



UNION EUROPÉENNE



PRÉFET DE LA RÉGION  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZUR

**RÉGION  
PROVENCE  
ALPES  
CÔTE D'AZUR**



## FICHE OPÉRATION CRP INTERFONDS FEDER – FSE

Fonds :	Fonds social européen
N° opération :	PA0018224
Bénéficiaire :	78929005300022 ALTER EGAUX
Action en cours :	En attente comité décisionnel
État opération :	Présenté en comité décisionnel
Version de l'opération :	1

### IDENTIFICATION DES BENEFICIAIRES

Chef de file / Bénéficiaire Ultime / Personne Morale	
N° SIRET :	78929005300022
Raison sociale :	ALTER EGAUX
Adresse :	06530 SAINT CEZAIRE SUR SIAGNE



## RATTACHEMENT AU PROGRAMME

Codification principale	
Fonds :	Fonds social européen
Programme :	Programme Opérationnel FEDER-FSE Provence Alpes Côte d'Azur 2014-2020
Codification :	AP05 - Axe prioritaire : Investir dans les compétences, l'éducation, la formation, tout au long de la vie / OT10 - Objectif thématique : Investir dans l'éducation, la formation et la formation professionnelle pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie / PI10iii - Priorité d'investissement : Une meilleure égalité d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes les catégories d'âges dans un cadre formel, non formel ou informel, la mise à niveau des savoirs, des aptitudes et des compétences de la main- d'oeuvre et la promotion de parcours d'apprentissage souples passant notamment par une orientation professionnelle et la validation des compétences acquises / AP05-OT10-PI10iii-OS5a - Objectif spécifique : Augmenter la qualité et la diversité de l'offre de service des structures de la formation, de l'accompagnement et de l'orientation au service de publics, tout au long de la vie

## DESCRIPTION

Intitulé de l'opération	Création et mise en oeuvre du Club Égalité du Var
Appartenance à un groupe d'opération :	Non

Localisation de l'opération	
Description :	Département du Var.
Zone(s) :	
Type	Libellé
Département INSEE	Var

Appel à projet	
Date limite de remise de dossier	
Référence de l'appel à projet	N° :AP-2018-FSE-OS5AEFH : Promouvoir l'égalité entre les femmes et ./.

Liste des comités				
Libellé	Type	Nature	Date	Avis
CRP Interfonds en consultation écrite du 17 mai 2019	Décisionnel	Dématérialisé	17/05/2019	

Description de l'opération
<p>Contexte</p> <p>Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.</p> <p>L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, 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 ».</p> <p>La loi 9 novembre 2010 a institué l'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de conclure un accord collectif ou à défaut d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1er janvier 2012.</p>



Ces principes, en France comme dans le Var, restent confrontés aux inégalités de fait, persistantes :

- Les femmes présentes sur le marché du travail ont plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi, leur emploi est plus précaire et leur retraite est faible. La région PACA est la troisième région la plus marquée par les inégalités entre les femmes et les hommes vis-à-vis de l'emploi. Dans le Var, les femmes sont moins actives, moins en emploi et davantage au chômage qu'en moyenne régionale : moins de 57% des femmes ont un emploi à temps plein. En outre, les femmes du Var occupent des emplois plus précaires : les salariées sont notamment moins souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) qu'en moyenne régionale.
- Les disparités femmes-hommes vis-à-vis du chômage sont notables, du fait d'une situation moins défavorable des hommes. Le taux de chômage des femmes (16,1 %) est en effet supérieur de 2,6 points à celui des hommes. Dans le Var, les femmes diplômées du bac et du supérieur sont moins en emploi que dans les autres départements de la région. Par ailleurs, les Varoises font plus souvent face à une situation de déclassement qu'en moyenne régionale. C'est le cas notamment des diplômées du supérieur du 2<sup>e</sup> cycle : 59,5 % occupent un emploi dont le niveau est faible au regard de leur diplôme, contre 37,7 % des hommes. Enfin, les immigrées, originaires ou non d'un pays de l'UE, sont très pénalisées vis-à-vis de l'emploi, bien plus que les hommes. Seules 31,8 % des femmes originaires d'un pays hors UE ont un emploi contre 56,5 % des hommes. Ce phénomène s'observe quel que soit l'âge et le niveau de formation. Les femmes sont deux fois moins souvent cadres en PACA que les hommes.
- La palette des métiers exercés par les femmes est beaucoup plus réduite que celle des hommes. En PACA, 50 % des femmes exercent 25 métiers différents parmi les 486 métiers répertoriés, alors que la moitié des hommes se répartissent sur 68 métiers.

Pour plus de précisions, se rapporter à l'annexe "pré-diagnostic et de contexte".

Face à ces éléments, Alter-Egaux, agence spécialisée dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, propose ainsi une opération collective innovante qui vise à améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes dans le territoire du Var.

#### Présentation générale du projet

La présente opération porte sur la création du Club Égalité du Var et la mise en oeuvre de ses activités en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le Club Égalité Var est l'essaimage d'une action conduite par Alter-Egaux dans les Alpes-Maritimes depuis 2015, qui rassemble à ce jour plus de 100 représentant-es d'organisations de tout type souhaitant être pro-actives dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Espace d'échanges, de réflexion et d'innovation, le Club Égalité a permis l'élaboration du premier plan d'actions départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Forte de son expérience et de la réussite de cette première expérimentation et après concertation avec les acteurs du territoire, Alter-Egaux a ainsi créé en 2018 le Club Égalité du Var.

En étroite coopération avec la Délégation départementale aux droits des femmes du Var, Alter-Egaux anime ce club et propose un accompagnement qui vise tout d'abord à faire émerger collectivement le premier plan d'actions départemental 2018-2020 du Var.

Les membres du Club sont ensuite accompagnés, conseillés et suivis par Alter-Egaux tout au long de l'opération afin de donner les moyens à toutes les organisations mobilisées de mieux prendre en compte les enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de monter en compétences sur ces sujets et de passer à l'action dans le cadre de projets innovants (Cf. "principales actions présentées").

#### Objectifs recherchés :

Objectifs :



- Réunir au sein du Club Égalité l'ensemble des acteurs et des actrices ayant des intérêts communs à une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à une plus grande mixité des métiers, soit au moins 90 personnes représentant tous les types d'organisations présentes au sein du territoire. avec un taux de satisfaction d'au moins 85%.
- Sensibiliser les parties prenantes du Club Égalité aux enjeux liés à l'égalité professionnelle Femme / Homme, donner des clés d'actions et informer sur les outils et méthodes existantes pour une prise en compte de la question
- Co-construire un plan d'actions départemental pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes sur la période 2018-2020.
- Poser un calendrier de mobilisation départementale, comprenant des ateliers en sous-groupes, des ateliers individuels et des événements de valorisation.
- Fournir conseils, appui méthodologique et ressources documentaires pour accompagner les parties prenantes du Club Égalité à la mise en œuvre effective de ce plan d'actions.

Résultats attendus :

Avec la mise en œuvre de cette opération, les résultats attendus sont :

- Accompagner les acteurs du Club à passer de la contrainte à l'opportunité, en démontrant que la mixité est un levier de performance économique,
- Participer à l'amélioration du taux d'emploi des femmes, en favorisant leur accès facilité à l'entrepreneuriat ou l'accès à l'emploi salarié.
- Contribuer à diminuer les inégalités salariales souvent liées aux temps partiels, aux secteurs d'activité et à la dynamique des carrières.
- Renforcer la mixité femme/homme des emplois, et contribuer à l'élargissement des choix professionnels.
- Lutter contre les stéréotypes de genre, en développant la sensibilisation en matière d'égalité professionnelle

#### Résultats escomptés (cible visée)

Avec la mise en œuvre de cette opération ciblant des usagers représentant un large groupe d'organisations, les résultats attendus sont :

- Accompagner les acteurs du Club à passer de la contrainte à l'opportunité, en démontrant que la mixité est un levier de performance économique,
- Participer à l'amélioration du taux d'emploi des femmes, en favorisant leur accès facilité à l'entrepreneuriat ou l'accès à l'emploi salarié.
- Contribuer à diminuer les inégalités salariales souvent liées aux temps partiels, aux secteurs d'activité et à la dynamique des carrières.
- Renforcer la mixité femme/homme des emplois, et contribuer à l'élargissement des choix professionnels.
- Lutter contre les stéréotypes de genre, en développant des actions de sensibilisation en matière d'égalité professionnelle.

#### Calendrier et phasage de l'opération :

Période prévisionnelle d'exécution	Début : 01/01/2018	Fin : 30/06/2020
<p>La période d'exécution prévisionnelle de l'opération s'étend du 1er janvier 2018 au 30 juin 2020. Le phasage de l'opération se compose de trois étapes :</p> <p>1 : Amorçage de l'opération, mobilisation territoriale et lancement du Club égalité (janvier - juin 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Analyse des besoins du territoire varois et étude des conditions de modélisation du Club Égalité dans le Var.</li><li>- Recrutement de la chargée de mission affectée à 100 % à l'opération.</li><li>- Constitution d'un premier cercle d'acteurs et d'actrices ressources pour créer les conditions du changement</li><li>- Organisation de la plénière de lancement du Club Égalité du Var aux côtés de la Délégation Départementale aux droits des femmes et à l'égalité du Var.</li><li>- Lancement du Club Égalité dans les locaux de la Préfecture du Var, le 7 juin 2018, présentation de la démarche et mise en</li></ul>		



contexte de la problématique. Validation collégiale d'axes de travail autour de trois grands thèmes et d'un thème transversal :

1. Orientation professionnelle tout au long de la vie
2. Enjeux de l'égalité professionnelle : bien être et performance
3. La place des femmes et des hommes dans l'espace public : comment la culture et le sport contribuent à l'appropriation et au partage de l'espace public ?

Axe transversal : comment agir sur la représentation des compétences et des métiers ?

- Elargissement du premier cercle de travail à l'ensemble des partenaires pertinents pour la mise en oeuvre de l'opération.

2 -Co-construction d'un plan d'actions départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (juin - décembre 2018 )

- Constitution de groupes de travail associés à chaque axe.

- Lancement des groupes de travail :

Chaque groupe de travail se réunit 3 fois au cours de la première année dans le cadre de rencontres animées par Alter Égaux.

Ces temps de travail permettent de :

- Faire le point sur les outils existants pour une meilleure prise en compte de l'égalité femme-homme afin notamment de consolider des actions existantes.
- Comprendre les mécanismes et les effets de causalité dans la persistance des inégalités pour identifier les endroits où l'on peut agir selon sa fonction (RH, syndicats, managers, réseau, structure de l'IAO, etc)
- Initier la co-construction du plan d'actions départemental (contenu, méthodes, objectifs et calendrier opérationnel). Ce plan est construit pas à pas au fil des rencontres et des besoins identifiés par les parties prenantes impliquées dans l'opération.
- Lancer la réflexion sur la configuration de la première grande soirée annuelle planifiée en juin 2019 (objectifs, qu'est-ce qu'on montre ? Comment ? Qui inviter pour élargir le réseau ? Qui fait quoi ?).
- Proposer le plan d'actions départemental pour validation auprès du Comité de pilotage de l'opération.

3 Animation du Club Égalité et mise en oeuvre du plan d'actions départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (2019-2020)

Ateliers en sous-groupe animés par Alter Egaux et la délégation aux droits des femmes du Var pour que chaque partie prenante du Club travaille sur les différents points du plan d'actions départemental élaboré collectivement et validé par le Comité de pilotage.

En fonction des points du plan d'actions, Alter Égaux intervient en direction des membres du Club pour :

Accompagner l'ensemble des projets collectifs regroupant les différents acteurs et actrices du Club.

Exemple issu du Club Egalité des Alpes-Maritimes:

- Dans l'axe 2 du plan d'action, un groupe s'est emparé de la question des congés parentaux presque exclusivement utilisés par les femmes, ce qui alimente l'idée des recruteurs et des managers qu'une femme sur la tranche d'âge 25-35 ans, sera davantage absente qu'un homme. Un groupe s'est donc penché sur les enjeux du partage du congé parental en lien avec la loi de 2014. Alter Egaux a pu faire travailler les représentants des comités d'entreprises d'Arkopharma et du Groupe MMV pour constituer une vidéo à partir de témoignages réels et des situations diverses pour illustrer la place des pères dans le congé parental.

- Accompagner individuellement un acteur ou une actrice du Club sur un point spécifique, et notamment lorsqu'il est question d'utiliser son organisation comme terrain d'expérimentation. A titre d'exemple, Pôle Emploi participe dans le 06 à un groupe de travail sur la façon dont les métiers sont présentés aux usagers des forums et salons emploi-formation. En effet, la plupart de ces événements reproduisent les stéréotypes sur les métiers et induisent des représentations faussées sur la place des hommes et des femmes dans l'emploi.

Grandes soirées annuelles du Club Égalité du Var Juin 2019 et juin 2020

Un an après le lancement du Club, présentation des premières démarches engagées dans le cadre du plan d'actions et élargissement du Club.

En juin 2020, valorisation et présentation des actions menées tout au long de la période d'exécution de l'opération.



## DEPENSES ET RESSOURCES

Postes de dépense	
Type d'assujettissement	TTC
Type d'échéancier	Pas d'échéancier

Détails des postes de dépense			
Catégorie de dépense	Direct/Indirect	Fonctionnement/ Investissement	Montant ( TTC)
Dépenses de déplacement, de restauration, d'hébergement	Direct	Fonctionnement	12 714,87 €
Frais de déplacement et hébergement pour la salariée affectée à 100% à l'opération			
Dépenses de fonctionnement (frais généraux de structure)	Direct	Fonctionnement	1 500,00 €
Achat d'études relatives à l'égalité femme/hommes INSEE			
Dépenses de fonctionnement (frais généraux de structure)	Direct	Fonctionnement	1 500,00 €
Achats et fournitures - support de communication			
Dépenses de personnel	Direct	Fonctionnement	25 278,31 €
Salarié 1 Directrice			
Dépenses de personnel	Direct	Fonctionnement	105 103,87 €
Salarié 2 Chargée de mission			
Dépenses de prestations externes de service	Direct	Fonctionnement	5 500,00 €
Accompagnement à la gestion FSE et appui à la structuration administrative et financière de l'opération			
Dépenses indirectes sous forme de coûts simplifiés	Indirect	Fonctionnement	19 557,33 €
dépenses indirectes 15%			
Total :			171 154,38 €

Ressources	
Les co-financeurs sollicités couvrent-ils la même période d'exécution et la même assiette de dépenses éligibles ?	Oui
Le porteur a-t-il sollicité une avance pour le fond européen ?	Non



# Détails des ressources

Financier	Partenaire	Imputation	Régime d'aide	Taux(%)	Montant (€ HT)	Montant réalisé	Montant retenu	Taux d'avancement
ETAT	Services du Premier ministre	Politique de la ville		14,61	25 000,00			
ETAT	Affaires sociales, santé et droits des femmes	Égalité entre les femmes et les hommes		21,91	37 500,00			
UNION EUROPEENNE	Fonds social européen			49,75	85 154,38			
REGION	Provence-Alpes-Côte d'Azur			13,73	23 500,00			
<b>Total co-financier</b>				<b>100,00</b>	<b>171 154,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Bénéficiaire				0,00	0,00			
COUT TOTAL ELIGIBLE				<b>100,00</b>	<b>171 154,38</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>



## INSTRUCTION

<b>Service instructeur :</b>	Service FSE	<b>Avis du service instructeur :</b>	Défavorable
------------------------------	-------------	--------------------------------------	-------------

### Motivation du service instructeur :

L'instruction n'a pas permis de sécuriser les financements sur ce projet car, en premier lieu, le porteur n'a pas transmis un plan de financement corrigé prenant en compte l'absence de la chargée de mission depuis fin 2018 et qui permette d'analyser le projet à partir des dépenses réelles, celui-ci a été demandé le 11 mars 2019 par mail. En second lieu, l'instruction a permis d'établir que ce projet n'est pas conforme à la réglementation des aides d'Etat, puisqu'il s'agit d'une opération économique répondant à une obligation de service public sans qu'un mandat SIEG n'ait été mis en place. Enfin, le co-financeur, lors du CTR du 27 février 2019 a évoqué des problèmes dans la réalisation due à l'absence de la chargée de mission qui ne lui permettait pas d'affirmer que ce projet serait financé à hauteur des montants indiqués dans le plan de financement initial.