

PROGRAMME NATIONAL FSE+ EMPLOI - INCLUSION - JEUNESSE - COMPÉTENCES

Résumé de l'appel à projets à paraître

RÉGION ADMINISTRATIVE : Pays de la Loire

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE : Pays de la Loire

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

CODE ET INTITULE : PDLOAGD1168 Pays de la Loire_2024 - OS C - Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité des condit. de travail et un meilleur équilibre vie prof. / vie privée

PROGRAMME : Programme national FSE+ Emploi - Inclusion - Jeunesse - Compétences

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

4.c Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris grâce à l'accès à des services de garde d'enfants abordables et à des services de prise en charge des personnes dépendantes

CATÉGORIE DES CANDIDATS ÉLIGIBLES (porteurs de projets) :

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.

MONTANT TOTAL DU SOUTIEN EUROPÉEN PRÉVU : 150 000 €

DATE DE LANCEMENT DE L'APPEL À PROJETS : 15/07/2025



Financé par
l'Union
européenne

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES : 30/09/2025

DESCRIPTION ET CONTEXTE :

L'objectif spécifique C de la priorité 4 du Programme National FSE+ vise à promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, à garantir l'égalité des conditions de travail et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cet objectif inclut l'accès à des services de garde d'enfants abordables et à des services de prise en charge des personnes dépendantes. Les mesures correspondantes comprennent des actions pour renforcer l'égalité professionnelle et salariale, faciliter l'articulation des temps de vie, et améliorer l'accès aux modes de garde d'enfants. Elles visent également à soutenir les aidants par des services de prise en charge des personnes dépendantes et à renforcer la capacité des partenaires sociaux à mener un dialogue social constructif.

Inégalité salariale

Une inégalité persistante en France est celle des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Selon l'étude de l'Insee de 2022 "Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022", en 2022, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,9 % à celui des hommes. Depuis 1995, les inégalités de revenu salarial se sont réduites de 10 points, les écarts de volume de travail d'une part et de salaire en équivalent temps plein d'autre part contribuant conjointement à cette baisse.

Les différences de salaire s'expliquent surtout par la répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas le même type d'emploi et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. À poste comparable, c'est-à-dire à la même profession exercée pour le même employeur, l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à 4,0 %.

Les écarts de revenu salarial entre femmes et hommes sont encore plus marqués entre parents : les mères ont des temps de travail, mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères, et les écarts croissent avec le nombre d'enfants (**Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022** - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515>).

Mixité professionnelle

En 2022, les hommes gagnaient en moyenne 14,1 % de plus que les femmes. La mixité des métiers reste limitée, avec 8 salariés sur 10 exerçant un métier non-mixte. Les métiers sont répartis comme suit : 40,9 % des salariés exercent des métiers féminisés ou très féminisés, 20,8 % des métiers sont mixtes, et 38,3 % des salariés travaillent dans des métiers masculinisés ou très masculinisés. Un métier est considéré comme non-mixte lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes ou des hommes.

Les femmes seniors font face à des inégalités spécifiques et parfois invisibles. Elles sont jusqu'à deux fois plus nombreuses que les hommes à être ni en emploi, ni à la retraite. Lorsqu'elles travaillent, elles sont plus souvent à temps partiel. En 2021, la part des femmes et des hommes âgés de 55 à 69 ans ni en emploi ni à la retraite était la suivante : à 55 ans, 22 % des femmes et 17 % des hommes ; à 60 ans, 33 % des femmes et 22 % des hommes ; à 65 ans, 13 % des femmes et 5 % des hommes ; à 69 ans, 4 % des femmes et 2 % des hommes. En moyenne, 20 % des femmes et 14 % des hommes de cette tranche d'âge étaient ni en emploi ni à la retraite.



Le taux d'activité des femmes se stabilise au fil des ans, mais demeure inférieur à celui des hommes, avec 14 933 000 femmes actives contre 15 643 000 hommes. Les femmes demandeuses d'emploi sont fortement concentrées dans quelques métiers très féminisés. Elles ont plus souvent recours à l'activité réduite et la durée travaillée des femmes inscrites à Pôle Emploi (France Travail) est en augmentation. En 2022, 55 % des personnes ayant recours à l'activité réduite étaient des femmes, contre 45 % d'hommes. Parmi les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle Emploi (France Travail) en catégorie C, 53 % travaillaient moins de 151 heures par mois et 56 % travaillaient 151 heures ou plus par mois.

Les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi varient selon leur taux de féminisation. À la fin de décembre 2022, les métiers avec moins de 30 % de femmes comptaient 7,3 % de femmes et 59 % d'hommes. Les métiers avec entre 30 % et 70 % de femmes comptaient 27 % de femmes et 29,9 % d'hommes. Les métiers avec au moins 70 % de femmes comptaient 65,7 % de femmes et 11 % d'hommes, dont 25,9 % dans les services, 19,2 % dans la santé, 14,8 % dans les métiers supports à l'entreprise et 5 % dans d'autres métiers.

La répartition des salariés selon qu'ils exercent un métier féminisé, mixte ou masculinisé montre que 40,9 % des salariés exercent des métiers féminisés ou très féminisés, dont 14 % dans des métiers avec plus de 80 % de femmes et 26,9 % dans des métiers avec entre 65 % et 80 % de femmes. Les métiers mixtes représentent 20,8 % des salariés, et les métiers masculinisés ou très masculinisés représentent 38,3 % des salariés, dont 13,4 % dans des métiers avec entre 20 % et 35 % de femmes et 24,9 % dans des métiers avec moins de 20 % de femmes.

Il est également observé une nette augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les femmes. L'insoutenabilité du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. En 2019, 37,3 % des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles étaient des femmes, contre 62,7 % d'hommes. Les maladies professionnelles touchaient 50,3 % de femmes et 49,7 % d'hommes. Entre 2001 et 2019, l'incidence des accidents du travail a augmenté de 41,6 % pour les femmes, et celle des maladies professionnelles a augmenté de 158,7 % pour les femmes. En 2019, 41 % des femmes et 34 % des hommes déclaraient ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite (**Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Edition 2023** - <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2024-03/Chiffres-cles-egalite-femmes-hommes-edition-2023.pdf>).

THÈME : Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée