme national FTJ « Emploi et compétences ».

Le contenu détaillé du programme national FTJ est disponible en ligne : <https://fse.gouv.fr/le-programme-ftj>.

L'intervention des fonds FTJ s'inscrit dans les orientations stratégiques et les objectifs définis pour chaque territoire dans le cadre des plans territoriaux de transition juste.

Cadre d'intervention des programmes nationaux FSE+ et FTJ

Dans le cadre des programmes nationaux FSE+ et FTJ, il appartient à chaque autorité de gestion déléguée et à chaque organisme intermédiaire de définir ses propres appels à projets en cohérence avec les règlements européens et les orientations de chacun des programmes. Ces appels à projets tiennent compte des lignes de partage, définies dans l'Accord de partenariat et dans les accords locaux, avec les programmes et les fonds suivants :

- Les programmes régionaux contenant du FSE+ ;
- Le programme FSE+ de financement de l'aide alimentaire (DGCS) ;
- Le Fonds européen de développement régional (FEDER) ;
- Le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) ;
- Le Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) ;
- Le Fonds Européen pour les Affaires Maritimes, la Pêche et l'Aquaculture (FEAMPA).

• Critères communs de sélection des opérations

Conformément à l'article 73 du Règlement (UE) 2021/1060, l'autorité de gestion établit et applique les critères et procédures de sélection des opérations qui sont non discriminatoires et transparents, assurent l'accessibilité pour les personnes handicapées, l'égalité entre les femmes et les-hommes et tiennent compte de la Charte des droits fondamentaux et de l'Union européenne.

Ces critères et procédures permettent en outre d'optimiser la contribution des fonds de l'Union à la réalisation des objectifs des programmes nationaux. Ils s'appliquent à tous les fonds (FSE+ et FTJ) et à toutes les opérations, y compris celles gérées par les organismes intermédiaires, sous la supervision de l'autorité de gestion.

Conformément à l'article 73.1 du Règlement (UE) 2021/1060, l'autorité de gestion s'assure lors de l'instruction du dossier du respect par l'opération des critères de sélection communs et spécifiques.

1. Principes horizontaux

Les critères de sélection portant sur les principes horizontaux se basent sur les principes fondamentaux de l'Union européenne.

1.1. Non-discrimination

Les projets ne doivent pas induire de discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

1.2. L'accessibilité aux personnes en situation de handicap

L'accessibilité doit être prise en compte dans toutes les productions (sites internet, plateformes, etc.) et services mis à la disposition du public qui sont cofinancés par les fonds européens.

Si l'opération comporte des participants (accompagnement, formation etc.), l'accessibilité est vérifiée à l'instruction de la demande de subvention, puis contrôlée le cas échéant lors de visites sur place effectuées par le gestionnaire et/ou à l'examen de la demande de paiement (bilan d'exécution) lors du contrôle de service fait.

1.3. Égalité entre les femmes et les hommes

Les opérations doivent respecter et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle doit être intégrée aux différentes étapes de la mise en œuvre de l'opération. La démarche implique une approche d'intégration de la dimension de genre garantissant que toutes les opérations prennent ouvertement et activement en compte leurs incidences sur la situation respective des femmes et des hommes dans la perspective d'une élimination des inégalités.

Afin d'être en mesure de fournir la preuve de l'impact à cet égard, le porteur de projet doit indiquer de quelle manière et par quel type d'actions il prend en compte ce principe dès sa demande de subvention, et doit rendre compte de l'atteinte de ces objectifs dans son bilan d'exécution.

1.4. Développement durable et politique de l'Union européenne dans le domaine de l'environnement

À la suite de la réalisation d'une analyse ex ante, les opérations éligibles au programme ont été jugées comme répondant au principe « Do no significant harm » (DNSH).

2. Critères communs



2.1. Règles d'éligibilité communes

Les opérations déposées au titre des programmes nationaux FSE+ et FTJ sont éligibles aux conditions suivantes :

- L'appel à projets s'inscrit dans le cadre temporel de l'article 63.2 du Règlement (UE) 2021/1060 ;
- Elles ne sont pas matériellement achevées ou totalement mises en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme ne soit déposée, indépendamment du fait que tous les paiements s'y rapportant aient ou non été effectués ;
- Elles peuvent être mises en œuvre en dehors d'un État membre, y compris en dehors de l'Union, pour autant que l'action contribue à la réalisation des objectifs du programme ;
- Elles font mention du soutien octroyé par les Fonds à l'opération selon les dispositions prévues à l'article 50 du Règlement (UE) 2021/1060 ;
- Elles mettent en œuvre les dispositions en matière de suivi des participants prévues par le règlement (UE) 2021/1057 ;
- Les dépenses valorisées sont liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et respectent les règles européennes et nationales (Règlement (UE) 2021/1060, Règlement (UE) 2021/1057, Règlement (UE) 2021/1056, Décret n°2022 608 du 21 avril 2022 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens, respect des règles de la commande publique, de la réglementation des aides d'État, de l'absence de double financement etc.) ;
- Elles sont engagées par le ou les organismes mettant en œuvre l'opération et payées pendant la période d'éligibilité de la convention portant octroi de l'aide FSE+/FTJ dans le respect des dispositions de l'article 63 du règlement (UE)2021/1060 (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux applicables) ;
- Les dépenses doivent en outre être justifiées par des pièces probantes, à l'exception des forfaits. L'utilisation d'options de coûts simplifiés permet de recourir à des forfaits sans qu'une étude préalable soit nécessaire pour justifier que le forfait est juste, équitable et vérifiable ;
- Les dépenses de personnel sont éligibles si elles correspondent à la rémunération habituellement versée pour la catégorie de fonction concernée ou si elles sont conformes au droit national applicable, aux conventions collectives ou aux statistiques officielles ;
- Les associations et fondations qui sollicitent une subvention au titre des programmes nationaux FSE+ ou FTJ s'engagent à souscrire un contrat d'engagement républicain conformément au décret n°2021-1947 du 31 décembre 2021 pris pour l'application de l'article 10-1 de la Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

2.2. Critères communs de priorisation des opérations

Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans les programmes nationaux au niveau de chaque priorité et objectif spécifique :

- Les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution des opérations telles que prescrites par les textes européens et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE+ ou du FTJ ;

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

En outre, sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée européenne » et répondant aux exigences suivantes :

- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats) ;
- La qualité du partenariat réuni autour du projet ;
- L'effet levier du projet, y compris sur l'amélioration de la situation des participants ;
- Le nombre de participants, leur ciblage et sa cohérence avec les objectifs du programme et du cadre de performance.

En complément, pour les opérations déposées au titre de la priorité 5 (aide alimentaire et matérielle) du programme national FSE+ sont privilégiées les opérations qui répondent aux critères suivants :

- La capacité des projets à répondre à un objectif d'intégration sociale des personnes en situation de vulnérabilité économique ou sociale en leur donnant un accès digne à une alimentation saine, équilibrée et de qualité et à des biens de première nécessité ;
- La qualité de l'accompagnement social proposé ;
- La capacité des projets à limiter au minimum les déchets d'emballage ;
- La présence et la qualité de liens avec les producteurs locaux pour la fourniture de produits abordables ;
- L'examen de l'impact environnemental des opérations avec un objectif de réduction de cet impact ;
- L'association/emploi de personnes issues des groupes défavorisés pour la fourniture de l'aide.

RÈGLES D'ÉLIGIBILITÉ ET DE SÉLECTION SPÉCIFIQUES DE L'APPEL À PROJETS



L'appel à Projets

- Le présent appel à projets touche à plusieurs thèmes susceptibles d'être autonomisés, par conséquent, la réponse à cet appel à projets peut porter sur une partie de ses thèmes ; le projet a alors toutefois vocation à embrasser le(s) thème(s) visé(s) dans son (leur) unité ou à travers ses (leurs) constituants critiques ou essentiels.
- La définition de critères de sélection a notamment pour objectifs d'assurer la transparence et l'égalité de traitement entre les projets, de financer certains projets et d'en exclure d'autres dont la valeur ajoutée n'apparaît pas suffisante eu égard aux objectifs du programme.
- La sélection des projets peut être contrainte par le nombre et l'importance des projets déposés, en relation avec le montant total du soutien européen alloué à l'appel à projets.
- Un porteur ne peut solliciter à nouveau une demande d'aide sur une période de réalisation et d'année pour lesquelles il a déjà obtenu une aide FSE+/FTJ issue d'un appel à projet précédent.

Réponse à l'appel à projets

- Tous les projets doivent être saisis et transmis sur le portail dématérialisé « Ma démarche FSE+ » (au cours <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr/portail/services/>) de la période d'ouverture de l'appel à projets. Seules les demandes de financement déposées sur « Ma démarche FSE+ » avant le 31 août 2025 à 23h59 (date de clôture de l'appel à projets) seront examinées. Toute demande arrivée après cette date sera inéligible.
- Le FSE+ ne constitue pas une subvention de fonctionnement des structures, mais un soutien aux projets portés par elles.
- Le projet ne doit pas être achevé à la date de dépôt de la demande de financement. Le service gestionnaire se réserve le droit de ne pas valider la rétroactivité d'une demande si le porteur n'est pas en mesure de fournir les pièces justificatives adéquates.
- En vue de faciliter la compréhension du projet et pouvoir en apprécier la qualité, il est attendu des porteurs qu'ils fassent une description très concrète de leur action en détaillant chaque étape, en précisant le type de public accompagné, en identifiant les partenaires avec lesquels ils peuvent être amenés à travailler, mais également, en indiquant la qualification et le rôle des intervenants à l'opération.

Comité Régional de Programmation

- Un Comité Régional de Programmation du Programme national FSE+ Emploi - Inclusion - jeunesse - Compétences assiste le préfet de région en sa qualité d'Autorité de gestion déléguée du programme.
- Ce Comité connaît les appels à projet qui sont lancés relevant des mesures dont l'Etat assure la gestion. Il émet obligatoirement, avant la décision de l'Autorité de gestion déléguée, un avis sur les projets présentés, formant réponse à ces appels à projets.

- **Critères spécifiques de sélection des opérations**

La sélection des projets est réalisée en respect de critères communs à tous les appels à projets (cf. ci-dessus), ainsi que de **critères spécifiques pour le présent appel à projet** (ci-dessous) :

- Le plan de financement du projet doit présenter un montant minimum de FSE+ de 30 000 € et de 50 000 € pour le coût total éligible. Ces montants s'entendent pour une année. Il y a

lieu de les proportionner à la durée du projet si la durée de l'opération est supérieure à une année.

La fixation de ces minimums vise à ne pas imposer des charges de gestion de dossier et de suivi de l'opération excessives, rapportées à la surface de l'opération et à l'aide FSE+ attendue.

- Le taux d'intervention FSE+ est au minimum de 10 % et au maximum de 60 %.
- La durée maximum de l'opération est de 24 mois.
- Profil de plan de financement (option de coûts simplifiés) : cf. : les éléments dans la partie "Règles particulières d'éligibilité et de justification des dépenses - Option plan de financement".
- Respect des plans de financement tels que détaillés dans l'appel à projets : cf. : les éléments dans la partie Règles particulières d'éligibilité et de justification des dépenses - Option plan de financement.
- **Les opérations ciblant exclusivement les thématiques suivantes sont 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 ou de sites internet.**

Caractère spécifique de priorisation des opérations

Dès lors que l'enveloppe FSE+ prévue pour le présent appel à projets serait insuffisante, les opérations seront hiérarchisées selon les critères communs et spécifiques de priorisation.

- le caractère innovant du projet ;
 - l'impact du projet sur l'objectif poursuivi, le public accompagné ;
 - la cohérence avec d'autres programmes ou dispositifs mis en œuvre sur le territoire ;
 - la prise en compte des caractéristiques du territoire (rural, isolé, zone urbaine sensible, etc.) ;
 - l'envergure interdépartementale ;
 - la complémentarité et la cohérence avec la stratégie d'intervention d'un autre service de l'autorité de gestion déléguée ou de l'organisme intermédiaire ou d'une autre entité du territoire. Ainsi, le service FSE+ se réserve la possibilité en fonction de la demande présentée de solliciter les services de la DREETS (Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités) de la DDTM (Direction départementale des territoires et de la mer), mais aussi de la Préfecture et ses services notamment la DDETS, (Direction départementale de l'emploi, du Travail et des Solidarités), des collectivités territoriales et des organismes intermédiaires de la région des Pays de la Loire, entre autres acteurs.
- **Règles particulières d'éligibilité et de justification des dépenses**

Dépenses directes de personnel :

Concernant les dépenses de personnel, l'article 16§4 du règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) indique : « *Les frais de personnel directs sont éligibles à une contribution dans le cadre du soutien général au titre du volet FSE+ relevant de la gestion partagée s'ils correspondent à la rémunération habituellement versée au bénéficiaire pour la catégorie de fonction concernée ou s'ils sont conformes au droit national applicable, aux conventions collectives ou aux statistiques officielles* ».

Une demande de justification pourra être faite sur la base du salaire antérieur, ou du salaire d'autres postes équivalents dans la structure.

- Les salaires des employés affectés à des fonctions supports (assistant.e, secrétaire, comptable, personnels des RH, direction non mobilisée sur la mise en œuvre opérationnelle de l'opération, etc.) sont inéligibles au sein du poste de dépenses directes de personnel et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation.
- Seuls les personnels, dont le temps de travail sur le projet est supérieur ou égal à 20 % de leur activité totale, pourront être valorisés en dépenses directes de personnel.

Dépenses de fonctionnement et dépenses de participants :

Dans le cadre de cet AAP, la présentation des dépenses de fonctionnement et dépenses de participants n'est pas admise. La ligne correspondante du plan de financement doit donc être renseignée avec la valeur 0 €. La simplicité de mise en œuvre de l'opération et de compte rendu de celle-ci est recherchée.

Options de plan de financement :

Selon l'article 53 § 2 du règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes [...] : pour les opérations de moins de 200 000 €, le recours à une option de coûts simplifiés (OCS) est obligatoire : chaque dépense valorisée dans le plan de financement doit être couverte par une OCS, et seules les dépenses servant d'assiette de calcul aux taux forfaitaires peuvent être valorisées au réel. Cette obligation ne concerne pas les projets dont le régime d'aide d'État est « aides de minimis ».

La bonne application du système de financement à taux forfaitaire implique de vérifier si les catégories de coûts couvertes par le taux forfaitaire sont nécessaires, sur la base des activités nécessaires à la mise en œuvre du projet, détaillées dans la demande de financement et dans le document énonçant les conditions du soutien.

Deux profils de plan de financement sont autorisés dans le cadre du présent appel à projet :

La bonne application du système de financement à taux forfaitaire implique de vérifier si les catégories de coûts couvertes par le taux forfaitaire sont nécessaires, sur la base des activités nécessaires à la mise en œuvre du projet, détaillées dans la demande de financement et dans le document énonçant les conditions du soutien.

Pour les opérations mises en œuvre par voie de prestations :

- Profil 1 : le taux forfaitaire de 7 % appliqué sur des dépenses de personnel, de fonctionnement, de prestations et de participants au réel pour calculer les dépenses indirectes (DPE_R/DPF_R/DPEXT_R/DPAR_R/DPI7%).

Dans le cadre de cet AAP, la présentation des dépenses de fonctionnement et des dépenses de participants n'est pas admise. La ligne correspondante du plan de financement doit donc être renseignée avec la valeur 0 €.

Pour les opérations mises en œuvre uniquement par le personnel de la structure porteuse :



- Profil 2 : un taux forfaitaire de 15 % des dépenses de personnel (au réel) pour calculer les dépenses indirectes (Codification : DPE_R/DPF_R/DPEXT_R/DPAR_R/DPI15%).

Dans le cadre de cet AAP, la présentation des dépenses de fonctionnement et des dépenses de participants n'est pas admise. La ligne correspondante du plan de financement doit donc être renseignée avec la valeur 0 €.

Si l'opération présente des dépenses de prestations et que le coût total est inférieur à 200 000 €, le candidat doit choisir le profil 1 - le taux forfaitaire de 7 %.

Le candidat doit :

- Rigoureusement identifier et déterminer dans leur montant les autres ressources mobilisées (autres que l'aide européenne FSE+). L'aide européenne est en effet calculée après prise en compte de l'ensemble de ces autres ressources mobilisées.
- S'assurer que l'aide européenne qu'il sollicite crée une réponse ou intensifie une réponse à une problématique identifiée dans le respect du principe d'additionnalité des fonds structurels européens.
- Être en capacité, si le projet a une date de début de réalisation antérieure à la date de la candidature, de justifier les dépenses et ressources dès le début de cette réalisation, selon les modalités et niveaux d'exigence requis.
- Veiller à exclure toute dépense ne se rattachant pas au projet.
- S'assurer qu'il a bien l'aisance financière pour avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide européenne sur production d'un bilan d'exécution. Respecter toutes les obligations légales et réglementaires lui incombant, en sus du respect des obligations spécifiques liées à l'emploi de l'aide européenne. L'aide européenne ne finance pas la mise en œuvre de ces obligations légales et réglementaires.

Principes de la commande publique :

Le porteur de projet, en fonction de sa nature ou activité, est soumis au code de la commande publique et aux directives européennes. Il appliquera les procédures formalisées selon les seuils de dépense de ces textes : le code de la commande publique entré en vigueur le 1er avril 2019, par l'ordonnance n°2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique et le décret n°2018-1075 du 3 décembre 2018 portant partie réglementaire du code de la commande publique (parus au journal officiel du 5 décembre 2018).

• Autre

Avances :

Le versement d'une avance à la signature de la convention est possible (à l'exception des collectivités territoriales et de leurs groupements, et des opérateurs de l'Etat), sur présentation d'une attestation de démarrage de l'opération, sous réserve de la trésorerie disponible de l'autorité de gestion déléguée.

Contact :

Préalablement au dépôt de votre demande d'aide, il est vivement recommandé de prendre attache avec la DREETS des Pays de la Loire, Service FSE+/FTJ,

- par mail à dreets-pdl.fse@dreets.gouv.fr avec une présentation succincte de votre projet et questions, et vos coordonnées complètes.

Ce contact :

- vous permettra de prendre plus concrètement en compte les avantages et obligations associés à l'obtention de l'aide,
- sera de nature à faciliter l'expression de votre demande et à structurer votre projet.

Documentation :

Dans le cadre du dépôt de votre demande de subvention, les porteurs de projet sont invités à prendre connaissance des informations disponibles sur les sites suivants, ceci préalablement au dépôt de leur dossier :

- sur le site : <https://fse.gouv.fr>
- sur le site de la DREETS des Pays de la Loire : <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/fonds-social-europeen>
- sur le site Confluence Porteur, (une fois inscrit sur l'application MDFSE+) qui reprend différents manuels d'utilisation de la plateforme, des foires aux questions et autres guides : <https://mademarchefse.atlassian.net/wiki/spaces/MLFPDP/overview>
- et particulièrement au [guide du porteur de projet](#) mis à votre disposition sur la page d'accueil de l'application Ma démarche FSE+ : <https://mesdemarches.emploi.gouv.fr/portail/services>

OBLIGATIONS DES BÉNÉFICIAIRES

• Publicité et information

[Non applicable au Programme FSE+ de financement de l'aide alimentaire (DGCS)]

Référence : Article 50 du Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021

1. Les bénéficiaires et les organismes mettant en œuvre les instruments financiers font mention du soutien octroyé par les Fonds à l'opération, y compris des ressources réutilisées conformément à l'article 62 :

- a) en fournissant sur le site internet officiel, si un tel site existe, et les sites de médias sociaux du bénéficiaire une description succincte de l'opération, en rapport avec le niveau du soutien, y compris sa finalité et ses résultats, qui met en lumière le soutien financier de l'Union ;
- b) en apposant de manière visible une mention mettant en avant le soutien octroyé par l'Union sur les documents et le matériel de communication relatifs à la mise en œuvre d'une opération qui sont destinés au public ou aux participants ;
- c) en apposant des plaques ou des panneaux d'affichage permanents bien visibles du public, présentant l'emblème de l'Union conformément aux caractéristiques techniques figurant à l'annexe IX, dès que la réalisation physique d'opérations comprenant des investissements matériels commence ou que les équipements achetés sont installés, en ce qui concerne :

- i. Les opérations soutenues par le FEDER ou le Fonds de cohésion dont le coût total est supérieur à 500 000 EUR ;
 - ii. les opérations soutenues par le FSE+, le FTJ, le FEAMPA, le FAMI, le FSI ou l'IGFV dont le coût total est supérieur à 100 000 EUR ;
- d) en apposant, en un lieu bien visible du public, pour les opérations ne relevant pas du point c), au moins une affiche de format A3 au minimum, ou un affichage électronique équivalent, présentant des informations sur l'opération qui mettent en avant le soutien octroyé par les Fonds ; lorsque le bénéficiaire est une personne physique, il veille, dans la mesure du possible, à ce que des informations appropriées soient disponibles, qui mettent en avant le soutien octroyé par les Fonds, en un lieu visible du public ou au moyen d'un affichage électronique ;
- e) pour les opérations d'importance stratégique et les opérations dont le coût total dépasse 10 000 000 EUR, en organisant une action ou activité de communication, selon le cas, et en y associant en temps utile la Commission et l'autorité de gestion responsable.

- **Respect des obligations de collecte et de suivi des données des participants et entités**

[Non applicable au Programme FSE+ de financement de l'aide alimentaire (DGCS)]

Le règlement UE n°2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 contient des dispositions en matière de suivi des participants aux actions cofinancées par le Fonds social européen et le Fonds de Transition Juste. Dans le but de mesurer les progrès réalisés, la Commission européenne souhaite que des données fiables soient disponibles en continu afin de pouvoir les agréger au niveau français et européen.

Les porteurs de projets devront obligatoirement recueillir des données relatives à chaque participant au fil de l'eau (coordonnées, données d'entrée et de sortie de l'opération concernant notamment la situation sur le marché du travail).

Le renseignement de ces données est intégré au système d'information « Ma Démarche FSE+ » pour permettre le suivi des informations relatives aux participants dès leur entrée dans l'action. Les porteurs de projets doivent commencer à renseigner le système d'information dès la recevabilité administrative de leur demande de financement et tout au long de leur opération.

Les données relatives aux sorties des participants (annexe I du règlement UE n°2021/1057 du Parlement européen et du conseil du 24 juin 2021 relatif au FSE) **sont obligatoirement renseignées à la sortie du participant de l'action. Ces données doivent être collectées entre le moment où la personne quitte l'action (date de la sortie) et la quatrième semaine qui suit l'évènement.**

Toutes les données d'entrée et de sortie des participants doivent être saisies de manière exhaustive dans le système d'information Ma Démarche FSE+ avant le dépôt du bilan final.

Pour les opérations sans participants, seuls des indicateurs relatifs aux entités sont à renseigner.

- **Suivi des indicateurs**

[Consulter l'annexe de suivi des indicateurs](#)