

Les aides financières de l'Etat en direction des entreprises

Les actions destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'emploi peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'Etat selon plusieurs modalités : dans les entreprises, il peut s'agir d'une aide au conseil pour permettre d'établir le bilan de situation des femmes et des hommes et d'étudier les mesures susceptibles d'intervenir, ou d'une aide à l'action avec les contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les groupements professionnels ou interprofessionnels, les aides de l'Etat peuvent porter sur des actions de sensibilisation ou sur des actions destinées à anticiper les mutations économiques.

Les aides au conseil

Deux types d'aide au conseil peuvent être utilisés par l'entreprise

- **L'aide au conseil orientée spécifiquement sur l'égalité professionnelle**

Objet

Les entreprises qui souhaitent engager une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière de l'Etat pour la réalisation de cette étude.

Le chef d'entreprise peut faire procéder par un consultant ou une consultante extérieur-e à cette étude, axée sur l'état de l'égalité professionnelle dans son entreprise. Le ou la consultant-e proposera des pistes d'action afin de développer l'embauche, la formation, la promotion ou améliorer les conditions de travail des femmes.

(Article R.1143-1 du Code du travail)

Entreprises concernées

Les entreprises de moins de 300 salariés.

Mise en œuvre

L'aide au conseil fait l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'Etat, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. La convention doit prévoir :

- ▶ l'objet, le contenu, le délai de réalisation, les conditions de diffusion de l'étude ;
- ▶ le montant de l'aide financière de l'Etat. La convention est signée par le préfet de région ou le ministre chargé de l'égalité professionnelle si son champ d'application excède le cadre régional.

Montant de l'aide

70% des frais engagés, dans la limite de 10 700 euros.

Contact Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

- **L'aide au conseil dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

Depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale entrent dans le champ de cette aide.

Objet

L'aide vise à accompagner les entreprises dans la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Entreprises concernées

Les entreprises de 300 salariés au plus. Pas de seuil si la demande est déposée par un groupe d'entreprises.

Mise en œuvre

L'entreprise doit conclure une « convention d'aide au conseil » et préciser dans sa demande les motifs de sa démarche de GPEC au regard notamment de :

- ▶ son organisation de travail,
- ▶ l'évolution des compétences de ses salariés,
- ▶ la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ▶ des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés. La convention est signée par le préfet de département (ou le préfet de région en cas de convention avec un groupe d'entreprises dont les sièges sociaux sont situés dans plusieurs départements d'une même région).

Montant de l'aide

50% du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.

Contact [DIRECCTE](#).

Les aides à l'action

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par le décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011 entré en vigueur depuis le 9 décembre 2011. Ce nouveau dispositif opère la fusion des deux dispositifs existants précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

- **Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Objet

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur insertion professionnelle dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées. Il peut aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle.

Les actions éligibles doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail.

Le contrat ne peut intervenir qu'après :

- ▶ soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut d'un plan d'action unilatéral en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations,
- ▶ soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

(Articles R.1143-1 et D.1143-7 et D.1143-19 du Code du travail, Décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011).

Entreprises concernées

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif. Par entreprise il faut entendre ici les employeurs de droit privé et notamment les associations, sociétés civiles, commerciales, coopératives.

Salariées concernées

Les salariées bénéficiaires des actions entreprises sont des salariées en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission d'intérim d'au moins 6 mois, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification.

Mise en œuvre

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être conclu si l'employeur :

- ▶ justifie de la régularité de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales,
- ▶ consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi,
- ▶ atteste de ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'Etat par le préfet de région. Il précise :

- ▶ les engagements de l'entreprise et les modalités de contrôle de leur réalisation,
- ▶ le montant de l'aide de l'Etat et les conditions de son versement,
- ▶ les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement informé de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un compte-rendu est également adressé à la Direccte et à la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Montant de l'aide

L'Etat prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles à hauteur d'environ 6000 €, dans la limite de :

- ▶ 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; les coûts de formation et les coûts des actions de sensibilisation dans l'entreprise,
- ▶ 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat.

A noter ! Cette aide de l'Etat n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

[Contact Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité](#)

Les aides financières de l'Etat aux groupements professionnels ou interprofessionnels

Les conventions de sensibilisation

Les organismes professionnels et interprofessionnels souhaitant sensibiliser les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et notamment aux questions d'égalité professionnelle, peuvent développer des actions d'information, de communication, d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou des actions de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transfert de bonnes pratiques à destination des entreprises qu'ils représentent. Ils peuvent conclure avec l'Etat un contrat permettant une prise en charge financière de ces actions pouvant aller jusqu'à 70 % de leur coût.

Les engagements de développement des emplois et des compétences (EDEC).

Les organisations professionnelles au niveau d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire peuvent conclure avec l'Etat un contrat d'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) orienté sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois. Les EDEC ont pour objet d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir. Ces engagements sont annuels ou pluriannuels.

L'engagement peut porter sur deux outils, qui peuvent être utilisés successivement ou non :

- ▶ le Contrat d'études prospectives (CEP) : étude prospective de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans une branche, un secteur ou un territoire. L'aide des pouvoirs publics est plafonnée à 50% des coûts prévisionnels des intervenants externes chargés des études.
- ▶ une action de développement des compétences (ADEC) pour mettre en œuvre trois types d'interventions :
 - ingénierie : construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications ;
 - accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, des projets, suivi et évaluation de l'accord et des actions qu'il contient.

- actions pour les bénéficiaires finaux : développement des compétences, accès à une qualification reconnue et transférable, prévention des risques d'obsolescence des compétences, accompagnement des mobilités et des perspectives d'évolution professionnelle.

Les taux maximum d'intervention qui varient entre 25 et 80 % selon la taille des entreprises et la zone géographique du projet sont négociés avec l'Etat.

Un accord cadre est obligatoirement signé par le ministre chargé de l'égalité professionnelle ou le préfet de région et les organisations professionnelles.

Emmanuelle PROTEAU
Chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Direction Départementale de la Cohésion Sociale
MAN – 9 rue René Viviani, CS 86227– 44 262 Nantes
E-mail : emmanuelle.proteau@loire-atlantique.gouv.fr