



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
du Grand Est**

Pôle politique du travail

APPEL À PROJET ET À INITIATIVES

***Réduction des inégalités professionnelles en Grand Est et
promotion du dialogue social sur l'égalité professionnelle***

- Année 2026 -

Date limite de dépôt des dossiers de candidature :

17 juillet 2026

APPEL À PROJETS

Année 2026

Réduction des inégalités professionnelles en Grand Est et promotion du dialogue social sur l'égalité professionnelle

Table des matières

Eléments de contexte	3
1. Cadre d'intervention financier de l'appel à projet	4
2. Publics et territoires/secteurs d'activité cible	5
2.1 Les structures cibles	5
2.2 Les acteurs sociaux	5
2.3 Les territoires et secteurs d'activité cible	5
3. Typologie des propositions d'actions attendues à l'appel à initiatives	5
4. Porteurs de projets ou d'actions	6
4.2 Les porteurs éligibles	6
4.3 Caractéristiques attendues du porteur de projets	6
5. Critères de sélection des projets	6
6. Communication	7
7. Calendrier, modalités et date limite de dépôt des demandes	7

Éléments de contexte

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques publiques prioritaires. A ce titre, les services déconcentrés du ministère du travail mettent en œuvre les orientations générales d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations notamment liées au genre.

La moitié des travailleurs sont aujourd'hui des travailleuses. Plus particulièrement, en région Grand Est, les femmes représentaient 51 % de la population en 2020.

Les femmes sont plus diplômées que les hommes, tout particulièrement les plus jeunes. Elles sont néanmoins moins souvent en emploi (61 % contre 68 %), et une femme sur cinq travaille à temps partiel. Le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants, alors qu'il reste très faible chez les hommes quelle que soit la composition familiale.

En décembre 2024, une étude de l'INSEE, reprise en annexe, a démontré la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en région Grand Est. En effet, malgré une réduction des inégalités, les écarts de salaires entre femmes et hommes restent élevés et sont plus importants dans notre région qu'au plan national. Les femmes perçoivent un salaire net inférieur de 22% à celui des hommes. À temps de travail équivalent, leur salaire est 16 % plus bas que celui de leurs homologues masculins, et elles sont moins bien rémunérées à catégorie sociale identique. Cette différence est plus prononcée parmi les cadres que parmi les catégories socioprofessionnelles moins qualifiées. Les inégalités augmentent avec l'âge, et plus fortement à partir de 60 ans. Les inégalités sont plus marquées dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et dans les secteurs d'activités où les salaires sont les plus élevés.

Les différences de caractéristiques des postes occupés, et en particulier la surreprésentation des femmes dans les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées, n'expliquent qu'en partie les écarts de salaires entre les deux sexes.

Mieux appréhender les conditions d'emploi des femmes et leurs impacts en matière d'égalité professionnelle est indispensable pour déployer des actions efficaces et bénéfiques au sein des branches professionnelles et des entreprises concernées.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une obligation de résultats, notamment à travers la mise en place, pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'une obligation de déclarer au 1^{er} mars de chaque année une note sur 100 dénommée Index, mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Au 30 avril 2026, 91,5% des entreprises concernées en Grand Est ont publié leur note, confirmant l'augmentation continue constatée depuis plusieurs années. La note moyenne déclarée par les entreprises est de 88/100 en 2026. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100). Cependant, force est de constater que le dispositif actuel est insuffisant pour faire progresser de manière significative les indicateurs pointés par l'étude INSEE précitée.

La transposition à venir de la directive européenne du 10 mai 2023 visant notamment à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, constituera une nouvelle étape dans la poursuite de cet objectif.

En outre, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite « loi Rixain », impose un quota de femmes cadres dirigeantes dans les postes de direction des grandes

entreprises, soit 30% dès cette année et 40 % à horizon 2029, sous peine de pénalités financières pour les entreprises.

Les ordonnances portant sur le renforcement du dialogue social ont réformé en profondeur le droit du travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations professionnelles d'ordre conventionnel construit par les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise. Cependant, les accords collectifs conclus sur cette thématique ne reprennent souvent que les obligations légales en la matière, sans véritable plan d'action associé. Quelques exemples d'accords conclus sont pourtant riches d'enseignement et porteurs de bonnes pratiques.

Dans ce contexte, les services de l'administration du travail souhaitent pouvoir soutenir et accompagner les initiatives permettant d'agir sur la réduction des inégalités professionnelles via notamment (non exclusif) :

- le développement de négociations collectives concourant la réduction des inégalités professionnelles incluant l'analyse des accords existants et la promotion des bonnes pratiques ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur la thématique.

Sur la base des diagnostics opérés et du contexte précité, il est attendu du porteur retenu des propositions d'actions concrètes, opérationnelles et ciblées qui pourraient être déployées en région Grand Est en 2027.

1. Cadre d'intervention financier de l'appel à projet

Le présent appel à projet s'inscrit dans le cadre des orientations nationales du ministère du travail et vise à inciter ou soutenir des initiatives innovantes et/ou partenariales pouvant contribuer à leur traduction concrète sur le territoire de la région Grand Est.

Les actions relevant du présent appel à initiatives et à projet seront financées dans le cadre du Programme 111 intitulé AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.

Le financement fera l'objet d'un conventionnement entre la DREETS et le porteur du projet. Son montant sera apprécié en fonction de l'ensemble des caractéristiques techniques et financières du projet, des autres ressources disponibles et du caractère incitatif de l'intervention de la DREETS.

Le paiement sera effectué en deux versements, le premier sous forme d'avance après notification de la décision de financement et le solde après contrôle de service fait sur présentation d'un rapport finalisé de l'action et sur justification des dépenses éligibles. Le montant de l'avance sera défini lors du conventionnement avec le porteur de projet.

La durée maximale du projet sera de 5 mois à compter de la signature de l'acte attribuant le financement. Le bilan, entendu comme les propositions d'actions détaillées, est attendu au plus tard pour le **11 décembre 2026**.

2. Publics et territoires/secteurs d'activité cible

Il est attendu du porteur de projet l'élaboration de propositions d'actions visant à réduire les inégalités professionnelles. Ces actions devront être ciblées en fonction du diagnostic territorial et socio-professionnel de l'INSEE, prévoir un calendrier de réalisation ainsi que les acteurs à associer. La pertinence du choix des acteurs et le ciblage des actions, y compris à la maille départementale si cela se justifie, est un enjeu central.

Ces propositions d'actions sont entendues comme un outil d'aide à la décision de l'acteur public en vue d'une déclinaison effective sur l'année 2027.

Les propositions d'actions seront orientées à destination des bénéficiaires finaux ou territoires suivants :

2.1 Les structures cibles

Les propositions d'actions répondant au présent appel à projets doivent cibler les employeurs de droit privé (entreprise, association...).

2.2 Les acteurs sociaux

Les partenaires sociaux, en tant qu'organisations représentatives au plan national, sont un levier majeur dans le contexte de la lutte pour l'égalité professionnelle.

2.3 Les territoires et secteurs d'activité cible

Seules sont éligibles au présent appel à initiatives, les propositions d'actions conduites au bénéfice d'acteurs économiques et sociaux implantés et développant leur activité ou leur action dans le territoire de la région Grand Est.

Le champ d'application des projets peut être régional, interdépartemental, départemental ou infra départemental. Il peut notamment être structuré au service de démarches de filières et/ou de territoires.

3. Typologie des propositions d'actions attendues à l'appel à initiatives

Sont attendues toutes les propositions d'actions de toute nature visant à :

- lutter contre les inégalités professionnelles et les discriminations de genre au sein des territoires, secteurs économiques ou catégories socio-professionnelles figurant dans l'étude de l'INSEE précitée ;
- identifier les acteurs et interlocuteurs pertinents à associer à ces actions, leurs coordonnées et leur capacité à se mobiliser sur la thématique ;
- développer le dialogue social de niveau local, territorial ou sectoriel afin de favoriser la négociation collective sur l'égalité professionnelle, notamment en valorisant les bonnes pratiques (démarches collectives et individuelles d'accompagnement et d'appui à la mise en œuvre d'accords collectifs dans les entreprises, élaboration paritaire d'outils d'appui à la négociation collective d'entreprise dans les PME- TPE...);

Les propositions doivent inclure, outre la présentation de l'action, du calendrier, des modalités de déploiements et des acteurs, la définition de critères et indicateurs d'évaluation. Il est attendu une dizaine de propositions d'actions.

Les propositions d'actions devront également respecter les principes suivants :

- Privilégier les approches partenariales et paritaires;
- Proposer une approche collective ou individualisée permettant de fédérer et de mobiliser les entreprises ou secteurs professionnels bénéficiaires;
- Favoriser le développement d'actions concrètes, adossées à des indicateurs de résultats et à un dispositif d'évaluation pré-définis.

4. Porteurs de projets ou d'actions

4.2 Les porteurs éligibles

L'appel à projets est ouvert à toute structure bénéficiant de la personnalité morale, notamment :

- des groupements d'entreprises ;
- des structures associatives ;
- des organisations syndicales ou professionnelles, de branche ou interprofessionnelles ;
- des établissements publics, universités et organismes de recherche ;
- des structures support d'instances de dialogue social territorial.

4.3 Caractéristiques attendues du porteur de projets

- connaissance du tissu économique et des relations sociales,
- expertise et expérience de la thématique du projet présenté,
- capacité à proposer des actions ciblées et innovantes,
- capacité à convaincre,
- capacité à mobiliser des partenariats.

5. Critères de sélection des projets

Outre le respect des conditions d'éligibilité, les projets seront appréciés en fonction des critères de sélection suivants :

- la pertinence du projet au regard des cibles de l'appel à initiative et de la réponse aux points saillants mis en lumière par l'étude INSEE ;
- l'originalité et le caractère innovant de la démarche eu égard aux situations et pratiques communément constatées dans les secteurs professionnels concernés ;
- le caractère opérationnel des actions proposées ;
- la viabilité et le réalisme technique, économique et financier du projet
- la capacité financière et technique du porteur ;
- la clarté des actions proposées (objectifs, ressources mobilisées, phasage, résultats attendus...)

6. Communication

Le ou les lauréats devront respecter les règles de communication suivantes :

- les documents de communication (lettre d'invitation, communiqué et dossier de presse, lettre d'information...) et productions devront comporter le logo « DREETS Grand Est – Ministère du travail »
- toute communication publique autour du projet devra systématiquement associer la DREETS Grand Est.

7. Calendrier, modalités et date limite de dépôt des demandes

Lancement de l'appel à projet **le 08 juin 2026**.

L'ensemble des documents relatifs à l'appel à initiative seront disponibles sur le site internet de la DREETS Grand Est <http://grand-est.dreets.gouv.fr/>.

Les dossiers de candidature seront examinés à la clôture de l'appel à projets par un comité de sélection de la DREETS Grand Est.

Les décisions interviendront début août et seront communiquées aux porteurs de projets en retour. Ceux-ci pourront utilement prendre contact avec le service régional du pôle politique du travail dreets-ge.polet@dreets.gouv.fr.

Les dossiers de candidature seront constitués des pièces suivantes :

- une réponse motivée à l'appel à projet détaillant l'expérience du porteur sur l'élaboration d'un plan d'actions, l'égalité professionnelle et sa connaissance des enjeux et acteurs du monde socio-économique ;
- un relevé d'identité bancaire de la structure,
- les statuts de la structure, le numéro de Siret,
- une liste des membres du conseil d'administration, le cas échéant,
- les comptes de la structure en date de N-1 et un prévisionnel de l'année N,
- un pouvoir de délégation de signature le cas échéant.

<p>Date limite de réception de la réponse à l'appel à projet : 17 juillet 2026</p>

- **par courrier** à l'adresse suivante :
DREETS Grand Est
Pôle politique du travail
6 rue G. A. Hirn
67085 STRASBOURG CEDEX
- **par mail** à l'adresse suivante : dreets-ge-polet@dreets.gouv.fr