

DOCUMENT DE POLITIQUE TRANSVERSALE
PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2022

POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES



MINISTRE CHEF DE FILE
PREMIER MINISTRE

NOTE EXPLICATIVE

Cette annexe au projet de loi de finances est prévue par l'article 128 de la loi n° 2005-1720 du 30 décembre 2005 de finances rectificative pour 2005 modifié par la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019, complété par l'article 169 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006, par l'article 104 de la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008, par l'article 183 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre de finances pour 2009, par l'article 137 de la loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, par l'article 7 de la loi n° 2010-832 du 22 juillet 2010 de règlement des comptes et rapport de gestion pour 2009, par l'article 159 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, par l'article 160 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.

Sont institués 19 documents de politique transversale (DPT) relatifs aux politiques suivantes : aménagement du territoire, défense et sécurité nationale, développement international de l'économie française et commerce extérieur, inclusion sociale, justice des mineurs, lutte contre l'évasion fiscale et la fraude en matière d'impositions de toutes natures et de cotisations sociales, outre-mer, politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes, politique de lutte contre les drogues et les conduites addictives, politique du tourisme, politique en faveur de la jeunesse, politique française de l'immigration et de l'intégration, politique française en faveur du développement, politique immobilière de l'État, politique maritime de la France, prévention de la délinquance et de la radicalisation, sécurité civile, sécurité routière, ville.

Conformément à cet article, ce document comporte les éléments suivants :

■ Une **présentation stratégique de la politique transversale**. Cette partie du document expose les objectifs de la politique transversale et les moyens qui sont mis en œuvre pour les atteindre dans le cadre interministériel. Outre le rappel des programmes budgétaires qui concourent à la politique transversale, sont détaillés les **axes de la politique**, ses **objectifs**, les **indicateurs de performance** retenus et leurs valeurs associées. S'agissant des politiques transversales territorialisées (par exemple : Outre-mer, Ville), les indicateurs du document de politique transversale sont adaptés de façon à présenter les données relatives au territoire considéré.

■ Une **présentation détaillée de l'effort financier consacré par l'État à la politique transversale** pour l'année à venir 2022, l'année en cours (LFI +LFRs 2021) et l'année précédente (exécution 2020), y compris en matière de dépenses fiscales et de prélèvements sur recettes, le cas échéant.

■ Une présentation de la manière dont chaque **programme budgétaire** participe, au travers de ses différents **dispositifs**, à la politique transversale.

Sauf indication contraire, **les montants de crédits figurant dans les tableaux du présent document sont exprimés en euros**. Les crédits budgétaires sont présentés, selon l'article 8 de la LOLF, en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP). Les prélèvements sur recettes sont présentés de manière à s'additionner aux CP.

SOMMAIRE

LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Liste des programmes concourant à la politique transversale	8
Présentation stratégique de la politique transversale	11
AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes, dès le plus jeune âge	20
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	21
AXE 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence	30
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	39
AXE 3 : Améliorer la santé des femmes	49
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	54
AXE 4 : Promouvoir l'Égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes	57
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	66
AXE 5 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	78
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	80
AXE 6 : Promouvoir les droits des femmes à l'international	94
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	101
Présentation des crédits par programme	105
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale	105
Autres programmes concourant à la politique transversale	106
Présentation des programmes concourant à la politique transversale	107

LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

LA POLITIQUE TRANSVERSALE

POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT LA POLITIQUE TRANSVERSALE

LISTE DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme et de la mission ou numéro et intitulé du prélèvement sur recette au profit des collectivités locales	Responsable du programme
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P147 – Politique de la ville Cohésion des territoires	Stanislas BOURRON <i>Directeur général des collectivités locales</i>
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>
P141 – Enseignement scolaire public du second degré Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>
P303 – Immigration et asile Immigration, asile et intégration	Claude D'HARCOURT <i>Directeur général des étrangers en France</i>
P104 – Intégration et accès à la nationalité française Immigration, asile et intégration	Claude D'HARCOURT <i>Directeur général des étrangers en France</i>
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	Sophie DELAPORTE <i>Secrétaire générale</i>
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse Justice	Charlotte CAUBEL <i>Directrice de la protection judiciaire de la jeunesse</i>
P143 – Enseignement technique agricole Enseignement scolaire	Valérie BADUEL <i>Directrice générale de l'enseignement et de la recherche</i>
P219 – Sport Sport, jeunesse et vie associative	Gilles QUENEHERVE <i>Directeur des sports</i>
P163 – Jeunesse et vie associative Sport, jeunesse et vie associative	Emmanuelle PERES <i>Directrice de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, Déléguée interministérielle à la jeunesse</i>
P176 – Police nationale Sécurité	Frédéric VEAUX <i>Directeur général de la police nationale</i>
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables Cohésion des territoires	Sylvain MATHIEU <i>Délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement</i>
P152 – Gendarmerie nationale Sécurité	Général d'armée Christian RODRIGUEZ <i>Directeur général de la gendarmerie nationale</i>
P101 – Accès au droit et à la justice Justice	Catherine PIGNON <i>Secrétaire générale du ministère de la justice</i>
P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales Solidarité, insertion et Égalité des chances	Francis LE-GALLOU <i>Directeur des finances, des achats et des services</i>
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur Administration générale et territoriale de l'État	Jean-Benoît ALBERTINI <i>Secrétaire général du ministère de l'intérieur</i>
P107 – Administration pénitentiaire Justice	Laurent RIDEL <i>Directeur de l'administration pénitentiaire</i>
P166 – Justice judiciaire Justice	Paul HUBER <i>Directeur des services judiciaires</i>
P230 – Vie de l'élève Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>

Numéro et intitulé du programme et de la mission ou numéro et intitulé du prélèvement sur recette au profit des collectivités locales	Responsable du programme
P203 – Infrastructures et services de transports Écologie, développement et mobilité durables	Marc PAPINUTTI <i>Directeur général des infrastructures, des transports et de la mer</i>
P129 – Coordination du travail gouvernemental Direction de l'action du Gouvernement	Claire LANDAIS <i>Secrétaire générale du Gouvernement</i>
P231 – Vie étudiante Recherche et enseignement supérieur	Anne-Sophie BARTHEZ <i>Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins Santé	Jérôme SALOMON <i>Directeur général de la santé</i>
P157 – Handicap et dépendance Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P148 – Fonction publique Transformation et fonction publiques	NATHALIE COLIN <i>Directrice générale de l'administration et de la fonction publique</i>
P212 – Soutien de la politique de la défense Défense	Isabelle SAURAT <i>Secrétaire générale pour l'administration</i>
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire Recherche et enseignement supérieur	Anne-Sophie BARTHEZ <i>Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture Culture	Aude ACCARY-BONNERY <i>Secrétaire générale adjointe</i>
P162 – Interventions territoriales de l'État Cohésion des territoires	Jean-Benoît ALBERTINI <i>Secrétaire général du ministère de l'Intérieur</i>
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires Recherche et enseignement supérieur	Claire GIRY <i>Directrice générale de la recherche et de l'innovation</i>
P159 – Expertise, information géographique et météorologie Écologie, développement et mobilité durables	Thomas LESUEUR <i>Commissaire général au développement durable</i>
P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles Recherche et enseignement supérieur	Valérie BADUEL <i>Directrice générale de l'enseignement et de la recherche</i>
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile Contrôle et exploitation aériens	Marie-Claire DISSLER <i>Secrétaire générale de la direction générale de l'aviation civile</i>
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture Culture	Noël CORBIN <i>Délégué général à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle</i>
P131 – Création Culture	Christopher MILES <i>Directeur général de la création artistique</i>
P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail Travail et emploi	Pierre RAMAIN <i>Directeur général du travail</i>
P205 – Affaires maritimes Écologie, développement et mobilité durables	Thierry COQUIL <i>Directeur des Affaires maritimes</i>
P138 – Emploi outre-mer Outre-mer	Sophie BROCAS <i>Directrice générale des outre-mer</i>
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P123 – Conditions de vie outre-mer Outre-mer	Sophie BROCAS <i>Directrice générale des outre-mer</i>
P102 – Accès et retour à l'emploi Travail et emploi	Bruno LUCAS <i>Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle</i>
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi Travail et emploi	Bruno LUCAS <i>Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle</i>

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme et de la mission ou numéro et intitulé du prélèvement sur recette au profit des collectivités locales	Responsable du programme
P109 – Aide à l'accès au logement Cohésion des territoires	Stéphanie DUPUY-LYON <i>Directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature</i>
P110 – Aide économique et financière au développement Aide publique au développement	Emmanuel MOULIN <i>Directeur général du Trésor</i>
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement Aide publique au développement	Michel MIRAILLET <i>Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde Action extérieure de l'État	Philippe ERRERA <i>Directeur général des affaires politiques et de sécurité</i>
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables Écologie, développement et mobilité durables	Émilie PIETTE <i>Secrétaire générale du ministère de la transition écologique, du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministère de la mer.</i>
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence Action extérieure de l'État	Michel MIRAILLET <i>Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires Action extérieure de l'État	Laurence HAGUENAUER <i>Directrice des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE)</i>

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été érigée au rang de grande cause nationale du quinquennat, portée au plus haut niveau par le Président de la République qui a concrétisé cette volonté par les mesures annoncées dès le 25 novembre 2017 à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, et par le Premier ministre qui a mobilisé l'ensemble du gouvernement lors du comité interministériel de l'Égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le 8 mars 2018. L'action publique a continué de s'intensifier depuis, s'appuyant sur la mobilisation du Parlement.

Les étapes majeures franchies ces dernières années ancrent dans le droit commun l'ambition d'éradiquer toutes les violences sexistes et sexuelles et de construire les conditions réelles de l'Égalité économique et sociale entre les femmes et les hommes.

En matière de lutte contre les violences conjugales, épicerie de l'inégalité, l'arsenal de protection civile et pénale des femmes ainsi que la protection et l'accompagnement des victimes ont été renforcés très notablement depuis 2018 avec la loi du 3 août 2018 sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui comprend un ensemble de dispositions visant à allonger le délai de prescription pour les crimes sexuels commis sur mineurs, à réprimer davantage les infractions sexuelles sur mineurs, à créer de nouvelles infractions pour faire face aux nouvelles formes d'agression telles que le harcèlement dans l'espace public, les raids numériques ou la captation d'images impudiques dans les espaces publics. Ainsi la France est le premier pays à s'être doté d'une loi sur le harcèlement de rue.

A la suite des travaux du Grenelle de lutte contre les violences conjugales clôturé par le Premier ministre le 25 novembre 2019, une série de mesures ont pu être rapidement adoptées grâce à la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille et à la loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales : renforcement de l'ordonnance de protection des victimes de violences (décret du 3 juillet 2020) ; retrait de l'autorité parentale ou de son exercice dans le cas où les père et mère sont condamnés comme auteurs, coauteurs ou complices d'un crime ou délit commis sur leur enfant ou l'autre parent ; élargissement du port du bracelet anti-rapprochement (décret du 24 septembre 2020) ; autorisation faite au médecin de signaler aux autorités compétentes des faits de violence exercées au sein du couple lorsqu'il existe des éléments laissant craindre que la victime majeure se trouve sous l'emprise de l'auteur et qu'elle est en danger immédiat.

En matière d'Égalité professionnelle, condition substantielle de l'Égalité, la loi n° 2018-771 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 à travers la mise en place de l'index Égalité femme/homme. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action Égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020 (décret du 4 mai 2020) ; obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (décret du 13 mars 2020) ; extension du dispositif des nominations équilibrées ; 1 000 places en crèches supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019.

Depuis 2020, cette volonté politique et cette accélération de l'action gouvernementale, dont la création d'un ministère délégué est un signal fort, se sont également traduites par un renforcement du travail interministériel et du suivi de l'application concrète des mesures.

Sur toutes ces dimensions, le travail interministériel a été renforcé et le suivi de l'application des mesures fait l'objet d'une attention continue. Chaque ministre dispose depuis 2017 d'une feuille de route signée du Premier ministre rappelant l'obligation d'inscrire les enjeux de l'Égalité dans chaque politique publique.

Pour piloter son action, le ministère en charge de l'Égalité s'appuie une administration centrale, la Direction générale de la cohésion sociale et en son sein le Service des droits des femmes et de l'Égalité, et dans les territoires, sur le réseau déconcentré des droits des femmes, placé sous l'autorité des préfets. Grâce à une animation du réseau et un dialogue constant avec le Service des droits des femmes et de l'Égalité, cette organisation vise notamment à apporter des réponses au plus près des besoins des femmes.

Le ministère s'appuie également sur un réseau de hauts fonctionnaires à l'Égalité des droits (HFE) présents dans tous les ministères.

En outre, depuis la publication de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics les ministères ont créé des postes de référents/d'animateurs en leur sein, chargés de d'alerter sur des situations particulières, de veiller à l'application des législations et de coordonner les actions mises en œuvre par leur département ministériel, parmi lesquels les ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire (P150 et P172), de l'enseignement technique agricole (P143), des politiques de l'écologie, de la politique de la défense (P212), de la culture (P224), politique de l'agriculture (P215), des transports ou des opérateurs de l'État comme la SNCF et la RATP (P203).

D'autres ministères ont mis en place des instruments de politique intégrée à l'Égalité couvrant à la fois les mesures qu'ils mènent à l'extérieur en faveur des femmes et de leurs droits et des actions, en interne, visant une meilleure prise en compte de l'Égalité professionnelle au sein de leur structure, parmi lesquels les ministères en charge de la culture (P131), l'Intérieur (P152 et P176), l'écologie et le développement durable (P217), l'aviation civile (P613), l'enseignement supérieur agricole (P142) ...

Les contributions des différents ministères au DPT reflètent cet effort collectif. Ainsi, 51 programmes (contre 45 en 2021) participent à la rédaction du DPT Égalité au titre du PLF 2022. Le DPT Égalité entre les femmes et les hommes constitue une annexe générale du projet de loi de finances de l'année. Ces documents développent la stratégie mise en œuvre en matière d'Égalité, les crédits, objectifs et indicateurs y concourant et figurant obligatoirement dans les projets annuels de performance de chacun des programmes.

Ils comportent également une présentation détaillée de l'effort financier consacré par l'État à ces politiques, ainsi que des dispositifs mis en place, pour l'année à venir, l'année en cours et l'année précédente.

La rédaction du DPT Égalité est contingente des informations transmises par chacun des responsables de programmes sectoriels, tant pour la partie objectifs et indicateurs que pour la partie budgétaire. Les données budgétaires sont souvent reconstituées sur une base estimative.

La diversité d'actions menées, tant au niveau national que local ou international, est sous-tendue par des crédits d'intervention dont les montants sont nécessairement de niveaux différents d'un ministère à l'autre et pouvant varier dans le cadre des programmations annuelles.

En outre, certains crédits ne figurent plus au budget de l'État, comme ceux du ministère des sports affectés à l'agence nationale des sports (ANS), et de ce fait, sont exclus du DPT Égalité 2022. Toutefois, des actions se poursuivent dans ce domaine, notamment au travers de la conférence permanente du sport, lieu de réflexion et d'échange sur le sport féminin, depuis 2017 et de la féminisation des instances dirigeantes des ligues et comités régionaux des fédérations sportives, des ligues et des clubs (programme 219).

L'évaluation des crédits du DPT Égalité entre les femmes et les hommes, au titre du PLF 2022 est de 2 Md€ en AE et de 1,3 Md€ en CP.

Concernant le déploiement de la politique d'Égalité sur le territoire national, les crédits comptabilisés dans le tableau récapitulatif des crédits concourant au DPT s'établissent à 986,8 M€, en augmentation de 262 M€ par rapport à 2021. Cette augmentation est due essentiellement à deux facteurs : un nombre accru de programmes contributeurs à l'évaluation des crédits favorisant la politique d'Égalité et une augmentation de crédits évalués par certains programmes.

34 programmes concourent désormais à l'évaluation des crédits retracés dans le DPT Égalité 2022, contre 28 pour 2021. Plusieurs programmes inscrivent pour la première fois des crédits, notamment les programmes :

- P143 (enseignement technique agricole) ;
- P162 (interventions territoriales de l'État) ;
- P212 (soutien de la politique de la défense) ;
- P224 (soutien aux politiques du ministère de la Culture) ;
- P231 (vie étudiante) ;
- P304 (inclusion sociale et protection des personnes).

A contrario, le P138 (emploi outre-mer) ne contribuera pas budgétairement au DPT en 2022.

On note par ailleurs des montants sensiblement plus élevés pour certains programmes entre 2021 et 2022, notamment, pour les programmes :

- P137 (Égalité entre les femmes et les hommes) avec +9,1 M€ ;
- P147 (politique de la ville) avec +13,6 M€ ;
- P101 (accès au droit et à la justice) avec +2,9 M€.

Les plus forts contributeurs au DPT Égalité en 2022 sont, en matière d'intervention sur le territoire national, les programmes :

- P152 (gendarmerie nationale) et 176 (police nationale) portés par le ministère de l'Intérieur ;
- P147 (politique de la ville) ;
- P140 (enseignement scolaire public du premier degré) et P141 (enseignement scolaire public du second degré) pilotés par le ministère de l'éducation nationale ;
- P177 (hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables).

Le ministère en charge de l'Égalité a été de nouveau en 2021 auprès des ministères afin qu'ils puissent valoriser leur action en faveur de l'Égalité dans les différents programmes dont ils ont la responsabilité. Il poursuivra ces efforts en 2022 afin que le DPT Égalité puisse toujours mieux retracer l'effort de l'État en faveur des politiques d'Égalité.

Cette progression budgétaire se traduit également dans le budget du ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Alors que ses crédits ont vocation à servir de levier en engageant des acteurs et des financements nationaux et locaux, le budget du programme 137 s'élèvera à 47,4 M€ en AE, et à 50,6 M€ en CP. Cette hausse permettra en 2022 de mieux :

- répondre aux besoins d'information des femmes sur leurs droits ;
- écouter, accueillir et accompagner les femmes victimes de violences ;
- prévenir la violence conjugale et sa récurrence par l'ouverture de centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales sur l'ensemble du territoire national ;
- soutenir l'entrepreneuriat féminin et de promouvoir la mixité des métiers ;
- guider les femmes dans leur insertion professionnelle et particulièrement pour celles qui sont les plus éloignées de l'emploi.

Les orientations du Gouvernement en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans le cadre de la grande cause et plus spécifiquement dans 3 domaines d'action :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'autonomie économique des femmes ;
- l'accès aux droits et la diffusion de la culture de l'Égalité.

1 - L'action du gouvernement vise à amplifier la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes

2019 a été marquée par les travaux du Grenelle contre les violences conjugales lancé le 3 septembre. A l'issue d'une large concertation au niveau national et local, 46 mesures ont été retenues. Elles s'articulent autour de 3 axes :

- Prévenir : il s'agit d'éradiquer dès le plus jeune âge ces stéréotypes sexistes qui contribuent à la reproduction de ces violences, et abaisser le seuil de leur tolérance dans la société ;
- Protéger : il s'agit de garantir le plus haut degré de protection aux victimes et à leurs enfants ;
- Punir : il s'agit d'en finir avec l'impunité, tout en prévenant la récidive.

La totalité de ces mesures ont été engagées dès la fin de l'année 2020 pour pouvoir être pleinement effectives au cours de l'année 2021. En effet, outre l'adoption des lois de décembre 2019 et de juillet 2020 et leurs conséquences en termes d'accès ou d'exercice des droits pour les victimes (exemple : autorité parentale), tous les ministères engagés dans les travaux du Grenelle se sont fortement mobilisés en termes d'actions menées et d'implication budgétaire, à titre d'exemple les ministères en charge de l'Égalité (P137), de la Justice (P101, P107 et P166), de l'intérieur (P152, P176 et P216), des transports (P203).

En 2020, la crise sanitaire covid-19 et le contexte très particulier du confinement, avec un risque redoublé d'exposition à des violences conjugales, avait donné lieu au lancement et à la mise en œuvre de mesures nouvelles de prévention et de lutte contre les violences (P 137).

Certaines de ces mesures ont été pérennisées à partir de 2021: points d'accueil dans des centres commerciaux pour permettre aux femmes victimes de violence de se signaler et de s'informer, numéro d'écoute d'auteurs de violence afin de prévenir le passage à l'acte ou la récidive, plate-forme d'orientation vers un hébergement d'urgence afin de faciliter l'éviction des conjoints violents, en subsidiarité de l'hébergement de droit commun.

A ces mesures se sont ajoutées :

- la plateforme d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences « 3919 » a été déployée 24 heures sur 24, avec une meilleure accessibilité aux femmes des territoires ultramarins et aux femmes en situation de handicap ;
- l'ouverture de 12 nouveaux centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA) est venue compléter les 18 centres déjà créés en 2020.

Afin de consolider ces efforts contre les violences, le ministère en charge de l'Égalité bénéficiera en 2022 de plus de 6,6 M€ d'euros supplémentaires. Plusieurs dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes sont notamment concernés par cet abondement financier :

- les LEAO et les accueils de jour ;
- le développement de la mise en sécurité des victimes dans les situations d'urgence ;
- la montée en charge des trente Centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA) désormais en activité et la poursuite de la mise en place d'une coordination interne à ce réseau.

La lutte contre les violences s'inscrit également dans des partenariats associatifs forts. Des conventions pluriannuelles permettent, lorsque cela est possible, de stabiliser ces partenariats. Ainsi le ministère en charge de l'Égalité a signé 7 conventions pluriannuelles en 2021 avec ses principaux interlocuteurs associatifs nationaux, s'ajoutant aux 11 signées en 2020 et représentant près de 3,5 M€ (P137).

L'hébergement et le logement pour les femmes en situation de précarité représentent une question centrale dans leur démarche vers l'autonomie. Un effort particulier a été produit par le ministère en charge du logement à l'occasion du Grenelle contre les violences avec la création en 2020 de 1000 places d'hébergement et de logement temporaire pour les femmes fuyant leur domicile conjugal. 1000 autres places ont été créées au titre de 2021 (P177). Ainsi, le nombre de places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violences a augmenté de 60 % depuis 2017.

Les aides au logement bénéficient de fait à de nombreuses femmes et à leurs enfants puisque les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants représentent 26 % de l'ensemble des APL, soit 4,5 Md€ par an (P109).

2 – L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique

Cette autonomie économique des femmes s'appuie sur les progrès à poursuivre en matière d'Égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi constitue également une des priorités majeures du Gouvernement. En effet, l'attention du gouvernement tout entier a été appelée durant la crise des « gilets jaunes » sur la situation des femmes en situation de précarité et notamment celles qui sont cheffes de familles monoparentales.

Aussi, en 2022, un effort particulier sera fait pour les femmes éloignées de l'emploi et les familles monoparentales, en lien avec Pôle emploi et la CNAF afin qu'elles puissent plus rapidement retrouver le chemin de l'insertion professionnelle : développement des crèches à vocation sociale, mobilisation accrue des Bureaux d'accompagnement et d'insertion vers l'emploi (BAIE) au sein de certains Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), qui bénéficieront de crédits supplémentaires (+0,7 M€) dans cet objectif sur le programme 137. Pour mémoire, ce dispositif avait déjà bénéficié en 2021 d'un soutien financier accru (+1 M€).

De même, l'initiative professionnelle personnelle telle que l'entrepreneuriat au féminin sera plus encouragé aussi bien par le ministère en charge de l'emploi (P103) que par celui de la culture (P131), de l'Égalité (P137 : +0,7 M€ en 2022) ou des territoires (P147).

En outre, la présence des femmes dans les métiers techniques et technologiques, et notamment du numérique, sera développée grâce à une amélioration de l'orientation des filles vers ces métiers du fait de l'éducation nationale (P141) mais aussi du ministère en charge du développement durable (P159).

Il est également à souligner le développement de l'engagement des ministères dans la démarche de labellisation pour l'Égalité. L'administration se doit en effet d'être exemplaire dans le domaine de l'Égalité professionnelle (P148). Ainsi, le 30 novembre 2018 un accord-cadre a été signé par 7 organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des employeurs public. Il s'applique depuis 2019 aux 5,5 millions d'agents publics.

En 2020, on comptait 29 collectivités publiques ayant obtenu ou conservé le label Égalité professionnelle dont : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, 12 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture. D'autres ministères comme celui des politiques agricoles sont en voie de labellisation « Égalité » (P215).

En 2021, hors du champ du PLF, la réforme du versement des pensions alimentaires ainsi que l'allongement du congé de paternité, prévu dans le PLFSS 2021, ont été de nature à améliorer l'autonomie économique des femmes. Ces mesures s'ajouteront et renforceront celles décrites par les différents ministères dans le présent DPT.

La situation de l'emploi des femmes dans les territoires ultramarins a amené le ministère de l'outre-mer à mettre en place des contrats aidés ciblés et à promouvoir des actions de formation qualifiante en direction des femmes. Certaines formations n'étant pas dispensées dans les territoires ultramarins les jeunes femmes qui souhaitent y accéder pour améliorer leur employabilité peuvent séjourner en métropole ou à l'étranger (P138 et P123).

Enfin, le comité interministériel à l'immigration et à l'intégration (CII) du 6 novembre 2019 a fait de l'accès à l'emploi des femmes une de ces priorités. En effet, plus de la moitié des signataires du contrat d'intégration sont des femmes. Plus de 39% déclarent avoir poursuivi des études supérieures dans leur pays d'origine (contre 27% pour les hommes). Toutefois, elles rencontrent plus de difficultés à s'insérer professionnellement que les hommes. Aussi, un travail interministériel se poursuit depuis 2020 afin de mieux connaître la situation de l'insertion professionnelle des femmes étrangères, d'améliorer l'orientation des femmes vers l'emploi, d'apporter des informations directement aux femmes et mobiliser les acteurs de l'intégration sur cette priorité (P104).

3 - L'accès aux droits et la diffusion de la culture de l'Égalité doivent être l'objet d'un soutien de tout le gouvernement

La diffusion de la culture de l'Égalité et d'informations sur les droits doit s'opérer dès le plus jeune âge et se poursuivre tout au long de la vie. Elle représente un enjeu fort pour tous les ministères concourant au DPT Égalité.

Ainsi dès l'école primaire l'exigence de respect de l'Égalité est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et activités vécues (P140 et P141). Il en est de même de la lutte contre les stéréotypes qui passe par un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité, dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire (P230).

Depuis 2019, la mise en œuvre de la convention interministérielle entre tous les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives par le ministre en charge de l'éducation nationale et les ministères concernés se décline peu à peu dans tous les territoires afin de mieux répondre aux besoins sociétaux tant en matière de mixité des métiers, de respect mutuel, d'éducation à la sexualité que de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les cyber violences (P140, P143, P230, P182 et 124).

La culture de l'Égalité regroupe de nombreuses actions dans tous les ministères, sous forme de sessions de formation auprès des agents, de créations d'outils de sensibilisation, d'instruments partenariaux avec des associations... mais également de soutien à de nombreuses actions en direction des publics cibles des ministères ou des territoires, notamment ceux qui présentent des fragilités particulières.

Ainsi, la culture de l'Égalité représente un des trois axes transversaux des 435 contrats de ville signés pour la période 2015-2022 entre l'État, les présidents des EPCI, des maires et des partenaires. Il s'agit notamment d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inégalités entre femmes et hommes. L'Observatoire national de la politique de la ville a également produit et mis à disposition des acteurs locaux des kits de données sexuées sur chacun des 1 514 QPV (P147).

La connaissance de la situation des femmes dans la société française est encore lacunaire. Toutes les statistiques ne sont pas encore toutes genrées ou lorsque les enquêtes et études le prévoient leur présentation « grand public » ne les font pas toujours apparaître. Des progrès restent à faire en la matière.

Toutefois, des travaux se poursuivent permettant, au-delà des aspects quantitatifs, d'approfondir la connaissance de l'État sur la situation des femmes et notamment des jeunes femmes. Ainsi et à titre d'exemple, le ministère en charge de la jeunesse (P163) a mobilisé l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire sur la problématique de l'Égalité avec une étude sur la place des jeunes femmes en milieu rural, une autre étude sur l'effet des colonies de vacances sur le parcours des jeunes selon le genre et une étude genrée sur les pratiques artistiques et culturelles issus des milieux populaires.

De même, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, suite à un appel projets Égalité lancé en 2020 apporte un soutien aux associations de diffusion et de valorisation des recherches sur le genre (P150). Le ministère de la Culture, dans le cadre de son action en faveur de l'Égalité, coordonnée et transversale à l'ensemble des domaines artistiques et culturels, réalise chaque année une vingtaine d'études et de recherches sur les thématiques socio-culturelles ou transversales, comme l'économie de la culture ou l'emploi. Le soutien à ces études permet de mieux documenter les déséquilibres entre les femmes et les hommes.

L'information sur les droits est primordiale à l'autonomie des femmes. En 2020 et 2021, tous les ministères et de nombreux opérateurs de l'État ont renforcé leur information auprès des femmes sur leurs droits (exemple : brochure du ministère de la Justice sur les droits pour les femmes victimes de violences). Ces outils d'information ont parfois été conçus avec les personnes concernées et ont été rédigés en langage Facile à Lire et à Comprendre (FALC).

Dans les suites du Grenelle contre les violences conjugales, un cahier des charges a été élaboré pour la mise en place dans chaque région d'un centre ressource « vie intime, affective, sexuelle et de soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap ». Ce nouvel outil sera diffusé aux agences régionales de santé dans la perspective du déploiement de ces centres ressources fin 2020-début 2021. Ces centres de ressources seront aussi au service des aidants familiaux et des professionnels, dont la part des femmes est d'ailleurs prépondérante (P157).

La situation particulière des femmes victimes de traite (P166) et des femmes victimes de violences demandeurs d'asile et réfugiés au sein du dispositif national d'accueil a été prise en compte lors du comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018. Il s'agit de faire évoluer le dispositif national d'accueil vers des dispositifs d'hébergement plus spécialisés à même d'offrir un accompagnement renforcé et une mise à l'abri sécurisée pour les personnes demandeuses d'asile et réfugiées victimes de traite et/ou de violences (P303)

En 2022, pour la troisième année, le ministère en charge de l'Égalité augmentera les crédits affectés aux lieux d'information des femmes, tels que les Centres d'information des femmes et des familles (CIDFF), les Espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)(ex Établissement d'information, de consultation et de conseil familial (EICCF)) et les nouveaux lieux d'information mis en place dans des zones actuellement insuffisamment couvertes et mis en place à la suite de la période d'urgence sanitaire (P137). Le ministère des solidarités et de santé contribue également à l'information des femmes en matière d'accès à la contraception et à l'IVG avec le financement du n° vert national « sexualités, contraception, IVG » géré par le Mouvement français pour le planning familial (P204).

La culture de l'Égalité s'inscrit également dans des partenariats associatifs forts également signalés dans certains programmes : dans le domaine de la jeunesse (P163), dans le domaine de la création artistique (P131), dans le domaine de l'aide aux victimes apportée par les services de la justice (P101).

Après une précédente expérimentation menée sur le budget intégrant l'Égalité (BIE), une nouvelle étape est franchie pour la période 2021-2022, toujours pilotée par la direction du Budget et le Service des droits des femmes et de l'Égalité de la direction générale de la Cohésion sociale, avec la mise en place d'un groupe pilote de ministères permettant d'étendre le périmètre de cette démarche. En effet, il est désormais proposé de travailler à l'échelle de plusieurs programmes budgétaires sélectionnés dans le cadre de la préparation du PLF 2023. Il s'agit ainsi de prendre en compte la problématique de l'Égalité entre les femmes et les hommes lors des choix budgétaires, ainsi que d'analyser l'impact de toutes les actions publiques sur chacun des sexes grâce à des indicateurs de performance améliorés et genrés, lorsqu'ils visent des publics déterminés. Dès lors, il sera possible de mesurer l'impact réel de l'action publique sur l'avancée, ou le recul, de l'Égalité entre les femmes et les hommes, voire la persistance d'inégalités systémiques, grâce à ce nouvel outil d'évaluation et de pilotage des politiques publiques transversales portées par le gouvernement.

4- La mise en œuvre active d'une « diplomatie des droits des femmes » française dans les enceintes internationales et communautaires est portée au plus haut niveau de l'État (intervention à la tribune des Nations unies du Président de la République en septembre 2019)

Les grandes échéances de 2020-2021 (CEDAW, forum Génération Égalité...) puis de 2022 lors de la présidence française de l'Union européenne permettront à la France de faire entendre sa voix sur les questions d'Égalité (P105 et P185).

La défense des droits des femmes, la promotion de l'Égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences fondées sur le genre constituent en effet l'une des priorités majeures de l'action extérieure de la France en matière de promotion et de protection des droits de fondamentaux. Elle s'inscrit dans la stratégie internationale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes mise en place par le Ministère des affaires étrangères pour la période 2018-2022. Ces thèmes ont notamment constitué un fil conducteur de la présidence française du G7 en 2019.

Le **Forum Génération Égalité**, qui s'est tenu à Paris du 30 juin au 2 juillet 2021, a été organisé par ONU Femmes et accueilli conjointement par les gouvernements de la France et du Mexique, en partenariat avec les jeunes et la société civile du monde entier. Cela faisait vingt-six ans, depuis la conférence de Pékin en 1995, que la communauté internationale ne s'était pas réunie pour faire progresser l'Égalité femmes-hommes et construire la Génération Égalité. Le Forum a lancé un « plan d'accélération mondiale » quinquennal en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes qui

repose sur une série d'actions concrètes, ambitieuses et transformatrices. Dans ce cadre, la France a ainsi pris la tête de la **coalition d'action 3, « La Liberté à disposer de son corps et la santé et les droits sexuels et reproductifs »**.

La prise en compte du genre dans les politiques de développement s'inscrit dans le cadre du dernier Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) réuni en 2018. La lutte contre les inégalités constitue une des cinq priorités du CICID. Cela se traduit notamment pour l'Agence française de développement par la poursuite de ses efforts pour atteindre à l'horizon 2022 l'objectif consistant à réaliser d'une part 50% du volume d'engagements en faveur de l'Égalité et d'autre part un montant annuel conséquent en soutien à des projets ayant pour objectif principal l'Égalité femmes-hommes (P209 et P110).

Les règlements des fonds structurels européens pour la période 2021-2027 continuent de faire de la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination des objectifs politiques transversaux. Les montants à programmer au titre de l'axe 2.8.5.2 « mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'Égalité salariale et professionnelle » du FSE 2021-2027 sont actuellement en cours de négociation avec la commission européenne et devraient être officialisés prochainement. (P102).

RÉCAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES, DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

OBJECTIF DPT-2707 : Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants

OBJECTIF DPT-2708 : Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire

OBJECTIF DPT-2709 : Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

OBJECTIF DPT-3075 : Faciliter l'insertion sociale des jeunes

COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

OBJECTIF DPT-2723 : Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité

OBJECTIF DPT-2721 : Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux victimes de violence

OBJECTIF DPT-2722 : Réduire l'insécurité

OBJECTIF DPT-2991 : Prévenir et aider les victimes

AMÉLIORER LA SANTÉ DES FEMMES

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIÈRE DE SANTÉ

OBJECTIF DPT-3096 : Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans

OBJECTIF DPT-3097 : Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

OBJECTIF DPT-2715 : Mieux assurer l'Égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales

OBJECTIF DPT-2716 : Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue

OBJECTIF DPT-2718 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

OBJECTIF DPT-2711 : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

OBJECTIF DPT-2712 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

OBJECTIF DPT-2713 : Soutenir l'activité des travailleurs modestes

OBJECTIF DPT-2714 : Améliorer la qualité et l'efficacité de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables

PROMOUVOIR LES DROITS DES FEMMES À L'INTERNATIONAL

OBJECTIF DPT-49 : Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises

OBJECTIF DPT-50 : Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"

OBJECTIF DPT-51 : Assurer la part des versements du FED pour le sujet Égalité femmes hommes

OBJECTIF DPT-52 : Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD

AXE 1 : CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES, DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, est engagé dans une politique éducative qui promeut l'Égalité entre les filles et les garçons afin de déconstruire les stéréotypes qui se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les garçons et les filles vont au fil des ans construire leur identité. Cette politique s'appuie, depuis le début des années 2000, sur des **conventions interministérielles successives « pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif »**. La dernière convention, couvrant la période 2019-2024, privilégie une approche intégrée de l'Égalité, associant l'ensemble des ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives et articulant l'ensemble des enjeux pour l'école. Elle définit ainsi cinq grands axes d'intervention, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et évaluable :

- un pilotage de la politique de l'Égalité au plus près des élèves et des étudiants ;
- la formation de l'ensemble des personnels ;
- la transmission d'une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- la lutte contre les violences et cyberviolences sexistes et sexuelles ;
- une politique d'orientation en faveur d'une plus grande mixité des filières et des métiers.

La politique d'Égalité menée par le ministère s'inscrit par ailleurs dans le cadre de la Grande cause du quinquennat en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes et du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, avec une série de mesures pour « éduquer à l'Égalité dès le plus jeune âge » en agissant à la fois auprès des personnels enseignants et d'éducation, des parents et des élèves.

Le MENJS a notamment fait aboutir les travaux sur deux volets, celui de la formation des personnels et celui de la démocratie collégienne/lycéenne.

Un cahier des charges consacré à la formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'Égalité filles-garçons a été publié en janvier 2021. Ce document prévoit notamment 18 heures de formation minimum, réparties sur les deux années de M1 et M2, dont 6 heures spécifiquement consacrées à l'Égalité filles-garçons dans les filières scientifiques, et en particulier numériques.

Le ministère a également élaboré et diffusé un outil favorisant l'engagement des élèves élus des conseils de vie collégienne (CVC) et conseils de vie lycéenne (CVL) sur les questions liées au genre et à l'Égalité. Ce guide « Pour l'Égalité, mon CVC/CVL s'engage » permet d'animer une séance du CVC/CVL dédiée aux questions d'Égalité et de prévention des violences et des discriminations fondées sur le genre.

Par ailleurs, le pilotage de la politique d'Égalité a été renforcé en 2020, avec l'inscription de la thématique de l'Égalité filles-garçons à l'ordre du jour des dialogues stratégiques de gestion et de performance, que le MENJS conduit avec les académies. Elle a permis d'aborder l'ensemble des champs couverts par le sujet : production de données sexuées sur la réussite, les parcours scolaires et les atteintes sexistes ; prise en compte de la thématique dans le projet académique ; intégration de la problématique dans les apprentissages fondamentaux (mathématiques et français principalement, pour éviter des différences de performance entre filles et garçons) ; accompagnement de l'orientation ; choix des spécialités, notamment numériques/scientifiques ; prise en compte des violences sexistes.

Les référents Égalité filles-garçons, dont le déploiement se poursuit dans les collèges et les lycées, sont les maillons de cette politique qui vise à offrir aux filles et aux garçons les mêmes opportunités, notamment dans des secteurs de premier plan comme le numérique, ainsi que les conditions pour participer à l'Égalité à la vie démocratique.

En outre, l'effort pour le développement des séances d'éducation à la sexualité, démarche éducative transversale et progressive définie par le code de l'éducation et la circulaire du 12 septembre 2018 se poursuit. L'éducation à la

sexualité vise à favoriser l'estime de soi, le respect de soi et d'autrui, l'acceptation des différences, la compréhension et le respect de la loi et des droits humains, la responsabilité individuelle et collective, la construction de la personne et l'éducation du citoyen. Son approche globale et positive doit être adaptée à chaque âge et à chaque niveau d'enseignement. Il est indispensable de s'appuyer sur les valeurs laïques et humanistes pour travailler avec les élèves dans une démarche fondée sur la confiance.

Cette culture de l'Égalité a vocation à s'intégrer désormais dans les **Journées Défense et citoyenneté à laquelle participent les jeunes de 16 à 25 ans** ainsi que dans le **Service National Universel** (SNU) lancé en 2019 avec sa préfiguration dans 13 départements-pilotes, soit un dans chaque région métropolitaine, et la Guyane et en cours de généralisation. Parmi les thématiques abordées lors de la phase de cohésion, l'Égalité femmes-hommes est traitée dans le module « citoyenneté et institutions nationales et européennes » et déclinée par des actions concrètes en faveur du vivre ensemble. Les équipes d'encadrement sont notamment paritaires et leur sensibilisation à l'Égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est inscrite au cahier des charges nationales.

Le **service civique** s'inscrit dans un objectif de développement des politiques de jeunesse innovantes en favorisant notamment l'insertion des jeunes dans la cité à travers leur engagement, tout en leur permettant de développer leur compétence dans un continuum éducatif. Il a vocation à faire émerger une génération de citoyens engagés souhaitant consacrer du temps au service de la collectivité à travers une expérience reconnue et valorisée dans leur parcours d'insertion sociale. L'Agence du Service civique a organisé en août 2021 un webinaire en présence de la présidente de l'Agence à destination des associations du champ des droits des femmes souhaitant accueillir des services civiques.

La **pratique sportive** concourt également à l'insertion sociale des jeunes, filles et garçons. De nouvelles modalités de coopération avec les établissements scolaires sont mises en œuvre à l'occasion du déploiement du label « génération 2024 » au sein de ces établissements. Il s'agit d'un enjeu déterminant pour développer une culture de la pratique d'activités physiques et sportives chez les plus jeunes filles et tout au long de la vie.

OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

OBJECTIF DPT-2707

Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants

— Programme 141 : Enseignement scolaire public du second degré

Cet objectif renvoie notamment à la responsabilité de l'école de contribuer à une orientation diversifiée des filles et des garçons en vue d'une meilleure insertion dans l'emploi. Dans leur scolarité, les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons, mais au moment des grands paliers d'orientation, elles sont encore peu nombreuses à se diriger vers les formations les plus valorisées sur le marché du travail.

Parmi les indicateurs de la mission « enseignement scolaire », le taux d'accès au baccalauréat mesure la proportion de bacheliers dans une génération de personnes qui présenteraient, à chaque âge, les taux de candidature et de réussite observés l'année considérée. Pour l'année 2020 (données provisoires), le taux d'accès au baccalauréat des filles est de 92 %, celui des garçons de 82,3 %, soit un écart de près de 10 points au bénéfice des filles.

Une analyse plus fine en fonction des différentes filières (données provisoires 2020) montre un meilleur taux d'accès des filles au baccalauréat général (54,1 % contre 38,8 % pour les garçons ; 46,3 % pour l'ensemble). La convergence

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

des taux d'accès au baccalauréat technologique entre garçons (18,1 %) et filles (17,9 %) reste importante (ensemble 18 %). Le taux d'accès des filles au baccalauréat professionnel demeure inférieur à celui des garçons (20 % contre 25,4 % pour les garçons ; 22,8 % pour l'ensemble).

L'indicateur concernant la mixité des filles et des garçons dans les formations vise à mesurer l'implication de l'institution scolaire pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études et plus particulièrement « dans les formations technologiques et professionnelles » (indicateur 1.1). Le processus de Lisbonne a rappelé qu'augmenter la part des femmes dans ces métiers est un des moyens de parvenir à l'excellence scientifique et technologique. Or, les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels, tant des femmes que des hommes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation et d'emploi.

INDICATEUR P141-325-325

Mixité des filles et des garçons en terminale

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Proportion de filles en terminale STI2D	%	8,1	8,1	11,5	11	13	15
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	13	14	15	15	16	17
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,4	12,3	14	14	15	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	8,9	9,3	11	11	12	13

Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ-DEPP

Champ : enseignement public, France métropolitaine +DROMMode de calcul :

Pour les premier et troisième sous-indicateurs, il s'agit du rapport entre le nombre de filles inscrites dans les classes terminales visées * 100, et les effectifs totaux de ces classes.

Symétriquement, pour les deuxième et quatrième sous-indicateurs, il s'agit du rapport entre le nombre de garçons inscrits dans les classes terminales visées * 100, et les effectifs totaux de ces classes.

STI2D : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable.

ST2S : sciences et technologies de la santé et du social.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En Europe, le processus de Lisbonne s'est fixé comme objectif l'excellence scientifique et technologique. Augmenter la part des femmes dans les métiers qui s'y rapportent est un moyen d'y parvenir. Les travaux lancés par le Gouvernement pour faire progresser l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie et l'émancipation économique des femmes, qui se fondent notamment sur le rapport du Women's Forum remis en février 2020 « Les femmes au cœur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation », y concourent.

La mixité en faveur des filles continue de s'améliorer, tant sur la « proportion de filles en terminale STI2D » (+0,3 point en 2019, à 8,1 % contre 7,8 % en 2018) que sur la « proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production » (+0,3 point en 2019, à 12,4 % contre 12,1 % en 2018), mais plus faiblement que prévu, ce qui conduit à abaisser d'un point les prévisions des deux sous-indicateurs pour 2020. Les prévisions pour 2021 et les cibles 2023 sont ambitieuses, car elles tiennent compte du déploiement des réformes engagées : formation des personnels et meilleure intégration de l'Égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique, renforcement de l'information des élèves sur les filières dès le collège, avec des temps dédiés à l'orientation en classes de 4^e et 3^e, puis chaque année au lycée, ainsi que la valorisation de certaines filières dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle. Ces prévisions anticipent aussi un impact positif des déclinaisons académiques de la convention interministérielle.

rielle pour l'Égalité et de la mise en place d'un « référent Égalité » dans chaque établissement scolaire pour faire évoluer les codes sociaux et la perception des rôles sociaux, sensibiliser les enfants et les parents aux enjeux de l'Égalité filles / garçons, et renforcer ainsi la promotion de la mixité des filières auprès des élèves.

La « proportion de garçons en terminale ST2S » s'élève en 2019 à 13 % (+0,2 point par rapport à 2018, après une progression de 1,6 point entre 2016 et 2017). L'actualisation de la prévision 2020 et la fixation de la prévision 2021 et de la cible 2023 tiennent compte des leviers déjà mentionnés et des perspectives d'insertion professionnelle dans le secteur sanitaire et social. Si la « proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales » a peu augmenté en 2019 (+0,1 point ; +0,9 point en 2018), ce qui conduit à abaisser d'un point la prévision pour 2020, la prévision pour 2021 et la cible 2023 restent volontaristes.

OBJECTIF DPT-2708

Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire

- Programme 141 : Enseignement scolaire public du second degré
- Programme 143 : Enseignement technique agricole

Cet objectif renvoie à la responsabilité de l'école dans une orientation diversifiée des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi.

S'agissant du **premier indicateur**, l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur portent conjointement l'objectif de conduire 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur. Cet objectif a été dépassé en 2017 pour les 17-33 ans.

La réussite aux examens et l'obtention du diplôme traduisent la réussite du cycle de formation pour l'étudiant mais également pour l'équipe pédagogique et l'établissement qui l'ont accompagné tout au long de son parcours. L'enseignement agricole vise à s'assurer d'une bonne orientation et d'une insertion scolaire et sociale optimale pour mener à terme un projet professionnel.

La poursuite d'études des nouveaux bacheliers, désormais calculée hors doubles inscriptions université-CPGE, a progressé à 78 % en 2019 (76,2 % en 2018), avec un léger écart en faveur des filles (79,9 % ; 76,4 % pour les garçons). Les années précédentes, les taux de poursuite d'études étaient très proches en moyenne globale pour les filles et les garçons. Les leviers d'action doivent s'appuyer sur des analyses régionales et académiques par filière.

En termes d'insertion professionnelle, sept mois après leur sortie du lycée, le taux d'emploi des filles sortant d'une année terminale de BTS est supérieur à celui des garçons dans les domaines des services (+1 point dans la voie scolaire et +3 points en apprentissage) ; à l'inverse pour des sorties au même niveau dans les domaines de la production, le taux d'emploi des filles est plus faible que celui des garçons, dans la voie scolaire (-3 points) et surtout en apprentissage (-7 points) - données de février 2018 – Filles et garçons sur le chemin de l'Égalité - 2020.

Taux de réussite aux examens

	Session définitive 2019		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA	76,52%	83,36%	79,06%
Bac S et Bac Techno	90,74%	89,13%	89,91%
Bac pro	84,75%	85,12%	84,94%
CAPA	95,02%	96,91%	95,88%
Moyenne pondérée	84,54%	87,03%	85,71%

Source : MAAF-DGER et MEN-DEPP.

La session d'examen 2021 de l'enseignement technique agricole a connu une moyenne de résultat de 90,9 %, en baisse par rapport à 2020 (-2,8%) mais en très forte hausse par rapport à 2019 (+ 5,2 %). Contrairement à la session

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

d'examen 2020 où le diplôme a été délivré uniquement sur la base du contrôle continu, les épreuves terminales écrites et orales ont pu être tenues à l'occasion de la session d'examen 2021. Ce contexte explique un taux de réussite aux examens inférieur à celui tout à fait exceptionnel de 2020. Néanmoins, les candidats de la session d'examen 2021 ont bénéficié d'un certain nombre d'aménagements par rapport aux sessions qui se sont déroulées avant la crise sanitaire. Un taux de réussite aux examens plus important des femmes peut être observé ces dernières années, accentué en 2020 (+1,6%). Cependant, elles bénéficient d'un taux d'insertion professionnelle de 10 points de moins que les hommes en 2020. Les données 2021 ne sont pas encore disponibles par genre lors de la rédaction du présent DPT.

À la rentrée 2021, un travail d'analyse et de recherche est engagé par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche sur la question du genre et de la mixité des filières.

Dans une optique d'amélioration du contexte sanitaire en 2023, une légère augmentation du taux de succès aux examens par rapport à 2019 est anticipée au regard de l'accompagnement renforcé mis en place dans les diplômes rénovés. Ces derniers sont davantage centrés sur l'approche par capacités professionnelles (et non pas disciplinaires), source de progrès et « d'ancrage » pour les jeunes.

Sous-indicateurs	Unité	Réal. 2019	Réal. 2020	Prév. 2021 (Issue du PAP 2021))	Prév. 2021 actualisée	Prévision 2022	Cible 2023
Chance de réussite supplémentaire aux examens des garçons par rapport à l'élève moyen	%	-1	-1,4	-1,7		-1,4	-1,7
BTSA	%	79,1	91,1	85	81,2	85	79
Bac S / Bac Techno	%	89,9	98,6	94	98,5	94	90
Bac Pro	%	86	92,9	89	92,3	89	85
CAPA	%	95,9	96	96	96	96	96
Moyenne pondérée	%	85,7	92,6	90	90,7	90	86
Chance de réussite supplémentaire aux examens des filles par rapport à l'élève moyen	%	1,1	1,6	2,1		+1,4	2,1

Le **second indicateur** permet de suivre deux finalités de l'enseignement agricole :

- sa vocation professionnelle organisée en étroite collaboration avec les filières professionnelles pour répondre aux besoins des différents secteurs activité économique ;
- son volet « insertion professionnelle » assuré à court et moyen terme.

Cet indicateur permet de suivre la vocation professionnelle de l'enseignement agricole organisé en étroite collaboration avec les filières professionnelles pour répondre aux besoins des différents secteurs d'activité économique et sa mission « insertion professionnelle », à court et moyen termes.

Une approche « genrée » de cet indicateur concernant les jeunes scolarisés dans l'enseignement agricole permet de repérer les écarts qui subsistent entre les filles et les garçons :

Taux d'insertion professionnelle

Insertion à 7 mois (enquête 2018 sur les sortants des classes terminales de la voie scolaire de l'enseignement technique agricole en 2017)	Taux d'emploi des sortants de l'enseignement technique agricole*		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA	75,5%	66,1%	71,5%
Bac pro	67,9%	59,6%	63,0%
CAPa	39,6%	32,0%	35,0%

Source : MAA-DGER et AgroSupDijon - Eduter.

Insertion à 33 mois	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement technique agricole		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA (diplômés en 2013 ; enquêtés en 2016)	91,6%	86,6%	89,8%
Bac pro (diplômés 2012, enquêtés en 2015)	85,1%	78,2%	82,1%
CAPA (diplômés en 2014, enquêtés en 2017)	78,2%	71,8%	75,8%

Source : MAA-DGER et AgroSupDijon - Eduter.

* L'indicateur d'insertion professionnelle a été modifié pour l'enquête d'insertion à 7 mois afin de l'aligner avec l'indicateur équivalent calculé par le Ministère de l'Éducation nationale. Il ne s'agit plus d'un taux net d'emploi mais d'un taux d'emploi (les inactifs sont compris dans le dénominateur), ce qui a pour effet de diminuer le taux. De plus, l'indicateur n'est plus uniquement calculé sur les sortants diplômés, mais aussi sur les sortants non diplômés. Ces deux changements ont pour effet de baisser les taux, mais seront plus facilement comparables avec ceux calculés par le MEN.

L'insertion professionnelle à 7 mois a pâti du contexte sanitaire avec un taux général de -0,6% dont -0,8% pour les jeunes issus du bac professionnel. Concernant le taux d'insertion à 7 mois concernant les femmes, on note une perte de 1,5 % par rapport à l'année précédente.

A la rentrée 2021, un travail d'analyse et de recherche est engagé par la DGER sur la question du genre et de la mixité des filières.

	Unité	Réal. 2019	Réal. 2020	Prév. 2021 (Issue du PAP 2021)	Prév. 2021 actualisée	Prévision 2022	Cible 2023
Insertion à 7 mois :							
• BTSA	%	72,5	71,9	65	65	67	69
• Bac pro	%	60,2	59,4	58	58	60	62
• CAPA	%	30,8	32,9	29	29	31	33
• Hommes	%	65,4	65,3	63	63	65	67
• Femmes	%	54,7	53,2	53	53	57	59
Insertion à 33 mois :							
• BTSA	%	92,3	Sans objet *	89	89	91	92
• Bac pro	%	Sans objet	Sans objet *	82	82	86	90
• CAPA	%	Sans objet	Sans objet *	73	73	75	76
• Hommes	%	95	Sans objet *	85	85	86	87
• Femmes	%	88	Sans objet *	78	78	80	82

*Pas d'enquête en 2020 du fait de la situation sanitaire. Insertion à 33 mois : un seul diplôme enquêté par an.

INDICATEUR P141-336-335

Poursuite d'études des nouveaux bacheliers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	78	74,8	82	82	83	84
Taux de poursuite des filles	%	79,9	77,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de poursuite des garçons	%	75,5	72	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : MESRI-DGESIP-DGRI SIES et MENJ-DEPP

Champ : bacheliers des établissements publics (y compris de ceux qui relèvent du ministère de l'agriculture) et privés France métropolitaine +DROM.

Mode de calcul :

Établissements d'enseignement supérieur quel que soit le ministère de tutelle. Les réalisations ne tiennent pas compte des bacheliers étudiant dans l'enseignement supérieur à l'étranger. En STS il est tenu compte des poursuites d'études des bacheliers (toutes séries) par voie d'apprentissage.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

- Systèmes d'information SCOLARITÉ, SISE et SIFA.
- Enquêtes auprès des effectifs et diplômés des écoles de commerce et des autres écoles (juridiques, etc.), des établissements d'enseignement supérieur privés, des écoles de formation sanitaire et sociale et des écoles d'enseignement supérieur artistique.
- Système d'information SAFRAN du ministère en charge de l'agriculture.
- Numérateur : 100 x bacheliers de la session N inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur public et privé l'année scolaire N / N+1 ;
- Dénominateur : bacheliers session N.

Les remontées des effectifs d'étudiants dans l'enseignement supérieur sont réalisées à partir d'une dizaine d'enquêtes qui se déroulent en avril N+1. La synthèse de toutes les données recueillies concernant l'année scolaire N/N+1 (pour les élèves qui ont obtenu leur bac l'année N) est effectuée en juin N+1. C'est à partir de cette synthèse que l'on calcule le taux de poursuite des bacheliers dans l'enseignement supérieur, disponible en juin N+1. Le taux de poursuite global et par sexe est calculé hors doubles inscriptions licence-CPGE depuis 2018.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

INDICATEUR P143-404-405

Taux d'insertion professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Insertion à 7 mois BTSA	%	72,5	71,9	65	65	67	69
Insertion à 7 mois Bac Pro	%	60,2	59,4	58	58	60	62
Insertion à 7 mois CAPA	%	30,8	32,9	29	29	31	33
Insertion à 33 mois - BTSA	%	92,3	Sans objet	89	89	91	92
Insertion à 33 mois Bac Pro	%	Sans objet	Sans objet	82	82	86	90
Insertion à 33 mois CAPA	%	Sans objet	Sans objet	73	73	75	76

Précisions méthodologiques

1. Insertion à 7 mois

Source des données : l'enquête a été mise en place en 2009. Pour renforcer la représentativité des résultats, l'enquête par échantillon a été remplacée en 2013 par une enquête exhaustive. Les personnes interrogées sont sorties l'année n-1 des formations par voie scolaire de l'enseignement technique agricole. Elles sont interrogées sur leur situation au 1^{er} février de l'année n. L'enquête est reconnue d'intérêt général et de qualité statistique par le Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Mode de calcul : L'indicateur a été modifié, à compter des résultats 2016, pour harmonisation avec l'indicateur comparable du ministère de l'éducation nationale. Sont prises en compte les réponses des personnes qui sortent (diplômées ou non) l'année n-1 d'une formation professionnelle (CAPA, Bac pro, BTSA), alors que précédemment seuls les personnes diplômées étaient considérées. L'indicateur était le rapport des personnes en situation d'emploi sur celle en emploi ou en recherche d'emploi ; il est maintenant le rapport des personnes en situation d'emploi sur la population active ou inactive (ne sont pas prises en compte les poursuites d'études). Pour 2016 les résultats selon les deux méthodologies sont disponibles.

2. Insertion à 33 mois

Source des données : l'enquête est effectuée auprès des diplômés de l'enseignement technique agricole par voie scolaire et par apprentissage (CAPA, Bac pro, Brevet professionnel et BTSA). Les personnes sont interrogées sur leur situation au 31 mars de l'année n. En cohérence avec l'enquête CE-REQ à 3 ans, les jeunes sont interrogés 33 mois après la sortie.

(*) : chaque diplôme fait l'objet d'une enquête tous les trois ans pour réduire le nombre de personnes à interroger annuellement. Dans le tableau de présentation des indicateurs, pour une année donnée, le taux d'insertion n'est renseigné que pour le(s) diplôme(s) enquêté(s) cette année-là. Les résultats de l'enquête d'insertion à 7 mois des BTSA réalisée en 2019 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce document.

Mode de calcul : le mode de calcul n'est plus, depuis 2016, harmonisé avec celui de l'insertion à 7 mois : l'indicateur est le rapport des jeunes en emploi sur la population active, mesuré seulement les sur diplômés.

	Méthodologie précédente	Nouvelle méthodologie
Indicateur	Taux net d'emploi = Individus en emploi / (Individus en emploi + Individus en recherche d'emploi)	Taux d'emploi = Individus en emploi / (Individus en emploi + Individus en recherche d'emploi + Individus inactifs)
Champ	diplômés qui sortent de la voie scolaire de l'enseignement agricole	élèves qui sortent de la voie scolaire de l'enseignement agricole (diplômés ou non)

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Un changement de mode de calcul a été effectué pour rendre les indicateurs directement comparables à ceux publiés par le ministère de l'éducation nationale. A titre d'information, voir le tableau comparatif des deux méthodologies ci-dessus.

Ainsi les indicateurs d'insertion à 7 mois ont été impactés très significativement. Les indicateurs des Bac Pro et CAPA ont perdu 10 points et celui du BTSA 8 points. Les niveaux atteints et leurs écarts avec les cibles 2020 fixées selon l'ancienne méthodologie doivent être réévalués en conséquence.

Cependant l'indicateur à 33 mois reste inchangé, malgré le changement de méthode de calcul.

OBJECTIF DPT-2709

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

Programme 219 : Sport

Conformément aux dispositions du code du sport (articles L.100-1 et L.100-2), l'égal accès des hommes et des femmes aux activités sportives, sous toutes leurs formes, est d'intérêt général et l'État, les collectivités territoriales et leurs groupements, les fédérations sportives, les associations et les clubs locaux participent au développement de la pratique sportive. Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) intervient pour initier et mettre en œuvre cette politique en faveur du sport en renforçant la connaissance et l'analyse des pratiques sportives, en attribuant des concours financiers et en personnels, en assurant la qualité de l'encadrement, en contribuant à la réalisation d'équipements sportifs et en soutenant l'organisation de grands événements internationaux qui ont un impact certain sur le nombre des licences.

Le premier indicateur rend compte des subventions allouées par l'Agence nationale du sport (ANS). Ces subventions constituent un soutien à des associations locales dont l'action met en œuvre les priorités ministérielles de réduction des inégalités d'accès à la pratique sportive, de développement du sport comme facteur de santé, de soutien à la professionnalisation de l'encadrement et de protection des usagers. Ces associations locales constituent le maillage le plus adapté à des politiques de proximité.

Le développement du sport pour tous nécessite un soutien renforcé aux actions visant les publics les plus éloignés de la pratique et les territoires carencés. Ainsi, le CNDS apportait un soutien particulier aux projets à destination de publics prioritaires, mission reprise par l'ANS. Le ministère chargé des sports mesure la proportion des subventions des crédits déconcentrés de l'Agence nationale du Sport affectés à ces publics prioritaires en distinguant les projets en direction des personnes en situation de handicap, des jeunes filles et des femmes, des publics socialement défavorisés. Les évolutions notamment des taux de licences féminines, de manière générale et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) font l'objet d'un suivi rigoureux permettant d'identifier et de mettre en évidence les écarts de pratique par rapport au taux de licences délivrées au plan national.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | CONSTRUIRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Un indicateur mesure le nombre de licences délivrées par les fédérations sportives. Il constitue un instrument pertinent de mesure de l'efficacité de l'action publique conduite par le ministère chargé des sports. Ce nombre permet d'apprécier, *in fine*, l'impact des actions volontaristes de développement menées (information, formation, réglementation visant à garantir la qualité de l'offre...) ou soutenues, d'une part, au plan national, par le biais de projets faisant l'objet de conventions d'objectifs, d'autre part, au plan local, par le biais des projets sportifs fédéraux.

INDICATEUR P219-775-11955

Proportion des crédits déconcentrés de l'agence nationale du sport (instruits au plan local et dans le cadre des projets sportifs fédéraux) affectée aux publics, territoires ou thématiques prioritaires

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	13,2	11,3	13	13	15	15
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	53,8	52,9	50	50	55	60

Précisions méthodologiques

Source des données : Base de données OSIRIS (2018) hors Corse, Wallis et Futuna et Polynésie Française et hors financement des AMPD.

- Sous-indicateur 1.2.2 : Statistique OSIRIS « **Féminin** » dans la rubrique « Genre du public bénéficiaire ».
- Sous-indicateur 1.2.3 : Statistique OSIRIS : « **Quartiers politique de la ville (QPV)** », « Communes ZRR », « Quartier Ultra Prioritaire (PNRU) », « autres territoires ruraux carencés » et « autres territoires urbains carencés » dans la rubrique « statut du territoire ». Les items « autres territoires (urbains et ruraux) carencés » comprend les zones carencées d'outre-mer.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'Agence nationale du Sport doit concentrer ses moyens là où les besoins sont les plus importants, en menant une action résolue de correction des inégalités d'accès à la pratique sportive. Les territoires où l'offre de pratiques est limitée (quartiers prioritaires de la politique de la ville et zones de revitalisation rurale particulièrement) et les populations les plus éloignées du sport (public féminin, personnes en situation de handicap, public socialement défavorisé, jeunes, etc.) représentent le plus fort potentiel de développement du sport.

INDICATEUR P219-775-775

Pratique sportive des publics prioritaires

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Pour information : Taux de licences au plan national	%	24,5	24,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	56,4	56,3	57,5	58	58	58
Taux de licences féminines	%	18,3	17,7	18,8	19	19	19
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	13,4	12,2	14,0	15	15	15
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	23,9	24,3	24,5	25	25	25

Précisions méthodologiques

Source des données : Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP) - Mission « Enquêtes, données et études statistiques » (MEDES) ; site internet « Handiguide des sports » ; dispositifs de référencement / labellisation des DRAJES et ARS "Sport-Santé"

Mode de calcul : Le champ géographique est la France entière pour l'ensemble des taux de licences, à l'exception du sous-indicateur taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville dont le champ est la France entière hors Mayotte.

les chiffres indiqués regroupent dorénavant uniquement les licences stricto sensu pour l'ensemble des sous-indicateurs.

OBJECTIF DPT-3075**Faciliter l'insertion sociale des jeunes****— Programme 163 : Jeunesse et vie associative**

Le Service Civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général, en France ou à l'étranger auprès d'une personne morale agréée.

Ainsi, chaque jeune qui émet le souhait de réaliser une mission de Service Civique doit pouvoir voir sa demande satisfaite dans un délai raisonnable. En outre, la mixité sociale suppose de permettre aux jeunes, quels que soient leurs difficultés et leur niveau de qualification, de s'engager au service d'un projet collectif.

Le Service Civique contribue à faciliter leur insertion sociale et constitue une solution particulièrement adaptée permettant aux volontaires de prendre conscience de leurs acquis et de développer leurs compétences.

INDICATEUR P163-2289-12357**Part des jeunes considérés comme éloignés parmi les jeunes engagés dans une mission de service civique**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Proportion de femmes en mission de Service Civique au cours d'une année n étant sorties du système scolaire sans aucun diplôme	%	14,4	16,1	16,1			16,1
CONTEXTE : Part des jeunes en mission de service civique au cours d'une année n étant sorti du système scolaire sans aucun diplôme	%	17,2	15,6	18	17,2	18	19

Précisions méthodologiques

Source des données : les données sont issues des fichiers transmis par l'Agence des services et de paiement (ASP) à l'Agence du Service Civique (ASC) sur la base des notifications (déclarations sur l'honneur) adressées par les organismes d'accueil. Les niveaux de diplômes indiqués sur les déclarations sont rapprochés de la nomenclature des niveaux de formation de l'INSEE.

Mode de calcul : nombre de missions démarrant en année n, réalisées par des volontaires ne détenant aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges/nombre de missions démarrant en année n.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le présent indicateur résulte de la déclinaison selon le genre de l'indicateur 1.1.1 du projet annuel de performances du programme 163 relatif à la part des jeunes en mission de Service Civique au cours d'une année n étant sortis du système scolaire sans aucun diplôme.

La distinction selon le genre met en valeur que les hommes peu ou pas diplômés sont représentés dans une proportion plus importante parmi les jeunes de même sexe engagés dans le Service Civique, par rapport aux femmes peu ou pas diplômés.

La prévision 2021 et les cibles 2021 à 2023 correspondent, dans l'attente de la conclusion du contrat d'objectifs et de performance de l'Agence du Service Civique pour cette période, à une stabilisation par rapport à la prévision actualisée 2020.

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2021 Cible	2022 Cible	2023 Cible
Proportion d'hommes en mission de Service Civique au cours d'une année n étant sortis du système scolaire sans aucun diplôme	%	21,6	21,7	16,1	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4

AXE 2 : COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

Selon le droit international [1] et européen [2], les violences à l'encontre des femmes désignent les actes dirigés contre les personnes de sexe féminin causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté. Ces violences peuvent s'exercer dans les sphères privées (violences au sein du couple, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, prostitution) et publiques (milieu professionnel, agressions dans la rue, images sexistes dans les médias, etc.), et revêtir différentes formes (verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques...).

Au-delà des femmes elles-mêmes, ces violences ont également une incidence sur les enfants, qui y sont exposés (ex. : violences conjugales) ou en sont les victimes directes (ex. : mutilations sexuelles féminines, mariages forcés).

La politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est par définition transversale à différentes politiques publiques et concerne ainsi différents ministères. Les actions mises en œuvre, qui déclinent des dispositifs nationaux, s'inscrivent également dans des engagements internationaux (voir Axe 6 « Promouvoir les droits des femmes à l'international » du présent DPT).

Il ressort, d'après les résultats cumulés de l'enquête « Cadre de vie et sécurité » menée annuellement par l'Insee et l'Observatoire national de la délinquance entre 2011 et 2018, que ces violences [1] **sont** :

- **massives et touchent majoritairement les femmes** : en moyenne sur la période 2011-2019, on estime à un peu 219 000 femmes (Enquête CVS, 2019) ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. En dehors du foyer, en 2019, 94 000 femmes (Enquête CVS, 2019) déclarent avoir été victimes de violences sexuelles ; on estime à 125 000 les victimes de mutilations sexuelles féminines et 1 femme sur 5 a été victime de violences sexuelles et/ou harcèlement au travail (VIRAGE, Ined, 2018).
- **peu dénoncées** : parmi les femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple sur la période 2011-2019, seules 18 % d'entre elles déclarent avoir déposé plainte ; une minorité des victimes des violences conjugales ont également entrepris des démarches (en moyenne entre 2011 et 2019, seules 31% d'entre elles ont entrepris des démarches)[3] ;

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2021[5], 125 faits d'homicides au sein de couple (couple officiel et non officiel) sont également recensés en 2020 en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer. Parmi ces victimes, 102 sont des femmes, **soit 82 % d'entre elles**. Les victimes masculines sont au nombre de 23, soit 18 %. Sur 22 femmes auteurs d'homicide, la moitié d'entre elles avaient été victimes de violences de la part de leur partenaire.

Ces **morts violentes représentent 17 % des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner** constatés au plan national en 2020.

Ces violences concernent également les enfants : **14 enfants ont été tués** dans le cadre de ces violences, dont 8 enfants sont décédés concomitamment à l'homicide de leur mère dans quatre affaires distinctes et 6 sans que l'autre membre du couple ne soit victime. **16 enfants ont été également témoins des scènes de crime dans 9 affaires**. Dans 6 affaires, c'est l'un des enfants du couple qui a donné l'alerte ou fait prévenir les secours. La présence des enfants au domicile du couple n'empêche pas le passage à l'acte, puisque l'on dénombre également 14 enfants, présents au domicile et non témoins des faits. Sur ces 125 homicides, on recense par ailleurs 82 **enfants orphelins**. Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants en France pour l'année 2012 ont été estimées en l'État actuel de la production statistique à 3,6 milliards d'euros, en hypothèse basse selon l'étude réalisée par PSYTEL en 2014.

[1] Rapport d'enquête « cadre de vie sécurité » (décembre 2019) <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/L-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-CVS>

Pour combattre cet État de fait, l'ensemble des pouvoirs publics est engagé.

1) Un engagement au plus haut niveau de l'État

Au titre de **Grande cause nationale du quinquennat**, l'Égalité entre les femmes et les hommes est un engagement porté au plus haut niveau par le Président de la République qui a concrétisé cette volonté par de **nouvelles mesures annoncées le 25 novembre 2017**, journée internationale de lutte contre les violences, mobilisant l'ensemble du gouvernement réuni lors du **comité interministériel de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 8 mars 2018**, et impliquant les acteurs économiques et sociaux de notre pays sur tout le territoire pour un accès au droit étendu et des résultats concrets. Une nouvelle impulsion de cette politique a été par ailleurs donnée lors du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, le 25 novembre 2019.

Cette action publique s'appuie donc désormais sur :

- les 25 mesures annoncées par le **Président de la République le 25 novembre 2017** ;
- les 11 mesures prévues sur champ par le **Comité Interministériel à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CIEFH) du 8 mars** ;
- le plan de lutte contre les mutilations sexuelles féminines ;
- les 46 mesures issues du Grenelle de lutte contre les violences conjugales annoncées par le Premier ministre le 25 novembre 2019 ;
- les 6 mesures complémentaires annoncées par le Premier ministre le 9 juin 2021 à la suite **des rapports d'inspection sur les féminicides survenus à Mérignac et à Hayange**.

Depuis 2017 ans, le Gouvernement a agi avec détermination contre ce fléau que constituent les violences conjugales. Parmi les nombreuses mesures mises en place pour lutter contre ces violences, figurent notamment :

- La création d'une plateforme de signalement en ligne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 lancée en octobre 2018.
- Un renforcement de l'arsenal judiciaire pour protéger les victimes dans la loi de programmation et de réforme pour la justice du 23 mars 2019 :
 - Inscription au fichier des personnes recherchées les interdictions prononcées par le juge aux affaires familiales depuis la loi du 23 mars 2019.
 - Application en France des interdictions édictées dans un autre État membre.
 - Extension des possibilités de placement sous surveillance électronique pour les auteurs de violences conjugales.
 - Circulaire de la Garde des sceaux du 9 mai 2019 invitant les parquets à saisir eux-mêmes les juges aux affaires familiales pour qu'ils ordonnent l'éloignement du conjoint violent via des ordonnances de protection.
- Le renforcement de la protection des victimes étrangères sur notre territoire, avec la loi du 10 septembre 2018 :
 - la rupture de la communauté de vie provoquée par des violences intra-familiales n'entraîne plus le retrait de la carte de résident pour la victime non mariée (alors que jusqu'à présent seul le conjoint marié était protégé) ;
 - la carte de séjour est renouvelée de plein droit pour la victime étrangère ayant bénéficié d'une ordonnance de protection, même après l'expiration de l'ordonnance.
- La possibilité pour le juge aux affaires familiales, depuis la loi du 23 mars 2019, d'attribuer le logement à l'un des partenaires lors de la séparation, y compris si le couple n'est pas marié.
- Le déploiement de 15 centres d'accueil spécialisés dans la prise en charge du psycho-traumatisme sur tout le territoire.
- L'engagement de contrats locaux contre les violences pour mieux partager les alertes et intervenir avant qu'il ne soit trop tard.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

- Des campagnes de communication régulières, comme celle du 30 septembre 2018 sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, sous la forme d'une campagne télévisuelle, de vidéos en ligne et un fil rouge digital, incitant les personnes à agir pour un montant de 4 ME, ou de celle liée au 3 septembre 2019 en lien avec le lancement du Grenelle qui a perduré jusqu'en décembre 2020 ou bien encore la refonte du site en ligne arretons-les-violences.gouv.fr en 2020.

Face au nombre de féminicides et pour aller plus loin collectivement, le Gouvernement a organisé le premier **Grenelle contre les violences conjugales, qui a été** lancé le 3 septembre 2019 par le Premier ministre en présence de 11 ministres et secrétaires d'État. Jusqu'au 25 novembre, ce Grenelle des violences conjugales a mobilisé au plan national membres du Gouvernement, élus, experts, administrations, citoyens, associations, institutions, professionnels (policiers, gendarmes, magistrats, travailleurs sociaux, professionnels de santé, enseignants, responsables de centres d'hébergements...).

11 groupes de travail spécifiques ont travaillé sur des thèmes majeurs : les violences intrafamiliales, l'éducation et la prévention, la santé, le monde du travail, les territoires ultramarins, le handicap, l'accueil en commissariat et gendarmerie, l'hébergement, la justice, les violences psychologiques et l'emprise, les violences économiques. Plus de 180 événements ont eu lieu sur tout le territoire, organisés par les préfets, les procureurs de la République, les directeurs des Agences régionales de santé, les recteurs, les parlementaires, avec l'appui du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

46 mesures ont été issues de cette mobilisation collective. Elles visent à répondre de manière concrète et pragmatique à ces violences, en s'articulant autour de 3 axes d'actions :

1 – Prévenir : il s'agit d'éradiquer dès le plus jeune âge ces stéréotypes sexistes qui contribuent à la reproduction de ces violences, et abaisser le seuil de leur tolérance dans la société

Dans ce cadre, les actions suivantes sont, en particulier, engagées :

- un renforcement de la formation des enseignants, avec la mise en place d'un module de formation initiale obligatoire de 18h sur l'Égalité filles-garçons à destination des personnels de l'Éducation nationale (enseignants, personnels d'Éducation, cadres, etc.). Il constituera un socle de base de compétences et de connaissance dans tous les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ) et sera inscrit dans le concours des professeurs des écoles dès 2022. Sur le champ de la formation continue, le MENJS veillera à ce que module soit également inscrit dans chaque plan académique de formation ;
- l'engagement des élèves, avec la réalisation d'un diagnostic relatif à l'Égalité filles-garçons dans chaque établissement scolaire, avec une séance dédiée du comité d'Éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) ;
- des actions de sensibilisation, par l'intermédiaire du service national universel (SNU) et des cités éducatives.

2 – Protéger : il s'agit de garantir le plus haut degré de protection aux victimes et à leurs enfants.

Dans ce cadre, plusieurs mesures ont été réalisées ou sont en cours de mise en œuvre, dont notamment :

- Une évolution du fonctionnement de la plateforme 3919 d'écoute, d'information et d'orientation à destination des femmes victimes de violences vers le 24h/24, rendue par ailleurs accessible aux personnes en situation de handicap, à la suite de la conclusion le 25 mai 2021 d'une convention pluriannuelle d'objectifs (2021-2023) entre le ministère en charge de l'Égalité femmes/hommes et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) ;
- l'ouverture en 2020 de 1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires, cette action ayant été renforcée par la création de 1000 nouvelles places d'hébergement en 2021, pour porter le parc d'hébergement dédié aux femmes victimes de violences à 7713 places d'ici fin 2021 ;
- l'accès des femmes victimes de violences à la garantie Visale (garantie locative), pour qu'elles puissent bénéficier d'une caution locative gratuite et trouver un logement plus facilement ;
- le lancement le 25 novembre 2019 d'une plateforme de géolocalisation à destination des professionnels afin d'identifier rapidement les places d'hébergement réservé disponibles à proximité ;

- le déploiement d'une grille d'évaluation du danger dans tous les services de police et de gendarmerie, pour éviter les mains courantes et encourager au dépôt de plainte, mais aussi pour aider les forces de l'ordre à identifier mieux et davantage les femmes victimes de violences et le danger qu'elles encourent ;
- la présentation en mars 2021 d'un second audit réalisé dans 124 sites de la police nationale et 466 unités de gendarmerie ciblé sur l'accueil de 2072 femmes victimes de violences ;
- la création de 80 postes supplémentaires d'intervenants sociaux dans les services de police et de gendarmerie (95 d'ores et déjà recrutés en mars 2021) ;
- la construction et la mise en place d'une méthode de retour d'expérience pour chaque dossier d'homicide conjugal, à la suite du rapport de l'Inspection générale de la Justice sur les homicides conjugaux de 2015 et 2016 ;
- le développement de conventions pour favoriser le dépôt de plainte à l'hôpital, 88 conventions conclues à ce titre ayant été recensées en septembre 2021 ;
- le soutien à la création de nouvelles structures dédiées à la prise en charge sanitaire des violences faites aux femmes, dès fin 2020 (en Île-de-France, ARA, Centre Val-de-Loire, Normandie, Corse, Hauts-de-France), avec un nouveau volet de financement prévu en 2021 pour couvrir les régions ne bénéficiant pas d'un tel dispositif.

3- Punir : il s'agit d'en finir avec l'impunité, tout en prévenant la récidive

Plusieurs actions sont conduites pour atteindre cet objectif, en particulier :

- une meilleure évaluation de la dangerosité des auteurs des violences conjugales, via une étude sur le profil des auteurs de ces violences et l'expérimentation d'une expertise pluridisciplinaire par le parquet général près la cour d'appel de Paris, dans le cadre de la procédure de comparution à délai différé ;
- la mise en place d'un dispositif électronique anti-rapprochement dans les 48 heures après le prononcé de la mesure (par le juge, au pénal, au civil et dans un cadre pré-sentenciel), dans le cadre d'une ordonnance de protection ou d'un contrôle judiciaire en 2020 ;
- le déploiement dès 2020 de centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA – prise en charge au sein d'un parcours de plusieurs modules : responsabilisation, accompagnement psychologique et sanitaire, accompagnement social et professionnel), ainsi que d'une plateforme téléphonique pour les auteurs de violences et leur entourage et un mécanisme de recherche de solutions d'hébergement d'urgence pour les auteurs faisant l'objet d'une mesure d'éviction judiciaire du domicile conjugal ; 30 CPCA (18 en 2020 et 12 en 2021) seront opérationnels d'ici fin 2021 et une coordination de ce dispositif sera mise en place en 2021.

Sept mesures sont venues compléter cette feuille de route, notamment à la suite des rapports d'inspection sur les féminicides survenus à Mérignac et à Hayange le 9 juin 2021, pour renforcer la protection des victimes et le suivi des auteurs de violences conjugales, soit :

- la facilitation de la prise de plainte et du recueil de preuves pour les victimes de violences conjugales et sexuelles à l'hôpital ;
- le déploiement de 3000 téléphones grave danger (TGD) d'ici début 2022 ;
- un plan de renforcement de la mise en œuvre des bracelets anti-rapprochement (BAR) ;
- le renforcement du contrôle de la détention et de l'acquisition des armes ;
- la création d'un fichier unique de suivi des auteurs de violences conjugales ;
- le renforcement de la mission interministérielle de protection des femmes victimes de violences ;
- la simplification des instances locales de pilotage et de coordination des acteurs en charge de la politique de lutte contre les violences au niveau local, mesure en cours d'arbitrage.

La mise en œuvre de ces mesures, dont la plupart ont été réalisées ou sont en voie de l'être (36 sont effectives et 10 sont en cours de réalisation en septembre 2021), fait l'objet d'un suivi régulier via un comité ad hoc, présidé par la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, et un tableau de suivi de la mise en œuvre des actions. Dans la suite de la circulaire du Premier ministre du 3 septembre 2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales, le suivi de la déclinaison territoriale de ces mesures sera par ailleurs assuré.

Dans le domaine de la santé (programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins »), un effort important est poursuivi pour sensibiliser, mobiliser, informer et former les professionnels de santé (médecins généralistes, gynécologues-obstétriciens, sages-femmes, infirmières, puéricultrices) en capacité d'intervenir, soit pour préve-

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

nir la survenue de mutilations sexuelles féminines (MSF), soit pour dépister et mieux prendre en charge les femmes qui ont été mutilées et qui en subissent les conséquences au quotidien.

Le premier Plan national d'actions visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines a été publié le 21 juin 2019.

Le plan a pour objectifs :

- d'enrichir l'État des connaissances et établir un État des lieux des mutilations sexuelles féminines ;
- de mieux sensibiliser pour mieux prévenir ;
- d'améliorer la santé des femmes victimes de mutilations sexuelles ;
- de lutter contre les mutilations sexuelles féminines au plus près des territoires ;
- de faire de la France un pays exemplaire.

Il est accompagné **d'une plaquette destinée à outiller les professionnels en contact avec les enfants** afin de mieux repérer un risque ou l'existence d'une mutilation et d'agir au mieux selon la situation). Il sera décliné sur les territoires les plus concernés via des conventions locales.

Les actions initiées en 2019 se sont poursuivies en 2020 et 2021 et **la mise en place de l'expérimentation d'un outil de recueil régulier de données visant à disposer d'un État des lieux territorial des pratiques de mutilations sexuelles féminines sur le territoire national est en cours** (livrable attendu au premier semestre 2022).

L'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) estime à **30 000 le nombre de personnes prostituées en France**. La prostitution est marquée par des violences d'une extrême gravité et des séquelles psychologiques et physiologiques souvent majeures. Cette situation de violence se traduit pour 29 % des personnes prostituées par des pensées suicidaires au cours des 12 derniers mois. L'étude sur « le coût économique et social de la prostitution en France », menée conjointement par le cabinet d'ingénierie sociale Psytel et l'association le Mouvement du nid en mai 2015, a permis de fournir des informations sur le coût économique et social de la prostitution, estimé à 1,6 milliard d'euros par an.

2) Des lois spécifiques

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, plusieurs textes législatifs ont été adoptés pour renforcer l'action des pouvoirs publics:

- **Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, notamment par la création de nouvelles infractions pour lutter contre les nouvelles formes d'agression** : le délai de prescription à 30 ans pour les crimes sexuels commis sur mineurs, le renforcement de la protection des mineurs face aux agressions sexuelles et viols commis par un majeur, la création d'une infraction pour verbaliser le harcèlement de rue, la lutte contre les nouvelles formes d'agression : « raids numériques » sur les réseaux sociaux, *upskirting* ou voyeurisme, drogue du viol.
- **Loi du 1^{er} août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** qui consacre son chapitre IV à l'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à **la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**. Selon l'enquête Virage conduite en 2015, sur la tranche d'âge 20-69 ans, 1 femme en emploi sur 40 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au travail au cours de l'année et 1 sur 100 à une forme d'agression sexuelle (hors viol et tentative de viol)[6].
- Les entreprises doivent désormais mesurer, grâce à l'index, les écarts de rémunération existants et ont 3 ans pour se conformer à l'Égalité salariale ;
- Elles doivent dédier une enveloppe au rattrapage salarial. Un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas mis en place au bout des trois ans prévus ;
- 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Elles ont désormais les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein ;
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, des référents sont nommés dans toutes les entreprises et les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail sont formés, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

- **Loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille, qui prévoit notamment :**
- Le renforcement de l'ordonnance de protection des victimes de violences : la loi dispose désormais explicitement qu'un dépôt de plainte préalable n'est plus nécessaire et que le juge aux affaires familiales doit statuer dans un délai maximal de six jours à compter de la fixation de la date d'audience.
- Le retrait de l'autorité parentale ou de son exercice dans le cas où les père et mère sont condamnés comme auteurs, coauteurs ou complices d'un crime ou délit commis sur leur enfant ou l'autre parent.
- L'élargissement du port du bracelet anti-rapprochement, dans le cadre désormais de la procédure de l'ordonnance de protection ou bien avant ou après jugement, à titre de peine de l'auteur des violences, à la demande ou avec le consentement exprès de la victime.
- La loi prive de la pension de réversion le conjoint condamné pour avoir commis un crime ou délit à l'encontre de l'époux.
- L'accès au logement : à titre expérimental, pour 3 ans, instauration d'un dispositif d'accompagnement financier, sous conditions de ressources, pour les victimes quittant le logement conjugal ou commun et bénéficiant d'une ordonnance de protection. Autre dispositif expérimental introduit pour 3 ans : les organismes HLM sont autorisés à louer des logements à des organismes agréés pour pratiquer la sous-location ; ces derniers pouvant ensuite les sous-louer à titre temporaire aux personnes victimes de violences attestées par une ordonnance de protection délivrée par un JAF
- Le téléphone grave danger : le procureur de la République peut attribuer un TGD à une victime si l'auteur est en fuite ou lorsqu'une demande d'ordonnance de protection est en cours devant le juge aux affaires familiales.

Elle est complétée par la **loi n°2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales, qui prévoit de :**

- Autoriser le juge à suspendre le droit de visite et d'hébergement à l'égard des enfants pour les personnes placées sous contrôle judiciaire, durant la phase d'enquête ou d'instruction ;
- Interdire le recours à la médiation civile ou pénale en cas de violences ou d'emprise ;
- Décharger les enfants et petits-enfants de l'obligation alimentaire qu'ils ont à l'égard de leur parent condamné pour violences conjugales ;
- Porter à dix ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende les peines encourues en cas de harcèlement sur conjoint lorsque celui-ci a conduit la victime à attenter à sa vie ;
- Permettre au médecin de signaler aux autorités compétentes des faits de violence exercées au sein du couple lorsqu'il existe des éléments laissant craindre que la victime majeure se trouve sous l'emprise de l'auteur et qu'elle est en danger immédiat. Le professionnel de santé doit s'efforcer d'obtenir l'accord de la victime. En cas d'impossibilité d'obtenir cet accord, il doit l'informer du signalement fait au procureur de la République ;
- Renforcer la répression de certains agissements comme le harcèlement au sein du couple ou encore la lutte contre l'exposition de mineurs à la pornographie.

L'action publique en matière de **prévention et de lutte contre la prostitution** a connu un tournant avec le vote de la **loi du 13 avril 2016** visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées. Prenant en compte le phénomène prostitutionnel dans sa globalité, ce texte s'articule autour des axes suivants :

- la lutte contre le proxénétisme, notamment sur Internet et via la protection renforcée des victimes apportant leur concours dans les procédures judiciaires ;
- la dépénalisation des personnes prostituées et l'accompagnement de celles qui souhaitent sortir de la prostitution (création d'un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle) ;
- la prévention des pratiques prostitutionnelles et du recours à la prostitution, notamment chez les jeunes ;
- l'interdiction de l'achat d'acte sexuel et la responsabilisation des clients de la prostitution.

Cette réforme législative décline dans le droit la position abolitionniste de la France en matière de prostitution, adoptée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, avec la fermeture des maisons de tolérance, puis la ratification en 1960 de la convention des Nations-Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle d'autrui. Le renforcement de l'accompagnement des personnes prostituées s'appuie sur la création d'un **parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle**. Toute personne majeure victime de prostitution, de proxénétisme ou d'exploitation sexuelle peut bénéficier d'un accompagnement adapté assuré par des associations

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

agréées à cet effet. Une commission présidée par le préfet est créée dans chaque département. Elle a pour mission de coordonner l'action départementale en matière de prévention et de lutte contre la prostitution d'une part, et de rendre un avis sur les demandes d'engagement dans un parcours de sortie de la prostitution qui lui sont soumises d'autre part.

L'entrée dans le parcours de sortie fait l'objet d'une autorisation du préfet de département et conditionne l'ouverture de droits spécifiques créés par la loi :

- délivrance d'une autorisation provisoire de séjour pour les personnes étrangères ;
- attribution d'une aide financière à l'insertion sociale et professionnelle (AFIS) pour les personnes qui ne peuvent pas bénéficier des minima sociaux.

À terme, l'objectif du parcours est d'inscrire le bénéficiaire dans une logique d'autonomie et d'insertion professionnelle via un accompagnement global et personnalisé assuré par une association agréée à cet effet.

Depuis le lancement du dispositif fin 2017, le parcours de sortie de prostitution a connu une montée en charge significative. Au 1^{er} janvier 2021, 80 commissions départementales étaient installées sous l'autorité des préfets (55 au 30 novembre 2018, 62 au 15 mars 2019 et 75 début 2020). 119 associations étaient agréées pour la mise en œuvre du parcours de sortie de la prostitution (85 au 30 novembre 2018 et 105 au 15 mars 2019). Au 1^{er} janvier 2021, 403 **personnes suivaient un parcours** de sortie de la prostitution en cours, autorisé par décision préfectorale (24 personnes en 2017 ; 89 personnes en 2018 ; 113 au 30/11/2018 ; 183 au 01/03/2019 ; 300 au 01/02/2020).

En 2020, 312 personnes ont bénéficié de l'AFIS contre 108 en 2018, soit un quasi triplement du nombre de bénéficiaires en deux ans.

L'accompagnement social des personnes en situation ou en risque de prostitution appelle une mobilisation constante de l'État qui conduit depuis plusieurs années une politique globale d'accompagnement en direction de ce public particulièrement vulnérable, à travers le soutien d'associations spécialisées au niveau national et sur l'ensemble du territoire. Ce soutien se traduit par la signature de conventions pluriannuelles d'objectifs avec l'ensemble des associations nationales ayant pour objet l'assistance aux personnes en situation de prostitution,

En 2019, l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC) a par ailleurs versé au Programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » 450 000 € issus de la vente et de la confiscation des biens saisis des réseaux de proxénétisme qui ont permis de financer 7 projets pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes souhaitant accéder à des alternatives à la prostitution, renforcer la formation et la sensibilisation des professionnels et amplifier la prévention et la lutte contre la prostitution des mineurs et la traite des êtres humains.

En 2020, une enveloppe de l'AGRASC de 2 M€ a permis de contribuer à répondre aux besoins exceptionnels générés par la crise sanitaire et à ses conséquences sur le long terme pour ce public. Pour 2021, les crédits AGRASC de 840 000 € ont fait l'objet d'un appel à manifestation d'intérêt auprès des 4 associations nationales têtes de réseau afin de poursuivre l'action d'accompagnement renforcé des personnes en PSP pour trois d'entre elles et de lancer une campagne de sensibilisation auprès des jeunes âgés de 16 à 25 ans.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19, les différents services de l'État, notamment au niveau territorial, se sont mobilisés pour apporter une aide aux personnes prostituées, tant dans leur mise à l'abri que pour la distribution de produits de première nécessité (environ 1700 bénéficiaires). Une enveloppe complémentaire de 500 000 € a permis remettre des tickets-services à environ 3 000 personnes en grande difficulté. De même, afin de prévenir toute rupture de droit pour les personnes suivant un parcours de sortie de la prostitution (PSP), les droits sociaux (autorisation provisoires de séjour et aide financière à l'insertion) ont été automatiquement reconduits pour une période de 6 mois.

3) Un engagement interministériel pour lutter contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles

L'un des enjeux de la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes et sexuels est également de diminuer la tolérance de la société aux propos et comportements sexistes, tous domaines et secteurs confondus : culture, sport, santé, emploi, médias, espace public, etc.

Dans le champ des **médias**, prenant appui sur l'extension de ses compétences, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a lancé le 6 mars 2018 en lien avec l'union des annonceurs, les agences de publicité et l'autorité de régulation

professionnelle de la publicité une charte d'engagements pour la lutte contre les stéréotypes sexistes, sexuels et sexués dans la publicité. Une autre charte, à l'initiative du ministère de l'économie et des finances, a été créée en septembre 2019 pour une représentation mixte des jouets dans le but de mobiliser tous les professionnels de la chaîne du jouet – fabricants, distributeurs, annonceurs – pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans leurs pratiques. Un point d'étape est prévu en septembre 2020, auquel le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances est associé.

Parallèlement, des actions de terrain ont été mises en œuvre via des associations pour favoriser et améliorer la place des femmes dans les médias, dénoncer et déconstruire les stéréotypes sexistes présents dans de nombreux supports de communication, sensibiliser les écoles de journalisme et de communication à ces questions.

Une mission parlementaire sur la place des femmes dans les médias en temps de crise de Covid-19, confiée à la députée Céline Calvez a donné lieu à un rapport remis en septembre 2020 aux ministres de la Culture et de l'Égalité entre les femmes et les hommes ; les 26 préconisations qui y figurent sont de nouvelles pistes d'actions à mettre en œuvre.

En outre, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes finance en 2020 le volet français d'une étude mondiale sur la place des femmes dans les médias (Global Media Monitoring Project - GMMP) qui a lieu tous les 5 ans, permettant d'évaluer les médias d'information français (corpus numérique, radio, audio-visuel, écrit) sous l'angle des sexo-spécificités.

Par ailleurs, de nombreux projets éducatifs, destinés à des publics jeunes, dont l'objectif est de lutter contre le sexisme et les stéréotypes sexistes, sont soutenus par l'État. Il s'agit de concours vidéo ou médias (#ZéroCliché du CLEMI, « Buzzons contre le sexisme » par l'association v-idéaux ...), de plateformes de ressources (Matilda, Genrimages, etc.), ou encore d'interventions auprès de professeurs et élèves (Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, Femmes et cinéma...).

Il est à noter qu'à l'initiative de l'association « Pour les femmes dans les médias », et sous l'égide du ministère de la Culture, une charte a été signée en mars 2019 par 18 représentantes et représentants de grandes entreprises de médias (radios, télévisions, maisons de production et agences audiovisuelles). La charte engage les plus grands groupes de médias français à lutter contre les harcèlements sexistes et sexuels. En janvier 2020, 59 nouvelles entreprises ont signé la charte « Pour les femmes dans les médias ».

Enfin, avec l'adoption de la loi Avia contre les contenus haineux sur internet (juin 2020), de nouveaux chantiers se mettent en place, notamment avec la création par le CSA d'un observatoire de la haine en ligne en juillet 2020.

S'agissant de l'**éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle**, qui participe notamment à la promotion du respect mutuel et à la prévention des violences sexistes et sexuelles, le dispositif des établissements d'information, de consultation ou de conseil conjugal (EICCF) recouvre des services de premier accueil et d'orientation vers des acteurs spécialisés, portés par des associations, qui informent et accompagnent les personnes dans leur vie affective, relationnelle et sexuelle, dont l'IVG et la contraception, mais sans acte médical. Ce dispositif a été réformé par décret n° 2018-169 du 7 mars 2018 sur les différents aspects suivants : gouvernance locale et nationale, mode de financement, actualisation des missions, dénomination d'usage. Son financement est assuré depuis 2018 par le programme 137 à la suite d'un transfert de crédits du programme 304.

Dans le champ du **sport**, la DGCS/SDFE participe aux travaux de la Conférence permanente du sport féminin, coordonnée par le ministère des sports. Celle-ci s'est dotée d'une feuille de route en 2019, dont les mesures visent notamment à faire progresser les pratiques sportives des femmes, à encourager l'accès des femmes aux métiers sportifs et à des postes à responsabilités, à améliorer la médiatisation des sportives. Sur les territoires, des actions sont menées pour inciter les publics les plus éloignés, *a fortiori* les femmes, à une pratique sportive et développer une plus grande mixité dans ce domaine.

En matière de prévention et de lutte contre toutes les formes de discriminations dans le sport et notamment contre le sexisme et les violences faites aux femmes, le ministère des Sports a lancé en 2020 une grande campagne de prévention et de lutte contre les violences sexuelles dans le sport. Une déléguée ministérielle chargée des violences dans le sport a été nommée afin de mettre en place un Plan de prévention des violences sexuelles, qui se construit autour de 3 axes :

- Elaboration d'un kit d'outils de sensibilisation/communication à destination des clubs et fédérations ;
- Création de contenus de formation en 2020/2021, à destination des éducateurs sportifs ;

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

- Contrôle d'honorabilité des bénévoles encadrants sportifs via la création d'une interface numérique (pour 2021).

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes est associé à ces travaux.

Enfin, dans le cadre de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes pilote une mesure du Plan Héritage de l'État : la création d'un label Égalité femmes-hommes pour les JOP 2024, en partenariat avec le ministère des Sports et la DIJOP (délégation interministérielle aux JOP). L'équipe de Paris 2024, qui souhaite élargir ce label aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations, a installé en juillet 2020 un Comité Égalité-Diversité, qui associe l'État (ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, diversité et Égalité des chances, ministère des Sports, DIJOP), les parties prenantes des Jeux 2024. L'objectif visé est une labellisation en 2021.

De manière transversale, un renforcement des actions de **formation des différents professionnels** concernés, initiées pour certaines d'entre elles depuis 2014 sous l'égide de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), est également prévu.

Cet axe essentiel de la politique en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes est décliné sur les territoires, sous l'égide du préfet et s'agissant du volet répressif en lien avec le procureur de la République, au sein de formations ou sous-commissions spécifiques sur les violences faites aux femmes, animées par les déléguées départementales aux droits des femmes, dans les Conseils départementaux de prévention de la délinquance. Pour leur mise en œuvre, l'État s'appuie sur des réseaux d'associations financées au niveau national et/ou local dans le cadre de conventions annuelles, pluriannuelles ou de conventions d'objectifs et de moyens. La coordination de ces financements constitue un objectif de la politique interministérielle.

Il s'inscrit également dans d'autres stratégies, telles que la prévention de la délinquance, le plan pauvreté, la politique d'aide aux victimes et la lutte contre les violences faites aux enfants.

4) Un engagement des collectivités locales pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Les systèmes d'information existants ne permettent pas de rendre compte de manière exhaustive des contributions des collectivités locales, qui prennent en charge une part importante du financement des dispositifs mis en place sur leurs territoires. Ainsi la contribution aux dispositifs d'accueil de jour des femmes victimes de violences est estimée à 20 % de son coût en 2018. Il est également difficile de déterminer le montant consacré à ce public dans les dispositifs généralistes, à l'instar de ceux existant en matière d'aide aux victimes ou d'hébergement par exemple.

Il est à noter qu'un accompagnement des collectivités locales sur ce sujet est organisé par l'association Centre Hubertine Auclert, subventionnée par le P. 137, qui, entre autres documents de travail, diffuse le guide « Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local ».

De même, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit y figurer.

Les premiers rapports transmis, ou mis en ligne sur leur site internet, par les collectivités l'ayant rédigé ont fait l'objet d'une analyse par la Direction générale de la cohésion sociale (SDFE) en 2018.

[1] Résolution 48/104 du 20 décembre 1993 de l'assemblée générale des Nations unies relative à la « Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes » et résolution 58/147 du 19 février 2004 sur l'élimination de la violence familiale à l'égard des femmes.

[2] Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée le 7 avril 2011, ouverte à la signature à Istanbul le 11 mai 2011, ratifiée par la France le 4 juillet 2014 et qui entrera en vigueur pour la France au 1er novembre 2014.

[3] SSMSI: <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Les-victimes-du-sexisme-en-France-Interstats-Analyse-N-19>

rapport du HCE: <http://www.haut-conseil-Egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-Etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>

[4] Si ce nombre semble plus important que les données recueillies en 2009 (estimation de 55 000 femmes), cette augmentation s'explique par l'arrivée en France de nouvelles femmes migrantes en provenance de « pays à risque » et par le passage à l'âge adulte des jeunes filles mineures non comptabilisées lors de la précédente estimation.

[5] Recensement annuel mené, depuis 2006, par la délégation aux victimes (DAV) du Ministère de l'intérieur, auprès des services de police, des unités de gendarmerie et dans la presse nationale et régionale. La sollicitation systématique des services concernés permet de ne recenser que les morts violentes commises à l'encontre de partenaires, hommes ou femmes, quel que soit leur statut (conjoints, concubins, pacsés ou « anciens » et depuis 2018 même en l'absence de cohabitation)

[6] Une approche statistique du harcèlement sexuel à partir des données de l'enquête Virage

<https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Publications/Hors-collection/Insecurite-et-delinquance-en-2017-premier-bilan-statistique>

OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

OBJECTIF DPT-2721

Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux victimes de violence

— Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes

Parmi les enjeux de la Grande cause nationale du quinquennat consacrée à l'Égalité entre les femmes et les hommes, figure la contribution à la lutte contre toutes les formes d'agissements et de violences sexistes et sexuels. Dans cette optique, des actions spécifiques sont ainsi mises en œuvre en matière d'accueil, d'écoute et d'orientation des victimes, au travers notamment d'un service d'accueil téléphonique apportant une écoute spécifique, un conseil de premier niveau et une orientation vers les structures locales les plus adaptées.

Un soutien financier est ainsi apporté à un numéro d'appel, d'écoute et d'orientation, à destination des femmes victimes de toutes formes de violences. Il est anonyme et accessible 7 jours sur 7 (*du lundi au vendredi de 9h à 22h, les samedi, dimanche et jours fériés*^[1] de 9h à 18h), gratuit depuis les téléphones fixes et mobiles en métropole, comme dans les départements d'Outre-mer.

En 2021, ce numéro prend appui sur la permanence téléphonique « 39.19 – Violences Femmes info », gérée par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) et sur une mise en réseau avec les autres numéros téléphoniques nationaux. Il s'agit du numéro du Collectif féministe contre le viol (CFCV), et des principaux partenaires associatifs : Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Femmes solidaires, Voix de Femmes, Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF), fédération nationale GAMS et Confédération nationale du planning familial (MFPF), avec lesquels une convention de partenariat a été conclue le 10 décembre 2013. Le 39.19 assure ainsi un premier accueil des femmes victimes de violences, en les orientant vers les associations nationales ou locales partenaires les mieux à même d'apporter une réponse adaptée, complète, directe sur les violences faites aux femmes en particulier conjugales.

Dans le cadre du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, l'ensemble des acteurs impliqués ont souhaité que ce dispositif puisse évoluer vers un fonctionnement 24h sur 24. L'amplitude des horaires d'ouverture n'était en effet pas suffisante, pénalisant notamment la prise en charge de certains appels des départements d'Outre-mer et l'accessibilité de la plateforme téléphonique aux personnes en situation de handicap (sourdes, malentendantes et aphasiques).

Cette évolution s'inscrit aussi en cohérence avec les engagements conventionnels contractés au niveau international par la France (convention d'Istanbul ratifiée le 4 juillet 2014 et entrée en vigueur en France le 1er novembre 2014),

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

Dans ce cadre, un indicateur permet de suivre les engagements contractuels définis avec la structure gestionnaire de la permanence téléphonique, en matière d'amélioration des taux de réponse aux appels.

[1] sauf 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre

INDICATEUR P137-2680-2859

Taux d'appels traités par la permanence téléphonique nationale de référence

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	84,1	60,3	80	85	85	90

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : l'indicateur est calculé à partir du nombre d'appels traités rapporté au nombre d'appels traitables dans l'année.

Appels traités : appels auxquels une personne de la permanence a répondu.

Appels traitables : appels de nature à pouvoir être traités (appels entrants).

Source des données : rapports d'activité FNSF.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans le cadre de la mise en place d'un numéro d'écoute à destination des femmes victimes de toutes formes de violences, la DGCS avait déterminé, avec l'appui du secrétariat général à la modernisation de l'action publique, les conditions de l'engagement de cette plateforme téléphonique dans une démarche de performance pour atteindre une valeur cible de qualité de service à hauteur de 80 %. Ce taux a été retenu pour le fonctionnement de la plateforme téléphonique, portée par la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF via deux CPO successives).

En 2019, des moyens complémentaires ayant été alloués à la Fédération Nationale Solidarité Femmes (notamment permettant un renforcement de l'équipe d'écouteresses de 6 ETP) l'objectif de qualité de service a été fixé pour 2020 à 100%.

Toutefois, le trafic d'appels de la plateforme téléphonique a quasiment doublé lors du premier semestre 2020, comparé à celui de 2019 (+192%), soit 64 051 appels supplémentaires sur cette période. Dans ce contexte, la cible fixée pour 2020 à 100% ne paraissait pas réaliste et a été de ce fait actualisée à 80%. Elle a été également retenue initialement comme cible pour 2021.

Cet objectif de qualité de service est toutefois revu à la hausse en 2021, à hauteur de 85%, compte tenu du renforcement des moyens humains et techniques de la plateforme téléphonique 3919, en lien avec l'évolution du fonctionnement de la plateforme téléphonique en juin 2021 vers le 24 h sur 24.

OBJECTIF DPT-2723

Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité

— Programme 230 : Vie de l'élève

L'école doit accomplir sa mission dans un climat de sérénité, favorable aux apprentissages des élèves. Promouvoir et soutenir chez les élèves des comportements responsables et les préparer à devenir des citoyens responsables et autonomes doit y contribuer.

Chaque année la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse réalise une enquête SIVIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) destinée à mesurer la violence en milieu scolaire. Les résultats diffusés portent sur l'ensemble du second degré public.

À la suite des « États généraux de la sécurité à l'école », l'enquête SIVIS a subi plusieurs modifications majeures depuis la rentrée 2010. Les principales évolutions concernent la liste des incidents, laquelle est régulièrement mise à jour, et la représentation territoriale de l'enquête. Depuis la rentrée 2017, seule une représentativité nationale est assurée, pour l'ensemble des secteurs public et privé. Environ 1 300 établissements du second degré sont interrogés chaque année.

La violence en milieu scolaire demeure un phénomène fortement sexué. Qu'ils soient auteurs ou victimes, les garçons sont davantage impliqués que les filles dans les actes de violence commis par les élèves. **En 2015-2016, le nombre moyen d'incidents graves par établissement dont l'auteur est un élève de sexe masculin est de 17,3 pour 1 000 garçons, 4,8 incidents pour 1 000 filles étant le fait d'élèves de sexe féminin.**

La violence entre élèves se caractérise principalement par des violences physiques, qui représentent 58 % des actes commis par les filles et 61 % des actes commis par les garçons. La violence sexuelle représente 5 % des actes commis par les garçons (1 % des actes commis par les filles). A l'inverse, les atteintes à la vie privée, notamment via les réseaux sociaux, constituent une part plus importante des actes attribués aux filles (8 %, contre 3 % des actes commis par les garçons).

Les élèves s'en prennent généralement à des camarades de même sexe (près des trois quarts des victimes des garçons sont des garçons, et les filles visent les filles dans 82 % des cas), mais les filles sont davantage victimes de violences sexuelles (17 % des actes visant les filles, contre 1 % des actes à l'encontre des garçons)

Nature des violences subies par les élèves selon le genre, quel que soit le type d'auteur - Évolution 2007-2008 / 2015-2016

	Garçons victimes 2007-2008	Garçons victimes 2015-2016	Filles victimes 2007-2008	Filles victimes 2015-2016
Violence physique	74 %	67 %	58 %	45 %
Violence verbale	5 %	14 %	12 %	26 %
Violence sexuelle	1 %	1 %	11 %	12 %
Vol	9 %	6 %	12 %	5 %
Racket	5 %	6 %	2 %	2 %
Autres atteintes	7 %	6 %	6 %	10 %

Source : MENJ-DEPP, enquête SIVIS

Champ : ensemble des établissements publics du second degré (France métropolitaine et DOM)

Indépendamment de l'enquête SIVIS, les enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation menées par la DEPP permettent d'étendre les connaissances quant à l'étendue, la nature et les contextes de la violence en milieu scolaire, notamment les violences sexistes et sexuelles.

Au collège, la dernière enquête de la DEPP, menée au cours du printemps 2017 auprès de 21 600 élèves, a montré que les insultes liées au sexe concernent près de 9 % des élèves de collège interrogés – et 11 % de filles – contre 5,2 % en 2011. Un peu moins de 5 % des collégiens interrogés déclarent avoir subi des baisers forcés (5,3 % de filles, 4,2 % des garçons). Ils sont 6 % à témoigner de caresses forcées (7,6 % de filles, 4,5 % de garçons). 8,3 % évoquent des injures à caractère sexuel (11,1 % de filles, 5,9 % de garçons). Enfin, 18 % des collégiens déclarent en 2017 avoir subi au moins une atteinte via les réseaux sociaux ou par téléphone portable (par exemple des vidéos humiliantes) et 11 % des élèves interrogés déclarent avoir été insultés ou humiliés via ces nouvelles technologies.

Au lycée, la dernière enquête de la DEPP a été réalisée au printemps 2018. Cette enquête confirme que les garçons sont toujours plus sujets aux violences physiques. Les filles sont plus exposées aux violences psychologiques (l'ostra-

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

cisme, le sentiment d'humiliation), aux insultes (sexistes, via les réseaux sociaux ou le téléphone portable) et aux violences à caractère sexuel. En effet, au cours de l'année scolaire 2018, un quart des lycéennes affirme avoir été victimes d'insultes contre 19% des lycéens. Alors que les filles sont plus nombreuses que les garçons à déclarer des insultes sexistes, ces derniers déclarent plus d'insultes par rapport à leur origine ou leur couleur de peau et par rapport à leur lieu de résidence. Les filles sont cinq fois plus nombreuses que les garçons à être la cible de comportements déplacés à caractère sexuel (11 %). Elles sont aussi deux fois plus souvent confrontées aux violences graves à caractère sexuel (2 % contre 1 % pour les lycéens). Les insultes homophobes, mesurées pour la première fois lors de cette enquête, sont autant citées par les garçons et les filles (4%). Les agressions physiques à caractère homophobe sont rares (1 %) mais concernent un peu plus souvent les garçons.

INDICATEUR P230-11408-347

Proportion d'actes de violence grave signalés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
a) au collège (pour 1 000 élèves)	%	13,2	Non déterminé	12,5	12,5	12	11
b) au LEGT (pour 1 000 élèves)	%	4,5	Non déterminé	4	4,5	4	4
c) au LP (pour 1 000 élèves)	%	22,7	Non déterminé	21	22	20,5	19

Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ – DEPP.

Champ : enseignement public, France métropolitaine et DOM.

Mode de calcul : L'enquête SIVIS (système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) est réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'établissements du second degré (1 330 EPLE). Le champ de l'enquête SIVIS inclut l'enseignement privé depuis la rentrée 2012, mais le faible taux de réponse des établissements ne permet pas d'intégrer ces données dans les résultats.

Les critères d'appréciation pour l'enregistrement d'un acte donné dans l'application web, notamment pour les violences entre élèves, limitées aux actes les plus graves, sont précisément définis au regard des circonstances et des conséquences de l'acte (motivation à caractère discriminatoire, situation de harcèlement, etc.). Ils permettent de limiter la part de subjectivité des responsables d'établissement, qui ne peut être totalement écartée. Par l'atteinte grave qu'ils représentent pour l'institution scolaire, tous les incidents impliquant un personnel de l'établissement sont retenus.

Les réalisations de 2018 correspondent à l'année scolaire 2017-2018.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'évolution des réalisations, ainsi que les leviers mobilisables à court terme, conduisent à confirmer la prévision de 2019 au collège (13 %) et au lycée professionnel (21 %), et à ajuster celle-ci à la hausse au lycée d'enseignement général et technologique (6 %). La prévision de 2020 est fixée au niveau de la cible au collège (12 %), et ajustée à la hausse au LEGT (5 %) et au LP (20 %).

L'éducation au respect d'autrui, à la citoyenneté et à la culture civique engage l'ensemble des enseignements dispensés, en particulier l'enseignement moral et civique, ainsi que l'éducation aux médias et à l'information.

Les équipes mobiles de sécurité (EMS) interviennent dans la prévention et la gestion des situations de crise, en appui aux établissements concernés, principalement ceux qui concentrent une part importante des actes de violence grave et dans lesquels sont affectés 500 assistants de prévention et de sécurité (APS). Les chefs d'établissement sont formés à la prévention et à la gestion des crises.

OBJECTIF DPT-2722**Réduire l'insécurité**

- Programme 152 : Gendarmerie nationale
- Programme 176 : Police nationale

Les femmes s'avèrent particulièrement exposées à certaines formes de vols et violences, ce qui justifie l'attention constante, à leur endroit, de l'ensemble des services de sécurité (police nationale et gendarmerie nationale). Elles sont très majoritairement les victimes de toutes les infractions d'ordre sexuel, des agressions intrafamiliales et sont, de façon croissante, victimes de nombreuses violences et vols avec violences. Les services chargés de la sécurité s'engagent à améliorer le parcours des victimes de violences en facilitant l'accès à leurs droits, à renforcer l'action publique là où les besoins sont les plus importants et à lutter contre la banalisation du sexisme, des violences faites aux femmes et du viol. Ils veillent par ailleurs à la formation de ses personnels sur ces thèmes.

Le fort engagement du ministère de l'Intérieur dans la lutte contre les violences faites aux femmes, dont le détail est donné, en autres, par la présentation dans la seconde partie du présent DPT des programmes 152, 176 et 216, se traduit par une mobilisation importante du ministère de l'Intérieur tel que décrit ci-après :

- les brigades de protection de la famille (BPF), créées depuis 2009, au sein de chaque département. 102 brigades sont gérées au niveau national par les services de sécurité publique et 16 BPF supplémentaires seront créées avant le 31 octobre 2021. Pour la DCSP, l'ensemble de ce dispositif représente 1 393 fonctionnaires qui ont pour mission la protection de la famille. Les brigades de protection de la famille, qui ont vocation à connaître et à traiter toutes les procédures diligentées à la suite de telles infractions sont le maillon essentiel de cette lutte. Elles assurent aussi la sensibilisation des personnels primo-intervenants (équipages « police secours ») ainsi que de ceux chargés des premiers actes de procédures. Au cours de l'année 2020, les 80 BLPF de l'agglomération parisienne ont traité 22 888 procédures dont 8 527 pour violences conjugales ;

- les référents « violences conjugales » : 175 référents « violences conjugales » interviennent en matière d'accueil et de prise en charge des victimes. Le rôle de ces officiers de police consiste à former et sensibiliser les policiers sur la législation en vigueur, assurer l'accueil et l'audition des victimes ainsi que le suivi de leur dossier, et constituer des interlocuteurs pour les réseaux d'aide aux victimes implantés localement ;

- la présence de professionnels à vocation d'assistance, d'aide et de soutien dans les commissariats (185 intervenants sociaux et 84 psychologues). Outre leur action auprès des victimes, ces professionnels reçoivent également les auteurs de violences dans un objectif de lutte contre la récidive ;

- 100 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de GGD, en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales ». Ils suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;

- 2300 correspondants territoriaux de prévention de la délinquance (CTP) affectés au sein des unités territoriales apportent une expertise dans la gestion des interventions au sein des familles et dans leur traitement judiciaire, développent les partenariats avec les acteurs sociaux et favorisent la prise en charge des victimes ;

- 72 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement en 2021 et 2 en cours de création (avec l'objectif à terme d'une par département) ayant pour vocation première d'animer et coordonner les actions de prévention de la gendarmerie à l'attention des populations les plus vulnérables, et notamment sur la question des violences intrafamiliales ; dans la continuité des missions des anciennes Brigades de Prévention de la Délinquance Juvénile (BPDJ) qu'elles remplacent. Les MPF sensibilisent, dès le plus jeune âge, aux violences sexistes dans le cadre d'interventions en milieu scolaire ;

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

- Le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PN et GN) : Pour faciliter la dénonciation des infractions commises à l'encontre des femmes et notamment les violences sexuelles, un portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes (VSS), commun police-gendarmerie, a été inauguré le 27 novembre 2018. Il repose sur le logiciel de messagerie instantanée déjà utilisé par la brigade numérique de gendarmerie (BNUM) située à Rennes (35), qui traite l'ensemble des demandes reçues dans la zone de compétence de la gendarmerie ;

- Le fond interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) : La prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes est une priorité. Ainsi plus de 10 millions d'euros par an pris sur le FIPD contribuent à financer des dispositifs d'accueil, de prise en charge, d'accompagnement et d'orientation des victimes (par exemple la présence des intervenants sociaux dans les commissariats et les brigades) ;

- Les places d'hébergement à destination des demandeuses d'asile vulnérables : spécialisation de 300 places femmes en HUDA (hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile), CADA (centre d'accueil de demandeurs d'asile) et CPH (centre provisoire d'hébergement) pour 2022. Ce budget de 1,4 M€ couvre le supplément de 13 €/place pour l'accompagnement renforcé au profit de ce public. Il vient en complément du tarif de base HUDA (16,65 € - 17 € pour les nouvelles places créées), CADA (19,50 €) ou CPH (25 €).

INDICATEUR P176-2192-12196

Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	80 117	66 991	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	2,4	2	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	276 419	260 695	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	8,3	7,9	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi

Précisions méthodologiques

Les atteintes volontaires à l'intégrité physique des personnes, regroupent 31 index de l'État 4001 : les 15 index des violences physiques non crapuleuses et crapuleuses, puis les 16 index violences sexuelles. Les menaces en sont exclues.

Le nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles et le taux de criminalité sont « suivis », car une partie du travail des forces de police consiste à révéler ce type d'infractions, aujourd'hui non révélé par les victimes.

Les consolidations effectuées par le SSMSI après la remontée de données, ainsi que la requalification de procédures peuvent entraîner a posteriori des modifications de données des RAP et des PAP.

Source des données : direction centrale de la police judiciaire (DC PJ), service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) — système de traitement de l'information criminelle : faits constatés élucidés (STIC-FCE) 4001.

Mode de calcul : Les données (nature d'infraction et indexation 4001) sont renseignées directement par les agents lors de la prise de plainte ou lors de la rédaction du procès-verbal de la constatation d'une infraction dans le logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN), qui alimente la base STIC-FCE 4001. Le ministère de la justice ne participe pas à l'alimentation du STIC-FCE, mais communique des décisions quant à la destination d'un individu mis en cause dans une procédure (laissé libre ou écroué). Les indicateurs sont construits sur la base du lieu d'enregistrement des infractions. Les données concernent la France entière, DOM COM compris.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Afin d'orienter à la baisse le nombre de victimes de violences physiques crapuleuses, la police nationale privilégie :

- la présence policière sur le terrain et le renforcement des liens avec la population prévue dans le cadre de la police de sécurité du quotidien et la création de groupes de partenariat opérationnel (GPO) dans chaque circonscription ;
- la concentration des efforts dans les secteurs les plus exposés, notamment dans les zones de sécurité prioritaires (ZSP) et les 53 quartiers de reconquête républicaine ;
- la lutte contre les réseaux, dans laquelle s'inscrit la mise en place de plans de lutte contre les phénomènes de bandes ;
- la mobilisation des partenariats locaux, notamment avec les polices municipales et les bailleurs sociaux.

Le suivi du nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et sexuelles s'inscrit dans une stratégie de vigilance vis-à-vis du taux de plainte illustrée par :

- la professionnalisation l'information et de l'accueil du public (intervenants sociaux, associations d'aide aux victimes, formations de référents accueil) ;
- l'approfondissement des actions partenariales, notamment à travers les instances locales de coproduction de sécurité et de prévention (conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance – CLSPD ou CISPD) ;
- le déploiement de dispositifs d'accompagnement des victimes avec, notamment, la mise en place de la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes.

INDICATEUR P152-2210-12179

Evolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone gendarmerie

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	12 524	10 698	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	150 845	166 591	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi

Précisions méthodologiques

Périmètre

National (métropole, outre-mer, gendarmeries spécialisées).

Mode de calcul

Sous-indicateur 1.11 = (nombre annuel de victimes se présentant dans les unités de gendarmerie pour des faits de violences physiques crapuleuses (index 1, 2, 4, 8, 15 à 26)

Sous-indicateur 1.12 = (nombre annuel de victimes se présentant dans les unités de gendarmerie pour des faits de violences physiques crapuleuses (index 1, 2, 4, 8, 15 à 26) / population en zone gendarmerie (dernier recensement INSEE)) * 1000

Sous-indicateur 1.13 = nombre annuel de victimes se présentant dans les unités de gendarmerie pour des faits de violences physiques non crapuleuses (index 3, 5, 6, 7, 9, 10, 51, 52, 73) ou de violences sexuelles (index 46 à 49).

Sous-indicateur 1.14 = ((nombre total annuel de faits constatés par la gendarmerie pour des faits de violences physiques non crapuleuses (index 3, 5, 6, 7, 9, 10, 51, 52, 73) ou de violences sexuelles (index 46 à 49)) / population en zone gendarmerie (dernier recensement INSEE)) * 1000

Source des données

Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), mission du pilotage et de la performance (MPP).

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les prévisions et la cible ont été déterminées en tenant compte des orientations et objectifs ministériels, des résultats consolidés obtenus en 2018 et des réalités opérationnelles.

La mesure de l'évolution du nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et sexuelles rend compte des résultats des actions de vigilance visant à favoriser la dénonciation de ces faits par :

- la formation continue des militaires intervenant au profit des victimes de violences intra-familiales ;
- la mise en place de la brigade numérique en février 2018, notamment du portail de « Signalement des Violences Sexuelles et Sexistes » qui participe à la lutte dans ce domaine .
- l'amélioration de l'information et de l'accueil du public, favorisée, s'agissant des personnes les plus vulnérables, par l'action des brigades de protection des familles (101 brigades de protection des familles (BPF) et 45 brigades de prévention de la délinquance juvénile (BPDJ)), constituées des « référents aînés-violences intrafamiliales » qui ont pour mission d'apporter aux unités territoriales une expertise dans la gestion des interventions au sein des familles et dans l'orientation sociale qui peut être proposée ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes comme le déploiement des intervenants sociaux en gendarmerie, les partenariats avec les associations de prise en charge des victimes (137 intervenants sociaux en gendarmerie (ISG), positionnés dans 63 départements métropolitains et 6 départements ou collectivités d'outre mer, saisis par les unités de gendarmerie pour les sollicitations présentant un caractère social avéré) ;
- la poursuite des actions partenariales notamment à travers les instances locales de coproduction de sécurité et de prévention (conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance - CLSPD ou CISPDP) ;
- la démarche de réponse systématique pour chaque violence intra-familiale (VIF) déclarée. Le nombre de victimes de VIF identifiées sur les 6 premiers mois 2019, supérieur à 33 000 dont près de 25 000 femmes, milite en faveur de sa poursuite.

OBJECTIF DPT-2991

Prévenir et aider les victimes

— Programme 216 : Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur

La stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017, consacrait la prévention des violences faites aux femmes et l'aide aux victimes comme le deuxième programme prioritaire de la politique de prévention de la délinquance. Cette priorité est confirmée dans la nouvelle stratégie.

La **nouvelle stratégie nationale 2020-2024** résulte d'une large concertation ayant réuni une centaine de participants, institutionnels et associatifs. Elle crée une nouvelle dynamique en mobilisant les services de l'État, les collectivités territoriales et les réseaux associatifs. Une phase d'approfondissement avec les associations d'élus a permis de veiller à la faisabilité et à l'adaptabilité des préconisations. Quatre territoires ont été ainsi le laboratoire d'actions préfiguratrices confortant le bien fondé des quatre grandes orientations partagées retenues.

A cet égard, l'axe 2 de cette nouvelle stratégie repose sur la démarche d'« **Aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger** », concernant notamment les femmes victimes de violences conjugales, de violences sexistes et sexuelles.

Cette approche s'inscrit dans le cadre du **Grenelle contre les violences conjugales** lancé le 3 septembre 2019 par le ministre délégué, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, dont les conclusions le 25 novembre 2019 permettent d'améliorer les dispositifs de prévention et de prise en charge des victimes. **La circulaire du Ministre de l'Intérieur du 20 décembre 2019** relative au suivi des mesures adoptées à l'issue de trois mois de consultation contribue à encourager la mobilisation des acteurs opérationnels et à renforcer les actions et dispositifs dédiés à la protection et l'accompagnement le plus en amont possible des victimes.

Par ailleurs, comme chaque année, la **circulaire d'orientations pour l'emploi des crédits du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD)** intègre la problématique de prévention et de lutte contre les violences qui repose sur des cofinancements auxquels le FIPD est associé au niveau central et déconcentré. En effet, la stratégie nationale 2020-2024 a vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire et laisse une large place à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation.

Ainsi, la déclinaison départementale et locale s'appuie sur des diagnostics partagés entre les acteurs de terrain afin d'identifier, de protéger les potentielles victimes de violences, d'adapter les réponses aux besoins et d'assurer leur prise en charge globale. À cet égard, le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation contribue à la pérennisation et la consolidation des dispositifs d'accueil, de prise en charge, d'accompagnement et d'orientation des victimes en cohérence avec les ministères pilotes.

Sur la base de l'efficacité et de la pertinence de ces actions par une évaluation méthodique des résultats, ce soutien s'est perpétué en 2020 en direction des victimes les plus vulnérables, dont les personnes âgées eu égard à l'élargissement du public cible qui tient compte des évolutions démographiques et sociétales.

Concrètement, compte tenu de l'importance de cette problématique et de l'implication de nombreux professionnels de proximité pour prendre en charge d'amont en aval les personnes concernées, en **2019, l'axe 2** de la prévention de la délinquance a mobilisé **50 % des crédits d'intervention**, soit **près de 12 M€** contre 11 M€ en 2018.

Financement Prévention de la délinquance FIPD 2019	Exécution 201	
	AE	CP
<i>Libellé</i>		
Intervenants sociaux en commissariat-gendarmerie	4 544 745	4 785 428
Permanences aides aux victimes commissariat et gendarmerie	979 451	990 877
Référents aides aux victimes d'infractions pénales	1 259 445	1 323 682
Référents femmes victimes de violences couples	603 498	590 748
Prévention et lutte contre les violences intrafamiliales	1 700 095	1 729 179
Protection des femmes victimes de violences conjugales	1 377 211	1 333 186
Actions en direction des auteurs de violence	907 444	948 976
Lutte contre les violences faites aux femmes hors couple et famille	496 470	504 385
<i>Total Prévention des violences aux femmes-familles-Aides victimes</i>	11 868 359	12 206 461

Le champ d'intervention de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales a bénéficié de **près de 4,2 M€** de crédits du FIPD pour l'année 2019, dont 1,37 M€ dédiés à la protection des femmes victimes de violences au sein du couple, notamment via le dispositif de téléprotection appelé Téléphone Grave Danger (TGD).

Près de 500 000 € ont été alloués aux actions de prévention et de lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes hors du cadre conjugal et familial et plus de 900 000 € affectés aux actions en direction des auteurs de violences. Afin de prévenir la récidive, il est essentiel de pouvoir soutenir les dispositifs de prise en charge des auteurs de violences, se traduisant notamment par le développement des groupes de parole et des stages de citoyenneté et de l'hébergement.

Force est de constater l'augmentation régulière chaque année des cofinancements FIPD.

Le soutien du FIPD a permis à nouveau de préserver ou de consolider le nombre d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG). Le déploiement de ce dispositif est une priorité depuis de nombreuses années, et son efficacité est reconnue par tous les acteurs de terrain. La perpétuation des postes créés et la mise en place de poste nouveaux repose sur un partenariat étroit entre représentants de l'État, les services de police et de gendarmerie, et les collectivités territoriales, conseils départementaux et communes ou EPCI, et se traduit par un cofinancement au sein

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

duquel le FIPD joue un rôle moteur. Le désengagement de quelques collectivités a été compensé par le recours au FIPD tandis que certains conseils départementaux, historiquement absents, ont décidé de soutenir des créations de postes nouveaux.

Ainsi, en 2019, les crédits FIPD affectés aux postes d'intervenants sociaux au niveau déconcentré ont augmenté et représentent **plus de 4,5 M€**, soit **38,29 % du total AE de l'axe 2** et **39,20 % du total CP**.

En 2020, dans le cadre du suivi des mesures du Grenelle de lutte contre les violences conjugales et de la mise en œuvre de l'axe 2 de la stratégie nationale de prévention la prévision de la délinquance 2020-2024, les ISCG sont prioritaires. Il s'agit de doter chaque département d'au moins deux ISCG en s'appuyant sur des conventions triennales de recrutement, sur des cofinancements et la garantie de l'État. Le déploiement du dispositif est confirmé par la **circulaire du ministre de l'Intérieur du 20 décembre 2019**. La création de 80 postes supplémentaires pour 2020 et 80 autres pour 2021 fait l'objet d'une ressource dédiée imputée sur le **programme D de la circulaire cadre du 5 mars 2020 relative à la déclinaison territoriale des politiques de prévention de la délinquance et de prévention de la radicalisation pour les années 2020 à 2022**.

S'agissant des actions d'aide aux victimes d'infractions pénales et aux permanences d'aide aux victimes en commissariat et en gendarmerie, elles ont bénéficié en 2019 de **plus de 2,5 M€** de crédits.

En termes de prévisions 2022, **11,2 M€ des crédits FIPD** dédiés à la prévention de la délinquance seront consacrés à l'axe 2 de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024.

AXE 3 : AMÉLIORER LA SANTÉ DES FEMMES

L'État de santé de la population française est globalement satisfaisant. En 10 ans (2007-2017), **la progression de l'espérance de vie** a été de 2,1 années pour les hommes contre 0,9 an pour les femmes [1]. Toutefois, depuis 2011, celle-ci **continue à croître pour les hommes alors qu'elle se stabilise pour les femmes. De façon générale, la mortalité des femmes aux différents âges de la vie est plus faible que celle des hommes.**

Les femmes ont une espérance de vie supérieure aux hommes, et ce à tout âge. L'écart d'espérance de vie à la naissance entre les femmes et les hommes est d'un peu moins de 6 ans en 2017. Lorsque l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, l'écart entre les femmes et les hommes n'est que de 2,3 ans.

Les maladies cardio-neurovasculaires et leurs complications sont la deuxième cause de décès en France. La mortalité cardiovasculaire frappe 3 hommes pour 1 femme avant 65 ans, mais les maladies cardio-vasculaires sont la première cause de décès des femmes âgées de plus de 85 ans. Entre 2002 et 2013, la mortalité prématurée chez les femmes a baissé de 27% et de 32% chez les hommes.

Pourtant, les femmes se perçoivent toujours en moins bonne santé que les hommes et déclarent plus de maladies. Elles ont également un taux de renoncement aux soins pour des raisons financières plus important, notamment en matière de santé génésique et de suivi de grossesse pour lesquels de fortes disparités sociales sont constatées. Quel que soit l'indicateur social observé, revenu ou milieu social, les femmes les moins favorisées socialement se déclarent toujours en moins bonne santé.

L'évolution de l'État de santé des femmes comporte un certain nombre de spécificités liées à la fois à des facteurs comportementaux (développement des conduites à risque), sociaux et biologiques. Ce sont ces spécificités qui doivent être visées afin d'améliorer leur espérance de vie en bonne santé.

En 2020, la Haute autorité de santé et le Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, ont chacun publié un rapport portant sur les inégalités en santé mettant ainsi en visibilité le sujet (respectivement intitulés Sexe, genre et santé et Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique).

1 – Dans le domaine des comportements

Concernant le tabac, les écarts entre les femmes et les hommes, depuis 2010, sont relativement stables au sujet de la consommation quotidienne. Chez les 18-75 ans en 2018, la prévalence du tabagisme quotidien était de 25,4 % (28,2 % des hommes et 22,9 % des femmes) en baisse depuis 2016. On peut même observer une baisse du tabagisme quotidien chez les femmes de 18 à 24 ans, ce qui est un résultat encourageant pour l'avenir. En revanche la prévalence du tabagisme quotidien augmente chez les femmes de 55-64 ans, seul groupe pour lequel ce phénomène est observé.

S'il est inférieur à celui des hommes, **le tabagisme quotidien féminin reste néanmoins considérable** et comme chez les hommes se met en place précocement (24% des filles de 17 ans sont des fumeuses quotidiennes en 2017). Il constitue une source de maladies chez les femmes, d'altérations du déroulement de la grossesse et de maladies du nouveau-né et de l'enfant.

En 2015, 75 320 décès étaient attribuables au tabac dont 19 900 décès chez des femmes. Si les décès attribuables diminuent chez les hommes (-11 % en 15 ans), ils augmentent en moyenne de 5,4 % par an chez les femmes pour représenter en 2015 un décès sur 14. Cette hausse de la mortalité attribuable au tabac chez les femmes reflète notamment l'importance du tabagisme féminin qui, en interaction avec d'autres déterminants (alimentation, sédentarité, activité physique, corpulence et risques psycho-sociaux), contribue à peser lourdement sur la santé des femmes.

Le tabac est un facteur de risque pour certains cancers féminins. En 20 ans, le nombre de décès par cancer du poumon chez les femmes a plus que doublé pour atteindre plus de 10 000 décès en 2017. Les cancers gynécologiques ont également augmenté, notamment le cancer du sein, avec un risque multiplié par deux, que l'on soit exposé au tabagisme passif ou actif.

Le tabagisme a un impact négatif sur la santé sexuelle : il existe un lien significatif entre le tabac et la réduction de la fertilité, tant chez les femmes que chez les hommes. Il existe un surrisque de thrombose artérielle lors de l'association tabac contraception oestro-progestative. De plus, de nombreuses et graves complications obstétricales et fœtales sont associées au tabac. Celles-ci diminuent très rapidement après sevrage.

Par ailleurs, le tabagisme parental, générateur de tabagisme passif et tertiaire (relargage de composants du tabac par les revêtements du domicile) chez l'enfant, est source d'un excès de cas de maladie et de décès : mort subite du nouveau-né, bronchiolites à VRS, otites, asthme, pneumopathie.

Le programme national de lutte contre le tabac 2018-2022, qui prend le relais du précédent programme national de lutte contre le tabagisme mis en place en 2013, prévoit des actions spécifiquement destinées à sensibiliser et informer les femmes tout au long de leur parcours de vie sur les risques du tabagisme et sur les méthodes de sevrage. D'autres actions visent en outre à opérer un focus sur cette question dans les 16 temps de suivi de la grossesse.

En matière de **consommation d'alcool**, les différences existent et **les hommes sont trois fois plus nombreux que les femmes à avoir une consommation quotidienne** (15 % vs 5 % en 2017). Toutefois, le nombre de jeunes femmes de 18 à 25 ans qui ont connu des alcoolisations ponctuelles importantes (API) tous les mois a augmenté en 2014. Cette tendance au rapprochement des comportements des jeunes femmes vers celui des jeunes hommes est importante à prendre en compte, notamment quand les femmes sont enceintes. En 2015, 41 000 décès étaient attribuables à l'alcool dont 11 000 chez les femmes.

En 2016, la direction générale de la santé et la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) ont missionné Santé publique France (agence nationale de santé publique) et l'Institut national du cancer (INCa) pour préparer des recommandations en matière de consommation d'alcool pour le public. Ces repères de consommation à moindre risque ont été publiés en 2017 et on fait l'objet d'une campagne de communication grand public et auprès des professionnels de santé en 2019 : « maximum 2 verres par jour et pas tous les jours ».

Une des actions phares du plan Priorité prévention vise à mieux sensibiliser les femmes enceintes sur les risques d'une consommation d'alcool, même peu importante, pendant la grossesse, en renforçant les messages de prévention dans les 16 temps de suivi de la grossesse et en améliorant la visibilité du pictogramme obligatoire figurant sur les boissons alcooliques. Le baromètre santé 2017 faisait état d'un défaut d'information des femmes enceintes sur la notion de zéro alcool pendant la grossesse.

2 – Dans le domaine de la santé sexuelle

Bien que la France occupe la première place mondiale pour l'utilisation de méthodes médicales de contraception, **près de deux grossesses sur trois surviennent en France chez des femmes qui déclarent utiliser un moyen contraceptif au moment de la survenue de la grossesse.**

Malgré le développement de la contraception régulière et de la contraception d'urgence, le nombre d'IVG ne diminue pas. Depuis leur autorisation en 1975, le nombre d'IVG n'a que très peu varié en France métropolitaine. Plus de la moitié des IVG sont médicamenteuses.

Toutefois, aujourd'hui, on constate qu'il existe deux tendances, une baisse de la probabilité pour une femme de recourir à l'IVG au cours de sa vie (38 % en 2002 pour 33 % en 2011), et une augmentation de la probabilité de recourir à plusieurs IVG dans sa vie.

L'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) est un droit propre aux femmes. La modification du recours à l'IVG (notamment l'augmentation du taux de recours) s'inscrit dans un contexte d'évolution du statut des femmes (aug-

mentation des taux de scolarité et d'activité féminins) et de redéfinition de la parentalité (souhait d'inscrire un projet parental dans un contexte affectif, professionnel et matériel stable...).

Dans le cadre de la loi pour l'Égalité réelle entre les femmes et des hommes d'août 2014, le délit d'entrave à l'IVG a été étendu. Auparavant, ce délit concernait l'entrave à la pratique de l'IVG et ne protégeait pas suffisamment les femmes des pressions morales et psychologiques exercées lors des consultations d'information sur l'IVG. La loi du 20 mars 2017 étend le délit d'entrave à l'IVG à de nouvelles pratiques qui apparaissent sur internet. Elle punit de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher de pratiquer ou de s'informer sur une interruption volontaire de grossesse par tout moyen, y compris par voie électronique ou en ligne.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a permis une prise en charge à 100 % des IVG par l'assurance maladie, quel que soit leur lieu de réalisation. Le coût de l'IVG n'est donc plus un obstacle pour les femmes, souvent les plus précaires, qui ne disposent pas d'une assurance complémentaire. Par ailleurs, les forfaits IVG chirurgicales ont été sensiblement revalorisés (de l'ordre de 50 %) par l'arrêté du 26 mars 2013, ce qui doit davantage inciter les établissements de santé à pratiquer ces actes. Enfin, depuis le 1er avril 2016, des nouveaux forfaits IVG permettent une prise en charge plus complète pour les examens avant et après IVG, avec des problématiques différentes en ville et dans les établissements de santé et offrent plus de modularité dans le parcours de la patiente avec une prise en charge à 100 %.

L'article L. 4151-1 du code de la santé publique, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, prévoit que les sages-femmes peuvent pratiquer les IVG par voie médicale. Le décret n° 2016-743 du 2 juin 2016 précise que dans le cadre d'une IVG réalisée par voie médicale, une sage-femme peut prescrire un arrêt de travail, conformément à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. La durée de l'arrêt de travail ainsi prescrit n'excède pas quatre jours calendaires, renouvelable une fois (article D. 323-5 du code de la sécurité sociale).

Le Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) s'est félicité de la mobilisation significative des pouvoirs publics pour améliorer l'accès à l'IVG. Cependant, ce droit reste fragile, dans un contexte actuel de forte montée en charge des mouvements conservateurs en France et à l'étranger, et de difficultés persistantes d'accès à l'IVG dans certains territoires. En matière d'accès à l'information, le bilan du nouveau numéro vert national (0 800 08 11 11) anonyme, gratuit et accessible 6 jours sur 7, géré par le Planning Familial, s'avère positif (22 000 appels en 1 an contre 24 000 prévus sur 3 ans) avec une couverture géographique effective grâce à un mécanisme de solidarité entre régions.

La stratégie nationale de santé sexuelle, lancée en mars 2017, consacre un axe spécifique à la santé reproductive. Les objectifs prioritaires sont de réduire le nombre de grossesses non désirées et non prévues et d'améliorer l'accès à la contraception adaptée. Cette stratégie vient renforcer les actions déjà menées sur les sujets de l'accès de toutes les femmes à la contraception, d'une part, et de l'accès de toutes les femmes à un droit effectif à l'IVG, d'autre part (le détail des actions menées en ce sens figurent dans la présentation du programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » dans la seconde partie du présent DPT).

Des avancées ont élégamment eu lieu en matière de contraception : remboursement de certains préservatifs sur prescription médicale (2019) et élargissement de la gratuité pour les mineures de moins de 15 ans (2020).

Le ministre de la Santé a annoncé, le 9 septembre 2021, qu'afin de faciliter l'accès des jeunes femmes à la contraception, **la prise en charge intégrale des frais liés à la contraception dès le 1^{er} janvier 2022 concernera toutes les femmes jusqu'à l'âge de 25 ans** et non plus seulement les mineures, comme c'est le cas actuellement. L'extension de la gratuité de la contraception aux jeunes femmes de moins de 25 ans est motivée par le recul de l'usage de la contraception, souvent lié à des raisons financières. Dès le 1^{er} janvier 2022, l'Assurance maladie prendra en charge à 100 % et sans avance de frais, le coût de la contraception et les actes qui y sont liés (une consultation par an avec un médecin ou une sage-femme et les examens biologiques potentiels). 3 millions de jeunes femmes sont concernées par cette mesure.

La contraception est actuellement gratuite pour les mineures. Elle l'est depuis 2013 pour les jeunes filles de 15 à 18 ans et depuis janvier 2020, pour les mineures de moins de 15 ans. En pratique, les jeunes femmes mineures peuvent accéder gratuitement aux différents types de contraception (pilules hormonales de 1^{ère} ou de 2^e génération,

implant contraceptif hormonal, stérilet, contraception d'urgence hormonale), aux consultations de médecin ou de sage-femme, examens ou actes médicaux en lien avec la contraception.

Enfin, des mesures spécifiques ont été prises en période de confinement dû à la crise sanitaire afin de faciliter l'accès à la contraception et aux IVG (téléconsultation, validité d'ordonnance, allongement de délais, etc.).

3 – Dans le domaine de la lutte contre le cancer

• Le cancer du col de l'utérus

Avec environ 3000 nouveaux cas par an, le cancer du col de l'utérus représente le 12ème cancer le plus fréquent chez les femmes en France. Trois quart des cas sont diagnostiqués chez des femmes âgées de 25 à 65 ans avec un pic vers 45 ans. En 2018, le cancer du col de l'utérus était responsable de 1117 décès.

La prévention du cancer du col de l'utérus repose sur la vaccination des jeunes filles dès 11 ans puis sur la réalisation d'un dépistage de 25 à 65 ans.

Aujourd'hui, ce cancer touche prioritairement des femmes en situation de précarité qui se font moins dépister. L'enjeu est de permettre à ces femmes les plus à risque de développer un cancer, d'accéder à ce dépistage et donc d'inviter 40 % des femmes ne réalisant pas spontanément de frottis depuis 3 ans, soit 7 millions de femmes

Le dépistage par frottis cervico-utérin (FCU) est réalisé par un médecin ou une sage-femme. La généralisation du dépistage du cancer du col de l'utérus, consistant à proposer aux femmes entre 25 et 65 ans de réaliser un frottis tous les trois ans – une des mesures du plan cancer 2014-2019 – est en cours suite aux expérimentations réussies et aux phases de préfiguration en 2016 et 2017. L'arrêté généralisant ce nouveau programme est paru le 4 mai 2018.

Le déploiement du programme national de dépistage du cancer du col de l'utérus est en cours : les invitations ont débuté dans la majorité des territoires à compter de septembre 2019.

Les nouvelles recommandations de la HAS en date du 11 juillet 2019 préconisent le test HPV en première intention chez les femmes entre 30 ans et 65 ans. Aussi, chez ces femmes, le test HPV sera réalisé en première intention, trois ans après le dernier examen cytologique dont le résultat était normal. Le rythme entre deux dépistages par test HPV est de 5 ans, dès lors que le résultat du test est négatif.

La perspective du passage au test HPV est inscrite dans l'évolution en cours du programme de dépistage organisé du cancer du col de l'utérus. Dans le cadre du dépistage organisé, le test HPV est pris en charge à 100%.

• Le cancer du sein

Il est le premier cancer et la première cause de décès par cancer chez la femme. En 2018, près de 58 000 nouveaux cas annuels estimés et 12 146 décès ont été recensés. **On estime qu'une femme sur 8 sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie.** La loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit une prise en charge à 100 % des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale, conditionnée par certains antécédents familiaux ou personnels de l'assurée précisés dans la loi. Le dépistage organisé du cancer du sein est mis en place en France depuis 2004 et concerne 10 millions de femmes entre 50 et 74 ans. La concertation citoyenne et scientifique sur le dépistage du cancer du sein en 2016 a débouché sur un plan de rénovation du dépistage du cancer du sein en 2017. Concernant la qualité des mammographes, les mammographes analogiques ne sont plus autorisés depuis l'arrêté du 22 février 2019.

Il est nécessaire d'améliorer la participation au dépistage organisé en sensibilisant les femmes, en particulier celles qui ne font jamais de mammographie, à la qualité offerte par ce dépistage accessible gratuitement. Il convient de rediriger les femmes qui effectuent un dépistage individuel vers le programme de dépistage organisé, qui est plus efficient.

• Le cancer colorectal

Le cancer colorectal touche chaque année environ 43 000 personnes en France. Il est responsable de près de 18 000 décès par an. Détecté tôt, le cancer colorectal se guérit dans 9 cas sur 10. Le dépistage organisé du cancer colorectal consiste à inviter les hommes et les femmes âgés de 50 à 74 ans à réaliser un test de dépistage de sang dans les selles tous les 2 ans. Pour augmenter le taux de participation à ce dépistage, l'accès aux kits de dépistage a été facilité et de nouvelles modalités de remise de kits sont prévues par l'arrêté du 19 mars 2018. La distribution de ces kits n'est plus limitée aux médecins généralistes. Ils peuvent être fournis par les gynécologues, les hépato-gastro-entérologues et les médecins des centres d'examen de santé. L'envoi du kit à domicile est également effectué pour les personnes ayant déjà participé au moins à l'une des trois dernières campagnes de dépistage organisé du cancer colorectal.

4 – Dans le domaine de la prévention des maladies cardiovasculaires

Les taux d'hospitalisation pour accident cardiovasculaire (infarctus, AVC) sont globalement en baisse, mais avec des divergences selon les classes d'âge.

En 2014, le taux de personnes hospitalisées pour cardiopathie ischémique était de 188/100 000 chez les femmes, 492/100 000 chez les hommes. 27% des femmes et 47% des hommes avaient moins de 65 ans. Les taux de personnes hospitalisées pour infarctus du myocarde sont en hausse chez les moins de 65 ans (+19 % chez les femmes, +10 % chez les hommes entre 2008 et 2013).

Les taux de personnes hospitalisées pour AVC en 2014 étaient de 168/100 000 chez les femmes, et de 205/100 000 chez les hommes, 18 % des femmes et 30 % des hommes avaient moins de 65 ans. Le taux de personnes hospitalisées est en hausse chez les moins de 65 ans: +7,8 % femmes, +9,1 % hommes, entre 2008 et 2014. Le taux d'hospitalisation pour accident ischémique transitoire chez les moins de 65 ans est de +23,5 % chez les femmes et de +13 % chez les hommes dans la même période.

Le risque vasculaire, ou cardio métabolique, est multifactoriel et plusieurs causes sont évoquées : tabagisme élevé, sédentarité en hausse chez les femmes, consommation d'alcool, surpoids et obésité, facteurs psycho-sociaux (plus fréquents chez les femmes), alimentation non équilibrée (sel, fruits et légumes) et augmentation de la prévalence du diabète. La prévalence de l'hypertension artérielle (HTA) était estimée à 30,6 % en 2015 chez les 18-75 ans, plus élevée chez les hommes que chez les femmes (36,5 % vs 25,2 %). Parmi les personnes traitées, seulement 55,0 % avaient une PA contrôlée (44,9 % chez les hommes et 66,5 % chez les femmes). Depuis 2006, la proportion de femmes traitées a diminué.

Le **plan Priorité prévention** Hors volets dédiés à la lutte contre les principaux déterminants (tabagisme, sédentarité, alimentation alcool), a inscrit plusieurs mesures agissant sur la réduction du risque cardiovasculaire :

- Développer des outils de repérage des déterminants du risque vasculaire accompagnés de propositions de leviers et de ressources de changement afin d'améliorer la prise en charge du risque cardiovasculaire et l'infarctus du myocarde chez les femmes.
- Développer des outils de sensibilisation à la reconnaissance des symptômes des accidents aigus cardio-neurovasculaires et le recours au 15, ciblant les femmes et les populations vulnérables.

En 2020, la direction générale de la santé a soutenu la **semaine nationale de prévention de la Fédération Française des diabétiques**, qui portera plus particulièrement sur le double risque du diabète et de l'hypertension artérielle, qui sont deux facteurs de risque cardiovasculaire majeurs, et fréquemment associés.

[1] DREES, Etudes et résultats, octobre 2018

OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | AMÉLIORER LA SANTÉ DES FEMMES

OBJECTIF DPT-3096**Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans**

Si les inégalités en santé entre les femmes et les hommes tendent à se réduire quant aux comportements à risque, il n'en demeure pas moins une persistance des inégalités en terme de dépistage, de prise en charge et de traitement. Des maladies spécifiques aux femmes ou dont la prévalence de femmes touchées est très forte sont également à prendre en compte. Enfin, en santé sexuelle, les travaux gouvernementaux vont dans le sens de la recherche d'Égalité entre toutes les personnes, de la réduction des charges portant sur les femmes (prévention, contraception) et de la garantie de l'amélioration continue de l'accès aux interruptions volontaires de grossesse.

- Programme 204 : Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Afin d'assurer un égal accès aux soins à l'ensemble de nos concitoyens et plus particulièrement aux publics les plus exposés à certains risques, il est important d'informer et d'éduquer sur les pratiques à risques qui conduisent à des pathologies graves. La politique de prévention est donc essentielle dans la lutte contre les inégalités en matière de santé.

Depuis 2004, un programme de dépistage organisé a été généralisé afin de proposer de façon systématique une mammographie de dépistage du cancer du sein, tous les deux ans, à toutes les femmes de 50 ans à 74 ans (dites à risque « moyen »). Pour les femmes à risque aggravé, des modalités de dépistage et de suivi ont été définies par la Haute Autorité de Santé. Chaque femme doit donc se voir proposer par son médecin traitant une modalité de dépistage ou de suivi adapté à son niveau de risque.

INDICATEUR DPT-3096-8993**DPT-Taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	48,5	42,8	48,5		49,3	60

Précisions méthodologiques

À noter que les cibles nationale et régionales ont été révisées dans le cadre des nouveaux CPOM des ARS ; l'atteinte de la cible de 60 % serait proposée en 2023.

Le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers, fixé par arrêté du 21 décembre 2006, prévoit que les femmes de 50 à 74 ans doivent être invitées par les centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (17 CRCDC) à se faire dépister pour le cancer du sein tous les deux ans. Les indicateurs sont ainsi calculés sur deux ans, période au cours de laquelle l'ensemble de la population d'un département est invité à participer au dépistage.

Les CRCDC établissent les listes de personnes concernées à partir des fichiers d'assurance maladie (tous régimes) et reçoivent les identités des personnes dont les tests ont été pratiqués, directement depuis les centres de lecture. Ces données sont ensuite transmises à l'ANSP (Santé publique France) à des fins d'évaluation du programme.

Source des données : Agence nationale de santé publique (ANSP) pour le traitement, à partir des données fournies par les structures de gestion des programmes de dépistage des cancers.

Mode de calcul :

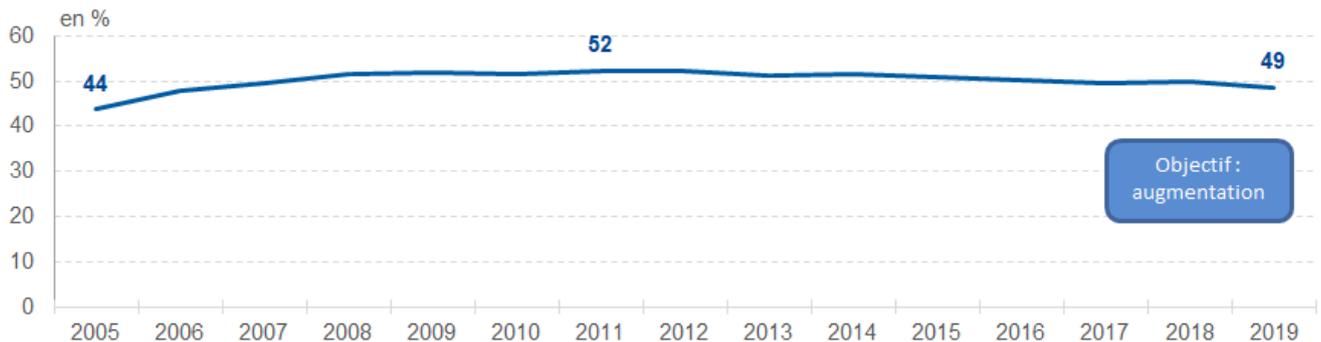
Le taux de participation est le rapport entre le nombre de femmes dépistées et la population cible du dépistage (femmes de 50 à 74 ans). Il est défini par le rapport :

$$\frac{\text{Nombre de femmes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N-1 / N}}{\text{Population moyenne (Insee de 50 à 74 ans) sur la période N-1 / N}}$$

Il s'agit de taux standardisés. La standardisation permet, en appliquant une même structure d'âge et de sexe (celle de la population française 2009, projection Insee 2007-2042) aux unités géographiques, de comparer les résultats entre ces unités (départements ou régions) et d'étudier les évolutions dans le temps de l'indicateur.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le taux de participation au DOCS a diminué en 2020 dans le contexte de la crise COVID. L'objectif est donc de retrouver les niveaux de participation d'avant la crise (en 2018-2019, la participation était de 49,3 %).



OBJECTIF DPT-3097

Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans

— Programme 204 : Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

La même dynamique de prévention prévaut pour le dépistage du cancer colorectal. À cet égard, depuis 2008, a été mis en place en France un dépistage du cancer colorectal pour les personnes à risque moyen entre 50 et 74 ans pour les inviter, tous les 2 ans, à en parler avec leur médecin qui leur remet un kit de dépistage, à faire chez soi. Depuis 2015 ce programme bénéficie d'un test immunologique plus simple et plus efficace.

INDICATEUR DPT-3097-8994

DPT-Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	données disponibles en T2 2020	28,9	42,9	42,9	46	50

Précisions méthodologiques

Le recueil des données sur les personnes ayant réalisé un dépistage du cancer colorectal est réalisé par les centres régionaux de coordination des dépistages des cancers. Les données sont transmises à l'ANSP/Santé publique France pour les analyses nationales.

Les données sont relevées sur deux ans (2019-2020) permettant ainsi de prendre en compte une période de temps correspondant à la durée de la campagne d'invitation 2019-2020 (le calcul est fait sur deux années glissantes car la population est appelée à bénéficier de l'intervention par moitié chaque année), puis standardisé sur la population française.

Le taux de participation est le rapport entre le nombre de personnes de 50 à 74 ans ayant réalisé un test de dépistage et le nombre de personnes de 50 à 74 ans concernées par le dépistage pendant les deux années évaluées, auquel on soustrait les exclusions indiquées par l'arrêté du 19 mars 2018 modifiant l'arrêté du 29 septembre 2006.

Le changement du test utilisé dans le dépistage organisé en 2015 pour un test plus simple d'utilisation pour les personnes devait contribuer à une hausse du taux de participation au programme national de dépistage organisé du cancer colo rectal. Cette augmentation attendue n'est pas encore effective. Un arrêté en date du 19 mars 2018 autorise des modalités supplémentaires de remise des tests de dépistage dans l'objectif de favoriser la participation de la population au programme, notamment des envois en seconde relance pour lesquels un financement complémentaire a été apporté en 2019. À côté des médecins généralistes, les gynécologues les hépato-gastroentérologues et les centres d'examen de santé de l'assurance maladie peuvent maintenant remettre le kit de dépistage du cancer colorectal aux femmes et hommes âgés de 50 à 74 ans, invités à se faire dépister. A compter de l'automne 2021, une nouvelle modalité d'accès aux kits sera disponible : l'envoi à domicile après commande en ligne.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision calculée en 2014 partait du réalisé 2012-2013 et tenait compte de la mise en place du test immunologique en prévoyant une progression différenciée selon les régions de façon à atteindre la cible de 50 % à l'échéance du plan (résultats des années 2019-2020).

En 2019, la prévision d'évolution pour les années 2019 à 2023 a été revue en fonction du taux de participation réalisé en 2018 (2017-2018), avec une progression différenciée selon les régions, de façon à atteindre la cible de 50 % en 2023 (2022-2023).

En 2021, la prévision d'évolution prend en compte la baisse de participation observée en 2020 et la nouvelle modalité d'accès aux kits (envoi à domicile après commande en ligne).

AXE 4 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTO-NOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. En 2016, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 53,1 % en 1975. L'élévation du niveau d'études et la diminution du nombre d'enfants par femme ont permis une progression rapide de la participation des femmes au marché du travail à partir des années 1960. Cette progression a été d'autant plus marquée pour la classe d'âge des 50 à 64 ans. En effet, en 1975, seules 41,1 % d'entre elles étaient actives, contre 62,1 % en 2016. Cette évolution s'explique en partie par le recul de l'âge du départ à la retraite. Inversement, l'activité des jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans diminue. Le taux de l'emploi des femmes âgées de 15-64 ans a progressé de 10,2 % entre 1975 et 2016, atteignant 60,9 %. À l'instar du taux d'activité, les écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes ont drastiquement diminué, passant de 31,2 % à 6,7 % (au sens du BIT).

Cependant, malgré ces chiffres, des inégalités persistent en matière d'emploi entre les femmes et les hommes, en raison notamment de la persistance des stéréotypes portant sur les rôles des femmes et des hommes et sur les métiers qui contribuent :

- au maintien d'une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, avec pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes ;
- à l'orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées ;
- à une faible mixité des métiers, et une moindre reconnaissance et valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes ;
- à des freins dans les déroulements de carrières des femmes.

Malgré une amélioration de la situation, écarts de rémunération perdurent, en effet près de 50 ans après la première loi pour l'Égalité professionnelle (loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, même s'ils tendent à se réduire, perdurent avec 9 % de différence à travail égal et 25 % sur l'ensemble de la carrière. Plus le niveau de rémunération est élevé, plus l'écart de rémunération est marqué : « de 7,2 % pour le 1er décile à 21,1 % pour le 9e décile et jusqu'à 33,5 % pour le 99e centile ». Les écarts de rémunération s'accroissent également avec l'âge, la maternité et les déroulés de carrière professionnelle, les écarts de rémunération se creusent entre 30 et 40 ans avec un écart maximum autour de 50 ans.

Pourtant, le principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes est inscrit dans le code du travail depuis 1972 : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Égalité professionnelle au cœur du dialogue social et des territoires

En 2022 continueront d'être développées les actions participant à l'autonomie économique des femmes et la promotion de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions afin de mettre en œuvre l'Égalité salariale, tant au niveau national qu'au niveau territorial.

La stratégie déployée à l'échelle interministérielle repose sur l'implication des partenaires sociaux. Déjà en 2017, les ordonnances Travail ont renforcé la négociation collective relative à l'Égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail qui datait des dispositifs de la loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et enfin de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, complétée par le décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

Les derniers textes en ce domaine ont fortement impacté les négociations de branche et d'entreprise en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- toutes les négociations de branche, quel que soit leur domaine, doivent avoir pour objet de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les entreprises d'au moins 50 salariés et salariées ou dotées d'au moins une ou un délégué syndical et couvertes, ou non, par un accord de branche, doivent également négocier au niveau de chaque entreprise en matière d'Égalité professionnelle.

En 2018, les représentants et représentantes des employeurs et des salariés et salariées se sont à nouveau réunis sous l'impulsion du ministère du Travail et du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre d'une concertation initiée le 7 mars 2018. Cette mobilisation a abouti à un plan de 15 actions ayant pour objectif de faire progresser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont 10 pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés. Cinq autres actions du plan visent à lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Certaines mesures de ce plan de 15 actions se sont déjà concrétisées dans la **loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018.

Cette loi qui réforme la formation professionnelle et l'apprentissage est l'occasion d'introduire la dimension Égalité professionnelle auprès des organismes de formation et dans les processus d'orientation afin de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes. Les directrices et directeurs régionaux aux droits des femmes et les déléguées et délégués départementaux agiront en ce sens avec de leurs partenaires locaux, notamment en lien avec les conseils régionaux qui mènent des actions auprès des jeunes, filles comme garçons, pour une meilleure diversification des choix d'orientation professionnelles dans l'apprentissage.

Sur l'Égalité salariale femmes-hommes : la loi permet le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats à travers 5 grands axes :

1/ Les entreprises ont 3 ans pour se conformer à l'Égalité salariale. Pour cela, un instrument commun de mesure est mis en place : l'index Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitué de 5 indicateurs pour 5 objectifs à la fois réalistes et ambitieux :

- La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ;
- La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes ;
- Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence ;
- Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2/ Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus.

3/ Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

4/ Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent ou une référente, élu/élue du personnel, sera désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référent ou une référente ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

5/ Les inspecteurs et inspectrices du travail et les professionnels et professionnelles de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.

L'obligation de calcul de l'index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020.

On peut d'ores et déjà mesurer des améliorations dans les notes obtenues par les entreprises.

Au 1er mars 2021, 70 % des entreprises de 50 salariés et plus avaient répondu à l'Index (59 % au 1er mars 2020), dont 84 % des entreprises de +de 1000 salariés (77 % en 2020), et 53 % des entreprises de 50 à 250 salariés (43 % en 2020). L'édition 2021 révèle que la note moyenne est de 85 points sur 100, soit 1 point de plus qu'en 2020. Des marges de progrès restent à faire, en effet seules 2 % des entreprises ont la note maximale de 100 points et 56 entreprises ont une note inférieure à 75 points sur 100 depuis plus de 3 ans. Deux indicateurs sur 5 sont toujours bien trop faibles. Il s'agit du retour du **congé de maternité** qui obtient une note moyenne de 11 points sur 15 et dont 3 000 entreprises (soit 13% du total) ont obtenu 0 sur cet indicateur et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 ; et de **la parité dans les 10 meilleures rémunérations** qui obtient une note moyenne de 4 points sur 10 et dont un quart seulement des entreprises respectent une parité ou un quasi parité.

Depuis 2019, le ministère du travail et l'inspection du travail ont effectué 17 500 interventions en entreprise avec pour conséquence 300 mises en demeure et 11 pénalités financières.

La stratégie mixité des métiers demeure une priorité en 2022

La progression continue du taux d'emploi des femmes – depuis 1962, point le plus bas de l'après-guerre – s'est traduite par une féminisation des effectifs dans certains métiers et d'un essor des professions occupées majoritairement par les femmes.

La mixité professionnelle, définie par une représentation entre 40% et 60% de chaque sexe au sein d'une entreprise, d'un groupe ou d'une branche professionnelle, d'un métier ou d'une famille professionnelle, favorise la performance économique des entreprises (*Women matter 2013, Gender diversity in top management : moving corporate culture, moving boundaries, McKinsey&Company*) : sur la base d'une analyse de 300 entreprises dans le monde, une différence de rentabilité des fonds propres de plus de 40% et une différence de résultat opérationnel de 56% sont constatées entre les entreprises qui ont le plus de femmes dans leur comité exécutif respectif et celles qui n'en n'ont aucune. Ce lien entre mixité et performance économique se confirme dans quasiment tous les secteurs économiques.

Par ailleurs, dans son étude « Les métiers en 2022 », parue en avril 2015, France Stratégie identifie plusieurs métiers en tension tels que les métiers qualifiés du bâtiment, du transport et de la logistique, les métiers d'aide et de soins aux personnes. L'étude « Les Métiers en tension », conduite par l'APEC en 2014, met également en exergue la pénurie prévisible quant aux métiers d'ingénieurs et dans le numérique. Accompagner les femmes vers des métiers à prédominance masculine et les hommes vers des métiers à prédominance féminine permet d'élargir le vivier des candidatures potentielles, de répondre aux transformations du marché du travail et aux besoins des acteurs économiques.

Cependant, aujourd'hui, seuls 15,5% des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, au sens d'une répartition d'hommes et de femmes située dans une fourchette de 40% à 60%, même si ce taux a doublé depuis le milieu des années 1980. Cette ségrégation professionnelle est imputable aux effets d'une persistance de parcours scolaires très différenciés selon les sexes et au fonctionnement du marché du travail. Les difficultés d'accès des femmes aux postes à responsabilité et leur concentration dans certains secteurs, globalement moins valorisés, contribuent à la persistance des écarts de rémunération selon le sexe. De ce fait, le développement de la mixité des métiers fait partie intégrante de la politique publique de l'Égalité professionnelle.

La politique de mixité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à :

- Favoriser un choix d'orientation scolaire et professionnelle libre de stéréotypes pour chacun des deux sexes (échelle individuelle) ;
- Déployer une politique de ressources humaines, vecteur de performance économique (approche micro-économique) ;
- Répondre aux besoins du marché du travail dont certains secteurs d'activité sont en tension (approche macro-économique).

Aussi, l'objectif d'atteindre la mixité dans un tiers des métiers d'ici à 2025 reste d'actualité et prend forme en mobilisant tous les acteurs concernés (système scolaire, orientation, branches professionnelles, missions locales, pôle emploi administrations...) autour d'objectifs précis et contractualisés.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

En 2022, le secteur du numérique est toujours au cœur de la stratégie mixité. Lors du CIEFH du 8 mars 2018, les ministères concernés ont décidé de faire du numérique un vecteur d'emploi pour les femmes. À ce titre, toutes les formations labellisées « Grande École du Numérique » doivent compter au minimum 30 % de femmes. Ces formations sont déployées sur tout le territoire national. Par ailleurs, a été créée en juin 2018 la Fondation Femmes@Numerique dont l'objectif est de sensibiliser massivement le grand public, les organisations publiques et privées, les pouvoirs publics, les acteurs de la formation et de l'enseignement pour combattre les stéréotypes et encourager les filles à faire carrière dans l'industrie numérique.

Ces dispositions renforcent l'objectif fixé à l'Éducation nationale et à l'Enseignement supérieur et la recherche d'atteindre 40 % de filles dans les filières scientifiques et techniques du supérieur d'ici 2020.

Sur tous les territoires, les directrices régionales des droits des femmes soutiennent des actions de promotion de la mixité, soit dans le numérique, soit dans les autres secteurs, en particulier ceux qui sont en tension sur leur territoire. Les crédits du Programme 137 servent ainsi de levier auprès des régions, des DREETS et des entreprises privées. Le FSE vient compléter les budgets, le cas échéant.

Les différents accords-cadres nationaux d'engagement de **développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**, conclus entre le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les partenaires sociaux du secteur afférent, permettent aussi de travailler la question de la mixité professionnelle avec les acteurs et de préfigurer les futurs plans sectoriels mixité.

Le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004, est un outil permettant de valoriser l'engagement des organismes privés et publics en faveur de l'Égalité professionnelle. Il marque l'engagement d'organismes novateurs dans leur approche de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques. Ce dispositif incitatif constitue un outil complémentaire aux autres moyens d'intervention de l'action publique que représentent la loi, la planification et la contractualisation avec les opérateurs de l'État. Il propose une méthodologie permettant aux acteurs économiques d'organiser et de faire progresser l'Égalité et la mixité professionnelles au sein de chaque structure. Le Label Égalité est identifié comme un réel marqueur de différenciation et s'inscrit dans la politique RSE des entreprises. Il s'agit d'un élément constitutif du volet social des démarches RSE. Le label fournit le cadre idoine pour commencer le développement d'une politique RSE ou pour la poursuivre.

Fruit d'un travail mené avec les partenaires sociaux, le Label Égalité repose sur une démarche volontaire. Au-delà des différentes obligations juridiques le Label Égalité permet ainsi de distinguer les structures publiques et privées susceptibles de jouer un rôle modèle, et de créer un effet d'entraînement dans les différents secteurs d'activité.

La commission du label est particulièrement attentive aux axes suivants :

- la lutte contre les stéréotypes de sexe ;
- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'Égalité salariale ;
- la conciliation des temps de vie : professionnel et personnel
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- la mixité des métiers et à tous les niveaux d'encadrement de la structure ;
- la lutte contre les discriminations et les violences à l'encontre des femmes au travail.

Une centaine d'organismes sont actuellement labellisés dont 34 collectivités publiques qui ont obtenu et conservé le Label Égalité professionnelle, dont 7 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de l'Agriculture, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Armées) et de grandes collectivités territoriales (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Sur-esnes), des établissements publics de la Recherche, de la Culture et de santé, ou encore les Services du Premier Ministre et le Conseil d'État etc.

Égalité professionnelle dans la Fonction Publique

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'Égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics. En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 56 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

La loi de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics. En effet plusieurs mesures emblématiques de l'accord ont été inscrites dans le titre V de la loi 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit, notamment, de l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action Égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020 assortie de la possibilité d'une pénalité ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des personnel, de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes en État de grossesse, de l'extension du dispositif des nominations équilibrées, de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans, ainsi que 1 000 places en crèches supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019.

Le débat parlementaire a enrichi la loi avec plusieurs mesures, telles que la création d'un statut de témoin assisté pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre des procédures disciplinaires engagées contre les auteurs de ces actes, la reconnaissance de l'État de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires, la possibilité de bénéficier d'un aménagement horaire pendant la période d'allaitement de l'enfant, la possibilité de recourir au télétravail de manière ponctuelle ou la création d'un congé de proche aidant.

Pour une meilleure autonomie économique des femmes

En 2021, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a lancé un appel à projets avec un budget de 500 000 euros dont l'objectif était de valoriser des actions innovantes en matière d'autonomie et d'insertion économiques :

- L'autonomie économique des femmes à travers des actions de soutien à l'entrepreneuriat et aux outils favorisant la sensibilisation à l'entrepreneuriat, la création et/ou la reprise d'entreprises par les femmes. Les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin demeurent réels et il est nécessaire de pouvoir y remédier.
- L'insertion professionnelle des femmes notamment celles qui sont le plus éloignées du marché du travail avec notamment des actions visant à faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques. En effet, si les femmes sont aujourd'hui plus souvent actives et en emploi qu'il y a 30 ans, les freins à l'emploi auxquels elles demeurent confrontées persistent.
- La promotion de la mixité dans un ou des secteurs précis identifiés comme insuffisamment mixtes à l'image des métiers de l'environnement, du numérique, du bâtiment ou de l'aéronautique. En effet aujourd'hui seuls 15,5% des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, au sens d'une répartition de femmes et d'hommes située dans une fourchette de 40% à 60%, bien que ce taux ait doublé depuis le milieu des années 1980.

Cet appel à projets a permis de financer 16 projets innovants et ambitieux sur l'ensemble du territoire national.

Cette initiative devrait être reproduite en 2022 avec un budget réévalué à 700 000 euros qui permettra d'ancrer des actions structurantes en matière d'Égalité économique et d'identifier/financer des actions innovantes afin de lever les freins spécifiques qui empêchent les femmes d'accéder à l'emploi. Il s'agira également de financer des actions favorisant la mixité des métiers et d'ouvrir le champ des possibles pour les femmes et notamment vers des secteurs d'avenir comme les STEM (*science, technology, engineering, and mathematics*).

Favoriser la conciliation des temps pour renforcer l'Égalité professionnelle

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

En France, l'inégale répartition des tâches domestiques et de celles liées aux soins des enfants entre les femmes et les hommes perdure :

- Les femmes effectuent 72 % des tâches domestiques (enquête emploi du temps INSEE, 2012).
- 30% des femmes contre seulement 8 % des hommes travaillent à temps partiel (enquête emploi 2017).

De plus, le taux d'activité des femmes est beaucoup plus impacté que le taux d'activité des hommes par la présence d'un ou plusieurs enfants dans le foyer. Ainsi :

- Le taux d'activité des femmes en France en 2013 était de 74,1 % contre 83,8 % pour les hommes.
- Pour les personnes ayant 1 enfant de plus de 3 ans, il passe à 81,6% pour les femmes et 96,7 % pour les hommes.
- Pour les personnes ayant 3 enfants de plus de 3 ans, ce taux chute à 74,3 % pour les femmes, et augmente (93,4 %) pour les hommes.

Ces chiffres sont corroborés par une étude ayant été réalisée pendant le confinement dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID 19. Cette enquête a été réalisée par Harris Interactive pour le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en ligne les 8 et 9 avril 2020 auprès d'un échantillon de 1 025 personnes, représentatif des Français et Françaises âgés de 18 ans et plus. Les résultats de l'enquête montrent que la répartition inégale du temps passé pour les tâches ménagères entre les femmes et les hommes, régulièrement documentée, tend à se confirmer en période de confinement. Cette différence entre femmes et hommes n'est pas de même ampleur selon la configuration du foyer dans lequel chacun vit son confinement. Les personnes vivant en couple, non seulement le temps moyen consacré aux tâches ménagères tend à augmenter, mais la différence entre femmes et hommes a aussi tendance à s'accroître.

Par ailleurs, on note également une différence de perception entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la répartition des tâches ménagères et éducatives au sein du foyer. Cette répartition des tâches fait peu l'objet de tensions ou de désaccords depuis le début du confinement, mais le fait de vivre ou non avec des enfants tend à susciter ce type de situation : 43 % des hommes et 40 % des femmes vivant en couple avec un ou des enfants admettent que des tensions ou des désaccords sont déjà survenus concernant la répartition des tâches ménagères depuis le début du confinement ; ce n'est le cas que pour 22 % des hommes et 26 % des femmes vivant en couple sans enfant au foyer.

Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes

Les femmes sont confrontées à la fois aux mêmes problématiques que les hommes dans un contexte de faible croissance économique, et à des difficultés particulières en termes d'accès à l'emploi.

Pour cette raison, **un premier accord-cadre national, avait été signé le 28 juin 2013** entre Pôle emploi, le ministère chargé des droits des femmes et le ministère chargé du travail.

À l'échéance de cet accord le 31 décembre 2014, les signataires ont souhaité poursuivre et renforcer cette initiative. Aussi, **un deuxième accord, inscrit dans la continuité du précédent, a été signé le 27 avril 2015**. Son terme, fixé au 31 décembre 2018, s'est ainsi aligné en termes de durée sur la convention État-Unedic-Pôle emploi 2015-2018. Les comités de pilotage de suivi de ce deuxième accord-cadre ont permis de mettre en évidence les rapprochements importants entre les DIRECCTE, les DRDFE et les Directions régionales de Pôle emploi, ainsi qu'une réelle progression des actions engagées et la mise en place de nombreuses initiatives territoriales.

Les signataires ont souhaité poursuivre ensemble la dynamique engagée depuis 2013 avec **un nouvel accord-cadre entre l'État et Pôle Emploi en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2024 avec pour objectifs de :**

1 - Renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'Égalité femmes-hommes en matière d'emploi (diagnostics partagés, co-construction d'actions...);

2- Lutter contre les stéréotypes sexistes : les stéréotypes de sexe qui sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes légitiment les rôles de sexe en les « naturalisant » : ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes. Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, qui outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités. La lutte contre les stéréotypes de sexe concoure donc à favoriser l'égal accès de toutes et tous à tous les types d'emploi ;

3- Favoriser la mixité des métiers : les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. C'est d'abord un enjeu de justice sociale : la liberté de choix de son orientation professionnelle doit être égale pour les filles et pour les garçons, et ce quel que soit le moment de l'orientation. Il s'agit également d'un enjeu économique, en termes d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi ;

4 - Faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants...) : si les femmes sont aujourd'hui plus souvent actives et en emploi qu'il y a 30 ans, leurs freins à l'emploi persistent et se renouvellent, ils sont multiples et peuvent concerner :

- Des barrières familiales ou sociales issues de modèles culturels qui exigent des femmes un rôle centré sur la famille. Une forte détermination est nécessaire à celles qui veulent transcender ces codes au risque d'être exclues de la société ;
- Des freins psychologiques : de nombreuses femmes rencontrent des problèmes d'estime de soi et de confiance en soi. Ces situations peuvent être le résultat de longues périodes d'interruption de travail, de violences, d'attitudes hostiles ou de discriminations subies qui les ont conduites à dévaloriser leurs compétences, qualités et capacités ;
- Des compétences de base non acquises, un faible niveau de qualification, des qualifications obsolètes ou non demandées sur le marché du travail ou des qualifications acquises à l'étranger et non reconnues en France ;
- Des problèmes de modes de garde des enfants : le fait d'être sans emploi « incite » les mères à assurer la garde des enfants, que ce soit par « choix » ou parce qu'elles n'ont pas accès à des modes de garde. Or la recherche d'emploi demande une vraie disponibilité et donc la possibilité de faire garder son enfant rapidement. La situation peut encore être aggravée pour les mères seules ou dans certaines zones rurales ;
- Des problèmes de mobilité (absence de permis de conduire, de véhicule, ou mobilité freinée du fait d'enfants ou de personnes dépendantes à charge), aggravés dans les zones rurales ou certains quartiers très éloignés des zones d'emploi et/ou de formation.

Accès des femmes aux responsabilités

Trois lois ont précisé les modalités de représentation des deux sexes dans les conseils d'administration (CA) et les conseils de surveillance (CS) des entreprises privées et publiques : la loi dite « Copé-Zimmermann » (2011) s'est attachée à élargir les collèges concernés au sein des conseils d'administration et de surveillance ; la loi « Sauvadet » (2012) a visé à étendre le périmètre d'application à un plus grand nombre de structures privées et publiques ; la loi de 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a élevé le taux de 40 % à 50 % au second renouvellement pour certaines structures, et rapproché les différentes échéances pour l'atteinte des quotas :

Pour le secteur privé, le tableau ci-après rappelle les obligations des entreprises devant présenter 40 % de femmes dans les CA et CS :

À partir du 1er janvier 2017	À partir du 1er janvier 2020
Sociétés anonymes (SA) ou sociétés à commandite par actions (SCA) cotées en bourse (cf CAC 40 et SBF 120)	
SA et SCA non cotées de plus de 500 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros	
	SA et SCA non cotées de plus de 250 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros
Entreprises publiques, établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)	

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

L'objectif de ces lois est l'atteinte du seuil de 40 % de femmes pour les différentes entreprises concernées. En cas de non-respect de ces quotas, une sanction est applicable :

- la nullité des nominations prises en conseil d'administration (art. L. 225-18-1 du code de commerce) ;
- la suspension des jetons de présence le temps de la mise en conformité (art. L. 225-45 du code de commerce).

Avec une moyenne de 38 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées, la France enregistre une progression de la présence des femmes de 4,7 points depuis 2015 et se maintient en tête des pays européens en matière de féminisation des instances dirigeantes.

Le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120, pour faire progresser l'accès des femmes aux plus hauts postes

Depuis 2013, le ministère en charge des droits des femmes publie le palmarès de la féminisation des entreprises du SBF 120 (plus grandes sociétés cotées en Bourse) les plus vertueuses en matière de féminisation de leurs instances dirigeantes (conseil d'administration, comité exécutif) et de politique en matière de mixité. Il prend également en compte la part des femmes dans les 100 premiers postes de l'entreprise.

Ce classement, qui met en lumière l'engagement des entreprises en faveur de la féminisation de leurs instances dirigeantes et plus largement en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est établi à partir de données chiffrées transmises par les entreprises de manière volontaire et déclarative. Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a mandaté un cabinet de conseil pour réaliser le Palmarès 2020, et ce pour la deuxième année consécutive.

Historiquement, le Palmarès était constitué de 4 catégories et 8 indicateurs, visant à déterminer la part des femmes dans les instances stratégiques et aux postes de direction. Depuis 2019, le Palmarès s'est enrichi de nouveaux critères et intègre les dernières avancées législatives, telles que les résultats obtenus à l'Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, ainsi que le taux de sensibilisation/formation des instances dirigeantes.

Les résultats pour l'année 2019 confirment l'impact positif de la loi Copé-Zimmermann sur la féminisation des conseils d'administration permettant ainsi à la France de conserver sa première place du podium européen en termes de féminisation des instances dirigeantes avec un taux de féminisation de 45%. Cependant, cette progression est constante mais encore timide au sein des comités exécutifs (21,4%) et Top 100 (26,4%) des entreprises du SBF120.

Création d'entreprises par les femmes

En 2018, les femmes ne représentent que près de 30 % des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues) et n'ont créé que 39 % des entreprises individuelles. Cette proportion est quasi stable depuis 2015.

Les femmes entrepreneures ont des projets moins ambitieux : 59 % des femmes inscrites dans une dynamique entrepreneuriale sont davantage dans une logique d'assurer avant tout leur propre emploi au détriment d'un fort développement de leur entreprise en termes de salariés et d'investissements. Par ailleurs, elles ont tendance à vouloir conserver le contrôle de leurs entreprises : 90 % d'entre elles souhaitent garder le contrôle du capital (contre 67 % des hommes).

Un plafond semble être atteint depuis une dizaine d'années en dépit des actions gouvernementales menées et serait en grande partie imputable à la prégnance des stéréotypes de genres et aux représentations sociales : la moindre présence des femmes dans l'entrepreneuriat peut en effet s'expliquer par une plus grande aversion au risque et un manque de confiance en elles. Elle a aussi son origine dans des choix professionnels différents, puisque les femmes sont moins présentes dans les secteurs scientifiques et techniques, les plus favorables à la création d'entreprises.

Comme le montrent certaines études, cette situation est dommageable à la réussite économique de notre pays. A titre d'exemple, selon l'OCDE, la France pourrait gagner 0,4 % de croissance annuelle supplémentaire si autant de femmes que d'hommes créaient leur entreprise.

Le Président de la République a décidé de faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. Sur le volet entrepreneurial, le Gouvernement s'est engagé sur un objectif ambitieux : que les femmes représentent, en 2020, 40 % minimum des créateurs d'entreprises (toutes modalités juridiques confondues).

Encourager l'entrepreneuriat des femmes

Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat sont multiples et toutes ne sont pas ciblées sur un segment d'entrepreneurs en particulier mais ont une portée universaliste. D'autres sont ciblées sur des typologies d'entrepreneurs (Plan esprit d'entreprendre du MESRI pour les jeunes, le programme « Entrepreneuriat pour tous » de Bpifrance pour les habitants des territoires fragiles, etc.). Ces actions non ciblées sur les femmes ont toutefois un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré.

Au-delà de ces actions universalistes, en 2007 une première dynamique nationale de soutien à l'entrepreneuriat féminin a été lancée dans le cadre d'un protocole signé entre le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité et France Active et décliné au niveau régional depuis 2012.

Ce protocole ayant répondu à ses objectifs, un déploiement territorial a également été envisagé avec un premier « accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes » entre l'État et la Caisse des dépôts et consignations contractualisé en 2012 pour une durée de 3 ans. Cet accord-cadre a vu le lancement, pour la première fois, d'un dispositif expérimental régional de soutien à l'entrepreneuriat féminin, décliné au travers des « plans d'actions régionaux » (PAR). A partir d'un diagnostic territorial, chaque région détermine ses actions prioritaires pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et mis en œuvre avec l'appui des acteurs locaux publics et privés. Les actions sont financées par des financements publics et privés. Grâce à cette expérimentation, les modalités de soutien à l'entrepreneuriat se sont diversifiées d'une part et ont mis l'accent sur les femmes les plus fragiles.

Ces PAR se sont vus pérennisés par un deuxième accord-cadre, signé le 5 février 2015, et qui a pris fin le 31 décembre 2017. Ce nouvel accord a permis la mise en œuvre de nouvelles actions ou le renforcement de celles ayant fait leurs preuves : développement du Fonds de garantie pour la création et la reprise d'entreprise à l'initiative des femmes (Garantie Égalité femmes), sensibilisation à la création d'entreprise par les femmes et la formation des acteurs de la création d'entreprise.

Pour aller plus loin, l'État et la Caisse des dépôts (CDC) ont souhaité intensifier leurs efforts en signant un nouvel (le 3^{ème}) accord-cadre couvrant les années 2018-2020 et en y associant deux réseaux bancaires : BNP Paribas et les Caisses d'Épargne. A cette fin, de nouveaux axes ont été introduits plus particulièrement en faveur des territoires fragiles, du public jeunes et de l'accompagnement post-crédation.

A ce jour, le 4^{ème} accord-cadre a été signé entre l'État et Bpifrance le 5 mars 2021 et couvre la période 2021 – 2023. Il s'est fixé pour ambitions de :

- Faciliter l'accès et développer une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;
- Favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneuses d'entreprises ;
- Contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Les deux réseaux bancaires historiques, BNP Paribas et les Caisses d'Épargne adhèrent à ce nouvel accord via une charte d'engagement. Cette dernière permet d'accueillir toute structure financière qui souhaite participer au développement de l'entrepreneuriat par les femmes.

Afin d'accompagner les créatrices d'entreprises, les pouvoirs publics soutiennent financièrement les réseaux d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises. Depuis le 1^{er} janvier 2019, Bpifrance opère le subventionnement du fonctionnement des têtes de réseaux d'accompagnement (22 réseaux financés en 2018). Par ailleurs, parmi les réseaux il existe des réseaux spécialisés pour les femmes entrepreneuses. Au-delà des réseaux d'accompagnement spé-

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

cialisés pour les femmes entrepreneures, les réseaux d'accompagnement généralistes accompagnent aussi les femmes entrepreneures (48 % des bénéficiaires finaux).

L'offre de financement actuelle est abondante et diversifiée. Il existe de nombreux dispositifs de droit commun pour faciliter l'accès des entrepreneurs au crédit bancaire sans distinction de sexe : micro-crédit, prêt d'honneur, prêts thématiques, etc. Par ailleurs, Bpifrance Financement et France Active interviennent en garantie de crédits bancaires pour des opérations de création, de développement, ou de renforcement de la trésorerie.

Par ailleurs, de nombreux acteurs en lien avec les pouvoirs publics accompagnent les créatrices d'entreprise dans le financement de leur projet tels que l'ADIE, France Active, Initiative France et le Réseau Entreprendre.

Enfin, il existe des dispositifs d'aide au financement spécifiquement ciblés pour les femmes entrepreneures, telle la « garantie Égalité Femmes » outil visant à soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises par les femmes. Cette garantie, mise en place par le réseau France Active et dotée par le Fonds de cohésion sociale, se centre plus particulièrement sur les entrepreneures éloignées de l'emploi ou en situation de précarité. Elle a pour objectif de faciliter l'accès des femmes entrepreneures au crédit bancaire pour financer la création et la reprise d'entreprises. Le prêt garanti doit financer les besoins en investissements et le besoin en fonds de roulement. Ou bien les « Femmes *business angels* » qui réunit près de 150 femmes qui investissent personnellement dans des *start-ups* à potentiel et les accompagnent afin de les aider à émerger et à se développer.

OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE**OBJECTIF DPT-2715**

Mieux assurer l'Égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales

— Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes

L'Égalité professionnelle est une politique publique interministérielle animée par le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre opérationnellement sous l'égide des préfets de région par les délégations régionales aux droits des femmes (DRDFE) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Compte tenu des compétences en matière de développement économique confiées aux présidents de région, les actions en faveur de l'Égalité professionnelle et de l'autonomie économique des femmes s'inscrivent logiquement et systématiquement dans des partenariats avec les régions avec par exemple la conclusion de plan d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).

Les crédits du programme 137 permettent d'impulser des projets, en partenariats avec des collectivités et des acteurs sociaux locaux, notamment en matière de développement de l'entrepreneuriat des femmes, d'insertion professionnelle notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi ou encore d'accroissement de la mixité des filières. En particulier, dans les secteurs professionnels qui peinent à recruter dans les domaines en croissance comme notamment le secteur du numérique. Ainsi les plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes prévoient des mesures visant à développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneures ; à organiser des rencontres entre professionnels et femmes entrepreneures au niveau territorial ; à sensibiliser les acteurs bancaires aux outils financiers spécifiques à l'entrepreneuriat des femmes ; à faciliter le passage à l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires fragiles ; à développer la sensibilisation des jeunes sur la création et la reprise d'entreprise par les femmes ; à sensibiliser les prescripteurs en contact avec le public.

Lorsque les caractéristiques du tissu économique et social le justifient, le programme 137 permet le soutien à des initiatives territoriales qui sollicitent le concours des services déconcentrés de l'État et du fonds social européen (FSE) pour mieux intégrer la dimension Égalité femmes hommes dans leurs projets.

Les administrations en charge de l'Égalité professionnelle et salariale inscrivent leurs actions dans le cadre du dialogue social avec les entreprises et les branches en vue d'une meilleure inclusion sociale, objectif de l'Union européenne.

Les crédits du programme 137 favorisent et accroissent la mobilisation des acteurs (les employeurs, les branches professionnelles, les partenaires sociaux, les associations, les organismes de formations et les usagers eux-mêmes, femmes et hommes), exerçant ainsi un effet de levier opérationnel et financier.

INDICATEUR P137-12569-14892

Part des crédits du programme 137 dédiés aux co-financements du Fonds social européen pour des projets en faveur de l'Égalité professionnelle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des crédits du programme 137 sur l'ensemble des co-financements nationaux du FSE	%	10	10	20	14	20	20
Part des crédits mobilisés par le programme 137 en faveur de l'Égalité professionnelle (hors FSE)	%	45	20	50	21	40	60

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

Ratio (%) = crédits du programme 137 mobilisés par les DRDFE pour les actions Égalité professionnelle dans le cadre du FSE (co-financement du programme 137) / montant total des projets FSE en matière d'Égalité professionnelle tous financeurs confondus.

Ratio (%) = crédits du programme 137 mobilisés par les DRDFE pour les actions Égalité professionnelle (hors FSE) dont contrat pour la mixité des emplois et l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (COMEEP), entrepreneuriat, mixité et QPV / montant total (hors FSE) des actions en matière d'Égalité professionnelle dont COMEEP, entrepreneurs

Source : Enquête DGCS

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'indicateur relatif au pourcentage des crédits du programme 137 engagés dans le cadre des projets financés par le FSE retrace les crédits du programme opérationnel en cours. Le maintien de la cible à une valeur de 20 % matérialise l'engagement constant de l'État dans la programmation de crédits d'investissement attribués à la France. Il permettra de porter de manière structurante des actions locales innovantes.

Le second sous-indicateur qui porte sur la part des crédits du programme 137 dans les projets locaux non financés par le FSE, correspond à l'objectif d'un engagement à hauteur de 50 %. L'objectif est de concentrer les financements du programme 37 sur des projets robustes. Ils feront l'objet d'évaluation. Le soutien à un nombre trop important d'initiatives pour de faibles montants sera évité.

OBJECTIF DPT-2716

Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue

- Programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire
- Programme 224 : Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommesDPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

- Programme 142 : Enseignement supérieur et recherche agricole
- Programme 138 : Emploi Outre-mer
- Programme 613 : Soutien aux prestations de l'aviation civile

Dans la société de la connaissance, l'élévation du niveau de qualification de la population constitue un enjeu majeur et la clé de la croissance économique et de la consolidation de l'emploi. Il convient de rappeler la meilleure réussite scolaire globale des filles, phénomène connu depuis les années 1990. Cette circonstance oblige à poursuivre les efforts pour une plus grande mixité dans les différentes filières de l'enseignement supérieur général, professionnel et technique afin que cette réussite se traduise par une Égalité professionnelle dès l'insertion sur le marché du travail.

Le premier indicateur présenté ci-après dans le PAP du programme 150 est décliné ci-dessous dans le cadre du DPT.

Indicateur 1.1 - Pourcentage d'une classe d'âge titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur par sexe :

	unité de mesure	périodicité de mesure	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
			réalisé								
Ensemble (hommes+femmes)	%	annuelle	43,0	46,0	47,7	48,5	49,2	50,4	51,3	52,9	53,3
Etudiants	%	annuelle	37,2	40,0	41,3	42,3	42,4	43,8	45,0	46,1	46,6
Etudiantes	%	annuelle	48,8	52,1	54,1	54,4	55,6	57,2	57,6	59,9	60,2

* dernière valeur connue

Mode de calcul :

L'indicateur 1.1 « Pourcentage d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale » est un indicateur « synthétique » dont la valeur est obtenue en calculant, pour chaque âge, le rapport du nombre de lauréats à la population totale de cet âge et en faisant la somme de ces taux par âge, dans une tranche d'âge de 17 à 33 ans.

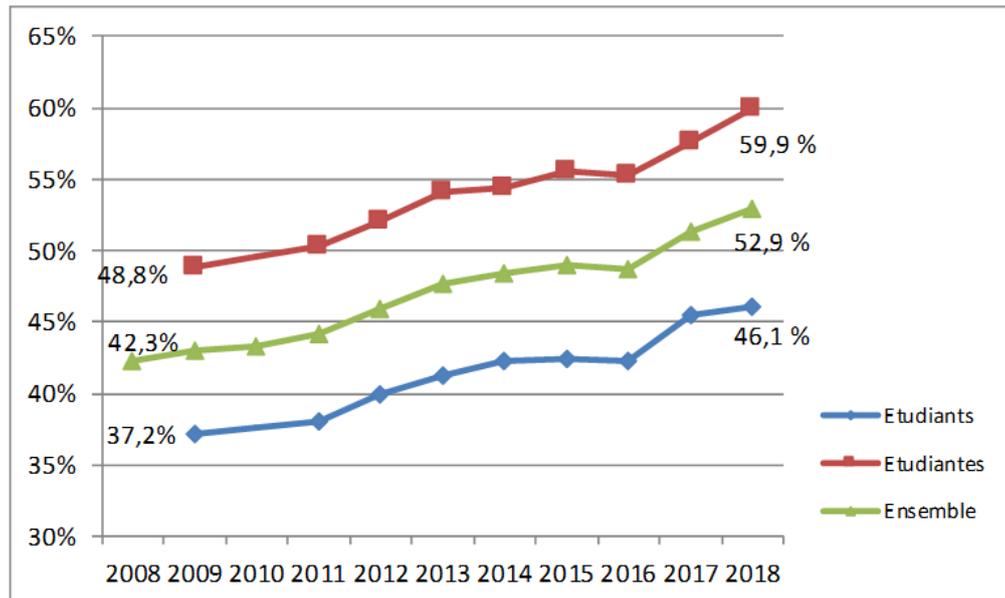
Les diplômes retenus sont les premiers diplômes de l'université (DUT, DEUST, licence), les BTS et les autres diplômes : diplômes des formations paramédicales et sociales, des écoles supérieures d'enseignement artistique et culturel, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce, administratives, de journalisme, juridiques, vétérinaires, etc.

Source des données : Système d'information SISE et enquête sur les établissements d'enseignement supérieur non rattachés aux universités (MESRI, DGESIP-DGRI-SIES), système d'information SCOLARITE (MEN-Depp), estimations de population (INSEE).

Commentaire

L'objectif de 50 % d'une classe d'âge titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur a été fixé au niveau national et européen et nécessite d'améliorer la réussite dans le cursus licence. La réalisation de cet objectif sera notamment le résultat de la mise en œuvre de différents leviers : politique d'orientation active, renforcement des dispositifs d'aide à la réussite, élaboration d'une offre de formation prenant en compte la diversité des publics accueillis et la hausse des inscriptions dans les différents cursus.

Pourcentage d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale



Le **deuxième indicateur** est repris du programme 150 « formations supérieures et recherche universitaire » décliné, ci-dessous, en valeur sexuée.

Indicateur 1.2 - Insertion professionnelle des jeunes diplômés

	unité de mesure	périodicité de mesure	date d'interrogation	diplômés en 2016			diplômés en 2017			Diplômés en 2018		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
SSI 1 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de BTS » (1)	%	annuelle	Insertion à 7 mois	72%	70%	71%	74%	71%	72%	76%	72%	74%
SSI 2 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de DUT »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	91%	92%	92%	90%	90%	90%			
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	70%	47%	61%	76%	54%	67%			
....dont occupant un emploi stable	%	annuelle	Insertion à 30 mois	75%	64%	71%	81%	70%	76%			
SSI 3 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	94%	93%	93%	95%	93%	94%			
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	83%	68%	76%	86%	69%	78%			
....dont occupant un emploi stable	%	annuelle	Insertion à 30 mois	86%	79%	83%	87%	80%	84%			
SSI 4 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hors enseignement) »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	93%	91%	92%	93%	92%	92%			
....dont insérés au niveau cadre	%	annuelle	Insertion	92%	88%	90%	93%	90%	91%			

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

	unité de mesure	périodicité de mesure	date d'interrogation	diplômés en 2016			diplômés en 2017			Diplômés en 2018		
				Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<i>ou profession intermédiaire</i>			à 30 mois									
<i>....dont occupant un emploi stable</i>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	82%	73%	77%	82%	74%	77%			
SSI 5 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat » (2)	%	biennale	Insertion à 3 ans									
<i>....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire</i>	%	biennale	Insertion à 3 ans	98,2	97,8	98						
<i>....dont occupant un emploi stable</i>	%	biennale	Insertion à 3 ans	67,6	65	66,5						

1. Emploi hors service civique (hommes 2%, Femmes 4%, Ensemble 3 % pour les diplômés 2016 et 2017 - hommes 2%, Femmes 5%, Ensemble 3 % pour les diplômés 2018).
2. Sortants en 2016 de l'enseignement supérieur avec un diplôme de doctorat / enquête IPDoc 2019 – MESI/SIES. Cette enquête n'a lieu qu'une année sur deux.

Précisions méthodologiques :

Les jeunes en insertion professionnelle ayant obtenu leur diplôme sont interrogés sur leur situation au regard de l'emploi. Le mode de calcul (valeurs prises en compte au numérateur et au dénominateur) est harmonisé : l'indicateur est le rapport des jeunes en emploi sur la population active.

Ne sont pas pris en compte les poursuites d'études (par voie scolaire ou apprentissage), les stages dans le cadre d'une formation par voie scolaire et les situations de non recherche d'emploi.

Cependant les taux d'emploi ne sont pas comparables par diplôme car les statistiques sont issues d'enquêtes différentes. Les dates d'interrogation des diplômés varient en effet de 7 mois après l'obtention du diplôme pour les BTS à 3 ans pour les titulaires de Doctorat.

L'emploi stable correspond aux diplômés en emploi sous contrat de CDI, sous statut de la Fonction publique ou en qualité de travailleur indépendant.

Le **troisième indicateur** (taux d'insertion des diplômé(e)s de l'enseignement Culture) est issu de l'ancien programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture », et désormais porté le nouveau programme 361 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » (depuis le PLF 2021). Cet indicateur est décliné en valeurs sexuées.

S'agissant de la parité entre diplômés de l'ESC insérés dans la vie active, l'indicateur de performance 1.1 du programme 224 relatif au taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture permet d'apprécier cette proportion dans le champ du diplôme.

Les données sont collectées au moyen d'une enquête mise en place depuis 2008, conduite trois ans après l'obtention du diplôme, et en étroite collaboration avec l'ensemble des directions générales et des établissements publics concernés. La 11ème édition de l'enquête d'insertion professionnelle en 2019 (DESC11) qui a concerné les diplômés de 2015 fait apparaître les résultats suivants :

Tableau 75 – Taux d'insertion professionnelle des diplômé-e-s 2015 de l'enseignement supérieur culture en 2019

Unités et 96

	Actif-ve	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	88	7	5	735
Hommes (%)	93	4	3	497
Effectif total	1 108	72	52	1 232
Arts plastiques				
Femmes (%)	74	14	12	476
Hommes (%)	75	16	9	270
Effectif total	553	110	83	746
Cinéma				
Femmes (%)	83	10	8	40
Hommes (%)	82	7	11	28
Effectif total	56	6	6	68
Patrimoine				
Femmes (%)	79	13	8	154
Hommes (%)	79	14	7	28
Effectif total	143	24	15	182
Spectacle vivant				
Femmes (%)	86	7	7	254
Hommes (%)	91	5	4	219
Effectif total	419	28	26	473
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	82	10	8	1 659
Hommes (%)	87	7	5	1 042
Effectif total	2 279	240	182	2 701

Champ : diplômé-e-s de l'enseignement supérieur Culture en 2015, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.
Lecture : en janvier 2019, 88 % des femmes et 93 % des hommes ayant été diplômés en 2015 d'une école nationale supérieure d'architecture ont un emploi.

Source : Enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture, Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2020

Source : Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2020, DEPS

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnel satisfaisant aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 87 % et 82 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquent bas (7 % pour les hommes et 10 % pour les femmes).

En matière d'insertion par filière, il convient de noter une insertion à parité des femmes et des hommes dans le milieu du cinéma (82 % et 83 %), dans le domaine du patrimoine (79 %) et des arts plastiques (74 % et 75 %). Les femmes connaissent une meilleure insertion après avoir suivi une formation en spectacle vivant (86 %) et dans l'architecture (88 %). Les hommes ayant suivi une formation en spectacle vivant bénéficient d'un taux d'insertion de 91 %, ce chiffre s'élevé à 93 % pour les diplômés en architecture.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2018-2019, le taux de féminisation est le suivant :

Tableau 71 – Part des femmes parmi les étudiant-e-s des écoles de l'enseignement supérieur Culture, 2008-2019

Chiffres et %

	Part des femmes parmi les étudiant-e-s (%)											Nombre d'étudiant-e-s	Nombre d'écoles
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019		
Arts plastiques	64	64	64	63	64	65	64	64	65	66	66	11 040	44
Architecture	55	55	56	57	56	57	57	57	58	59	58	19 980	21
Spectacle vivant	53	53	53	56	55	49	52	50	48	47	48	3 920	33
Patrimoine	80	80	80	80	81	82	80	80	80	81	79	1 790	2
Cinéma, audiovisuel	50	51	54	54	56	61	58	55	56	51	51	300	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	59	59	59	59	60	60	60	60	60	61	60	37 030	102¹
Ensemble de l'enseignement supérieur	56	56	56	56	55	55	55	55	55	55	55	2 679 000	

Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.
1. Trois écoles pluridisciplinaires appartiennent à la fois dans le domaine du Spectacle vivant et des Arts plastiques. On comptabilise donc 99 écoles lorsqu'on le prend en compte.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, mars, 2020

Source : Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2020, DEPS

Le **quatrième indicateur** repris du programme 142 « Enseignement supérieur et recherche agricole » a pour objet l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des écoles d'enseignement supérieur et de recherche agricoles.

L'efficacité socio-économique de cet enseignement supérieur agricole et vétérinaire est appréciée notamment par le taux d'insertion professionnelle, enquêté en début de chaque année auprès des étudiants des deux dernières promotions.

L'enquête annuelle réalisée en 2020 par les écoles auprès de leurs diplômés, donne les résultats suivants :

Insertion à 12 mois (enquête 2020)	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique				
	Hommes	Femmes	Ensemble	Écart entre les genres	
				2020	Rappel 2019
Ingénieurs	92,4%	90,4%	91,2%	2%	1,1%
Vétérinaires	98,6%	97,7%	97,9%	0,9%	2,1%
Paysagistes	87,1%	89,6%	88,6%	2,5%	1,5%

Source : Eduter, AgroSup Dijon (MAA-DGER)

Insertion à 24 mois (enquête 2020)	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique				
	Hommes	Femmes	Ensemble	Écart entre les genres	
				2020	Rappel 2019
Ingénieurs	94,9%	94,5%	94,6%	0,4%	0,6%
Vétérinaires	96,8%	100%	99,3%	3,2%	0,7%
Paysagistes	100%	100%	100%	0%	0,2%

Source : Eduter, AgroSup Dijon (MAA-DGER)

Ces données reflètent principalement les réalités suivantes :

- les femmes continuent à bénéficier de moins bonnes conditions d'emploi que les hommes (CDI, statut cadre, rémunération) ;
- les disparités femmes/hommes observées sont principalement liées aux secteurs d'activités et aux fonctions dans lesquels femmes et hommes s'insèrent.

Le **cinquième indicateur**, ci-dessous, spécifique au présent DPT, est issu du programme 138 « Emploi outre-mer ». Il rend compte de l'insertion professionnelle des femmes et des hommes ayant bénéficiés d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, dans le cadre du dispositif "Passeport Mobilité Formation".

La formation professionnelle en mobilité est ainsi un vecteur important d'intégration des femmes dans les collectivités et départements d'outre-mer. LADOM participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP). Ce passeport regroupe une allocation d'installation, une allocation mensuelle et la prise en charge des frais pédagogiques. En 2020, 49,9 % des mesures de PMFP tous territoires confondus étaient des femmes, soit en hausse de 1,6 % par rapport à l'exercice 2019. Malgré cette relative parité, il existe des disparités fortes entre territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	145	51,79%	135	48,21%	280
Guyane	48	46,15%	56	53,85%	104
Martinique	138	44,09%	175	55,91%	313
La Réunion	166	47,03%	187	52,97%	353
Mayotte	174	62,14%	106	37,86%	280
Nouvelle-Calédonie	9	42,86%	12	57,14%	21
Wallis-et-Futuna	1	50,00%	1	50,00%	2
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	25,00%	3	75,00%	4
Polynésie	1	9,09%	10	90,91%	11
Total	683	49,93%	685	50,07%	1 368

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2020

Il existe également des dispositifs situés dans le Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna), qui se décomposent en :

- **contrats aidés** sous la forme :

- de chantiers de développement local (CDL) en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna,
- de jeunes stagiaires du développement (JSD) en Nouvelle-Calédonie ;

- **formations de cadres locaux** sous la forme :

- de cadres avenir et de bourses en Nouvelle-Calédonie, et le programme MBA (master of business Administration) de Nouvelle-Calédonie, de Cadres à Wallis-et-Futuna et à Mayotte.

Autre outil d'inclusion et de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi et résidant dans les outre-mer (dont 30% de femmes en 2020). Sa mission prioritaire vise à développer et à renforcer l'employabilité d'environ 6 000 jeunes volontaires par an en leur faisant acquérir des compétences professionnelles et compétences sociales tout en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet, en régime d'internat. Ainsi, le SMA assure la délicate adéquation entre l'accomplissement personnel des jeunes volontaires et les besoins des entreprises d'outre-mer et de l'Hexagone.

Dans le cadre du doublement des places offertes décidé en 2010, avec l'objectif d'accueillir 6 000 bénéficiaires, le SMA a renforcé la féminisation de son recrutement en créant de nouvelles formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, bien que toutes les filières leur soient ouvertes. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2020 sont proches de ceux de l'ensemble des volontaires qui eux atteignent 76%.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

D'un point de vue méthodologique, par rapport aux gestions précédentes, le SMA a fait évoluer sa notion de bénéficiaire en comptabilisant chaque volontaire dès son entrée dans le dispositif. Par ailleurs, l'adoption d'un nouveau système d'information, LAGON, permet d'affiner le suivi des indicateurs. Ainsi, le tableau des indicateurs lié à la féminisation évolue à partir de 2015 comme suit :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% Volontaires stagiaires féminines incorporées	24,8%	25,2%	24,4%						
% Volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle	24,5%	25,3%	24,2%						
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires				26,1%	27%	28%	30%	30%	30%
Objectif cible du SMA	25,0%	28,0%	29,0%	26,0%	27%	28%	29%	30%	30%
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	25,4%	25,1%	26,3%	26,1%	25,34%	24,9%	27,35%	24,9%	24,9%
Taux d'insertion des volontaires féminines				74,42%	75,15%	74,8%	75,42%	79,1%	79,1%

Source: SMA

CAPI : Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion

INDICATEUR DPT-2716-8729

DPT-Taux d'insertion professionnelle des Femmes et des Hommes ayant bénéficiés d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	60,4	54,9	62	58		62
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	63,8	64	65			65

Précisions méthodologiques

Répartition par genre des actions « Passeport Mobilité formation », en situation d'insertion

Source externe : L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)

LADOM réalise des enquêtes auprès des bénéficiaires des mesures de formation professionnelle en mobilité et le suivi est informatisé. L'indicateur est calculé uniquement pour les bénéficiaires dont les situations sont connues. Le pourcentage de réponses aux enquêtes sur le devenir des bénéficiaires des mesures (nombre des dossiers renseignés) a donc une conséquence directe sur le calcul de l'indicateur.

Mode de calcul

L'insertion professionnelle à laquelle l'indicateur fait référence est une solution durable au regard de l'emploi et se comprend donc au sens large : il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD de plus de six mois ou d'une action de formation qualifiante. L'indicateur est calculé pour les jeunes ayant bénéficié du dispositif de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure. Le calcul du taux d'insertion professionnelle est établi à partir des données disponibles pour les sortants d'action de formation au cours de la période du 01/01 au 31/12 de l'année concernée.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2020, le résultat du taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité a enregistré une baisse par rapport à la prévision.

Cette baisse est la conséquence directe de la crise sanitaire qui a fortement dégradé les possibilités d'emploi dans de nombreux secteurs professionnels à partir du second trimestre, et des difficultés d'organisation de la mobilité géographique des candidats qui ont restreint les possibilités de prises de poste.

Pour 2021 et 2022, les cibles sont fixées à hauteur de 58 % et 62 %, avec une perspective attendue d'amélioration de l'environnement économique.

Ces objectifs s'inscrivent dans le cadre du rapprochement avec Pôle emploi qui intègre un volet sur l'accompagnement des sortants avec des actions en mobilité, en particulier pour les renforcer dans leurs compétences en matière de techniques de recherche et les positionner sur les emplois en cours de recrutement dans les collectivités d'outre-mer.

Enfin, la réforme des aides à la continuité territoriale entrée en vigueur le 28 juin 2021 ouvre le champ à des préparations opérationnelles à l'emploi en mobilité, avec comme objectif l'accès au contrat en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage), meilleur dispositif pour acquérir une première expérience indispensable à une insertion durable.

INDICATEUR DPT-2716-16

DPT-Taux de féminisation de la DGAC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de féminisation globale	%	31,5	31,6	32	32	32,1	32,2
Part des femmes dans les nominations aux emplois supérieurs	%	50	50	43	43	50	50
Taux de féminisation parmi les élèves de l'Ecole nationale de l'aviation civile en formation initiale	%	22,5	24,4	25,6	25,6	25	26

Précisions méthodologiques

Source des données : Données issues du suivi effectué par la Mission Management du changement des compétences de la DGAC et par l'ENAC

Modes de calcul :

- Taux de féminisation : part des femmes dans l'effectif total DGAC ;
- Nominations aux emplois supérieurs : nombre de femmes nommées sur un emploi supérieur rapporté au nombre total de nominations ;
- Taux de féminisation des élèves de l'ENAC : part d'étudiantes dans l'effectif total des étudiants de l'ENAC.
-

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La DGAC continue de s'inscrire dans les actions menées par le Ministère de la Transition écologique (MTE) en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes.

La DGAC a également participé aux travaux de rédaction d'un guide des parentalités édité par le MTE, publié à l'été 2021.

En interne, la DGAC poursuit ses efforts de sensibilisation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. En 2020, un **référent Égalité** a été nommé pour suivre ces problématiques.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES

Un plan pluriannuel consacré à l'Égalité professionnelle, décliné à partir du plan ministériel, a été présenté et approuvé en comité technique (CT) à l'été 2021. Il comporte 7 axes :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'Égalité et le dialogue social ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée ;
- Soutenir l'Égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Expérimenter en faveur de l'Égalité professionnelle.

OBJECTIF DPT-2718

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

— Programme 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers de l'élargissement du champ des obligations de négocier (salaires, Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération...). L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a conforté cette place en donnant une plus grande légitimité aux accords d'entreprises, qui sont désormais conclus selon une règle majoritaire.

En matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation peut intervenir à deux niveaux.

Au niveau de la branche, une négociation spécifiquement consacrée à cette thématique doit être ouverte au moins tous les quatre ans et porter notamment sur les actions de rattrapage susceptibles de remédier aux inégalités constatées. Les partenaires sociaux ont, en outre, l'obligation, au moment d'examiner la nécessité de réviser les classifications, de prendre en compte un objectif d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En l'absence d'accord de méthode le précisant, la négociation sur les salaires doit aussi être l'occasion d'aborder la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche. De même, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doivent nécessairement être établis en préparation de cette négociation sur l'Égalité professionnelle.

L'Égalité professionnelle fait par ailleurs partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions et accords d'entreprise, sauf lorsque ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit engager des négociations au moins une fois tous les quatre ans en vue de la signature d'un accord relatif à l'Égalité professionnelle. Ce n'est qu'à défaut d'accord conclu à l'issue de ces négociations que le recours à un plan d'action unilatéral annuel est possible.

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunération injustifiés qui persistent, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dispositif permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Ainsi, chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu d'engager par voie d'accord, ou à défaut par décision unilatérale, des mesures de correction adé-

quates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index.

Une pénalité d'un montant pouvant atteindre 1 % de la masse salariale peut, en outre, être appliquée aux entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral, lorsqu'elles n'ont pas publié la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible, ou lorsqu'elles n'ont pas défini de mesures adéquates et pertinentes de correction en cas de note globale inférieure à 75 points. Une autre pénalité financière d'au maximum 1% de la masse salariale est par ailleurs prévue pour les entreprises n'ayant pas atteint le seuil de 75 points à l'Index au bout de trois années consécutives.

Au 15 décembre 2020, **11.324** accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'Égalité professionnelle en cours de validité étaient enregistrés auprès des services du ministère chargé du travail.

Parallèlement, à cette même date, **4.796** mises en demeure avaient été adressées aux entreprises et **310** décisions de pénalités financières ont été notifiées sur le respect des obligations de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle.

Les fonctions régaliennes de l'État, notamment en matière de définition de l'ordre public social stricto sensu et de contrôle sont également renforcées.

Au même titre que le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale, la lutte contre le travail illégal et la santé et la sécurité au travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure au rang des 4 axes prioritaires de l'intervention de l'inspection du travail.

Cette politique publique, considérée comme un chantier prioritaire, revêt une importance majeure pour le ministère et les services déconcentrés. Un dispositif conséquent d'accompagnement spécifique pour les PME a été mis en place et financé sur 2019 et 2020. L'indicateur « part des interventions sur l'Égalité professionnelle dans les interventions relatives aux priorités nationales » permet de suivre ce dispositif dans le cadre des indicateurs de performance du P111. Cette priorité est assortie, comme les autres priorités nationales, d'objectifs de réalisation en termes de niveau d'activité mais aussi de couverture de l'ensemble des entreprises assujetties. La cible à 10% traduit pour la période 2021-2023 l'objectif politique fixé.

Comme les autres indicateurs de l'activité de contrôle de l'inspection du travail, les données qui génèrent les résultats de l'indicateur sont issues de l'application Wiki 'T, système d'information au service de l'action du système de l'inspection du travail.

AXE 5 : AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Les inégalités entre les femmes et les hommes régulièrement constatées sont largement issues de représentations sexuées, de normes sociales et d'une spécialisation des rôles, en particulier dans le partage des tâches domestiques et familiales, qui est une source majeure de ces inégalités. La répartition sexuée des tâches au sein du couple, l'organisation des services publics comme les organisations de travail font essentiellement peser sur les femmes l'articulation des différents temps de vie. Elles exposent fortement les femmes au temps partiel contraint et à la précarité, dans la vie professionnelle comme à la retraite, en particulier lorsqu'elles ne vivent pas en couple.

Le taux de pauvreté des femmes est quasiment identique à celui des hommes. Au total, 8,1 % de femmes sont démunies au seuil à 50 % (14,6 % au seuil à 60 %) contre 7,9 % d'hommes (13,7 % au seuil à 60 %), selon les données 2015 de l'Insee. On compte près de 2,6 millions de femmes et 2,4 millions d'hommes pauvres, au seuil à 50 % ; 4,7 millions de femmes et 4,2 millions d'hommes au seuil à 60 %, soit tout de même 500 000 de plus.

La pauvreté ne touche pas les hommes et les femmes de la même façon selon les tranches d'âge. Avant 18 ans, le taux de pauvreté des filles (sous le seuil à 50 % du niveau de vie médian) est équivalent à celui des garçons (11 %) : les enfants sont touchés de la même manière par la pauvreté de leurs parents. L'écart se creuse pour les jeunes adultes. Il est d'un point en défaveur des femmes de 18 à 49 ans. 13 % des femmes de 18 à 29 ans et 8,2 % des femmes de 30 à 49 ans (contre respectivement 12,0 % des hommes de 18-29 ans et 7,2 % des 30-49 ans) vivent sous le seuil de pauvreté à 50 % du niveau de vie médian.

Les femmes sont plus souvent que les hommes à la tête d'une famille monoparentale, avec pour seules ressources une allocation ou un salaire à temps partiel. Les pensions alimentaires représentent près d'un cinquième des revenus de ces familles. Ces circonstances ne sont pas sans lien avec leur niveau de qualification plutôt faible en comparaison avec les autres femmes. Pour de nombreuses mères de famille monoparentales avec enfant de moins de 3 ans, souvent jeunes, l'exclusion professionnelle et sociale se cumule avec les contraintes de la monoparentalité (difficultés matrimoniales, charges éducatives nouvelles à assumer, etc.).

Les femmes seules représentent 48,7 % des foyers allocataires du RSA, pour 38,1 % d'hommes seuls. 62,0 % d'entre elles ont au moins une personne à charge (contre 6,8 % d'hommes seuls avec un enfant à charge). Les femmes seules représentent 46 % des foyers bénéficiaires de la prime d'activité en mars 2019. 19% de ces foyers sont composés d'une mère célibataire avec enfant(s) à charge.

L'enquête menée par l'Insee en 2012 sur l'hébergement des sans-domicile montrait que les femmes représentent près de deux sans-domiciles sur cinq. La proportion de femmes diminue lorsque l'âge augmente (48 % parmi les 18-29 ans, 31 % parmi les plus de 50 ans). Les hébergements en hôtels ou en logements accueillent une plus forte proportion de femmes et de personnes, en couple ou non, accompagnées d'enfants. Les femmes seules bénéficient de conditions d'hébergement plus stables : elles sont moins souvent sans abri que les hommes seuls et plus rarement hébergées dans des centres que l'on doit quitter dans la journée (6 % contre 20 %). Elles sont plus fréquemment hébergées en logement associatif (31 %) contre 19 % des hommes seuls. Les femmes étrangères sont souvent hébergées en hôtel (33 % contre 7 % de femmes françaises) particulièrement quand elles ont des enfants ; elles sont moins souvent en logement associatif (33 %, contre 55 % des femmes françaises). De plus, 25 % des femmes sans domicile ont un emploi et sont occupées pour près de la moitié d'entre elles dans les services aux particuliers et 15 % le sont dans l'hôtellerie ou la restauration.

Après 75 ans, le taux de pauvreté des femmes est de 3,4 % (au seuil à 50 %) contre 2,2 % des hommes. De nombreuses femmes de cet âge sont également célibataires, du fait de l'espérance de vie inférieure des hommes, particulièrement chez les plus démunis. Surtout, elles ont plus souvent connu des périodes d'inactivité ou n'ont pas occupé d'emploi et perçoivent en conséquence des retraites faibles, une mince pension de réversion ou le minimum vieillesse (*Insee 2017 – niveau de vie et pauvreté des femmes et des hommes*).

Le Président de la République a annoncé, le 13 septembre 2018, une nouvelle stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté qui porte deux ambitions majeures d'investissement social, dans l'Éducation et la formation, d'une part, pour rompre avec le déterminisme de la pauvreté, et dans l'accompagnement et l'émancipation sociale par l'emploi, d'autre part.

Cette stratégie repose sur des engagements dont certains visent, de fait, une amélioration des situations de vie des femmes :

- L'Égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté avec notamment un plan de formation et un nouveau référentiel pour 600 000 professionnels de la petite enfance ainsi qu'un bonus mixité sociale dans l'accueil collectif pour 90 000 places et l'instauration du complément mode de garde pour l'accueil individuel. 300 crèches à vocation d'insertion professionnelle ayant pour objectif le retour vers l'emploi, principalement des mères de famille seront créées.
- Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants : la stratégie a pour objectif de diviser par deux d'ici à 2022 le taux de privation matérielle des enfants pauvres. À cette fin, la stratégie promeut différentes actions en direction des familles pauvres dont une part importante de familles monoparentales dont une femme est cheffe de famille.
- Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes : à cette fin, le gouvernement a instauré une obligation de formation pour tous les jeunes jusqu'à 18 ans à compter de la rentrée 2020. Depuis le lancement de la Garantie jeunes, en 2013, 527 900 jeunes en ont bénéficié, dont 46,3 % de femmes. Pour le Parcours contractuel d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), sur les 350 220 entrées en 2020, 46,8 % étaient des jeunes femmes.
- Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité : la stratégie vise à simplifier et rendre plus équitable le système des minimas sociaux. 228 000 foyers sont bénéficiaires du RSA majoré pour isolement, soit essentiellement des femmes.
- Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi : l'État sera garant du service public de l'insertion.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les modalités de calcul du RSA ont été modifiées pour permettre le versement d'un montant stable de prestation pendant trois mois sauf dérogations limitées. Un effort particulier a été réalisé en direction des familles nombreuses et des parents isolés avec une revalorisation nette de deux prestations sociales destinées à ce type de public :

- l'allocation de soutien familial, dont bénéficient les parents isolés, qui atteint pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, 115,99 euros par mois et par enfant.
- le complément familial, attribué aux familles nombreuses modestes, qui passe selon le niveau de ressources, à 171,74 euros ou à 257,63 euros par mois, pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Afin d'apporter aux parents séparés et notamment aux familles monoparentales une réponse globale et un meilleur accès à leurs droits, une agence de recouvrement des impayés de pension alimentaire (ARIPA), adossée à la caisse nationale des allocations familiales (CNAF) a été créée le 1^{er} janvier 2017. Cependant, il est apparu que les procédures de recouvrement de pensions alimentaires ne concernent que 10 à 20 % des cas d'impayés. Aussi, de nouvelles modalités de recouvrement des pensions alimentaires impayées ont été mises en place à partir de la fin de l'année 2020 pour un déploiement complet début 2021. L'objectif est de passer d'une logique de recouvrement à une logique de prévention des impayés avec la création d'un service public de versement des pensions alimentaires, confié à la CNAF. Ainsi, le PLFSS 2020 a prévu un abondement de 40M€ en 2020 à la CNAF pour atteindre 120M€ en 2022. Le PLFSS 2022 prévoit un nouveau **renforcement du service public des pensions alimentaires** : afin de renforcer la prévention et la lutte contre les impayés de pension alimentaire, sauf refus des parents, toutes les pensions alimentaires nouvellement fixées seront désormais versées par l'intermédiaire de l'Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires (Aripa). Ce service d'intermédiation s'appliquera, dès le 1^{er} mars 2022 pour les divorces devant la justice fixant une pension alimentaire, dès le 1^{er} janvier 2023 aux autres types de décisions de justice concernant une pension alimentaire et aux divorces par consentement mutuel.

Concernant les personnes âgées, la dernière hausse du minimum vieillesse prévue en 2020 permet d'atteindre un niveau de ressources de 903 €. Étant donné que les allocataires du minimum vieillesse sont majoritairement des femmes (56 %) en raison, notamment pour les anciennes générations, d'une participation inférieure au marché du travail et de carrières moins favorables, et que les femmes représentent 70 % des bénéficiaires isolées, cette revalorisation excep-

tionnelle du minimum vieillesse inscrite à loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a de fait un effet plus important pour les femmes.

L'hygiène féminine et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'Égalité entre les femmes et les hommes. Les protections périodiques sont un produit de première nécessité absolument indispensable. Selon l'étude « Hygiène et précarité en France » de l'Association Dons Solidaires (mars 2019), la précarité menstruelle concernerait en France 1,7 million de femmes dont le niveau de vie ne permettrait pas d'acquérir les protections menstruelles nécessaires. L'absence de protection hygiénique en quantité suffisante peut être un facteur d'exclusion sociale et d'inégalités. Le gouvernement, dont la grande cause du quinquennat est de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, s'est engagé à prendre des actions concrètes pour y remédier. Une enveloppe de 5 M€ a été dédiée à cet effet, dans la LFI 2021 (contre 0,7 M€ en 2020) pour atteindre des publics spécifiques et précaires : les femmes détenues, les femmes en situation de précarité et les élèves du secondaire dans les quartiers prioritaires ou ruraux.

OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

OBJECTIF DPT-2711

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

- Programme 102 : Accès et retour à l'emploi
- Programme 147 : Politique de la ville

La stratégie Europe 2020 prévoit un taux d'emploi de, 75 % à atteindre pour les 20-64 ans en 2020. La France se fixe un objectif complémentaire pour les femmes de 70%.

Malgré la nette progression de la place des femmes dans le monde du travail, le travail des femmes reste marqué par une qualification moindre, une assignation à des secteurs professionnels relativement peu nombreux puisqu' concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles, une difficulté à accéder à des parcours professionnels valorisants et aux fonctions d'encadrement ou de direction, une plus grande précarité que traduit un travail à temps partiel très majoritairement féminin et des écarts de rémunération qui perdurent, y compris pour les catégories professionnelles supérieures. Le clivage entre emploi féminin et emploi masculin par grand secteur d'activité s'est renforcé sur les 10 dernières années, alimentant une « ségrégation professionnelle » accrue.

La surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel montre qu'elles sont beaucoup plus soumises aux contraintes liées à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Elle est aussi liée aux types d'emplois qu'elles occupent. Le recours au temps partiel est fréquent dans les métiers peu qualifiés du tertiaire, exercés surtout par des femmes.

Cependant, ces constats ne doivent pas masquer les améliorations de la situation professionnelle des femmes par rapport à celles des hommes. En effet, la croissance de l'emploi des femmes est le résultat d'un double mouvement du côté de l'offre de travail (y compris développement plus rapide des niveaux de diplôme) et de la demande de travail (tertiarisation). Les travaux de prospective à l'horizon 2020 projettent une croissance concernant l'emploi presque exclusivement des femmes.

INDICATEUR

1.2 – Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Tous publics	%	8,1	7,4	7	7,7		Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	34,3	26,6	Non déterminé	Non déterminé		Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,5	6,1	5,6	6,1		Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	3,6	2,8	3,1	2,6		Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	4,8	4,5	4,1	4,5		Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3	3,5		3,7		Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	5,4	6,1	4,7	6,4		Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	9,8	9,0	8,5	9,5		Non déterminé
Femmes	%	7,8	7,2	6,7	7,4		Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – FH, STMT

Champ : France entièreMode de calcul :

Chaque indicateur est calculé en faisant le ratio du nombre total de demandes d'emploi de catégories A et B ayant accès à l'emploi (selon la méthodologie de l'indicateur précédent) entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N sur le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A et B inscrits sur les listes à la fin du mois qui précède l'accès à l'emploi.

Numérateur: nombre de reprises d'emploi entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N,Dénominateur: nombre de personnes inscrites en catégorie A et B à la fin du mois qui précède le mois d'accès à l'emploi,Commentaires :

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) correspondent ici aux personnes ayant un droit ouvert au RSA, c'est-à-dire ayant un droit payable au RSA ou un droit suspendu pendant 4 mois maximum (notamment pour non-respect des devoirs qui leur incombent, non renouvellement de déclaration trimestrielle de ressources, dépassement du seuil de ressources, ou parce que leur demande est en cours de traitement).

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) correspondent ici aux personnes indemnisables au titre de l'ASS. Certaines sont effectivement indemnisées ; pour d'autres, le versement de l'allocation est suspendu, pour cause d'activité réduite notamment.

Les travailleurs handicapés désignent les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit à l'OETH tels que listés à l'article L.5212-13 du Code du travail (titulaires d'une RQTH, pensionnés d'invalidité, titulaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, militaires de guerre et assimilés, titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)). Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (STMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser le taux de reprise d'emploi estimé.

Focus « emploi durable »:Source des données: Pôle emploi - Enquête Panel entrants,Champ: France entière,

Pour l'année 2019, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2018 et en juin 2019. Pour l'année 2020, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2019 et en juin 2020. Pour l'année 2021, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2020 et en juin 2021.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Mode de calcul: le taux de personnes accédant à l'emploi durable est calculé en faisant le ratio du nombre de personnes inscrites en mois M, sans avoir été présentes sur les listes de Pôle emploi le mois qui précède, qui accèdent à un emploi de type CDI ou CDD d'une durée de 6 mois ou plus dans les 6 mois qui suivent l'inscription, sur le nombre de personnes inscrites sur ces critères le mois M.

Numérateur: nombre de personnes ayant accédé à un emploi durable dans les 6 mois qui suivent l'inscription,

Dénominateur: nombre de personnes inscrites sans être présentes le mois précédent l'inscription,

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. A ce stade, les cibles pour 2022 et 2023 n'ont pas été définies par le Comité de pilotage national de la convention tripartite.

Néanmoins, si le contexte économique invite à revoir les prévisions 2021 légèrement à la baisse par rapport à celles initialement projetées, les moyens supplémentaires dont bénéficiera Pôle emploi dans le cadre du plan de relance ont vocation à faire face à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier en direction des publics les plus éloignés de l'emploi et les plus fragilisés. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sera notamment un levier pertinent de lutte contre le chômage.

INDICATEUR P102-914-2910

Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Tous publics	%	8,1	7,4	7	7,7	Non déterminé	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	34,3	26,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,5	6,1	5,6	6,1	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	3,6	2,8	3,1	2,6	Non déterminé	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	4,8	4,5	4,1	4,5	Non déterminé	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3,9	3,5	Non déterminé	3,7	Non déterminé	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	5,4	6,1	4,7	6,4	Non déterminé	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	9,8	9,0	8,5	9,5	Non déterminé	Non déterminé
Femmes	%	7,8	7,2	6,7	7,4	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – FH, STMT

Champ : France entière

Mode de calcul :

Chaque indicateur est calculé en faisant le ratio du nombre total de demandes d'emploi de catégories A et B ayant accès à l'emploi (selon la méthodologie de l'indicateur précédent) entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N sur le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A et B inscrits sur les listes à la fin du mois qui précède l'accès à l'emploi.

Numérateur: nombre de reprises d'emploi entre octobre de l'année N-1 et septembre de l'année N,

Dénominateur: nombre de personnes inscrites en catégorie A et B à la fin du mois qui précède le mois d'accès à l'emploi,

Commentaires :

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) correspondent ici aux personnes ayant un droit ouvert au RSA, c'est-à-dire ayant un droit payable au RSA ou un droit suspendu pendant 4 mois maximum (notamment pour non-respect des devoirs qui leur incombent, non renouvellement de déclaration trimestrielle de ressources, dépassement du seuil de ressources, ou parce que leur demande est en cours de traitement).

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) correspondent ici aux personnes indemnisables au titre de l'ASS. Certaines sont effectivement indemnisées ; pour d'autres, le versement de l'allocation est suspendu, pour cause d'activité réduite notamment.

Les travailleurs handicapés désignent les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit à l'OETH tels que listés à l'article L.5212-13 du Code du travail (titulaires d'une RQTH, pensionnés d'invalidité, titulaires d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, militaires de guerre et assimilés, titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)). Le repérage des travailleurs handicapés dans les données de la Statistique du Marché du Travail (STMT) est imparfait, ce qui est susceptible de biaiser le taux de reprise d'emploi estimé.

Focus « emploi durable » :

Source des données: Pôle emploi - Enquête Panel entrants,

Champ: France entière,

Pour l'année 2019, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2018 et en juin 2019. Pour l'année 2020, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2019 et en juin 2020. Pour l'année 2021, le résultat est la moyenne du taux d'accès à 6 mois des personnes inscrites en décembre 2020 et en juin 2021.

Mode de calcul: le taux de personnes accédant à l'emploi durable est calculé en faisant le ratio du nombre de personnes inscrites en mois M, sans avoir été présentes sur les listes de Pôle emploi le mois qui précède, qui accèdent à un emploi de type CDI ou CDD d'une durée de 6 mois ou plus dans les 6 mois qui suivent l'inscription, sur le nombre de personnes inscrites sur ces critères le mois M.

Numérateur: nombre de personnes ayant accédé à un emploi durable dans les 6 mois qui suivent l'inscription,

Dénominateur: nombre de personnes inscrites sans être présentes le mois précédent l'inscription,

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les orientations et actions stratégiques de Pôle emploi telles que prévues dans la convention 2019-2022, ainsi que les objectifs et cibles associés, doivent être adaptés afin de tenir compte des conséquences de la crise sanitaire et économique. A ce stade, les cibles pour 2022 et 2023 n'ont pas été définies par le Comité de pilotage national de la convention tripartite.

Néanmoins, si le contexte économique invite à revoir les prévisions 2021 légèrement à la baisse par rapport à celles initialement projetées, les moyens supplémentaires dont bénéficiera Pôle emploi dans le cadre du plan de relance ont vocation à faire face à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier en direction des publics les plus éloignés de l'emploi et les plus fragilisés. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sera notamment un levier pertinent de lutte contre le chômage.

INDICATEUR DPT-2711-8553**DPT-Taux d'activité par sexe dans les quartiers**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'activité chez les hommes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (a)	%	67,2	67,2	67,2			67,2
Taux d'activité chez les femmes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (b)	%	51,0	51,0	51,0			51,0
Ecart hommes/femmes (a-b)		16,2	16,2	16,2			16,2

OBJECTIF DPT-2712

Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

Le Gouvernement a choisi d'investir massivement dans la formation des jeunes éloignés de l'emploi, notamment les jeunes décrocheurs et les jeunes peu ou pas qualifiés, au travers de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, de la réforme de l'apprentissage et du plan d'investissement dans les compétences.

Dans le contexte de crises sanitaire et économique, le 23 juillet 2020, le Premier ministre a présenté les mesures du plan « #1 jeune, 1 solution » qui met l'accent sur plusieurs dispositifs mis en œuvre dans le programme 102. Ainsi, à la suite de la création de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, mise en œuvre depuis le 1er août 2020, l'obligation de formation, le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), ainsi que sa phase la plus intensive, la Garantie jeunes, le volontariat territorial en entreprises vont bénéficier de moyens supplémentaires en 2021. Depuis le lancement de la Garantie jeunes, 385 596 jeunes en ont bénéficié, dont 46,5 % de femmes. Concernant le PACEA, au 7 septembre 2020, sur 188 280 entrées, 51,42 % étaient des jeunes femmes.

Par ailleurs, dans la continuité de 2018, 2019 et 2020, l'année 2021 confortera la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupant au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées (aides au poste hors expérimentation et aide à l'accompagnement dans le cadre de la mise à disposition).

Parcours emploi compétences

Le gouvernement a lancé depuis 2018 la réforme des contrats aidés avec la création des Parcours emploi compétences (PEC). La refonte du modèle a conduit à recentrer les contrats aidés autour de l'objectif premier d'insertion professionnelle en faveur des personnes éloignées du marché du travail. En 2020, la part des femmes bénéficiaires des PEC était de 66,7% (données au 12 septembre), contre 66,5% en 2019.

En 2021, dans le cadre du Plan « #1 jeune, 1 solution », destiné à lutter contre le chômage des jeunes, le nombre de contrats aidés, c'est-à-dire les Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - Parcours emploi compétences (PEC) dans le secteur non-marchand et de Contrats initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand augmentera pour atteindre 130 000 contrats dédiés au public Jeune en 2021.

Le volet qualitatif se renforcera également en 2021 avec le déploiement de la prestation « Compétences PEC » lancée en 2019 dans une phase expérimentale, prévue dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui sera systématiquement proposé aux salariés en PEC.

Insertion par l'activité économique

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. A ce titre, les moyens déployés par l'État ont été significativement augmentés dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, qui vise à permettre à près de 100 000 personnes supplémentaires de bénéficier du dispositif à l'horizon 2022.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. Actuellement, seul un tiers des personnes bénéficient d'une formation pendant leur parcours. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis lors les opérateurs de compétences (OPCO) – a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour ces salariés. Cet effort s'est poursuivi en 2020 avec un budget de 75M€ dédié à l'IAE, pour conforter l'analyse quantitative et qualitative de cette dynamique, afin de l'intensifier encore.

Plus généralement, l'année 2020 a vu la mise en œuvre d'une première vague de mesures du pacte d'ambition pour l'IAE, prolongement opérationnel de la concertation pilotée par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi (CIE) et la DGEFP au premier semestre 2019 présentant cinq engagements et trente propositions, afin de répondre notamment à la trajectoire de croissance prévue dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Si cette stratégie de croissance a été ralentie par la période de confinement liée à l'épidémie de Covid-19 et aux effets de la crise économique, le versement d'une aide d'urgence forfaitaire et d'une aide à la transformation, sur projet, via

la mise en œuvre d'un fonds de développement de l'inclusion exceptionnel, doit permettre de conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022 tout en favorisant les investissements et la professionnalisation du secteur, au service du maintien et de la création d'emplois.

En 2020, la part des femmes bénéficiaires de contrats dans le secteur de l'IAE est de 36,7 % (contre 38,3 % en 2019).

INDICATEUR P102-903-4797

Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	26,5	22	35	35	35	35
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,4	12,0	20	18	19	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	51,4	43,7	58	56	57	58
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	26,2	21,3	33	31	32	33
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	47,2	29,5	53	51	52	53
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	26,4	16,4	30	28	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	26,0	21,7	30	30	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	11,4	10,1	14	14	14	14

Précisions méthodologiques

Source : ASP, traitements Dares.

Champ : France entière.

Note : Sorties prises en compte : salariés restés plus de 3 mois (ACI/EI) ou plus de 150h (AI/ETTI).

Remarque : La série longue a été reprise en 2019 et tient compte des nouvelles règles de comptage des sorties du dispositif.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les taux de sortie en emploi sont plus élevés dans les entreprises de travail temporaire (ETTI) et les associations intermédiaires (AI) que dans les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures emploient d'une manière générale des publics moins éloignés de l'emploi et souvent plus autonomes qui se trouvent dans des situations de mise à disposition auprès d'entreprises ou de particuliers. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) accueillent des publics plus éloignés de l'emploi ce qui explique des taux de sortie dans l'emploi moins importants. On note une amélioration des taux d'insertion dans l'emploi particulièrement dans l'emploi durable sur les 4 dernières années pour toutes les catégories de SIAE et notamment les ETTI pour lesquelles le taux de sortie en emploi a progressé de près de 12 points dont 9 points pour l'emploi durable. Le calcul d'une part modulée en fonction de la performance des SIAE s'est en effet accompagné d'une vigilance renforcée portée à la saisie des motifs de sortie, ce qui favorise une meilleure connaissance du devenir des salariés en insertion à leur sortie du dispositif.

Compte tenu du rythme d'évolution constaté lors des années précédentes, malgré l'impact de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, les prévisions 2020-2021 sont maintenues à la hausse par rapport aux cibles initialement retenues, en cohérence avec les objectifs fixés par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté du Gouvernement et le pacte d'ambition pour l'IAE présenté par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, qui visent à faire de l'IAE un

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

levier important de l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. La trajectoire de croissance ambitieuse est maintenue pour le secteur, qui a bénéficié d'une aide d'urgence destinée à lui permettre de traverser cette crise en poursuivant sa transformation.

INDICATEUR P102-903-2341

Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	53	57	58	58	58,5	59
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	55	60	61	61	61,5	62
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	49	50	50	50,5	51
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	41	44	47	47	47,5	48
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	42	47	48	48	48,5	49
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	36	37	38	38	38,5	39
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand) - femmes/hommes	%	39	46	47	47	47,5	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	40	49	47	49	49	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	38	40	47	47	47,5	48

Précisions méthodologiques

Note :

Pour l'année 2018, les taux d'insertion dans l'emploi concernent exclusivement des personnes en CAE. L'effectif de personnes sortant de PEC interrogées en 2018 est en effet trop faible pour produire des taux d'insertion.

Pour l'année 2019, les taux d'insertion concernent les personnes en PEC et en CAE. Pour information, sur la période, environ 57 000 personnes ont terminé un CAE et 42 000 un PEC.

Source des données : ASP/DARES (enquête effectuée par voie postale auprès de tous les salariés sortant de contrats aidés au cours de l'année, 6 mois après leur sortie). Pour tenir compte du taux de non-réponse à l'enquête de l'ASP, la DARES procède à un traitement statistique de la non-réponse.

Mode de calcul :

Numérateur :

Emploi durable : nombre de personnes en CDI, CDD de plus de 6 mois (hors contrats aidés), en poste dans la fonction publique ou ayant la qualité de travailleur indépendant, 6 mois après la sortie du contrat aidé.

Emploi : nombre de personnes en emploi durable, en contrat aidé, en intérim / vacation, en CDD de moins de 6 mois, 6 mois après la sortie du contrat aidé.

Dénominateur :

Nombre total de sortants de contrats aidés interrogés au cours de l'année.

Pour les travailleurs handicapés, le Cerfa permet d'identifier les personnes qui déclarent être bénéficiaires d'une allocation pour adulte handicapé (AAH) ou qui déclarent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Point d'attention: Suite à la conférence de performance tenue en mai 2021, il a été convenu qu'à partir de l'exercice 2021, les données de "réalisation" affichées chaque année correspondraient aux données de l'année N-1. A titre d'exemple, lors de la rédaction du RAP 2021, la réalisation 2020 correspondra à la réalisation 2019. Cette modification a pour but de tenir compte du calendrier des PAP/RAP et de mettre fin aux problèmes de disponibilités de la donnée.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Compte-tenu de l'augmentation du taux de chômage lié à la crise sanitaire concernant les publics fragiles, en particulier les jeunes, le nombre de Parcours emploi compétences (PEC) et de Contrats initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand augmentera en 2021 pour atteindre 130 000 contrats jeunes conformément aux orientations du Plan « 1 jeune 1 solution ».

Les exigences qualitatives attachées aux PEC seront maintenues : systématisation de l'entretien tripartite d'entrée, livret dématérialisé, entretien de sortie pour éviter toute sortie sans solution, mobilisation systématique de l'offre de service de Pôle emploi pour les sortants de PEC en fonction de leurs besoins, montée en puissance de la prestation « Compétences PEC » pour obtenir une certification dans le cadre du parcours. Le maintien des exigences relatives au socle qualitatif des PEC a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC.

Enfin, le volet qualitatif des CIE jeunes est actuellement en cours d'élaboration et se développera au cours de l'année 2021.

INDICATEUR P102-903-14814

Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes, dans le mois suivant la sortie du parcours	%	76	35,4	39,5	39,5	39,5	43
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	Non déterminé	39,8	43	43	43	45

Précisions méthodologiques

Source des données : I-Milo, système d'information des missions locales.

À partir des données extraites du système d'information des Missions Locales, I-Milo, traitées par la structure en charge de la maîtrise d'ouvrage du SI des Missions locales, les deux sous-indicateurs sont calculés comme suit :

1. Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes : Nombre de jeunes en sortie emploi et en sortie alternance / nombre de jeunes sortis de la Garantie jeunes

- numérateur : nombre de jeunes étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de Garantie Jeunes, ou ayant débuté une situation emploi ou alternance dans les 30 jours suivant la sortie du parcours en Garantie jeunes d'une durée de 12 ou 18 mois ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis à terme de la Garantie jeunes (12 ou 18 mois).

2. Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA : Nombre de jeunes en sortie emploi et en sortie alternance / nombre de jeunes sortis de PACEA

- numérateur : nombre de jeunes étant en emploi ou alternance le jour de leur sortie de PACEA, ou ayant débuté une situation emploi ou alternance dans les 30 jours suivant la fin du PACEA ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA

Point d'attention:

L'indicateur 3.4 a été modifié lors de la revue des indicateurs du PAP 2020. Les données de réalisation 2018 et 2019 indiquées ci-dessus ne doivent donc pas être comparées avec les prévisions 2020, 2021, 2023 car elles ne reposent pas sur la même méthodologie de calcul. Les sorties en formation professionnelle ont notamment été sorties du numérateur.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2019, une nouvelle stratégie pluriannuelle de performance des missions locales a été définie au niveau national pour la période 2019-2022. Cette stratégie instaure une démarche de performance renouvelée et renforcée avec une allocation des moyens davantage appuyée sur la performance des missions locales.

Les deux indicateurs présentés permettent d'apprécier les sorties positives vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou de la Garantie jeunes. Ils font partie des 10 indicateurs spécifiquement suivis dans le cadre de la démarche de performance.

L'objectif d'un accompagnement intensif permettant une sortie de parcours en emploi ou en alternance est maintenu dans un cadre où les moyens à destination des missions locales sont renforcés. Cependant, le contexte économique et sanitaire actuel et les incertitudes liées aux offres disponibles sur le marché du travail invitent à la stabilité des cibles fixées.

OBJECTIF DPT-2713

Soutenir l'activité des travailleurs modestes

Programme 304 : Inclusion sociale et protection des personnes

La prime d'activité remplace depuis le 1^{er} janvier 2016 le RSA activité et la prime pour l'emploi, le premier souffrant d'un fort taux de non recours, la seconde d'un ciblage et d'une réactivité insuffisants.

Ce complément de revenus mensuels, versé à tous les travailleurs modestes dès 18 ans, poursuit trois objectifs :

- encourager l'activité en levant les freins monétaires à l'activité afin que la reprise d'un emploi ne soit pas coûteuse, en garde d'enfants ou en frais de transport, par exemple ;
- soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible, avec une prime mensuelle, dont le montant est stable et étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires ;
- ouvrir ce droit nouveau aux jeunes actifs qui s'insèrent dans l'emploi au prix, parfois, de contrats précaires et de temps partiels.

L'ensemble des démarches peuvent être réalisées en ligne, sans obligation de se déplacer, simplifiant ainsi l'accès à cette nouvelle prestation.

A compter du 1^{er} janvier 2019, la prime d'activité a fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle. Le montant maximal de sa bonification individuelle a été augmenté de 90 euros, passant de 70,49 euros à 160,49 euros. Versée à chaque membre du foyer dont les revenus professionnels sont supérieurs à 0,5 Smic, la bonification individuelle atteint un montant maximal à 1 Smic.

En prenant en compte l'augmentation du Smic entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, la revalorisation de la bonification individuelle de la prime d'activité permet d'offrir une augmentation de 100 euros du revenu disponible des bénéficiaires rémunérés au Smic.

Cette mesure, qui incite à la biactivité au sein des foyers, bénéficie largement aux femmes qui sont majoritaires parmi les foyers bénéficiaires. En 2019, les femmes seules représentent 46% des foyers bénéficiaires contre 27% pour les hommes seuls.

Au titre de 2019, la prime d'activité a été versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA) à 4,38 millions de foyers résidant en France métropolitaine et dans les Dom (y compris Mayotte), pour un montant moyen de 192 euros par mois. Au total, cette prestation couvre 8,66 millions de personnes.

Le premier indicateur présenté ci-dessous doit permettre de mesurer le nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité percevant une ou plusieurs bonifications individuelles.

Le deuxième indicateur vise à objectiver et quantifier l'existence d'un effet levier de la mesure en matière de reprise d'activité et de maintien dans l'emploi pour les bénéficiaires du RSA.

INDICATEUR P304-10393-11930

Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité percevant un montant de prime bonifié

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	91,3	91,2	91,3	91,5	92,0	91,5
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	39,6	39,3	40,8	39,8	41	41,0
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	Sans objet	76,7	77,6	77	78	78,0

Précisions méthodologiques

L'indicateur mesure, au sein des foyers bénéficiaires de la prime d'activité, ceux qui perçoivent une ou plusieurs bonifications individuelles. Celle-ci est ouverte dès qu'un des membres du foyer perçoit au moins 0,5 SMIC dans le mois. Il se décompose en deux sous-indicateurs, le premier s'attachant aux foyers ne percevant qu'une bonification, le second à ceux en percevant au moins deux.

Mode de calcul :

La méthode de calcul de ces indicateurs tient compte d'une moyenne sur quatre trimestres.

Pour l'indicateur 1.2.1

Au numérateur : Nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime.

Au dénominateur : Nombre de foyers CAF avec un droit réel versable à la prime d'activité.

Pour l'indicateur 1.2.2

Au numérateur : Hypothèse que tous les foyers ouvrant droit à 2 bonifications individuelles sont des couples.

Au dénominateur : Nombre de foyers en couple et bénéficiaires de la PA.

Pour l'indicateur 1.2.3

Au numérateur : Femmes ayant la prime d'activité ouvrant droit à une bonification

Au dénominateur : Ensemble des femmes bénéficiaires de la prime d'activité.

Source des données : fichiers de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le premier sous-indicateur correspond à la part des foyers dont au moins l'un des membres perçoit une bonification individuelle (et touche donc au moins 0,5 SMIC de revenus d'activité mensuel). Le second indicateur, compris dans le premier, nous renseigne sur la part des foyers dont deux des membres adultes perçoivent une bonification. Enfin, le troisième et nouvel indicateur renseigne sur la part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité ouvrant droit à une bonification.

Au regard des premières années de mise en œuvre de la prestation, les objectifs fixés pour chaque sous-indicateur se veulent ambitieux sans être irréalistes. Pour le premier, ils sont fixés à 92 % en 2021. La prime d'activité étant versée dès le premier euro d'activité, une part non négligeable de bénéficiaires pourrait n'avoir travaillé que quelques heures au cours du trimestre de référence et ne pas prétendre à la bonification individuelle. La cible est fixée à 30 % pour les conjoints de personnes déjà bénéficiaires de la bonification : cet indicateur traduit l'objectif d'accroissement de la bi-activité qui augmente les chances de sortir du dispositif pour dépassement de ressources.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

La revalorisation exceptionnelle qu'a connue la prime d'activité à compter du 1^{er} janvier 2019 (évoquée ci-dessus) dans le cadre des mesures d'urgences économiques et sociales, a eu des effets importants sur le périmètre des bénéficiaires. Elle a eu pour conséquence d'accroître considérablement le nombre de bénéficiaires (1,25 M de foyers supplémentaires dont 550 000 devenus nouvellement éligibles). Les allocataires qui sont ainsi devenus éligibles ont des revenus plus élevés que les foyers déjà bénéficiaires de la prime d'activité (57% d'entre eux ont des revenus supérieurs à 1500 euros mensuels par unité de consommation alors que ce n'est le cas que de 5% des foyers allocataires déjà éligibles et déjà recourant). Ce sont plus souvent des personnes seules sans enfant et des couples biactifs. Il est cependant difficile d'apprécier l'impact précis de la diversification des profils des allocataires, liée à cette revalorisation exceptionnelle.

INDICATEUR P304-10393-11929

Part des foyers allocataires du RSA en reprise d'activité qui accèdent à la prime d'activité et se maintiennent dans l'emploi

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité	%	8,8	8,3	9,0	8,5	9	9,5
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	30,6	30,4	31,8	30,8	31	32,0
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	Sans objet	5,4	6,5	5,8	6	7,0
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	83,8	83,4	85,5	84	85	86,0

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

La méthode de calcul de cet indicateur tient compte d'une moyenne sur quatre trimestres.

Pour l'indicateur 1.1.1

Au numérateur : nombre de foyers allocataires de la prime d'activité, bonifiée ou non, qui étaient allocataires du RSA sans revenu d'activité au trimestre précédent.

Au dénominateur : foyers bénéficiaires du RSA en T-1 sans revenu d'activité dans la déclaration trimestrielle de ressources (DTR).

Pour l'indicateur 1.1.2 :

Au numérateur : nombre de foyers en couple, sans activité au trimestre précédent, et au sein desquels une femme a repris une activité.

Au dénominateur : nombre de foyers en couple et sans activité au trimestre précédent, et dont l'un des membres au moins a repris une activité. Au sein de l'ensemble des couples bénéficiaires du RSA qui reprennent une activité, ce sous-indicateur mesure ainsi la proportion de ceux où une femme a repris une activité. Les modalités de calcul de ces données sont les mêmes que pour l'indicateur 1.1.1.

Pour l'indicateur 1.1.3 :

Au dénominateur : nombre de travailleurs (allocataires, conjoints, enfants à charge : toutes personnes couvertes confondues) couverts par la prime d'activité en T-1.

Au numérateur : parmi eux, nombre de ceux qui sont toujours travailleurs connus en T (qu'ils soient encore bénéficiaires de la prime d'activité ou non).

Pour l'indicateur 1.1.4 :

Au dénominateur : allocataires d'une famille monoparentale au trimestre t-1 bénéficiaires du RSA et sans emploi

Au numérateur : parmi eux, nombre de ceux qui ont repris une activité et qui perçoivent la prime d'activité

Source des données : fichiers de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité (indicateur 1.1.1) est en hausse (9%), après une très légère baisse entre 2017 et 2018 (8,5 % puis 8,4 %). Le résultat obtenu en 2019 de 9 % est au-delà de la prévision actualisée pour 2019 à 8,3 %.

Le second sous-indicateur permet de mesurer la part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprenant une activité est une femme. Pour l'année 2019, ce taux s'élève à 30,8 % qui est au-dessus de la prévision actualisée 2019, fixée à 30 %.

L'indicateur 3 présente le taux de maintien dans l'emploi des travailleurs de la prime d'activité. Celui-ci augmente sensiblement à 84,5 %. Néanmoins, cette hausse est en trompe-l'œil étant donné que cela est en partie dû à la revalorisation exceptionnelle.

Le dernier et nouvel indicateur présente la part des familles monoparentales allocataires du RSA sans emploi qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité. Le résultat obtenu est de 5,9 %. L'objectif est d'atteindre les 10 % en 2021. S'agissant du premier sous-indicateur, la cible est portée à 11 en 2021 afin de traduire la reprise de la conjoncture.

Pour les sous-indicateurs 1.1.2 et 1.1.3, une augmentation progressive est visée, malgré l'absence de recul sur cette prestation récente.

S'agissant du deuxième sous-indicateur, qui concerne l'emploi des femmes, la bonification individuelle doit favoriser un meilleur retour vers l'emploi et encourager la bi-activité puisque l'activité de chacun des membres du foyer est valorisée de manière distincte.

S'agissant du sous-indicateur 1.1.3, il vise à mesurer le maintien dans l'emploi : plus l'indicateur sera élevé, plus important sera le nombre de foyers dont la prime aura permis le maintien dans l'emploi.

La cible de l'indicateur 4 est volontariste. En effet, plus il est élevé et moins de familles monoparentales seront sans revenus au RSA mais en emploi. A terme, il est souhaitable que ces mêmes familles sortent du dispositif de la prime d'activité pour dépassement de ressources.

OBJECTIF DPT-2714

Améliorer la qualité et l'efficacité de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables

— Programme 177 : Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables

La stratégie de prise en charge des personnes sans domicile est guidée par plusieurs principes : améliorer la fluidité du passage de l'hébergement au logement et veiller à assurer l'inconditionnalité de l'accueil, l'Égalité de traitement et la continuité de la prise en charge. L'efficacité de cette stratégie repose sur l'adaptation à la situation des personnes des réponses apportées, qu'elles relèvent de l'hébergement ou du logement.

Ces dernières années plusieurs indicateurs ont été ajoutés afin de mesurer la performance des dispositifs mis en œuvre dans le cadre du programme 177. Ces évolutions doivent permettre de mesurer l'évolution structurelle engagée dans le cadre de la stratégie du logement d'abord passant, d'une part, par une transformation de l'offre d'hébergement, le développement de solutions de logement adapté (10 000 places en pension de famille et 40 000 places en intermédiation locative d'ici 2022) permettant un accès plus rapide au logement et une amélioration de la réponse aux personnes en situation d'exclusion par un accueil de proximité. Il s'agit aussi d'amplifier la transformation de l'offre d'hébergement pour favoriser le logement en poursuivant la démarche de contractualisation engagée avec les opérateurs. La loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN), votée le 23 novembre 2018, prévoit notamment la généralisation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) d'ici janvier 2023. L'utilisation de l'étude nationale des coûts (ENC) a été rendue obligatoire pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour lesquels s'appliquent dorénavant des tarifs plafond. Ces dispositions sont destinées à renforcer l'objectivation et l'équité de l'allocation de ressources entre les établissements pour des missions et prestations similaires.

Le nombre de places dédiées aux femmes victimes de violence est de 5 698 au 31 décembre 2019 dans le parc d'hébergement généraliste. Et dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales, lancé le 3 septembre 2019, 1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires sont en cours de création depuis le 1er janvier 2020 :

- Pour faire face aux situations d'urgence, 370 nouvelles places seront créées en 2020 dans les centres d'hébergement d'urgence pour des mises en sécurité immédiates. Elles seront fléchées vers les territoires les plus en besoin et serviront de sas avant une orientation la plus rapide possible vers des solutions de logement adapté, y compris pour les femmes handicapées.
- La priorité donnée au Logement d'abord est affirmée avec la création de 630 places bénéficiant de l'allocation de logement temporaire (ALT1). Il s'agit d'un dispositif d'aide pour un logement particulièrement pertinent pour les femmes victimes de violence, avec une durée de séjour de 6 mois à un an et des conditions d'accueil pour les enfants plus adaptées que dans des structures d'hébergement en collectif.

En 2021, du fait de l'engagement du gouvernement, 1 000 places d'hébergement ouvertes pour répondre aux besoins de la crise sanitaire du COVID 19 seront pérennisées.

De même, les femmes victimes de violences pourront avoir accès à la garantie VISALE (garantie locative), pour qu'elles puissent bénéficier d'une caution locative gratuite et trouver un logement plus facilement. En effet, les femmes victimes de violences peuvent avoir de grandes difficultés à accéder à un logement dans le parc privé du fait de l'absence de garant. Action Logement a mis en place la garantie VISALE. C'est une caution gratuite accordée au locataire par Action Logement qui permet de garantir au propriétaire le paiement du loyer et des dégradations locatives. Cette caution renouvelée devient accessible aux femmes victimes de violences conjugales afin de favoriser leur accès au logement. D'autres soutiens mis en place par Action Logement peuvent être activés : aide pour l'hébergement d'urgence le temps de trouver une solution pérenne et aide au projet de relogement.

INDICATEUR mission

Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	Cible
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement adapté	%	11	8.9	12	9,3	12	12
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement autonome	%	40	37.4	47	27	42	42

Précisions méthodologiques

Les sous-indicateurs 1 et 2 visent à mettre en valeur la proportion des sorties de centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) vers le logement – qu'il s'agisse d'un logement ordinaire ou d'un logement adapté. Ils répondent à l'enjeu de fluidité des parcours vers le logement, en réservant à la prise en charge des personnes dans les dispositifs d'hébergement généralistes un caractère subsidiaire et strictement ajusté à leurs besoins.

Mode de calcul : le numérateur est constitué du nombre de personnes de plus de 18 ans en CHRS (hors urgence) ayant pu sortir pendant l'année de référence vers un logement adapté ou autonome. Le dénominateur correspond au nombre de personnes sorties des structures d'hébergement pendant l'année de référence (personnes accueillies hors urgence, c'est-à-dire pour une durée supérieure à 15 jours).

Sous-indicateur 1 :

Numérateur : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement adapté dans l'année de référence

Dénominateur : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

Sous-indicateur 2 :

Numérateur : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement autonome dans l'année de référence

Dénominateur : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

Source des données : Les données sont issues de l'enquête AHI-DGCS.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les sortants de CHRS accèdent plus fréquemment à un logement ordinaire qu'à un logement adapté. Les CHRS étant des structures efficaces d'accès au logement, du fait de l'accompagnement social qu'ils effectuent, les solutions de logement adapté sont plutôt mobilisées au bénéfice des sortants de centres d'hébergement n'ayant pas le statut CHRS, des sortants d'hôtel ou des personnes à la rue. Les sortants de CHRS sont donc principalement orientés vers un logement ordinaire plutôt que vers un logement adapté.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement adapté (premier sous-indicateur) a été actualisée à 9,3 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution est le même que celui du parc de logement adapté dont la croissance est estimée à partir du nombre de places qui seront créées, en 2020, dans le cadre du plan logement d'abord.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement ordinaire (deuxième sous-indicateur) a été actualisée à 27 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution a été calculé à partir des attributions de logement social en faveur des sortants d'hébergement généraliste sur les 6 premiers mois des années 2019 et 2020.

Du fait de la crise sanitaire liée au COVID, les attributions de logement social en faveur des personnes hébergées ont diminué de 26 %, notamment du fait du confinement qui a conduit à annuler de nombreuses commissions d'attributions et qui interdisait également la réalisation de l'État des lieux. Par ailleurs, la crise sanitaire a également ralenti les travaux, et a donc retardé la livraison des logements sociaux en cours de construction. Ces éléments permettent d'anticiper une forte baisse des sorties de CHRS vers un logement ordinaire au cours de l'année 2020.

A mesure que les effets de la crise sanitaire s'estomperont, l'insertion dans le logement devrait évoluer et s'accélérer notamment par le développement des dispositifs de logement adapté (pensions de famille et intermédiation locative) pour lesquels 50 000 créations de places sont programmées dans le cadre du plan « logement d'abord », de 2018 à 2022. Dans le même temps, la production de logements sociaux et très sociaux dans le parc public permettra également de favoriser un accès direct au logement pour les personnes en difficulté. Enfin, 11 plateformes territoriales d'accompagnement ont été instaurées dans les territoires de mise en œuvre accélérée du plan logement d'abord et 6 autres sont en cours d'élaboration. Ces plateformes permettent une optimisation et une meilleure coordination des divers dispositifs d'accompagnement présents sur leur territoire. Elles ont également permis d'élaborer des outils partagés d'évaluation des besoins en accompagnement.

Cependant, ces facteurs positifs supposent un niveau soutenu de production de logements sociaux et le maintien d'un niveau important d'accompagnement social en CHRS en faveur des sorties vers le logement ordinaire ou adapté.

AXE 6 : PROMOUVOIR LES DROITS DES FEMMES À L'INTERNATIONAL

L'Égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du gouvernement français, portée à l'international par sa diplomatie féministe : dans son plaidoyer dans les enceintes internationales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, la France s'attache à ce que cet objectif soit intégré dans toutes les problématiques : réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, enjeux climatiques et économiques.

À titre national, la France s'est en outre engagée à ce que d'ici 2022, 50 % de son aide publique au développement soit affecté – via l'Agence Française de Développement – à des projets ayant pour objectif significatif ou principal l'Égalité femmes-hommes.

Les grands axes de la diplomatie féministe française sont décrits dans la Stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022).

DANS LES GRANDES LIGNES

Europe

En Europe, l'action de la France s'inscrit dans la ligne de la Stratégie en faveur de l'Égalité hommes-femmes 2020-2025 présentée en mars 2020 par la Commission européenne, qui vise à servir de fil conducteur aux actions de l'UE en matière de lutte pour l'Égalité entre les sexes. Parmi les objectifs poursuivis se trouvent : mettre un terme aux violences sexistes, combattre les préjugés sexistes, garantir une Égalité de participation et de chances sur la Stratégie en faveur de l'Égalité hommes-femmes 2020-2025 marché du travail ou encore atteindre un équilibre entre hommes et femmes en matière de prise de décision et dans le domaine politique.

La Commission a proposé également une directive sur la transparence des rémunérations entre femmes et hommes, comprenant des mesures contraignantes. Ce texte est en cours de discussion au Conseil et pourrait être adopté en 2022.

En ce qui concerne **l'action extérieure de l'Union européenne**, la Commission européenne et le haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité ont présenté en novembre 2020 le nouveau plan d'action de l'UE sur l'Égalité des genres et l'émancipation des femmes dans l'action extérieure 2021–2025 (GAP III). Il vise à accélérer les progrès en matière d'émancipation des femmes et des filles, tout en sauvegardant les gains réalisés en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes tout au long des 25 années ayant suivi l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Pékin.

La France promeut en outre l'adhésion du plus grand nombre d'États à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, (« **Convention d'Istanbul** »). Elle soutient la Commission européenne, en réaffirmant l'importance qu'elle attache à une ratification de la Convention par l'Union européenne dès que possible.

Dans le monde

Le **Forum Génération Égalité**, qui s'est tenu à Paris du 30 juin au 2 juillet 2021, a été organisé par ONU Femmes et accueilli conjointement par les gouvernements de la France et du Mexique, en partenariat avec les jeunes et la société civile du monde entier. Le Forum a lancé un « plan d'accélération mondiale » quinquennal en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes qui repose sur une série d'actions concrètes, ambitieuses et transformatrices et comprend des engagements financiers pour un montant de 40 milliards de dollars.

Six « coalitions d'actions » ont été lancées à cette occasion : ces partenariats multi-acteurs, mondiaux et innovants, mobiliseront les gouvernements, la société civile, les organisations internationales et le secteur privé. La France a ainsi pris la tête de la **coalition d'action 3, « La Liberté à disposer de son corps et la santé et les droits sexuels et reproductifs »**.

Aux Nations-Unies, et pour célébrer le 20^e anniversaire de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, la France a rappelé l'importance du rôle des femmes dans le rétablissement de la paix. La France a adopté deux **Plans nationaux d'action pour la mise en œuvre de l'agenda** (pour la période 2010-2013 puis pour 2015-2018). Le troisième Plan national d'action, qui couvre la période 2021-2025, a été publié à l'occasion du Forum Génération Égalité à Paris en juillet 2021.

Lors du Sommet de l'Assemblée générale des Nations unies (AGNU) du 25 septembre 2015 à New York, 193 pays ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, articulé autour de 17 objectifs et de 169 cibles visant à mettre fin à toutes les formes de pauvreté et à lutter contre les inégalités dans un contexte de changement global. En France, ces objectifs s'expriment par la Feuille de route pour l'Agenda 2030 (2019).

L'ODD 5 « Réaliser l'Égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » concerne l'Égalité entre les femmes et les hommes et vise à mettre fin à toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes et les filles dans le monde entier. Les cibles définies concernent : la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel à la santé et aux droits sexuels et reproductifs. L'ODD 5 est abordé en interrelation avec les 16 autres Objectifs : il permet de concevoir et de mettre en œuvre toutes les politiques publiques au prisme du genre et d'encourager la mise en place de politiques dédiées à la lutte contre les inégalités qui subsistent.

En 2021, prenant acte de cette priorité nationale et des engagements de la France à l'international, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, « pilote national » interministériel désigné pour la mise en œuvre de l'ODD 5, a rendu compte en 2021 dans un **rapport national de la mise en œuvre des cibles de l'Objectif « Égalité » depuis 2015**.

LES ACTIONS de la France

La stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022

L'Égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du gouvernement français. Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) porte à l'international cet engagement dans le cadre de la diplomatie féministe. Dans son plaidoyer dans les enceintes internationales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, la France s'attache à ce que cet objectif soit intégré dans toutes les problématiques : réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, enjeux climatiques et économiques. La France s'est en outre engagée à ce que d'ici 2022, 50 % de son aide publique au développement soit affecté - via l'Agence Française de Développement - à des projets ayant pour objectif significatif ou principal l'Égalité femmes - hommes. Pour porter la diplomatie féministe, le MEAE se doit d'être exemplaire. Un plan pour l'Égalité professionnelle a été développé en 2021 et est mis en œuvre en interne. Les grands axes de la diplomatie féministe française sont décrits dans la Stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) qui comportent cinq grands objectifs et soixante-treize indicateurs pour assurer son suivi et sa redevabilité.

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) a réalisé en 2020 la première évaluation de la « diplomatie féministe » de la France. L'évaluation portait sur l'ensemble des dimensions de la politique extérieure et s'est notamment nourrie du rapport d'évaluation interne à mi-parcours de la Stratégie pour l'Égalité, élaboré par la Direction Générale de la Mondialisation avec la contribution de l'ensemble des services, des postes et des opérateurs, entre fin 2019 et mi 2020. Le 18 novembre dernier, au cours d'un événement virtuel, Madame Brigitte Grézy, présidente du Haut Conseil à l'Égalité et Madame Martine Storti, présidente de la commission « Enjeux européens et internationaux » ont remis officiellement le rapport sur la diplomatie féministe aux Ministres Jean-Yves Le Drian et Elisabeth Moreno. Le rapport propose notamment une définition du concept de « diplomatie féministe » et formule 19 recommandations pour renforcer sa mise en œuvre dans ses différents domaines d'intervention. Ces recommandations font actuellement l'objet d'un examen approfondi dans le cadre d'un groupe de travail interservices au MEAE.

Au niveau européen

La France soutient activement l'engagement en faveur de l'Égalité dans l'action extérieure de l'Union européenne. Le nouveau Plan d'Action genre de l'UE (Gender Action Plan III, GAP III), adopté en novembre 2020, est soutenu par 24 États membres de l'Union européenne. La France a activement contribué à l'élaboration de ce nouveau plan d'action qui se concentre autour de 6 priorités thématiques: 1) la lutte contre toutes les formes de violence fondée sur le genre ; 2) la promotion des droits et santé sexuels et reproductifs ; 3) le renforcement des droits économiques et sociaux et l'autonomisation des filles et des femmes ; 4) la progression d'une participation égale et du leadership ; 5) l'intégration de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité ; 6) les enjeux de transition verte et de transformation digitale.

Le troisième plan d'action de l'Union européenne propose ainsi un cadre plus ambitieux que le « GAP II » en accordant une place plus importante aux droits et santé sexuels et reproductifs, aux enjeux de genre et climat et au numérique. Il opère également un rapprochement avec l'agenda Femmes, Paix et Sécurité de l'Union européenne, lui octroyant une plus grande portée politique et intègre davantage les enjeux humanitaires, ce qui constitue un net progrès en comparaison du « GAP II ».

La France participe par ailleurs aux travaux pilotés par le Service européen d'action extérieure pour la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » au niveau européen. Une « Task force », rassemblant à échéances régulières les États membres de l'UE, des représentants des services de la Commission européenne, ainsi que de la société civile, a été constituée sous l'égide de l'Envoyée spéciale pour la Résolution 1325 et les questions de genre afin d'élaborer une Approche stratégique de l'Union européenne sur l'agenda « Femmes, paix et sécurité » ainsi qu'un plan d'action déclinant sa mise en œuvre. Les travaux sur l'Approche stratégique ont conduit aux premières Conclusions du Conseil, adoptées en novembre 2018, sur cet agenda.

Le plan d'action de l'UE, adopté le 5 juillet 2019 pour la période 2019-2024, sur « Femmes, paix et sécurité » structure l'action européenne autour de six objectifs eux-mêmes déclinés en action, réparties entre institutions européennes et États, avec des objectifs à atteindre à court, moyen et long terme :

- Participation des femmes ;
- Diffusion d'une perspective de genre dans toutes les politiques européennes ;
- Accroissement des engagements et actions politiques pour la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » aux niveaux locaux, régionaux et internationaux ;
- Prévention des violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Protection des femmes contre les violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Actions de secours et de réintégration (*relief and recovery*).

La mise en œuvre de ce plan d'action fera l'objet d'un suivi interne par les services du SEAE (Service européen pour l'action extérieure) et de la Commission européenne ainsi qu'une évaluation à mi-parcours et en fin de parcours par les États membres et le SEAE selon les mêmes modalités d'évaluation du GAP.

En outre, l'UE s'est dotée d'un nouvel instrument d'action extérieure, l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale, le NDICI-Europe dans le monde. La mise en œuvre de cet instrument devra être guidée par les principes d'Égalité de genre et d'autonomisation des femmes et des filles, ainsi que la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et la prévention de ce phénomène. Ainsi, au moins 85 % des nouvelles actions mises en œuvre au titre de l'instrument devraient avoir pour objectif principal ou significatif l'Égalité de genre, comme défini par le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'Égalité homme-femme établi par le comité d'aide au développement de l'OCDE (marqueur G1 et G2). Au moins 5 % de ces actions devraient avoir pour objectif principal l'Égalité de genre ainsi que les droits et l'autonomisation des femmes et des filles. La France a largement contribué à renforcer et à défendre des objectifs ambitieux en la matière pendant les négociations du règlement.

La France a affiché son soutien politique à l'initiative Spotlight, qui permettra à la Commission européenne de financer à hauteur de 500 millions d'euros des programmes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans les pays en développement à travers une collaboration avec le système des Nations Unies.

Enfin, plusieurs textes visent à rendre effective la parité, en renforçant notamment la conciliation des temps personnels et professionnels. Le 4 avril 2019, le Parlement européen a voté, par 490 voix sur 620, la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (UE) 2019/1158 publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 12 juillet 2019. Cette directive vise à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs qui sont parents ou qui aident un proche. Le délai de transposition de cette directive est fixé au 2 août 2022. Dans le cadre de la pandémie, le Conseil de l'Union européenne a également adopté des Conclusions sur le télétravail et des Conclusions sur l'impact socio-économique de la Covid-19 sur l'Égalité de genre en juin 2021 afin de souligner les risques accrus pour les femmes et d'appeler à une protection dans ce cadre.

La France est en outre attentive à ce que les négociations relatives à la future Directive salaire minimum prennent en compte les enjeux d'Égalité femmes-hommes et permettent son renforcement. La France soutient également l'initiative de la Commission visant à renforcer la présence des femmes dans les Conseils d'administration (Women on boards) ainsi que celle relative à la transparence salariale.

En mars 2020, la Commission européenne a également dévoilé sa stratégie en faveur de l'Égalité femmes-hommes qui s'étend sur la période 2020-2025. Cette stratégie traite de différentes thématiques clés telles que les violences de genre, les stéréotypes sexistes, les inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle, le leadership des femmes, etc.

Action multilatérale

La France mène une action de plaidoyer international en faveur des droits des femmes dans les organisations multilatérales, aussi bien au sein de l'ONU (Conseil de sécurité, Assemblée générale, Conseil des droits de l'Homme, Commission sur la condition des femmes, Commission pour la population et le développement, ECOSOC, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et au sein des conseils d'administrations des agences onusiennes comme ONU FEMMES, UNFPA, UNICEF ou CCNUCC) qu'au sein de l'UE, du Conseil de l'Europe, de l'OIF, de l'OSCE, de l'Union africaine, lors du suivi des plans d'action des Conférences du Caire et de Pékin, ou dans le cadre de la Banque mondiale ou du Fonds Mondial de lutte contre le VIH, la tuberculose et le paludisme. Depuis 2006, la France présente, conjointement avec les Pays-Bas, une résolution biennale sur la lutte contre les violences faites aux femmes à l'Assemblée générale des Nations unies – la dernière ayant été adoptée en 2020. Ces résolutions biennales ont notamment permis d'introduire pour la première fois une qualification du harcèlement sexuel comme une forme de violence sexiste et sexuelle.

La promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes est également mise à l'agenda du G7 et du G20. En 2019, dans le cadre de la présidence française du G7, le président de la République a fait de l'Égalité entre les femmes et les hommes un thème de travail prioritaire. A ce titre, la France a proposé aux pays du G7 d'adopter plusieurs initiatives telles que le Partenariat de Biarritz visant à former une coalition d'États s'engageant à adopter au moins une loi en faveur de l'Égalité femmes-hommes. Depuis, la France continue de mener des actions de mobilisation auprès de ses partenaires pour qu'ils adhèrent au Partenariat de Biarritz. L'Espagne et l'Ukraine ont ainsi rejoint le Partenariat de Biarritz en 2020.

Lors de la présidence française du G7, la France ainsi que plusieurs pays du G7 se sont engagés à apporter un soutien financier au Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits portés par les Prix Nobel de la Paix 2018, le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad. Plusieurs pays du G7 dont la France se sont également engagés à contribuer à l'initiative AFAWA (Affirmative Finance Action for Women in Africa) portée par la Banque Africaine de Développement (BAD) et qui a pour but de favoriser l'accès des femmes entrepreneures africaines aux financements.

Par ailleurs, dans le cadre de ses présidences concomitantes du G7 et du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe en 2019, la France a promu l'adhésion du plus grand nombre d'États à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul ». Dans le cadre de cette campagne, l'Irlande a ratifié la Convention le 8 mars 2019.

En marge de la présidence française du G7 en 2019, un « Prix Simone Veil de la République Française » a été créé afin de récompenser l'action des défenseuses et défenseurs des droits des femmes dans le monde. Le prix avait été re-

mis en 2019 par le président de la République à Aissa Doumara, activiste camerounaise engagée pour l'accompagnement et la réinsertion des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles et d'extrémisme violent. En 2020, le Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, Jean-Yves Le Drian, a remis le prix au collectif équatorien « Vivas Nos Queremos » qui milite pour la dépénalisation de l'avortement et contre les violences faites aux femmes et aux filles, en particulier les féminicides. Le 8 mars 2021, le Ministre a remis le prix à Habiba Sarabi, ancienne ministre en charge de la condition féminine et première femme nommée gouverneure d'une province en Afghanistan, engagée en particulier pour l'éducation des filles.

Par ailleurs, l'engagement du président de la République de faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes une grande cause internationale s'est traduit en 2021 par l'accueil en France du Forum Génération Égalité (FGE), organisé en coprésidence avec le Mexique et sous l'égide d'ONU Femmes. Réunissant pendant trois jours en format hybride virtuel/physique plus de 50 000 féministes du monde entier, le FGE a représenté une mobilisation historique pour les droits des femmes et des filles, vingt-six ans après la Conférence de Pékin en 1995. Près de 40 milliards de dollars d'engagements ont été réunis pour faire avancer l'Égalité de genre d'ici 2026. Plusieurs États ont pris des engagements très ambitieux pour les cinq prochaines années, à l'instar du Canada qui investit 200 millions de dollars dans une alliance dédiée à la reconnaissance du travail de soin non rémunéré (généralement exercé par les femmes), ou du Kenya qui lance une feuille de route ambitieuse pour lutter contre les violences de genre. La Commission européenne s'est engagée à adopter une nouvelle législation pour lutter contre ces violences. La Fondation Gates mobilisera 2 milliards de dollars pour l'autonomisation économique des femmes et les droits et santé sexuels et reproductifs et la Banque mondiale investira 10 milliards de dollars en faveur de l'Égalité de genre d'ici 2023 dans les pays d'Afrique subsaharienne.

La France, en tant que championne de la coalition sur les droits et la santé sexuels et reproductifs (DSSR), mobilisera quant à elle 400 millions d'euros sur cinq ans: 100 millions pour améliorer l'accès des femmes à la contraception, à l'avortement sécurisé, et pour l'éducation à la sexualité (dont 90 millions d'euros au programme des Nations unies UNFPA Supplies - pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes) ; 50 millions d'euros pour le Fonds français Muskoka, centré sur la santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et de l'adolescent ; et 250 millions d'euros d'engagements bilatéraux de l'AFD pour les droits et santé sexuels et reproductifs DSSR au cours des 5 prochaines années. La France a également annoncé qu'elle mobilisera 333 millions d'euros pour financer le partenariat mondial sur l'Éducation dont la moitié sera consacrée à l'Égalité de genre dans l'éducation. Enfin, la France a annoncé son troisième plan national d'action sur le sujet « Femmes, Paix et Sécurité », et a lancé plusieurs initiatives phares dans le domaine de la protection des défenseuses des droits et pour renforcer l'Égalité de genre dans les milieux du sport et de la culture.

Au niveau de la lutte contre les changements climatiques, la France agit sur l'amélioration et la cohérence des décisions et mandats en matière d'Égalité des sexes au titre de la CCNUCC, la mise en œuvre du programme de travail de Lima (2014) sur l'Égalité des sexes et d'un nouveau plan d'action sur le genre, qui a été adopté à la COP 25 à Madrid.

Enfin, la France participe au groupe d'experts genre de l'UE ainsi qu'à celui du Comité d'aide au développement de l'OCDE (GENDERNET), et au groupe informel des pays partenaires et affinitaires sur les droits reproductifs et sexuels (Nexus DSSR).

Action bilatérale

La Stratégie promeut également le renforcement du dialogue bilatéral sur la question du genre en lien étroit avec les postes, les directions, les ministères concernés sous forme de cadres de concertation avec les partenaires de l'action extérieure, les opérateurs dont l'AFD et ses agences, les délégations de l'UE, les autorités nationales en charge du genre ainsi que les organisations de la société civile (objectif 2).

Ce dialogue se renforce d'année en année et des efforts sont faits pour le généraliser quelle que soient les régions du monde tout en tenant compte des différents contextes. Pour systématiser cet effort d'ici 2022, les postes sont encouragés à mobiliser les moyens et outils à disposition notamment : (i) l'inscription des enjeux de genre dans les sujets abordés par les Ambassadrices et les Ambassadeurs dans le cadre des rencontres bilatérales avec les autorités des pays partenaires. A noter que les plans d'action des ambassades doivent désormais comporter systématiquement des éléments

ments sur l'Égalité entre les femmes et les hommes et que tous les postes sont tenus de nommer une référente ou un référent Égalité et de se doter d'une feuille de route sur ce sujet ; (ii) l'augmentation du nombre d'événements publics et de projets en faveur de l'Égalité (projets de coopération, événements culturels, débats d'idées...).

Ce dialogue est d'autant plus efficace que la culture institutionnelle (objectif 1) du MEAE et de ses opérateurs est renforcée.

En 2021, le plan « Égalité professionnelle » est entré en vigueur afin de renforcer la dimension interne de l'Égalité entre les femmes et les hommes. L'ensemble des directions en administration centrale et des postes sont en cours d'actualisation de leur feuille de route pour l'Égalité afin d'intégrer pleinement cette dimension au regard des 5 grands axes prioritaires. Entre 2021, on compte 21 directions dotées d'une feuille de route pour l'Égalité en administration centrale, contre 14 en 2021, soit près de 90%. Les postes procèdent également à l'actualisation de leur feuille de route au cours de l'année 2021. De plus, les correspondants, points focaux et points contacts Égalité sont devenus un seul et unique réseau de « référentes et référents Égalité » lors du comité de pilotage de la Stratégie de décembre 2020. La lettre de mission a été revue, actualisée et partagée à l'ensemble des référentes et référents en mai 2021. L'idée étant de simplifier l'identification de ces agents et d'intégrer également les objectifs du plan pour l'Égalité professionnelle dans la lettre de mission qui compte désormais une dimension interne et une dimension externe. Ce réseau a bénéficié de 4 webinaires au cours des 10 derniers mois, organisés par la sous-direction du développement humain. D'autres webinaires seront organisés dans les prochains mois et un suivi rapproché de l'actualisation des feuilles de route et de la nouvelle lettre de mission des référents sera réalisé.

Les opérateurs, pour la première fois sont pleinement concernés par les objectifs de la Stratégie. Ils sont ainsi encouragés à poursuivre l'intégration de l'Égalité femmes-hommes dans leurs stratégies et actions en 2021. Ils participent aux comités de pilotage de la Stratégie et présentent leurs avancées et initiatives phares. En 2021, Expertise France s'est par exemple dotée d'une nouvelle feuille de route ambitieuse pour 2020-2022 se déclinant en 13 mesures. L'AFD a de son côté renforcé son dispositif de formation sur l'Égalité entre les femmes et les hommes avec 4 produits de formation. Il s'agit notamment d'une formation des nouveaux arrivants, de webinaires pour accompagner les équipes opérationnelles, de formations à l'attention des directeurs et directrices d'agence et d'un séminaire d'approfondissement et de retour d'expérience pour les référents sectoriels. De plus, un nouvel accord 2021-2023 prévoit au moins 40% de femmes en expatriation et en management stratégique et d'agence et au moins 50% en management de proximité.

Les efforts de formation et de sensibilisation vont se poursuivre en 2021 et 2022 au sein du MEAE comme chez les opérateurs, notamment avec le lancement du MOOC « genre et développement », initiative conjointe du MEAE, d'Expertise France et de l'AFD. Ce lancement est prévu fin 2021 et comptera 10 modules pour plus de 10 heures de formation.

L'augmentation et l'amélioration de la prise en compte de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide publique au développement constitue également un axe de la Stratégie (objectif 3 et 4) et un levier majeur dans le dialogue bilatéral.

Le Comité d'aide au développement de l'OCDE a publié en mars 2021 les chiffres de l'APD de ses États membres pour l'année 2019. En moyenne pour les années 2018 et 2019, sur les projets dont le genre est l'objectif significatif (marqueur CAD 1) ou principal (marqueur CAD 2), la France se situe à 32% (19% en 2018 et 39% en 2019). Bien que la tendance soit à la progression entre 2018 et 2019, la France se situe sous la moyenne des pays membres qui est à 45%, et occupe la 4^e place du classement en partant de la fin, avant le Portugal, les États-Unis et la Pologne. Plus spécifiquement, sur le CAD 2, la France se situe à 4%, sous la moyenne qui est de 5%^[1].

En 2021, l'instrument des FSPI/PISCCA a été et restera en 2022 particulièrement mobilisé pour soutenir des projets dédiés aux droits des filles et des femmes et à l'Égalité entre les femmes et hommes portés par des organisations féministes de la société civile des pays partenaires de la politique de développement et de solidarité internationale de la France, notamment dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF). En 2021, près de 75% des crédits accordés pour les projets 2021 ont été dédiés à des projets marqueur genre 1 et 2 (dont 27,5% pour les projets marqueur genre 2). La cible initiale fixée dans le cadre du FSOF pour 2021 était de 5M€ à allouer aux projets

dédiés à cette thématique et soutenus par les organisations féministes ; celle-ci a largement été dépassée avec un montant de **9,1M€** pour 27 projets validés.

Ce fonds décline de façon opérationnelle l'engagement pris par le président de la République envers les organisations féministes de la société civile. Lancé le 15 juillet 2020 et co-piloté par le MEAE et l'Agence française de développement (AFD), il a vocation à mobiliser pendant 3 ans (2020-2022), 120 millions d'euros pour financer les activités des mouvements féministes dans le monde à travers trois canaux de financement : l'instrument FSPI/PISCCA ainsi que deux canaux de financement de l'AFD. Le FSOF est destiné aux organisations locales agissant en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes, des droits des femmes et des filles et des enjeux de genre. Les premiers projets soutenus ont été mis en valeur lors du Forum Génération Égalité, grand rendez-vous international dédié aux droits des femmes et à l'Égalité.

Plus généralement, en 2021, dans le cadre de la campagne FSPI, près de 75% des crédits ont été dédiés à des projets portant le marqueur genre 1 ou 2 (dont 27,5% pour les projets marqueur genre 2).

Le groupe agence française de développement (AFD) a poursuivi ses efforts pour atteindre les trois objectifs ambitieux sur le genre, fixés par le contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022 en cours d'adoption. Ainsi, 438 millions d'euros de prêts et subventions^[2] dans les États étrangers ont été totalement consacrés aux inégalités femmes-hommes en 2020 (marqueur CAD 2 de l'OCDE), dans l'objectif de s'efforcer à atteindre 700 M€^[3] par an à l'horizon 2022 en lien avec la stratégie française. Parmi ces financements, une partie des subventions est dédiée au genre (voir plus bas, « ACTION 2. 2. Dons projets financés par l'AFD »). Par ailleurs 67% du volume d'activité octroyé^[4] par l'AFD a présenté un co-bénéfice pour le genre, ce qui signifie qu'au moins une composante des projets était en faveur de la baisse des inégalités femmes-hommes (« CAD 1 et 2 »). Ces résultats montrent les efforts de l'AFD pour intégrer des composantes « genre » dans la plupart de ses projets. Ils se traduiront en aide publique au développement « genrée » dans le temps, au fur et à mesure des décaissements^[5].

Le « pôle genre », au sein de la Division « Lien Social » de l'Agence, a ainsi été créé en 2019 avec l'ambition d'accompagner ces objectifs et de faciliter l'engagement des équipes sur le terrain et au siège pour augmenter le nombre de projet en faveur de l'Égalité de genre. Ce pôle met en œuvre le plan d'action Égalité femmes-hommes 2019-2022 de l'Agence qui repose sur le triptyque (1) promouvoir l'éducation et la santé pour toutes les femmes et les filles, (2) protéger les femmes et les filles contre toutes les formes de violences, et (3) émanciper les femmes et les filles.

Enfin, en matière de renforcement des liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes (objectif 5 de la stratégie), de nombreuses avancées sont à noter pour l'année 2021. D'abord à travers le Forum Génération Égalité qui, de par sa dimension partenariale, a été une occasion unique de mobiliser un large réseau d'organisations de la société civile à travers le monde ainsi que des membres du secteur privé en faveur de l'Égalité femmes-hommes. Il est à noter également, un renforcement des échanges avec la société civile française (Coordination Sud et la Plateforme Genre et Développement entre autres) et des pays partenaires notamment dans le cadre du FSOF. En effet, le cadre stratégique de ce fonds a été co-construit avec les PSC elles-mêmes et de marquer ainsi une nouvelle façon de travailler avec ces organisations. Des ateliers de travail ont notamment eu lieu sur plusieurs mois afin de s'assurer de la production d'un document consensuel permettant de tirer le meilleur parti de ce fonds à destination des organisations féministes.

OBJECTIF DPT-49**Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises****INDICATEUR P185-12112-15008****Attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	52,6	53,2	Sans objet	53	53	53

Précisions méthodologiques**Sous-indicateur 6 : «Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »**

Sources des données : Données fournies par le département des études statistiques du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation MESRI (DGESIP/DGRI/SIES, DEPP) / Systèmes d'information SISE et Scolarité. Données publiées dans le rapport des Repères et références statistiques (RERS) de la DEPP direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance et du SD-SIES (Sous-direction des systèmes d'information et des études chiffrées).

Périmètre : Le périmètre concerné par cet indicateur est restreint aux universités et non à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

Cet indicateur n'offre qu'une tendance générale et ne permet pas d'obtenir des distinctions par zone géographique ou par type de formation. Les données pour l'année N sont obtenues en année N+1.

Sous-indicateur 7 : « Part des bourses du gouvernement français attribuées à des femmes »

Sources des données : Système d'information de Campus France.

Périmètre : L'ensemble des bourses du gouvernement français programmé par la DGM sur le P185.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**« Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »**

En 2019-2020, la part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités représentait 53,2 %. Le maintien de cette proportion, qui se rapproche d'une parité complète, est souhaité à l'horizon 2023. La prévision actualisée pour 2020-2021 se stabilise ainsi à 53 %.

Une analyse plus fine serait à envisager, notamment par l'obtention des données chiffrées en fonction des zones géographiques de provenance et des filières de formation choisies par les étudiantes étrangères en mobilité internationale, afin d'identifier de potentiels écarts par pays ou selon les types de formation.

Afin de veiller au maintien d'une part importante des femmes parmi les étudiants étrangers effectuant des mobilités, notamment dans des pays et dans certaines filières où des écarts plus importants seraient constatés, des actions de promotion en lien avec les espaces Campus France ciblés pourront être renforcées et des actions en concertation avec les conférences et les établissements pourront être menées en parallèle. Une attention pourra enfin être portée à l'évolution de l'indicateur dans la continuité des différentes phases de candidatures, d'admission et d'inscription des étudiantes, notamment grâce aux statistiques obtenues à travers la plateforme Études en France.

Cet indicateur sera utilisé dans les actions de pilotage de la politique de promotion réalisée au sein des espaces Campus France et figure également dans les orientations du COM de Campus France.

« Part des bourses du gouvernement français attribuées à des femmes »

Cette année encore, une quasi parité est maintenue dans les bourses du gouvernement français. Alors que le pilotage du dispositif des bourses incite les postes à prendre en compte le marqueur genre, celui-ci est intégré dans l'ensemble des processus de sélection des programmes centraux. Les actions qui, dans le cadre du COM, seront menées en faveur de la mobilité des étudiantes appuieront ce pilotage spécifique sur les bourses en favorisant la constitution d'un

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PROMOUVOIR LES DROITS DES FEMMES À L'INTERNATIONAL

vivier féminin de candidates plus important, y compris en Afrique et dans les filières scientifiques où elles sont structurellement moins nombreuses. Sur la base de ces actions, l'objectif poursuivi est celui de la parité complète (50 %).

OBJECTIF DPT-50

Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"

INDICATEUR P209-12573-14946

Part des crédits bilatéraux du programme et des taxes dédiés aux priorités du CICID

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des crédits bilatéraux pour l'Égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	24,9	35,9	38,2	34,3	32,9	38

Précisions méthodologiques

Sources des données: MEAE – Données budgétaires du tendancier du P209 ; OCDE – données d'APD (base SNPC).

Au moment de la rédaction de ce PAP, seules des données provisoires d'APD 2020 sont disponibles pour le MEAE et l'AFD. Les données d'APD sont extrapolées sur les données budgétaires du tendancier du P209.

Chaque indicateur se calcule comme suit :

- Dans les données d'APD, calcul de la part du secteur CICID ou du marqueur CAD dans :
 - L'APD en don-projet déclarée par l'AFD
 - L'APD bilatérale déclarée par le MEAE sur le P209
- Ces pourcentages sont rapportés aux données du tendancier du P209, respectivement sur :
 - Les CP de l'enveloppe « don-projet AFD » (OB 3)
 - Les CP bilatéraux du P209 déclarés en APD par le MEAE
- Les montants obtenus sont additionnés pour obtenir le montant total (estimé) des crédits bilatéraux du P209 dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD.
- Calcul de la part de ces montants dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD sur l'APD bilatérale du P209 (tendancier).

Périmètre : P209. A partir de 2019, le FSD ne finance globalement plus d'aide bilatérale mais en 2020 il a toutefois financé, à titre exceptionnel, une partie de l'aide projet AFD.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En accord avec les orientations du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) de février 2018, et conformément à la loi de programmation n° 2021-1031 du 4 août 2021 relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales, la part des crédits bilatéraux du programme 209 est en hausse (+27 % entre 2021 et 2022). En revanche, si ce volume global sur les 5 priorités du CICID est en augmentation, la proportion de l'aide consacrée à certains secteurs (éducation, climat, Égalité femmes-hommes, notamment) a baissé au bénéfice de l'effort considérable de la France en matière de santé dans le contexte de la pandémie. La forte augmentation de la part des crédits bilatéraux en matière de santé en 2021 (+7,6 % par rapport à 2020) dans le cadre de la réponse à la crise de la covid-19, impacte par ailleurs la ventilation de la part des crédits bilatéraux des autres secteurs prioritaires en 2021 et 2022 et induit des effets trompe-l'œil sur l'indicateur ci-dessous.

La part des crédits bilatéraux pour l'Égalité femmes/hommes devrait s'élever à 34,3% en 2021, légèrement au-dessous de la prévision initiale (-4%).

Le CICID de février 2018 a rappelé que « l'Égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat et constitue un principe directeur et transversal de l'action extérieure de la France ». Conformément aux conclusions du CICID reprises dans la stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), la France s'est engagée à poursuivre ses efforts au cours des prochaines années puisque 100 % des

projets de l'AFD seront marqués selon le marqueur « genre » de l'OCDE et 50 % des volumes annuels d'engagements de l'AFD auront un objectif genre principal ou significatif à horizon 2022. **Cela portera ainsi la part des crédits bilatéraux pour l'Égalité femmes/hommes à 35% en 2022 (+1% par rapport à 2021).**

OBJECTIF DPT-51

Assurer la part des versements du FED pour le sujet Égalité femmes hommes

INDICATEUR P209-12574-14951

Part des versements du FED sur les priorités stratégiques françaises

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part des versements du FED pour l'Égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	24,13	28,9	20	19	24,01	17

Précisions méthodologiques

Sources des données : Commission européenne, DG DEVCO, Unité R1 – Planning, Budget, Reporting.

Les prévisions actualisées 2021 correspondent aux estimations de la Commission européenne par rapport aux données disponibles en juillet 2021. Il s'agit donc de montants indicatifs. La Commission n'étant pas en mesure de communiquer ses estimations pour 2022, les données indiquées pour les prévisions 2022 correspondent à la moyenne des trois dernières années (2019-2020-2021).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2021, la part des versements du FED pour le sujet Égalité femmes-hommes devrait s'élever à 19%, en diminution par rapport à la réalisation 2020 et les prévisions 2021. Ces sujets restent majoritairement abordés de manière transversale dans des programmes dédiés à d'autres secteurs.

Parmi les versements réalisés en 2021, on peut noter le soutien à la santé sexuelle et reproductive, le soutien aux organisations des droits des femmes ou encore le planning familial. Les premiers pays bénéficiaires sont le Soudan du Sud, le Burkina Faso, le Cameroun et le Bénin.

OBJECTIF DPT-52

Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD

INDICATEUR P105-7-15026

Accroître la sécurité de la France au travers de celle de nos partenaires

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Part de femmes participant aux formations	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Non déterminé	2,16	2,50

Précisions méthodologiques

Source des données : DCSD (Direction de la coopération de sécurité et de défense).

Mode de calcul : « Part des femmes participant aux formations » = Nombre de femmes participant aux formations rapporté au nombre total de personnes formées, que les formations ou stages aient lieu en France (Centres de formation du MINARM ou du MININT) ou à l'étranger (ENVR).

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans le cadre de l'appui à la mise en œuvre de la stratégie de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, cette direction a souhaité se doter d'un indicateur permettant de mesurer la part des femmes bénéficiant d'une formation ou d'un stage financée par la DCSD.

L'objectif à atteindre est une hausse progressive de ce taux à partir d'un point bas qui s'explique essentiellement par la faible représentation des femmes au sein des structures de Défense, de sécurité intérieure ou de protection civile de nombreux États partenaires.

La prévision pour 2022 est de 2,16 % et la cible 2023 de 2,50 %, cette direction cherchant à encourager les États partenaires à présenter la candidature de femmes au titre des formations financées par cette direction.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P159 – Expertise, information géographique et météorologie	27 000	27 000	27 000	27 000	40 800	40 800
P138 – Emploi outre-mer	365 411	365 411	365 411	365 411		
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes					22 311 000	22 311 000
P123 – Conditions de vie outre-mer	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000
P110 – Aide économique et financière au développement	350 402 950	137 531 494	497 700 000	165 243 372	695 530 604	192 846 618
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	255 750 641	152 750 641	314 463 270	180 463 270	324 615 646	177 365 646
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	352 259	352 259	442 242	442 242	442 242	442 242
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables			996 528	996 528	1 011 522	1 011 522
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	49 018	49 018	79 310	79 310	80 000	80 000
Total	1 014 452 639	695 393 513	1 627 725 255	1 153 769 739	1 965 941 480	1 316 137 880

AUTRES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

P219 Sport

P163 Jeunesse et vie associative

P166 Justice judiciaire

P230 Vie de l'élève

P203 Infrastructures et services de transports

P129 Coordination du travail gouvernemental

P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles

P613 Soutien aux prestations de l'aviation civile

P361 Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

P131 Création

P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

P205 Affaires maritimes

P102 Accès et retour à l'emploi

P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

P109 Aide à l'accès au logement

P151 Français à l'étranger et affaires consulaires

PRÉSENTATION DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

P137 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes	36 776 671	36 513 381	48 695 581	41 495 581	47 388 581	50 609 403

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été érigée au rang de grande cause nationale du quinquennat, portée au plus haut niveau par le Président de la République qui a concrétisé cette volonté par les mesures annoncées lors de la Journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes le 25 novembre 2017, et par le Premier ministre en mobilisant l'ensemble du gouvernement lors du comité interministériel de l'Égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le 8 mars 2018. En dépit de réelles et substantielles avancées, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent : violences au sein du couple (une femme décède tous les trois jours, victime de son partenaire ou ex-partenaire), dans l'espace public ou au travail, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, écart salarial persistant, précarité des femmes, notamment en situation de monoparentalité et parité politique encore fragile (seulement 20% de femmes maires depuis juin 2020).

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes inscrit son action autour de trois axes d'intervention prioritaires :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'Égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes ;
- l'accès aux droits et la diffusion de la culture de l'Égalité.

En 2022, le budget du programme 137 s'élèvera à 47,4 M€ en AE, et à 50,6 M€ en CP, soit une augmentation de 9,1 M€ et de près de 22 % par rapport à la LFI de 2021, faisant suite à une augmentation de 37 % en 2021 par rapport à la LFI 2020. Par la continuation de cet effort budgétaire sans précédent, l'État porte les engagements de la grande cause en renforçant significativement son action sur :

- La prévention et l'intervention contre les violences faites aux femmes par le développement de l'offre d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes et la prise en charge des auteurs de violences conjugales
- L'insertion professionnelle des femmes, notamment par la création d'entreprises et le développement de la mixité des métiers.
- La réponse aux besoins d'accueil, d'information, d'orientation des femmes par le développement de lieux d'accueil de proximité sur l'ensemble du territoire national dont l'outre-mer ;

L'ensemble des actions portées par le programme sont conduites dans le cadre de partenariats. Les crédits d'intervention du programme « Égalité entre les femmes et les hommes » ont vocation à servir de levier en engageant différents acteurs et financements nationaux et locaux.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes constitue une priorité du Président de la République et de son gouvernement, s'inscrivant dans le cadre de la grande cause du quinquennat en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Cette priorité s'est notamment concrétisée au cours des trois dernières années par la **loi n° 2018-703 du 3 août 2018** relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, par les mesures adoptées lors du Grenelle contre les violences conjugales dont découlent l'adoption des lois du 29 décembre 2019 et du 31 juillet 2020 renforçant la prévention mais également la répression à l'encontre des actes de violences au sein du couple.

En 2020, la crise sanitaire Covid 19 et le contexte très particulier du confinement, avec un risque redoublé d'exposition à des violences conjugales, avait donné lieu au lancement et à la mise en œuvre de mesures nouvelles de prévention et de lutte contre les violences. Certaines de ces mesures ont été pérennisées à partir de 2021 : points d'accueil dans des centres commerciaux pour permettre aux femmes victimes de violence de se signaler et de s'informer, numéro d'écoute d'auteurs de violence afin de prévenir le passage à l'acte ou la récurrence, plate-forme d'orientation vers un hébergement d'urgence afin de faciliter l'éviction des conjoints violents, en subsidiarité de l'hébergement de droit commun

En outre, en 2021 :

- La plateforme d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences « 3919 » a été déployée H24, avec meilleure accessibilité aux femmes des territoires ultramarins et des femmes en situation de handicap.
- L'ouverture de 12 nouveaux centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA) est venue compléter les 18 centres déjà créés en 2020.

Afin de consolider ces efforts, le ministère en charge de l'Égalité bénéficiera en 2022 d'une de plus de 9 millions d'euros supplémentaires, représentant une augmentation de 22%. Plusieurs dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes sont concernés par cet abondement financier :

- Les LEAO et les accueils de jour dont la gouvernance locale et nationale sera révisée afin de gagner en efficacité et en visibilité auprès des femmes
- Le développement de la mise en sécurité des victimes dans les situations d'urgence
- La montée en charge des trente Centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA) désormais en activité et la poursuite de la mise en place d'une coordination interne à ce réseau ;

L'Égalité PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMIE économique des femmes

L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique. Cette autonomie économique des femmes s'appuie sur les progrès à poursuivre en matière d'Égalité salariale entre les femmes et les hommes. La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a permis, avec l'Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats autour de 5 grands objectifs à la fois réalistes et ambitieux : la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparable ; la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ; la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes ; toutes les salariées aug-

mentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence, au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Il s'agira en 2022 de continuer à mieux faire connaître l'Index, tant auprès des chefs d'entreprises que des salariés afin qu'ils en saisissent toute la portée pour leur entreprise et d'accompagner les entreprises à améliorer leur résultat. Un meilleur accès des femmes aux fonctions dirigeantes sera aussi visé.

Le ministère en charge de l'Égalité donnera une nouvelle dimension au label Égalité en l'ouvrant à de nouveaux champs d'intervention. En lien avec toutes les parties prenantes, il mettra en application en 2022 une réforme du label Égalité pour réinterroger ses critères d'attribution ainsi que le contenu du cahier des charges en intégrant de nouvelles thématiques comme : les salariés aidants, l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement, les nouveaux modes d'organisation du travail, la prise en compte des violences conjugales etc.

La crise sanitaire qu'a connue le pays en 2020 a mis en lumière la répartition sexuée des métiers dans la sphère professionnelle, et la part importante des femmes dans des métiers insuffisamment valorisés socialement et financièrement. Le ministère de l'Égalité contribuera aux actions conduites par le gouvernement qui a engagé un processus de valorisation des professions du soin avec le Ségur de la santé.

En 2022, le ministère en charge de l'Égalité renforcera le volet mixité des métiers, exemple : dans les métiers du numérique, et le soutien à l'entrepreneuriat des femmes, avec notamment la consolidation, voire le développement d'aides au financement ciblées pour les femmes entrepreneures (fonds garantie Égalité femmes, clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent, sites de *crowdfunding* pour les femmes entrepreneurs etc.), de dispositifs d'accompagnement ou de mentorat adaptés aux besoins spécifiques des femmes créatrices d'entreprises (une expérimentation étant en cours avec BPI France), ainsi que l'amplification de l'appel à projets en faveur de l'autonomie et de l'insertion professionnelle des femmes.

L'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi, dont les femmes cheffes de familles monoparentales, constitue également une des priorités majeures pour le ministère en charge de l'Égalité.

En 2022, un effort particulier sera fait en direction de ces femmes, en lien avec Pôle emploi et la CNAF afin qu'elles puissent plus rapidement retrouver le chemin de l'insertion professionnelle : réforme du versement des pensions alimentaires pour les familles monoparentales, développement des crèches à vocation sociale (crèche AVIP), mobilisation accrue des Bureaux d'accompagnement et d'insertion vers l'emploi (BAIE) qui feront l'objet d'une réforme structurale au sein de certains Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) et bénéficieront d'un soutien financier additionnel dans cet objectif.

L'ACCÈS AUX DROITS ET LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ.

Les actions d'information en matière de droit civil, de droit du travail, de droit à la contraception et à l'IVG, de prévention et de lutte contre les violences et la prostitution, de mixité des métiers et d'autonomie économique... bénéficient de financement du programme 137 au travers de conventions partenariales DGCS-SDFE/Associations nationales ou locales. A cet égard, depuis 2020, 18 CPO ont été signées avec les principaux réseaux associatifs du secteur droits des femmes tel que la Fédération nationale des Centres d'information des femmes et des familles, le Mouvement français pour le planning familial...

En 2022, ce soutien sera accru grâce au financement d'appels à projets, à la création de permanences d'information itinérantes et de dispositifs d'accompagnement des femmes les plus fragiles. De même, l'accès à l'exercice des droits des femmes en matière de contraception et d'avortement sera renforcé grâce à des crédits supplémentaires alloués aux Espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS, ex EICCF), ainsi que pour la conduite d'une mission visant à rendre plus efficient et plus visibles ces structures sur l'ensemble du territoire.

Plus largement, la diffusion de la culture de l'Égalité entre femmes et hommes sera réaffirmée et ceci dès le plus jeune âge et auprès de l'ensemble de la société française, au travers de multiples actions de sensibilisation : actions menées au sein de l'Éducation nationale lors du choix de l'orientation scolaire afin que les filles ne soient pas cantonnées à un

nombre restreint de métiers, sur le respect de l'autre, l'Égalité entre filles et garçons, l'éducation à la sexualité, la lutte contre les diverses formes de violences et notamment le cyber harcèlement mais également dans le cadre **du Service National Universel (SNU)** avec l'introduction de la thématique de l'Égalité femme /homme dans le module « *Citoyenneté et institution* ».

Si les actions en faveur de la culture de l'Égalité entre femmes et hommes seront poursuivies dans tous les secteurs de la vie économique et culturelle au travers de travaux menés en commun avec les associations et les professionnels sectoriels (exemple : Charte pour les femmes dans les médias) et d'attribution de subventions de fonctionnement ou sur projets, un effort particulier est produit depuis 2021 dans le domaine des sports avec la création d'un label « Égalité femmes/hommes », dans le cadre du programme national « Héritage 2024 », visant à faire des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 les premiers jeux égalitaires.

Les thématiques relatives aux enjeux de l'Égalité femmes-hommes sont désormais pleinement inscrites parmi les objectifs de l'État et des collectivités territoriales tant pour l'outre-mer dans les **contrats de convergence et de transformation pour l'outre-mer que dans les mandats contractuels en cours de négociation entre l'État et les régions dans le cadre des CPER 2021-2027**. Quatre priorités ont ainsi été retenues : observer son territoire et évaluer les politiques publiques à l'aune de l'Égalité entre les femmes et les hommes, lever les freins à la place des femmes dans la sphère économique et l'emploi, faire des grands projets structurants des leviers de l'Égalité femmes-hommes, lutter contre les violences faites aux femmes et prévenir les passages à l'acte violent par une meilleure prise en charge des auteurs de ces violences (CPCA).

La Commission européenne a présenté, le 5 mars 2020, sa nouvelle « Stratégie en faveur de l'Égalité entre les hommes et les femmes en Europe 2020-2025 ». Celle-ci définit des mesures clés pour les cinq prochaines années et s'engage à veiller à ce que la Commission intègre une perspective d'Égalité dans tous les domaines d'action de l'UE. Favorable à cette stratégie, en décembre 2019, la France a rejoint l'« Initiative de Stockholm » en signant avec neuf de ses homologues européens une déclaration à l'intention de la nouvelle Commission européenne l'invitant à discuter des moyens de garantir l'intégration d'une perspective d'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des politiques de l'UE et de renforcer durablement l'intégration de la dimension de genre dans l'UE lors des prochaines présidences. La présidence française de l'Union européenne en 2022 sera l'occasion de porter au niveau européen avec les autres États membres les sujets d'Égalité avec notamment la réunion des ministres de l'Égalité et les travaux engagés avec le trio des Présidences.

Après une précédente expérimentation menée sur le budget intégrant l'Égalité (BIE), une nouvelle étape est franchie pour la période 2021-2022, toujours pilotée par la direction du Budget et le Service des droits des femmes et de l'Égalité de la direction générale de la Cohésion sociale, avec la mise en place d'un groupe pilote de ministères permettant d'étendre le périmètre de cette démarche. En effet, il est désormais proposé de travailler à l'échelle de plusieurs programmes budgétaires sélectionnés dans le cadre de la préparation du PLF 2023. Il s'agit ainsi de prendre en compte la problématique de l'Égalité entre les femmes et les hommes lors des choix budgétaires, ainsi que d'analyser l'impact de toutes les actions publiques sur chacun des sexes grâce à des indicateurs de performance améliorés et genrés, lorsqu'ils visent des publics déterminés. Dès lors, il sera possible de mesurer l'impact réel de l'action publique sur l'avancée, ou le recul, de l'Égalité entre les femmes et les hommes, voire la persistance d'inégalités systémiques, grâce à ce nouvel outil d'évaluation et de pilotage des politiques publiques transversales portées par le gouvernement.

En termes de pilotage, le ministère en charge de l'Égalité s'appuie au principal sur la Direction générale de la cohésion sociale et en son sein plus particulièrement sur le Service des droits des femmes et de l'Égalité ainsi que sur le réseau territorial des droits des femmes, placé sous l'autorité des préfets. Ces services coordonnent et animent la déclinaison locale des politiques nationales et mettent en place des mesures adaptées aux besoins locaux. Pour ce faire, ils mobilisent différents leviers, budgétaires (plus de 70% des crédits du programme 137 sont déconcentrés), partenariaux, avec les collectivités locales et les réseaux associatifs. Le réseau des hauts fonctionnaires à l'Égalité des droits (HFE), constitue également un relais efficace dans tous les ministères pour la mise en œuvre des politiques d'Égalité.

Le pilotage du programme 137 est assuré au niveau national par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Les déclinaisons locales du programme relèvent des directrices régionales aux droits des femmes et leurs équipes placées auprès des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) et les délégués départementaux aux

droits des femmes et à l'Égalité, positionnés au sein des préfectures de département, des nouvelles directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou des nouvelles directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP).

CHANGEMENT DE NOMENCLATURE DU P137

Un changement de nomenclature intervient dans le cadre du PLF 2022 : l'action 21 « Politiques publiques – Accès aux droits » et l'action 22 « Partenariats et innovations » sont supprimées et remplacées par deux nouvelles actions. Ainsi une nouvelle action 24 « Accès aux droits et Égalité professionnelle » est créée ainsi qu'une nouvelle action 25 « Prévention et lutte contre les violences et la prostitution. L'action 23 « Soutien du programme Égalité entre les femmes et les hommes » est quant à elle maintenue dans cette nouvelle nomenclature.

L'ancienne action 21, d'un montant de 32 M€ en CP en LFI 2021 bascule vers les deux nouvelles actions 24 et 25 dans le cadre du PLF 2022. L'ancienne action 22, d'un montant de 7,9 M€ en AE=CP en LFI 2021 bascule intégralement vers la nouvelle action 24 dans la cadre du PLF 2022. Les actions 21 et 22 représentaient au total un montant de 39,9 M€ en CP en LFI 2021.

En 2022 la nouvelle action 24 est dotée d'un montant de 21 M€ en AE=CP et la nouvelle action 25 est dotée d'un montant de 24,8 M€ en AE et 28 M€ en CP. Les nouvelles actions 24 et 25 sont donc dotées au total de 45,8 M€ en AE et 49 M€ en CP en 2022, soit une augmentation de +9,1 M€ de CP par rapport à la LFI 2021.

Le changement de nomenclature pour 2022 s'explique par la volonté de permettre une meilleure lisibilité des crédits affectés aux différents dispositifs soutenus par le P137 et participant au déploiement de la grande cause du quinquennat.

Ainsi, sont désormais distinguées les mesures visant à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et la prostitution de celles permettant aux femmes d'accéder à leurs droits et/ou à l'Égalité professionnelle.

P147 POLITIQUE DE LA VILLE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P147 – Politique de la ville	109 421 711	109 481 711	115 236 244	115 236 244	128 759 744	128 759 744

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 147 « Politique de la ville » de la mission « Cohésion des territoires » est chargé d'assurer l'Égalité entre les territoires, de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 a eu pour objectifs de revoir en profondeur les instruments de la politique de la ville, de davantage concentrer les moyens sur les territoires où les habitants connaissent le plus de difficultés, notamment sociales, et de mobiliser efficacement les politiques dites « de droit commun » dans les quartiers.

Le programme 147 vise principalement, au travers des nouveaux contrats de ville :

- à lutter contre les inégalités de tout ordre et les concentrations de pauvreté ;

- à garantir aux habitants des quartiers défavorisés l'Égalité réelle, d'une part entre les femmes et les hommes et, d'autre part, dans l'accès aux droits, à l'éducation, à la culture, aux services et aux équipements publics ;
- à agir pour le développement économique, la création d'entreprises et l'accès à l'emploi par les politiques de formation et d'insertion professionnelle ;
- à favoriser la pleine intégration des quartiers dans leur unité urbaine.

Ces contrats reposent sur trois piliers et trois axes transversaux :

- **un pilier « cohésion sociale »**, avec pour objectifs prioritaires le soutien aux familles monoparentales et la solidarité entre les générations. Il se traduit par un investissement supplémentaire dans les domaines de la petite enfance, de l'éducation, de la santé, de la culture et du développement des activités physiques et sportives. Il se traduit également par une stratégie territoriale d'accès aux droits et aux services, de promotion de la citoyenneté par l'apprentissage du français et de lutte contre les discriminations ;
- **un pilier « cadre de vie et renouvellement urbain »**, avec pour objectif une amélioration tangible de la vie quotidienne des habitants, en particulier de ceux qui résident dans le logement social. Les contrats de ville programment les créations d'équipements, la mobilité dans le parc résidentiel et l'installation de nouvelles activités dans les quartiers. Ils détaillent les initiatives prises pour l'amélioration des relations entre la police et la population ;
- **un pilier « développement de l'activité économique et de l'emploi »**, avec pour objectif la réduction des écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence, en particulier au bénéfice des femmes et des jeunes.

L'Égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et la jeunesse représentent les trois axes transversaux à décliner sur l'ensemble des priorités du contrat de ville et à travers ses trois piliers d'intervention.

Par ailleurs, 435 contrats de ville ont été signés en 2015 pour une période de cinq ans et ont été prorogés jusqu'en 2022 lors du vote de la loi de finances en 2019. S'appuyant sur une géographie resserrée, correspondant aux concentrations urbaines de pauvreté, ces contrats concernent environ 5,5 millions de personnes, résidant dans 1 514 quartiers prioritaires de 812 communes, en métropole et dans les Outre-mer.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) assure la responsabilité budgétaire du programme et la tutelle de l'Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT) qui est en charge de l'animation de cette politique.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'Égalité

La politique de la ville a historiquement fait de l'Égalité entre les femmes et les hommes (avec la lutte contre les discriminations et la jeunesse) un des trois axes transversaux des 435 contrats de ville (2015-2022) signés par l'État avec les présidents des EPCI, les maires et leurs partenaires en 2015 et s'est engagée depuis 2019 notamment de manière volontariste dans l'expérimentation de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée. Dans le cadre de l'attribution de subventions aux porteurs de projet, il s'agit d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inégalités entre les sexes.

A l'issue d'un groupe de travail associant des acteurs du niveau national et territorial, ainsi que des experts, une instruction a été adressée aux préfets le 7 août 2019 déclinant les quatre axes principaux de la mise en œuvre de cette démarche :

- la sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'Égalité femmes hommes avec une mise à disposition d'une présentation préparée par le Service des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-Direction générale de la cohésion sociale) ;
- la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subventions au regard de la prise en compte de ces enjeux avec notamment la diffusion d'une grille indicative facilitant le travail des instructeurs permettant des arbitrages éclairés sur cette dimension d'Égalité Femmes-Hommes ;

- des pistes de réflexion sur une mise en place éventuelle d'un bonus financier pour inciter à certaines actions ;
- et la détermination d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la démarche.

En termes de gouvernance, l'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a produit et mis à disposition des acteurs locaux un « kit » de données sexuées sur chacun des 1 514 QPV.

Plus généralement, certains dispositifs animés au titre de la politique de la ville contribuent notablement à l'Égalité entre les femmes et les hommes :

- **En matière de démarche d'Égalité femmes-hommes**

L'Égalité entre les femmes et les hommes est l'une des grandes causes du quinquennat 2017-2022. L'instruction du 22 janvier 2019 et la circulaire du 7 mars 2019 donnent des orientations et des moyens d'intervention de la politique de la ville en matière d'Égalité femmes-hommes. Dans ce prolongement, la note technique du 7 août 2019 impulse la mise en place de « l'expérimentation du budget intégrant l'Égalité dans les contrats de ville (BOP 147) ». En introduisant la question de l'Égalité à travers la lecture d'un budget d'une action, l'objectif est de flécher les sommes qui bénéficient aux femmes et celles qui reviennent aux hommes. Cette méthode permet de pointer l'existence d'un groupe discriminé. Cette analyse n'est pas sanctionnant, elle dresse un État des lieux. En 2021, 26 services administrations ont été auditionnées. Pour un tiers d'entre eux une grille d'analyse a été produite, a été transmise aux associations et a permis de sensibiliser les structures associatives à l'Égalité. Le binôme Délégué du préfet/Délégué à l'Égalité femmes-hommes est décisif dans l'impulsion de la démarche. Pour d'autres, la crise sanitaire n'a pas permis de s'approprier la démarche.

En 2020, globalement, 953 actions dans les QPV sont fléchées « Égalité femmes-hommes » ce qui représente 5,8 M€ consacrés à l'Égalité dans les quartiers politique de la ville. Près de 600 des 2 500 associations soutenues par « Quartiers solidaires » ont eu une action toute particulière en faveur des jeunes filles et femmes dans les quartiers. Enfin, la majorité des appels à projet départementaux intègrent en 2021 un axe transversal femmes-hommes dans les critères de sélection des projets financés.

- **En matière d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes de violences (violences intrafamiliales et harcèlement)**

En 2020, au titre des crédits de la politique de la ville, 1,3 M€ ont été spécifiquement mobilisés pour soutenir des actions exclusivement en direction des femmes. Plus spécifiquement, 279 K€ ont permis de soutenir des actions de sensibilisation et d'accueil pour les victimes de violence. Les actions en faveur de la lutte contre le sexisme ou encore de la promotion des femmes dans le sport. D'autre part, des partenariats associatifs sont construits localement et nationalement pour renforcer l'accueil des femmes et leur accompagnement.

- **En matière éducative**

Le programme de réussite éducative (PRE) repose sur l'approche globale des difficultés rencontrées par les enfants repérés dans le cadre scolaire par une équipe pluridisciplinaire de soutien. La construction de parcours individualisés d'accompagnement social et éducatif pour les enfants (2 à 16 ans), avec leur famille, vise à surmonter ou atténuer les obstacles sociaux, familiaux, psychologiques ou sanitaires qui s'opposent à la réussite scolaire et éducative des jeunes concernés.

Des « cités éducatives » se déploient sur tout le territoire depuis la rentrée 2019. Des stratégies ont été élaborées pour améliorer les conditions d'éducation dans les quartiers : accueil petite enfance, santé et action sociale, temps péri- et extrascolaires, PRE, etc. Ces cités éducatives sont financées par le programme 147 à hauteur de 350 000 € par an et par cité en moyenne, soit plus d'1 M€ en moyenne sur 3 années, auxquels s'ajoutent les financements des collectivités signataires pour un montant équivalent. Après la mise en place de 80 cités à la rentrée 2019, qui concernaient 500 000 enfants et jeunes de 0 à 25 ans, le déploiement de ce dispositif s'est poursuivi en 2021 avec la labellisation de 46 cités supplémentaires. Lors du Comité interministériel des villes du 29 janvier 2021, la création de 74 nouvelles « cités éducatives » a été annoncée par le Premier ministre, pour atteindre l'objectif des 200 cités labellisées en 2022. Une dotation complémentaire de 31,45 M€ en 2022 permettra le financement des nouvelles cités éducatives.

L'opération interministérielle « École ouverte » consiste à accueillir dans les collèges et lycées, pendant les vacances scolaires, ainsi que les mercredis et samedis, des enfants et des jeunes qui ne partent pas en vacances. Elle propose un programme d'activités éducatives dans le domaine scolaire, culturel, sportif et des loisirs. L'opération accueille 50 % de jeunes filles.

Enfin, les Cordées de la réussite accueillent 45 % de jeunes filles en 2019.

- **En matière d'emploi**

Les femmes représentent 52% de la population des QPV. Elles sont plus éloignées de l'emploi et, lorsqu'elles sont actives, subissent plus souvent des conditions de travail précaires ou le sous-emploi, en assumant parfois seules la responsabilité du ménage dans les situations de familles monoparentales. En conséquence, elles peuvent rencontrer des difficultés liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les femmes habitant en QPV sont plus souvent en dehors de l'emploi que les hommes ; en 2019, leur taux d'activité est de 16,2 points inférieur à celui des hommes. Par ailleurs, les femmes résidant en QPV sont davantage exposées au sous-emploi, 16,6 % contre 5,6% pour les hommes.

Sur le champ de l'emploi, 950 000 € sont spécifiquement consacrés à des actions assurant un premier niveau de repérage des femmes en recherche d'emploi qui échappent aux circuits traditionnels d'accompagnement grâce à des actions de parrainage, de l'accompagnement renforcé et de l'insertion par l'activité économique.

Dans le même temps, le dispositif des adultes-relais, dont le financement des postes est passé de 4 000 à 5 000 postes en 2019, puis à 6 514 postes à l'été 2020, contribue à l'emploi des femmes (60% des postes).

S'agissant du dispositif FONJEP, qui finance une aide au poste dans le domaine de l'éducation populaire à hauteur de 1 520 postes suite au doublement du nombre de postes en 2019, les femmes occupent 61 % des postes mis à disposition des associations.

Dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, le public féminin accueilli dans les Écoles de la deuxième chance représente 48 % des 15 000 stagiaires, dont près de 30 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Enfin, en 2020, l'EPIDE a accueilli 2 195 jeunes, dont 27,8 % issus des (QPV) et 26 % de jeunes femmes.

- **En matière de promotion de la citoyenneté des femmes**

En 2019, on peut constater que 57 % des membres des 1 157 conseils citoyens sont des femmes. Par ailleurs, plus de 300 000 € sont consacrés à l'éducation à la citoyenneté des filles et des garçons au titre du soutien à la vie associative.

L'expertise des femmes est promue et valorisée par l'accompagnement d'initiatives innovantes, comme les « Accordeuses » mobilisant près de 12 650 habitants dont 72 % sont des femmes.

Enfin, la place des femmes dans l'espace public est particulièrement abordée au travers des marches exploratoires (diagnostics de terrain menées par des groupes de femmes dans leur quartier d'habitation) qui sont promues et développées en partenariat avec le réseau associatif, les acteurs locaux.

- **En matière de politique associative et d'activité de loisirs**

Le programme « Ville Vie Vacances » (VVV) contribue à la prévention de l'exclusion, favorise l'égal accès aux loisirs éducatifs et permet aux enfants les moins favorisés et/ou les plus en difficultés de bénéficier de vacances. Une attention particulière est portée à la promotion des offres d'activité intégrant l'Égalité entre les filles et les garçons. En 2020,

plus de 12 millions d'euros ont été consacrés au soutien de 2 513 actions au niveau local. Le programme a touché dans son ensemble 442 000 jeunes. Le critère de mixité est obligatoire pour ce dispositif avec un objectif de 50% de filles bénéficiaires des actions mises en œuvre. Les données sexuées tirées des bilans d'actions financées en 2019 affichent un taux de 44 %, soit une augmentation de 5 % au regard des données 2017.

Enfin, la politique de la ville a financé 12 810 porteurs de projets dont 10 168 sont des associations, à 39 % présidées par des femmes et dont la majorité des salariés sont des femmes (61 %, contre 48 % en France tous emplois confondus).

- **En matière d'accès aux droits et de lutte contre les discriminations**

Un volet spécifique des actions en matière d'accès aux droits est dédié à un public féminin. Des permanences spécialisées, un regard spécifique et un accompagnement en cas de violence peut être proposé. Les associations de proximité sont formées grâce à l'animation des têtes de réseau associatives soutenue par l'ANCT. Femmes Solidaires est le réseau le plus emblématique présent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, avec plus de 190 associations locales.

De même, par la mobilisation de partenaires associatifs de nombreuses interventions sont effectuées dans des établissements scolaires, afin de déconstruire les stéréotypes de genre, en questionnant principalement le regard porté sur les femmes.

Ainsi en 2020, malgré la situation sanitaire des actions de sensibilisation ont été maintenues. Cependant il est à noter une affluence particulière au sein des permanences d'accès aux droits et un accompagnement spécifique dans le cadre de la dématérialisation des procédures.

P140 ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU PREMIER DEGRÉ

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	93 762 654	93 762 654	95 252 059	95 252 059	95 252 059	95 252 059

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du premier degré » porte sur la rémunération des enseignants. Celle-ci est calculée en appliquant le coût d'emploi moyen des professeurs des écoles à la part consacrée, auprès de leurs élèves, à la sensibilisation à l'Égalité entre les sexes et à lutte contre les discriminations sexistes.

Compte tenu de la polyvalence des enseignantes et enseignants du premier degré, cette sensibilisation est transversale à l'ensemble des enseignements.

PRESENTATION DU PROGRAMME

L'école primaire transmet les bases d'une culture commune faite des savoirs fondamentaux, des valeurs et des compétences indispensables à une poursuite d'études réussie, à l'exercice de la citoyenneté et à la vie dans une société démocratique. L'exigence du respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et des activités vécues.

L'Égalité entre les filles et les garçons est également inscrite dans les programmes d'enseignement moral et civique (EMC) des cycles 2, 3 et 4.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

CONTRIBUTON DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 140 participe à la mise en œuvre des objectifs de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) dont les cinq axes sont les suivants :

- un pilotage de la politique de l'Égalité au plus près des élèves et des étudiants ;
- la formation de l'ensemble des personnels ;
- la transmission d'une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- la lutte contre les violences et cyber-violences sexistes et sexuelles ;
- une politique d'orientation en faveur d'une plus grande mixité des filières et des métiers.

P141 ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU SECOND DEGRÉ

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	66 883 384	66 883 384	66 069 683	66 069 683	66 069 683	66 069 683

EVALUATION DES CREDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du second degré » porte sur la rémunération des enseignants. Le temps consacré, par les intervenants professeurs d'histoire-géographie auprès de leurs élèves, à la sensibilisation à l'Égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations est déterminé par niveau d'études de puis la 6^e jusqu'à la terminale.

Pour évaluer le montant de la rémunération, le coût moyen d'emploi de cette catégorie est ensuite appliqué.

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 141 a pour premier objectif de conduire le maximum de jeunes au niveau de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants. Il a également pour objet de participer à la formation de futurs citoyens.

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture est le cadre de référence de la scolarité obligatoire et chaque élève doit parvenir à sa maîtrise au terme de sa scolarité. Celui-ci inclut notamment, dans la formation de la personne et du citoyen, le refus des discriminations et la sensibilité à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le sujet de l'Égalité entre les femmes et les hommes est inscrit au cœur même des enseignements depuis l'entrée en vigueur, à la rentrée 2015, des programmes d'enseignement moral et civique des cycles 3 (notamment pour la classe de 6^e) et 4 (5^e – 4^e – 3^e), ainsi que ceux du lycée professionnel, général et technologique et des classes préparant au certificat d'aptitude professionnelle.

Le programme 141 participe à la mise en œuvre des objectifs de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) dont les cinq axes sont les suivants :

- un pilotage de la politique de l'Égalité au plus près des élèves et des étudiants ;
- la formation de l'ensemble des personnels ;

- la transmission d'une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- la lutte contre les violences et cyber-violences sexistes et sexuelles ;
- une politique d'orientation en faveur d'une plus grande mixité des filières et des métiers.

contribution du programme à la politique transversale de l'Égalité

Les parcours scolaires comparés des filles et des garçons sont bien connus, notamment grâce à la publication chaque année, par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère, d'une brochure intitulée « Filles et garçons sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur ». Elle actualise les principales données statistiques en la matière : répartition sexuée selon les niveaux d'enseignement, choix d'orientation, types d'établissement, réussite aux examens.

Ce document est proposé aux académies comme outil de référence ; il leur fournit, à l'échelle nationale, des éléments de comparaison, d'analyse et de décision pour impulser des actions en faveur d'une orientation positive des jeunes et mieux construire l'Égalité des filles et des garçons à l'école.

Ces statistiques montrent la permanence d'une distinction des parcours scolaires des filles et des garçons, ainsi qu'une différence dans l'acquisition des compétences de base :

- les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons, redoublent moins souvent et obtiennent plus souvent le baccalauréat ;
- elles s'engagent au moment des grands choix d'orientation dans des filières moins rentables professionnellement que celle que choisissent les garçons et perdent ainsi une partie du bénéfice de cette meilleure réussite scolaire.

À la fin du collège, les filles s'orientent ainsi plus vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles), indépendamment de leur milieu social d'origine ou de leur réussite scolaire. Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques.

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 74 % des élèves inscrits dans les filières littéraires étaient des filles en 2018, alors qu'elles représentaient 31 % des élèves scientifiques. Seulement 28,1 % des diplômes d'ingénieurs ont été délivrés à des femmes en 2017, alors qu'une augmentation de la part des filles dans ces filières contribuerait à atteindre l'objectif du processus de Lisbonne : l'excellence scientifique et technologique.

Ces choix ont des conséquences ultérieures sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.

Pour accompagner tous les élèves et lutter efficacement contre les inégalités sexuées, sociales, culturelles et territoriales, l'accompagnement à l'orientation au collège et au lycée qui redéfinit et complète le « parcours Avenir », mis en place à la rentrée 2015, et déployé depuis, permet aux élèves de construire progressivement, tout au long de leurs études secondaires, une véritable compétence à s'orienter, de développer l'esprit d'initiative et d'innover au contact d'acteurs économiques. Chaque élève bénéficie d'heures dédiées annuellement à l'orientation, dès le collège (12 h en 4^e ; 36 h en 3^e), puis au lycée, quelle que soit sa voie de formation, générale, technologique ou professionnelle (54 h au LEGT et 265 h sur les trois années du LP dont une partie pour l'orientation). Un questionnaire des stéréotypes sociaux et sexués, qui enferme garçons et filles dans des choix prédéterminés, est explicitement inscrit dans le descriptif des spécificités du parcours et a fait l'objet de la production de ressources ciblées et mises à disposition de l'ensemble des personnels.

L'accompagnement à l'orientation est renforcé avec un nouveau partage des compétences État-région à la suite de la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et notamment de l'article 18 qui précise que la région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. La convention cadre du 28 mai 2019 ou cadre national de référence de la

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, étudiant et apprenti, précise que la région doit délivrer une information qui contribue à la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

P303 IMMIGRATION ET ASILE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P303 – Immigration et asile			1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330

PRESENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes immigrées en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

Les dispositifs d'hébergement pour les demandeurs d'asile et les réfugiés (Direction de l'asile), spécialisés pour les victimes de traite et les femmes victimes de violences

Le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018 a validé la mesure, portée par la direction de l'asile, de spécialisation de structures d'hébergement pour les victimes de traite et les femmes victimes de violences demandeurs d'asile et réfugiés au sein du dispositif national d'accueil. Cette mesure, qui figure dans le second plan d'action national contre la traite des êtres humains 2019-2021, est également inscrite au plan national d'actions pour une meilleure prise en compte des vulnérabilités des demandeurs d'asile et des réfugiés tout au long de leur parcours, porté par la Direction générale des étrangers en France (DGEF). Elle vise à faire évoluer le dispositif national d'accueil (un peu plus de 107 000 places en 2021), à ce jour encore marqué par son caractère généraliste, vers des dispositifs d'hébergement plus spécialisés à même d'offrir un accompagnement renforcé et une mise à l'abri sécurisée pour les personnes demandeuses d'asile et réfugiées victimes de traite et/ou de violences. L'orientation des personnes est gérée par l'OFII, en lien avec les référents vulnérabilités désignés au sein des directions territoriales de l'opérateur, qui peuvent affecter la personne dans un centre dédié ou organiser un transfert de centre pour une mise à l'abri. Un surcoût financier de 13€ par place et par jour alloué à la structure spécialisée permet d'assurer le financement de ce dispositif qui compte à ce jour 300 places réparties sur quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes- Côte d'Azur).

Au total, 300 places spécialisées sont financées sur le P303 et le P104 avec un surcoût journalier par place de 13 €.

Ces places se répartissent comme suit entre les dispositifs :

- Centres d'accueil des demandeurs d'asile (CADA) : 75 places.
- Hébergements d'urgence des demandeurs d'asile (HUDA) : 159 places.
- Centres provisoires d'hébergement (CPH) pour réfugiés : 66 places.

L'exécution de ces 300 places représentait 1 423 500€ en 2020. Ce montant est resté identique en LFI 2021, ainsi que dans le PLF 2022. Il se répartit entre le P303 : 1 110 330€ (CADA : 355 875€, HUDA : 754 455€) et P104 : 313 170€ (CPH).

P104 INTÉGRATION ET ACCÈS À LA NATIONALITÉ FRANÇAISE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P104 – Intégration et accès à la nationalité française			313 170	313 170	313 170	313 170

PRESENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes immigrées en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

Indicateur : « Part des personnes ayant bénéficié d'une orientation vers le SPE ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'Égalité

Les femmes primo-arrivantes, qu'elles soient bénéficiaires d'une protection internationale ou admises à séjourner en France à un autre titre (familial, professionnel) s'engagent dans un parcours d'intégration républicaine dont la première étape essentielle est le contrat d'intégration républicaine. Ce passage par l'OFII est l'occasion de connaître ce public, et de repérer ses difficultés particulières pour mettre en œuvre des actions adaptées.

L'intégration des femmes, en particulier sur le plan professionnel, est l'une des priorités d'action de la direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) pour l'année 2020.

Près de la moitié des signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) sont des femmes

Quelques données chiffrées pour caractériser la situation des femmes signataires du CIR (source : OFII 2019) :

- 47,2 % des signataires du CIR sont des femmes (50 729 étrangères sur 107 455 signataires) ;
- la majorité d'entre elles se situe dans la tranche d'âge 26-45 ans (66,6% d'entre elles, situation identique à celle des hommes) ;
- 8,2 % d'entre elles déclarent avoir au moins un enfant de moins de 3 ans ;
- 39,2 % d'entre elles déclarent avoir fait des études supérieures dans leur pays d'origine. Cette proportion est sensiblement supérieure à celles des hommes (26,9 %).

Le profil « type » de la signataire du CIR est le suivant (source : OFII 2018) : elle est une femme de 34 ans, marocaine, mariée et venue en France pour un motif « familial », installée en Ile-de-France et avec un niveau scolaire correspondant au secondaire. Il est probable qu'elle ait eu une expérience professionnelle dans son pays d'origine (61,7% des femmes ont déclaré avoir exercé une activité professionnelle avant leur venue en France).

Les femmes étrangères rencontrent plus de difficulté que les hommes pour s'insérer professionnellement

Les premiers résultats de l'étude de cohorte ELIPA 2 (étude de suivi de cohorte conduite sur 6 547 personnes ayant obtenu un premier titre de séjour d'au moins un an en 2018 dans 10 départements (interrogation en 2020 puis en 2022) indiquent que 7 primo-arrivants sur 10 ayant obtenu leur premier titre de séjour en 2019 sont présents sur le marché du travail en 2019. Ce constat cache de forte disparité entre les femmes et les hommes : 83 % des hommes sont en activité contre 50 % des femmes. Le taux de chômage est deux fois plus important pour les femmes. Ces différences s'expliquent notamment par le fait qu'une proportion importante des femmes sont au foyer : 3 primo-arrivantes sur 10, contre 1 homme sur 100. A diplôme égal, les étrangères sont systématiquement moins actives et plus souvent au chômage que les hommes. Ces écarts sont importants quel que soit le niveau de qualification.

La première étude ELIPA (2009-2013) montrait déjà que les femmes immigrées entrent sur le marché du travail à plus long terme et plus difficilement. Elles intercalent un projet familial, en cohérence avec leur âge. Une part d'entre elles est d'abord femmes au foyer à leur arrivée en France. Elles intégreront souvent le marché du travail mais plus tard et de façon progressive. Les femmes primo-arrivantes peuvent en effet rencontrer des obstacles spécifiques pour l'accès à l'emploi : manque de compétence linguistique ou de formation, problèmes de garde d'enfants, absence de réseau, stéréotypes liés à la culture d'origine, sans compter les effets de discrimination à l'embauche dont elles peuvent faire l'objet, qui ne relèvent pas du champ d'intervention de la direction.

L'Égalité entre les femmes et les hommes est un des « fils rouges » des quatre journées de formation civique, avec notamment la laïcité

La formation civique est prescrite à tous les étrangers signataires du CIR.

Le contenu de la formation est identique pour l'ensemble des signataires : ils comprennent les principes et valeurs essentiels de la République, ainsi que les thèmes pratiques que sont la santé, l'emploi, la parentalité et le logement. Le service des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), ainsi que la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ont été associés aux travaux de rénovation de la formation civique conduits à partir du comité interministériel à l'intégration (juin 2018) pour une mise en œuvre en mars 2019.

Les enseignements sur chaque thématique ont été construits de manière à illustrer que les femmes sont concernées autant que les hommes. L'accès à l'emploi n'est pas réservé aux hommes, l'accompagnement de la scolarité des enfants n'est pas une prérogative féminine... Les sujets liés à la prévention des violences faites aux femmes ou à l'Égalité des droits liés à la sexualité tiennent une place particulière dans la formation. A titre d'exemple, l'interdiction de l'excision et des mariages forcés, la liberté de choisir son partenaire et la liberté de contraception sont spécifiquement traitées lors de la deuxième journée.

Les crédits ministériels et européens sont mobilisés pour soutenir des actions en faveur de l'intégration des femmes

Quelques exemples d'actions menées spécifiquement en direction des femmes, ou dont elles sont bénéficiaires à titre essentiel, sont décrits ci-dessous.

- Le dispositif « Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants » (OEPRE Cadre réglementaire : circulaire n° 2017-060 du 3-4-2017 publiée au B.O. n° 15 du 13 avril 2017) est conduit par les ministères de l'Intérieur et de l'Éducation nationale depuis 2008. Il vise à offrir aux parents d'élèves primo-arrivants volontaires, un espace d'apprentissage au sein des établissements scolaires centré sur l'enseignement du français, la découverte des valeurs de la République et le fonctionnement du système éducatif. Le bilan de cette action, pour l'année 2018/2019, indique la participation de 8 778 parents, dont 43 % primo-arrivants et dont 85 % de femmes.
- L'appel à projets national (BOP 104) permet de soutenir des actions structurantes. Certaines visent directement les femmes. Il en va ainsi du projet de centre de ressources digitales destiné à la poursuite de la professionnalisation des acteurs de l'intégration des étrangères primo-arrivantes (femmes/adolescentes) exposées aux violences spécifiques, notamment les mariages précoces et/ou forcés, avec leurs corollaires les violences sexistes et sexuelles contraires aux valeurs de la République, qui sont des freins à leur insertion socio-professionnelle porté par la Fédération nationale Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles féminines, des mariages forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des enfants » (GAMS). Il est également possible d'évoquer ici l'action de la fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, qui a pour objet de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes. Il vise à outiller les professionnels du réseau des CIDFF, mobiliser et sensibiliser les professionnels de l'emploi et les partenaires sur les freins spécifiques rencontrés par ces femmes et à construire le parcours d'accompagnement professionnel des femmes primo-arrivantes.

- Le projet PROSE « Professionnaliser les salariés ressortissants des pays tiers des branches du particulier Employeur » est soutenu par le Fonds Asile Migration Intégration (FAMI – crédits européens). Il vise à proposer à plus de 2 000 salariés étrangers de la branche des salariés du particulier employeur (emplois à domicile, souvent essentiellement des femmes) des dispositifs de formation linguistique appelés « Français Compétence Professionnelle » afin de les sécuriser dans l'emploi, de favoriser leur intégration et de renforcer l'attractivité d'un secteur dont les besoins en emploi iront croissants dans les prochaines années.

Le comité interministériel à l'immigration et l'intégration du 6 novembre 2019 a fait de l'accès à l'emploi des étrangères une des deux priorités de l'intégration par l'emploi

Le ministère chargé du travail pilote les travaux visant la promotion de l'activité professionnelle des femmes migrantes (mesure 14 du plan de 20 mesures).

Le ministère de l'Intérieur s'est doté d'un plan d'actions mobilisant les leviers à sa disposition et prenant également la forme d'actions conjointes avec d'autres départements ministériels. Ce plan repose entre autres sur la capitalisation sur les bonnes pratiques européennes et notamment celles mises en œuvre en Allemagne, l'utilisation des opportunités offertes par les passages des publics à l'OFII notamment lors de l'entretien de fin de CIR et la mise en place d'une communication ciblée.

Il est articulé autour de 4 axes : mieux connaître la situation de l'insertion professionnelle des femmes en général et des étrangères en particulier, améliorer l'orientation des femmes vers l'emploi, apporter des informations directement aux femmes et mobiliser les acteurs de l'intégration sur cette priorité.

Dans ce cadre, la direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité a organisé un temps d'échanges interministériel pour faire un État des lieux des dispositifs de droit commun en faveur de l'emploi des femmes, le 3 juillet 2020. Ont participé : les délégations interministérielles à la prévention et la lutte contre la pauvreté et à l'accueil et l'intégration des réfugiés, la direction de l'asile, la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, la direction générale de la cohésion sociale (dont le SDFE), la direction générale de l'enseignement scolaire et la MIPROF (la direction générale des entreprises et l'agence nationale pour la cohésion de territoires n'ont pas pu être représentées).

P215 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'AGRICULTURE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture			249 500	200 560	249 500	249 500

Le programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » est un programme d'appui à l'ensemble des services ministériels, plus spécifiquement consacré au pilotage et à la mise en œuvre opérationnelle sur tout le territoire des politiques publiques portées par le ministère. Il regroupe pour l'essentiel les moyens en personnel et en fonctionnement de l'administration centrale et de certains services déconcentrés départementaux (directions départementales interministérielles) ou régionaux (DRAAF/DAAF). Le programme comporte également les crédits relatifs à l'évaluation de l'impact des politiques publiques et à l'information statistique, ainsi que certains crédits faisant l'objet d'un pilotage national, dans le cadre du développement de programmes informatiques ou immobiliers, de la formation continue, de l'action sanitaire et sociale, de l'information et de la communication institutionnelle du ministère.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE DE L'Égalité ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La contribution du programme à la politique d'Égalité entre les femmes et les hommes concerne principalement :

- des crédits de formation de l'action 1 « moyen de l'administration centrale » à destination des agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation :

- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
- Égalité professionnelle femme – homme,
- laïcité et neutralité des agents publics,
- diversité : recruter sans discriminer

- la prise en charge de la rémunération d'une directrice de projet « Labels Égalité et diversité » pour le ministère.

P182 PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	72 000	72 000	75 000	75 000	93 500	93 500

PRÉSENTATION GLOBALE DU PROGRAMME 182

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) est chargée au sein du ministère de la justice de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs^[1] et de la concertation avec les acteurs de la justice et les institutions partenaires.

En liaison avec les directions compétentes, elle en conçoit les normes et les cadres d'organisation. Depuis le décret du 25 avril 2017^[2], elle anime et contrôle l'action du ministère public en matière de protection de l'enfance.

Elle garantit et assure, directement ou par les associations qu'elle habilite et finance, d'une part, la prise en charge des mineurs et jeunes majeurs qui lui sont confiés par les magistrats et, d'autre part, une aide aux décisions de l'autorité judiciaire en matière civile et pénale.

Elle contrôle et évalue l'ensemble des structures publiques et associatives accueillant les mineurs sous mandat judiciaire.

Les moyens alloués à la DPJJ sont employés dans le souci d'une amélioration continue de la qualité de l'action menée en veillant notamment à l'insertion sociale des jeunes confiés par l'autorité judiciaire.

La DPJJ dispose, au 1er juin 2021, de 1 215 établissements et services^[3] :

- 226 en gestion directe relevant du secteur public (SP) ;
- 989 habilités et contrôlés par le ministère de la justice (dont 238 financés exclusivement par l'État), relevant du secteur associatif (SAH).

La DPJJ pilote la politique publique transversale « justice des mineurs » et, dans un cadre interministériel, veille à ce que les politiques publiques à destination des jeunes prennent en compte les besoins du public qui lui est confié.

Elle se donne pour ambition de garantir la continuité du parcours éducatif de chaque jeune pris en charge^[4], en renforçant l'individualisation de son projet au regard de ses besoins évalués et identifiés avec la nécessaire adaptabilité des organisations mises en places par les structures éducatives.

Elle positionne le service intervenant dans l'environnement naturel du mineur (service de milieu ouvert) comme garant de la cohérence de l'intervention éducative et affirme le nécessaire travail d'articulation entre les différents intervenants au bénéfice des jeunes confiés. Elle affirme, en outre, l'importance d'une gouvernance rénovée et à ce titre confirme la place et le rôle des directions interrégionales (DIR) et territoriales (DT) dans le pilotage et la participation aux politiques transversales en faveur de la jeunesse dans les champs judiciaire, social ou éducatif^[5].

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La DPJJ développe depuis de nombreuses années des actions de lutte contre toutes les formes de discriminations auprès des mineurs qui lui sont confiés. L'Égalité, le respect mutuel entre les filles et les garçons se posent de façon particulière pour les mineurs en difficulté pris en charge par les établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Ces actions s'inscrivent notamment dans les orientations nationales « PJJ promotrice de santé ».

La DPJJ a signé le 25 avril 2017 avec la direction générale de la santé (DGS) une convention cadre de partenariat en santé publique, qualifiant cette démarche PJJ de « mobilisation exemplaire à soutenir » et inscrivant l'engagement des agences régionales de santé (ARS) dans la promotion de la santé des adolescents et des jeunes pris en charge par la PJJ.

L'approche de promotion de la santé se fonde sur le respect de chaque individu et sur le développement de ses compétences psychosociales (conscience de soi et des autres, esprit critique, capacité à communiquer, gestion de ses émotions...). Dans ce contexte, une attention particulière est portée à l'épanouissement de chaque jeune : respect des droits, accès à l'éducation, équité et Égalité entre fille et garçon, en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé sexuelle, portée par la DGS.

De très nombreuses actions sont menées par la PJJ, tout particulièrement sur l'éducation affective et sexuelle. Dans ce cadre, la DPJJ est signataire de conventions nationales, notamment avec les associations « Je, tu, il... », « Le refuge », l'association nationale des maisons des adolescents, la fédération française des centres ressources pour intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles (FFCRIA VS). Les objectifs principaux de ces conventions sont de contribuer à l'évolution des représentations par la mise en place d'actions spécifiques auprès des jeunes et d'actions de formation auprès des professionnels, de développer les pratiques professionnelles visant à promouvoir les principes de mixité et d'Égalité entre les sexes, de respect, de créer et mettre en place des outils adaptés aux jeunes, d'être des lieux ressources ou d'orientation au regard des problématiques repérées. Leurs interventions sont à la croisée de la citoyenneté et de la santé. Les méthodes pédagogiques utilisées soutiennent les jeunes dans le développement de leurs compétences psychosociales^[6].

L'axe majeur de travail de l'association « Je, tu, il ... » repose sur l'éducation à la responsabilité sexuelle et affective dans le cadre de la prévention des violences sexuelles.

La FFCRIA VS regroupe les CRIA VS qui ont pour mission d'améliorer la prévention, la compréhension et la prise en charge des violences sexuelles sur les bases d'une réflexion éthique et pratique.

L'association « Le refuge » œuvre auprès de jeunes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, âgés de 18 à 25 ans.

Des actions de formation des professionnels de la PJJ (éducateurs, directeurs, infirmiers, psychologues) peuvent être réalisées en lien avec l'École nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ). Les axes à traiter portent notamment sur l'accompagnement des mineurs en recherche de leur identité sexuelle, les représentations et la non-discrimination des professionnels envers ces mineurs et également envers les adultes.

Les « maisons des adolescents » sont des lieux qui accueillent les adolescents, dans une approche globale, quels que soient leurs questionnements ou leurs préoccupations (médicale, sexuelle, psychique, scolaire, juridique, sociale...).

Les liens entre les DIR et les conseils régionaux permettent l'accès des jeunes au dispositif « PASS CONTRACEPTION ». La PJJ s'est proposée de relayer ce dispositif, ouvert aux filles et aux garçons, en sensibilisant les responsables d'unités éducatives.

Avec la société civile et ses partenaires institutionnels (ministères de la culture, des sports, etc.) et ses partenaires associatifs nationaux ou locaux, la DPJJ participe au soutien de nombreux projets qui promeuvent, de façon directe ou indirecte, l'Égalité entre les femmes et les hommes et le respect mutuel.

Les axes d'interventions privilégiés en la matière pour travailler avec les jeunes en conflit avec la loi, majoritairement des garçons, sont la citoyenneté, le vivre-ensemble, la mixité et l'acceptation des différences.

Aussi, on peut citer à titre d'exemple le projet culturel « Mix'Art » porté par l'association ARIANA qui sensibilise les mineurs en détention aux valeurs citoyennes du vivre-ensemble au travers des arts plastiques. Cette action trouve écho dans l'activité éducative régulière de la PJJ et du travail des professionnels et plus particulièrement au sein de quartiers mineurs mettant en place des activités dites « mixtes » permettant aux filles et garçons incarcérés de se retrouver sur un temps éducatif. L'Égalité femmes-hommes est également une thématique portée par le réseau des référents laïcité-citoyenneté qui accompagnent les professionnels de la PJJ dans la construction et la mise en œuvre de projets « citoyens ».

Dans le champ de l'inclusion par le sport, la DPJJ travaille avec de nombreux partenaires afin de garantir la prise en compte de la mixité dans l'ensemble des conventions nationales signées. Ces derniers invitent, entre autre, à développer la pratique sportive féminine et/ou mixte.

De plus, pour aborder cette thématique avec les jeunes pris en charge, la DPJJ s'appuie sur ses propres dispositifs éducatifs et ses deux manifestations nationales à dominante sportive et citoyenne qui prévoient systématiquement des stands et/ou ateliers dédiés à cette thématique qui est également abordée lors de formations spécifiques consacrées à l'inclusion par le sport pour toutes et tous.

A titre d'illustration, sur le champ de l'inclusion par le sport, le challenge Michelet (olympiades éducatives et sportives qui se tiendra à Montauban en 2022) aura pour thématique « **Égalité femmes/hommes** ». Le challenge Michelet et le Trophée « sport aventure » (manifestation axée sur les activités physiques de pleine nature) rassemblent, chaque année, plusieurs centaines de jeunes et placent la mixité comme pilier central de leur projet éducatif : les équipes doivent obligatoirement être mixtes (garçons et filles chez les jeunes comme chez les éducateurs).

Au cours de ces deux manifestations nationales, la grande majorité des épreuves sportives et de pleine nature est mixte : escalade, natation, athlétisme, canyoning, spéléologie, rugby à toucher, football, goélette, etc. Cette politique de mixité à travers la pratique des activités physiques et sportives constitue un levier éducatif et pédagogique essentiel pour l'appréhension de l'altérité, de la mixité, du respect pour l'ensemble des participants (jeunes et adultes) et de l'acceptation des différences.

La mixité des établissements et services du secteur public est obligatoire et prévue par le décret du 6 novembre 2007, la dérogation à ce principe devant être prévue dans l'arrêté de création des structures.

Le portage de la mixité comme levier d'intégration sociale constitue un enjeu majeur pour l'institution. En effet, le faible nombre de filles (10 % des prises en charge) rend parfois difficile leur intégration dans des structures collectives. Pour ces raisons, si l'intervention éducative autour de la prise en charge des filles et des garçons suit des principes généraux, elle se décline spécifiquement en fonction des prises en charge mais aussi des services et établissements.

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'accompagnement individualisé, la prise en compte de la mixité est l'affaire de l'ensemble des professionnels et participe de l'éducation des adolescents et adolescentes en vue de leur entrée prochaine dans la vie adulte.

Aussi, la DPJJ a publié en février 2017 un document thématique au soutien des pratiques professionnelles relatif à la mixité garçons-filles dans les services et établissements. Ce document promeut la mise au travail de la question de la mixité au sein des établissements et services, sans méconnaître la complexité du sujet, notamment du fait de la sous-représentation des filles dans le public pris en charge par la justice.

La mixité garçons-filles qui, volontairement, a été différenciée de la question du genre et de celle de la sexualité, doit constituer un levier éducatif au service de l'apprentissage du vivre ensemble pour les mineurs pris en charge. L'accueil de publics mixtes s'avère également une obligation réglementaire.

Ce document vient donc réaffirmer le principe de la mixité pour tous les services de la PJJ tout en donnant aux équipes des outils adaptés pour y faire face. Il décline les leviers éducatifs pouvant être utilisés comme support de l'action des professionnels, dans le cadre d'actions individuelles comme collectives.

Les enjeux pour l'institution sont notamment :

- la prise en compte d'une « éducation à la mixité » ne reposant pas nécessairement sur la mixité des groupes de jeunes dans les établissements et services (il ne faut pas confondre mixité et parité). L'éducation à la mixité est un principe citoyen qui véhicule des valeurs positives (Égalité, respect) relatives aux relations filles-garçons / femmes-hommes, et contribue ainsi à la prévention contre les violences faites aux femmes, contre les discriminations sexistes, contre les stéréotypes sexués, qui peuvent nuire autant aux garçons qu'aux filles ;
- la formation / l'information et la vigilance des professionnels sur ces questions, indispensables pour éviter d'être eux-mêmes vecteurs de stéréotypes, de discrimination envers les jeunes (tant dans la nature des activités proposées que dans les relations interpersonnelles) et pouvoir adapter les prises en charge individuelles ou collectives, en tenant compte de certaines problématiques ou spécificités liées à des considérations sexuées.

Depuis le début de l'année 2020 se tiennent les États généraux du placement (EGP) de la PJJ dont les conclusions seront communiquées dans le cadre des assises du placement au 1^{er} trimestre 2022. Cette vaste démarche de consultation des professionnels, résolument transversale, rappelle l'importance de la mixité dans les établissements de la PJJ. En effet, l'accueil de filles au sein des établissements est effectif depuis de nombreuses années et, même si leur proportion reste réduite, la question de la mixité n'en demeure pas moins une préoccupation forte pour les professionnels, l'objectif étant l'insertion des mineurs dans une société mixte.

La DPJJ veille à proposer régulièrement aux professionnels la possibilité de participer à des actions de formation sur l'éducation à la vie affective et sexuelle des publics singuliers qu'ils accompagnent quotidiennement. Ainsi, des modules spécifiques sont développés dans la formation initiale des éducateurs et les formations continues proposées par l'École nationale de protection judiciaire de la jeunesse. Par ailleurs, une convention reconductible, signée par la PJJ avec la FFCRIAVS en décembre 2018, favorise le développement de formations spécifiques dédiées, le développement de connaissances théoriques par l'accès à des ressources documentaires et de recherche, un soutien pluri professionnel par l'accompagnement ou la supervision des équipes qui en font la demande.

En lien étroit avec l'éducation nationale, la DPJJ participe à la généralisation des séances d'éducation à la citoyenneté en développant la question du respect mutuel entre les sexes et la prévention des violences à caractère sexiste ou sexuel. À ce titre, les établissements et services utilisent les diverses opportunités créées par la mise en œuvre de l'action éducative pour susciter la réflexion des adolescents sur ces questions. Ils sont amenés régulièrement à participer ou à organiser des actions collectives ou individuelles en collaboration avec les associations et institutions partenariales, repérées comme missionnées à cet effet (centre régional d'information et de prévention du sida et pour la santé des jeunes, association « Je, tu, il », plannings familiaux et centres de planification, clubs de prévention, collectivités locales...).

Cet engagement se traduit également par des actions de prévention complémentaires, notamment en intégrant des séquences sur le thème du respect entre les sexes dans le cadre de l'application aux mineurs du bloc « peines » de la LPJ[7] en vigueur depuis le 23 mars 2019 et du CJPM, aux mesures alternatives aux poursuites et de composition pé-

nale. En effet, les services de la PJJ sont mobilisés sur cette problématique par la mise en œuvre des stages de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes, de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et au sein du couple, de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels, ainsi que le stage de citoyenneté, le stage de formation civique et dans les animations pédagogiques sur l'accès au droit par le biais, notamment, de l'exposition « 13/18, questions de justice » ou « Moi jeune citoyen ».

La dépêche DACG-DPJJ du 15 juin 2021, relative au développement de l'offre des alternatives aux poursuites et des mesures de composition pénale applicables aux mineurs dans le cadre de la mise en œuvre de la justice de proximité, vient conforter le recours aux stages de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes, du principe de non-discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre, et des conséquences de la marchandisation du corps.

En articulation avec la DT, le service chargé de la mise en œuvre du stage, élabore le contenu pédagogique du stage, en faisant toute proposition innovante, et en veillant à ce qu'il soit adapté au public pris en charge. Le stage est organisé en sessions collectives ou individuelles, continues ou discontinues, au sein des services de la PJJ, au sein du tribunal judiciaire, ou au sein de services partenaires.

Les attentes du contenu de ces stages sont également à construire avec les juridictions. La PJJ est chargée de l'élaboration du contenu du stage et de sa mise en œuvre, en faisant toute proposition innovante. Le recours à des institutions partenaires, des collectivités locales ou associations est un levier essentiel pour une mise en œuvre efficiente de la peine de stage, dans l'intérêt de la personne condamnée. Le recours à des supports pédagogiques et ludiques tels que des vidéos, des images, des photo langage, des outils numériques, des ateliers d'écriture, du brainstorming, etc., permet de faciliter et de libérer la parole de chaque participant et/ou de faire émerger une dynamique collective.

Plus spécifiquement, pour répondre à l'isolement et au manque d'intervention éducative continue auprès des jeunes filles détenues, la DPJJ et la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) ont mis en place en 2009 un groupe de travail afin d'élaborer des propositions susceptibles d'améliorer les modalités de prise en charge des mineures incarcérées.

Plusieurs critères ont ainsi été retenus pour déterminer la liste des établissements habilités à l'accueil des mineures dans l'objectif d'éviter leur isolement et de maintenir une relative proximité avec les familles.

Les notes DPJJ/DAP du 23 mai 2011, 24 mai 2013 et 9 décembre 2014 déclinent les dispositions relatives aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées.

Sept établissements pénitentiaires sont habilités à les accueillir, et, actuellement, quatre de ces sept établissements accueillent tant des garçons que des jeunes filles. Ils sont donc à même de mettre en place une organisation incluant la question de la mixité.

En 2016, une unité dédiée à l'accueil des mineurs à la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis a été mise en service et la prise en compte de ce public figure dans le projet d'établissement.

Cette unité dispose des mêmes moyens dédiés (structurels, humains ou matériels et mobiliers). De plus, pour permettre au public féminin de disposer effectivement des moyens alloués au public masculin, les partenaires œuvrent conjointement au développement de la mixité dans les activités proposées aux personnes mineures.

Le 24 août 2017, la DPJJ a publié une note relative à l'action éducative conduite par le milieu ouvert auprès des jeunes détenus dans laquelle elle rappelle qu'une attention particulière doit être portée à l'incarcération des publics minoritaires, dont les jeunes filles font partie.

En 2019, dans le cadre des travaux conjoints avec la DAP, la prise en charge des jeunes filles détenues a fait l'objet de travaux spécifiques et notamment sur la cartographie des lieux de détention pour les mineurs. Ainsi, dans le cadre du programme immobilier pénitentiaire de 15 000 places, la création de quartiers des mineurs « mixtes » a été retenue.

Le code de procédure pénale disposait que les mineurs pouvaient être incarcérés, soit dans un quartier des mineurs d'un établissement pénitentiaire, soit dans un établissement pénitentiaire spécialisé pour mineurs (articles A. 43-2 et A. 43-3 du CPP).

Dans le cadre de travaux sur les décrets d'application du code de justice pénale des mineurs (CJPM), la rédaction de l'article fixant la liste des établissements pénitentiaires dans lesquels les mineurs sont incarcérés a été réécrit afin de prévoir les unités dédiées à l'accueil des filles. Ainsi, l'article R. 124-9 du décret n° 2021-682 du 27 mai 2021 portant partie réglementaire du code de la justice pénale des mineurs (articles en R) dispose que « La liste des établissements pénitentiaires dans lesquels les mineurs sont incarcérés est fixée par arrêté du garde sceaux, ministre de la justice, aux articles 1 à 3 de l'annexe 1 du présent code ». L'arrêté du 27 mai 2021 fixe désormais la liste des établissements pénitentiaires spécialisés pour mineurs, des quartiers pour mineurs au sein des établissements pénitentiaires et des unités affectées à la prise en charge des mineures.

Cette évolution rend désormais opposable le choix d'affectation des filles dans l'une de sept unités dédiées. A noter que cette liste a vocation à évoluer avec les projets de quartiers des mineurs « mixtes » inscrits dans le cadre du programme « 15 000 » et va nécessiter un meilleur maillage territorial pour la prise en charge des mineures détenues.

Dans le cadre du plan de lutte antiterroriste, la DPJJ a créé, en avril 2015, la mission nationale de veille et d'information (MNVI). Cette mission est composée d'un réseau de 74 référents laïcité et citoyenneté répartis sur l'ensemble du territoire. Au-delà de lutte contre la radicalisation, la MNVI a également pour mission de poursuivre le travail engagé par la PJJ au titre de la citoyenneté et, notamment, partager et tenter de faire adhérer les mineurs pris en charge à une conception de la société basée sur les valeurs de respect de soi et de l'autre, de vivre ensemble, de solidarité, de tolérance. Dans ce cadre, certaines actions mises en place dans le cadre des financements du plan de lutte contre les actes de terrorisme visent à sensibiliser aux discriminations, notamment celles liées au genre.

Enfin, concernant le dispositif relatif aux mineurs non accompagnés, la proportion de filles a augmenté en 2020 (5,8 %) par rapport à 2019 (4,5 %). Il convient de rappeler que leur vulnérabilité les surexpose aux réseaux des passeurs, réseaux d'exploitation et de traite des êtres humains (TEH).

Il est aussi à craindre que les filières qui exploitent les jeunes migrants et migrantes ne fassent obstacle à leur protection par les services de l'aide sociale à l'enfance. Ce constat est partagé par un grand nombre de territoires et d'acteurs (associatifs, conseil départementaux et autorité judiciaire). C'est pourquoi, des actions visant à mieux identifier et protéger les victimes de TEH se développent sur le territoire, en lien avec l'autorité judiciaire, les conseils départementaux et en partenariat avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

[1] Tant en ce qui concerne les mineurs délinquants (Ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante) que les mineurs en danger (articles 375 et suivants du code civil).

[2] Décret n° 2017-634 du 25 avril 2017 modifiant le décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du ministère de la justice

[3] Il s'agit d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) régis par le code de l'action sociale et des familles (CASF), à l'exception des SEAT, des SEEPM et du SECJD.

[4] Note d'orientation du 30 septembre 2014 complétée par les notes la déclinant.

[5] Note du 22 septembre 2016 dite note « organisation territoriale ».

[6] Définition de l'OMS : division de la santé mentale et de la prévention des toxicomanies – 1993 " Les compétences psychosociales sont la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un État de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement." 1-Savoir résoudre des problèmes/ savoir prendre des décisions. 2-Avoir une pensée créative/avoir une pensée critique. 3-Savoir communiquer efficacement/être habile dans les relations interpersonnelles. 4-Avoir conscience de soi/avoir de l'empathie pour les autres. 5-Savoir gérer son stress/ savoir gérer ses émotions.

[7] Loi de programmation de la justice.

P143 ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P143 – Enseignement technique agricole					168 439	168 439

PRESENTATION DU PROGRAMME

L'enseignement technique agricole, piloté par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) au sein du Ministère de l'agriculture, a accueilli un peu plus de 155 000 élèves au titre de la formation initiale scolaire et 42 600 apprentis sur l'année scolaire 2020-2021. Il a aussi dispensé plus de 11,5 millions d'heures-stagiaires de formation continue. Ces enseignements sont assurés par 217 lycées agricoles publics et 589 établissements privés et instituts socio-éducatifs qui couvrent l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que les territoires ultramarins.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'Égalité

L'enseignement et la formation agricoles font partie intégrante du service public national d'éducation et de formation. Ils constituent également une composante active du service de proximité. L'originalité de l'enseignement technique agricole réside, outre la mission de formation initiale et continue, dans la mise en œuvre de quatre missions supplémentaires, inscrites dans la loi : la contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle, la contribution à l'innovation et à l'expérimentation agricole et agroalimentaire, la participation à l'animation et au développement des territoires, la participation aux actions de coopération internationale.

Les débouchés professionnels sont multiples, sans différence de genre même si certains stéréotypes restent présents lors de l'orientation des filles et des garçons vers les filières d'emploi.

A titre d'exemple, dans le secteur des services, les titulaires du baccalauréat professionnel « services aux personnes et aux territoires » peuvent prétendre soit à des emplois dans des entreprises ou établissements qui offrent des prestations de service aux personnes (structures de type associatif (ADMR, etc.), organismes publics, structures privées, etc.) soit des emplois ayant des activités de valorisation patrimoniale, culturelles et d'organisation de manifestations locales, et de développement du tourisme rural.

Dans le secteur de la production et notamment le machinisme agricole, les débouchés pour les diplômés du BTSA Génie des équipements agricoles (GDEA) sont également très diversifiés : technico-commercial dans des entreprises de commerce international, responsable de produit dans des entreprises de construction, conseiller, démonstrateur chez des distributeurs d'équipements agricoles ou dans des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Dans le domaine de l'aménagement, le titulaire du baccalauréat « Forêt » exerce son activité au sein d'une entreprise de travaux forestiers avec comme types d'emplois : chef d'entreprise de travaux forestiers, chargé de production en sylviculture, conducteur de travaux, technicien forestier, ouvrier qualifié en sylviculture, conducteur d'abattage, bûche-ron etc.

La répartition par genre des effectifs de l'enseignement agricole en formation initiale scolaire et du supérieur court selon les secteurs professionnels et en formation générale est la suivante :

(Y compris Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna)	Effectifs rentrée scolaire 2020-2021			Part dans le secteur	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Secteur professionnel, dont	54 134	50 544	104 678	51,7%	48,3%
• Production	14 634	22 342	36 976	39,6%	60,4%
• Aménagement	3 452	16 071	19 523	17,7%	82,3%
• Transformation	2 617	1 956	4 573	57,2%	42,8%
• Services	33 431	10 175	43 606	76,7%	23,3%
Formations générales	21 426	29 195	50 621	42,3%	57,7%
TOTAL GENERAL	75 560	79 739	155 299	48,7%	51,3%

Source : DECIEA (MAA-DGER)

Ces données confirment une évolution vers davantage d'équilibre entre les femmes et les hommes par rapport à l'année précédente avec une augmentation de la représentation des hommes dans le secteur des services (+1.2%) et de celle des femmes dans les secteurs de la production (+0,9%) et de l'aménagement (+0,6%), domaines traditionnellement majoritairement occupés par le sexe opposé.

Pour déconstruire les stéréotypes, l'enseignement technique agricole développe de nombreuses actions en faveur de l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes, et de la sensibilisation des apprenants et des enseignants à l'approche liée au genre. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre des différents comités interministériels pour l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif que le ministère de l'agriculture et de l'alimentation signe régulièrement depuis le début des années 2000 et qui a été renouvelée pour la période 2019-2024. Celle-ci s'articule autour de 5 grands domaines d'actions, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et qui pourront être évalués grâce à la mise en place d'indicateurs communs :

- piloter la politique d'Égalité au plus près des élèves et étudiants ;
- former l'ensemble des personnels à l'Égalité ;
- transmettre aux jeunes une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

On observe ainsi que les différentes actions qui sont menées dans l'enseignement agricole, notamment en matière de communication et de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin avec l'association « 100 000 entrepreneurs », concourent à une évolution lente mais progressive de la place des filles dans les secteurs professionnels majoritairement masculins. La poursuite d'une plus grande mixité dans les métiers reste la priorité des futures années.

Cette politique volontariste s'appuie depuis 2002 sur un réseau d'animatrices et d'animateurs coordonné par la DGER et en particulier sur le réseau insertion-Égalité. Ces chargés de mission sont localisés au sein du service (régional) de la formation et du développement (SRFD/SFD) des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DAAF) qui accompagnent les équipes des établissements en participant à la création de ressources, en encourageant et valorisant les initiatives locales, en proposant des appels à projets, des formations ou encore des relais avec des partenaires nationaux ou locaux. Le coût de fonctionnement de ce réseau est estimé, en 2021, à 1 ETP et 12 500 €.

Ce réseau permet de décliner les objectifs de la convention interministérielle dans tous les territoires et développe des actions visant à :

- poursuivre l'identification de la place des filles et des garçons dans le système éducatif relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ;
- améliorer l'orientation scolaire ou étudiante en luttant contre les stéréotypes ;
- renforcer la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et celle de leur insertion professionnelle ;
- sensibiliser les acteurs du système éducatif et professionnel à la question du genre ;

- promouvoir, auprès des filles, les filières et les métiers scientifiques et technologiques, porteurs d'emplois ;
- renforcer dans l'Éducation et les formations au développement durable le pilier social par l'approche « genre » ;
- intégrer dans les pratiques pédagogiques (référentiels, modules de formation) la dimension du genre ;
- former les équipes dans les établissements au développement des compétences psychosociales pour renforcer l'estime de soi par l'intermédiaire notamment du programme de promotion de la santé et d'éducation à la sexualité. Peuvent être citées pour exemple quelques actions développées au niveau national et dans les établissements d'enseignement agricole répondant à plusieurs objectifs précités :
 - l'actualisation du guide « Accompagnement du projet personnel, scolaire et professionnel du jeune et de sessions de formation autour de l'orientation » ;
 - la mise en place d'une formation sur la conduite d'entretien d'orientation avec notamment un accent sur la déconstruction des stéréotypes ;
 - le partenariat avec l'ONISEP incluant la valorisation des filières de formation de l'enseignement agricole et des métiers auxquels elles conduisent, accessibles aux filles comme aux garçons ;
 - l'intervention de l'association « 100 000 entrepreneurs » dans les établissements agricoles et auprès des autorités académiques, pour sensibiliser à l'esprit d'entreprendre et pour encourager la participation des établissements à la semaine de sensibilisation sur l'entrepreneuriat féminin ;
 - l'organisation d'une seconde édition de plaidoiries citoyennes de l'enseignement agricole sur l'année scolaire 2019-2020 : « La parole est à l'avenir ! » sur les questions relatives à l'Égalité femmes-hommes en lien avec les objectifs du développement durable. Pour 2020, le coût était de 10 000 €.

La mise en œuvre de ces actions mobilise les personnels de la communauté éducative au titre de l'action 1 du programme 143 « mise en œuvre de l'enseignement dans les établissements publics » et une partie des crédits de l'action 4 « Évolution des compétences et dynamique territoriale » pour la mission insertion.

D'autres actions nationales à destination des établissements de l'enseignement agricole permettent aussi de favoriser l'Égalité entre les filles et les garçons ; et ce, au travers de thématiques diverses : citoyenneté, sport, développement durable, professionnelles. Le coût global de ces actions pour 2021 est de 64 000 €.

À la suite des résultats obtenus de l'enquête menée en 2015 dans l'enseignement agricole, relative au climat scolaire, à l'expérimentation scolaire et aux victimations, un plan de prévention contre les violences et les discriminations a été mis en place dans l'enseignement agricole à compter de la rentrée scolaire 2016, de manière concomitante au plan d'action pour les valeurs de la République. La mise en œuvre de ce plan se poursuit aujourd'hui.

En 2022, il est prévu de reconduire, dans le cadre du dispositif national d'appui à l'enseignement technique, une enquête nationale avec échantillonnage sur le climat scolaire, l'expérience scolaire, la justice scolaire et les victimations. Un focus sera notamment fait sur les discriminations relatives au genre. Les résultats de cette enquête seront analysés au second semestre 2021.

Dans le cadre du plan d'actions de lutte contre les violences et les discriminations, un partenariat a été initié avec l'association « Colosse aux pieds d'argile » sur les violences sexuelles. Des actions de prévention et d'information à destination des autorités académiques sont prévues sur l'année scolaire 2021-2022. Le coût de ce partenariat est pour la DGER de 3 000 €.

Illustration des fruits portés par ces actions, un groupe d'élèves du lycée agricole d'Auch Beaulieu-Lavacant a obtenu le prix spécial du jury lors de la première édition du concours de documentaire radiophonique " *Une fois, une voix* " sur le thème " *Le travail des femmes* ". Le documentaire récompensé lors de ce concours annuel de podcasts documentaires destinés aux adolescentes et adolescents scolarisés en collège, lycée ou centre de formation d'apprentis francophones avait pour intitulé " *Quand y'en a plus, y'en a encore : l'impossible repos des femmes ?* ".

P219 SPORT

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

En effet, depuis 2020, l'Agence nationale du sport (ANS), opérateur du P219, est chargée du soutien financier des fédérations sportives aux plan national et local.

Le développement de la pratique féminine et le soutien à l'engagement des femmes dans le sport demeurent des priorités du MENJS. Afin de mettre en œuvre les priorités définies par la direction des sports, l'ANS a consacré, en 2020, 11,3 % de la part territoriale de ses crédits, soit plus de 14,55 M€, au soutien à des actions spécifiques liées au développement de la pratique sportive féminine directe ainsi qu'à l'accès aux responsabilités des femmes et des jeunes filles.

Il a été demandé, notamment dans le cadre des projets sportifs fédéraux (PSF) en 2021, de porter une attention particulière aux actions développées en la matière. Ainsi, les fédérations doivent veiller à augmenter de +25 % les crédits dédiés à cette thématique (ce qui correspond à l'augmentation du montant global des crédits PSF de 2020 à 2021 [63,4 M€ en 2020 / 81,4 M€ en 2021]).

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le développement et la promotion de la place des femmes dans le sport constituent un enjeu majeur pour le sport français et la société en général. Le ministère s'engage depuis plusieurs années à identifier les leviers de développement du sport au féminin, que ce soit pour le développement du sport pour toutes ou du sport de haut niveau ou de l'engagement des femmes dans les fonctions dirigeantes ou d'arbitrage.

Dans ce contexte de crise sanitaire, le MENJS a renforcé son engagement pour le développement et la promotion de la place des femmes dans le sport. Si l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le sport a connu des avancées significatives, les écarts demeurent. Seules 63 % des femmes disent pratiquer une activité physique ou sportive, contre 69 % des hommes.

Ces écarts appellent une mobilisation accrue des acteurs concernés afin de soutenir et accompagner des actions concrètes pour promouvoir la pratique sportive féminine. Plus que jamais, l'enjeu est d'innover dans l'offre de pratiques, donner aux sportives les conditions pour qu'elles puissent décider de leur pratique, quelle que soit la discipline, sans craindre de se sentir illégitimes et enfin accompagner les clubs et les associations pour enrichir l'offre de services sportifs pour le public féminin. Cette politique s'appuie sur un cadre législatif et réglementaire, une instance de réflexion et de proposition qui associe tous les acteurs du sport avec la mise en place de la Conférence permanente du sport féminin (CPSF).

La CPSF, créée par la loi « Ethique et sport professionnel » du 1^{er} mars 2017, et installée le 5 septembre 2017, contribue à mesurer et à orienter la politique en faveur du développement de la pratique sportive féminine. Cette instance, présidée par la ministre déléguée en charge des Sports, n'a pu se réunir depuis 2019 en raison de la crise sanitaire. Pour autant, les réflexions et échanges sur le sport au féminin se sont poursuivis, dynamisés par la nécessité d'apporter des réponses concrètes aux sportives notamment de haut niveau particulièrement affectées par les impacts de la crise sanitaire sur l'écosystème sportif.

Les préconisations de la CPSF ont été intégrées au plan d'action de la ministre déléguée en charge des sports. Plusieurs chantiers sont engagés :

1/ La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives est renforcée par les dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. Son article 63 modifie le code du sport afin d'introduire une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants pour les instances de gouvernance des fédérations sportives agréées.

Un dispositif progressif et proportionné est prévu : pour les fédérations sportives dont la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, les statuts doivent prévoir l'application de la parité dans la ou les instances dirigeantes de la fédération. Selon les fédérations, le cas échéant, la parité peut être atteinte en deux étapes.

Pour celles dont la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est inférieure à 25 %, les statuts doivent prévoir une proportion minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe prenant en compte la répartition par sexe des licenciés mais sans pouvoir être inférieure à 25 %.

A la suite de l'ensemble des élections fédérales pour la période 2020-2024, le taux de féminisation de l'ensemble des instances dirigeantes des fédérations sportives agréées est passé de 35,3 % en juin 2018 à 38,5 % en juin 2021. Des progrès restent encore à faire sur l'accès aux postes clés tels ceux des présidents parmi lesquels on ne trouve que 19 femmes pour 115 fédérations sportives.

La proposition de loi sport adoptée à l'Assemblée nationale en mars 2021 prévoit la parité parfaite pour les instances fédérales et leurs organes régionaux. Elle entrera en vigueur à partir de 2024 (pour les sports d'été) et 2026 (pour les sports d'hiver). Toutefois, dans les instances dirigeantes régionales, la spécificité des fédérations dont le nombre de licenciés de l'un des deux sexes est inférieur à 25 % est prise en compte et la représentation de celui-ci ne pourra être inférieure à 25 %.

2/ Le développement des pratiques afin de corriger les inégalités d'accès

Même si la part des licences délivrées à des femmes s'est fortement accrue ces 15 dernières années, elles ne représentent que 39 % de l'ensemble des licences sportives. On mesure cependant une évolution sur la participation des femmes et des jeunes filles au sport fédéral. Entre 2012 et 2020 le taux des licences féminines a progressé de 37 % à 39 %, soit une augmentation de 2 points.

Le ministère chargé des sports a publié une analyse quantitative sur l'évolution des licences féminines et masculines entre 2012 et 2017. Ce document est le premier volet d'un travail complété en 2021 par une analyse qualitative et sociologique des évolutions constatées dans l'objectif d'une meilleure compréhension des freins à la pratique sportive des féminines et en vue d'orientations concrètes en faveur d'une pratique sportive effective tout au long de la vie.

Cette étude évalue la mise en œuvre des plans de féminisation par les fédérations sportives en objectivant l'évolution des pratiques sportives chez les femmes et les hommes. Cette analyse répond également à l'exigence d'évaluation des impacts des politiques publiques menées pour promouvoir une plus grande mixité des pratiques sportives. Elle nourrira les réflexions sur le développement de la pratique sportive au féminin, d'ici 2024.

Le ministère chargé des sports a constitué un recueil des bonnes pratiques relatives à l'offre d'APS pour les femmes et les familles. Ce recueil repère les initiatives déployées sur les territoires via les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), afin de valoriser et promouvoir les réalisations les plus probantes^[1]. Après consolidation de l'ensemble des retours, 342 actions ont été répertoriées dans 59 départements métropolitains ainsi qu'à Mayotte et en Polynésie, et sur 6 régions (Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Grand-Est, Ile-de-France, Normandie) pour des actions spécifiques portées au niveau régional.

La thématique « pratique d'activité physique et sportive et maternité » constitue une des priorités de la ministre en charge des sports qui souhaite agir en direction de toutes les femmes : pratiquantes ou non, sportives de haut niveau - en désir d'enfant, enceintes ou après accouchement. Les travaux conduits à cet égard par la direction des sports associent notamment la DGCS / SDFE. L'élaboration d'un guide « APS et maternité », publié en décembre 2020, a élargi cette collaboration interministérielle à la DGS.

Afin de répondre aux besoins particuliers des sportives de haut niveau, un document de référence, disponible à l'automne 2021, viendra répondre aux questions que se posent les athlètes en désir de maternité et à chacune des étapes de leur maternité, et appuyer leur entourage

Enfin, la politique de soutien à la création d'équipements sportifs veille à ce qu'ils soient accessibles et adaptées aux femmes. Il s'agit, par exemple, de la hauteur des modules dans les aires de sport de plein air.

3/ La féminisation de l'encadrement technique des activités physiques et sportives et de la fonction d'arbitre

Le ministère accompagne l'association *Femix'Sports* dans la formation pour des femmes à haut potentiel. Un cycle de réunions réunit de manière récurrente ces hauts potentiels.

Un groupe arbitrage au féminin a travaillé à l'élaboration d'une charte pour « optimiser le parcours de fidélisation des jeunes officiels de l'école à l'enseignement supérieur et vers le milieu fédéral », notamment pour les jeunes filles.

4/ Soutenir la visibilité du sport féminin

Le sport féminin représente à peine 20 % du total des retransmissions sportives à la télévision. La visibilité des sportives est déterminante pour inciter les filles/femmes à pratiquer (*role models*). Accroître la place des sportives dans les médias est une responsabilité des diffuseurs soutenue par le ministère.

De nombreux travaux pilotés par la direction des sports avec le conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et l'appui du Service des droits des femmes et de l'Égalité (SDFE) ont permis d'organiser le week-end « Sport féminin toujours ». L'édition 2020 a mis en lumière les thèmes de l'engagement, de la reconstruction par le sport et de la maternité.

L'édition 2021 a été logiquement axée sur l'impact de la crise sanitaire qui touche particulièrement le sport féminin. Tout au long de la semaine, les médias ont été mobilisés pour traiter du sport féminin en temps de crise sanitaire. Cette thématique couvre aussi bien des enjeux sociétaux, économiques et politiques que les problématiques de représentativité, de diversité et d'inclusion. L'importance de soutenir le sport au féminin ressort avec force en cette période de crise et apparaît comme un enjeu majeur.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via des conventions conclues avec le service public, mais aussi par le maintien, par l'Agence nationale du Sport, du fonds d'aide à la production audiovisuelle, créé en 2014, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que de la pratique para-sport (handisport et sport adapté). Sur les 39 projets soutenus en 2020 à hauteur de 1,5 M€, 20 promeuvent le sport féminin.

5/ Garantir le respect et l'intégrité des pratiquantes dans les clubs

Cet objectif nécessite une politique active de prévention axée sur une offre toujours plus accessible d'outils au service des acteurs du sport (notamment en matière de prévention du sexisme et des violences sexuelles).

En 2021/2022, l'offre d'outils sera enrichie (notamment sur la question de la prévention, du traitement des signalements et de la mise en place d'enquête administrative et de l'accueil de la parole des victimes sur le sujet sensible des violences sexuelles).

La politique ministérielle passe ensuite par une attention particulière des services déconcentrés du ministère quant à la libération de la parole et à son recueil (initiée lors du temps 1 de la Convention Nationale sur la prévention des violences sexuelles, le 21 février 2020) et les suites concrètes qui peuvent y être apportées.

À ce titre :

Plus de 500 dossiers ont été reçus par la cellule Signal Sports (depuis sa mise en place en février 2020) en lien avec des violences dans le sport (particulièrement liés aux violences à caractère sexuel)[2].

Des contrôles d'honorabilité des encadrants professionnels sont mis en place annuellement. Depuis février 2021, les éducateurs bénévoles sont également contrôlés. Des contrôles au sein des établissements d'activités physiques et sportives (EAPS) sont mis en œuvre pour sécuriser la pratique et garantir la sécurité des pratiquants et des pratiquantes.

Des politiques de prévention et des actions de police administrative sont mises en œuvre sur l'ensemble du territoire pour lutter contre toutes formes de violences dans le sport, en particulier à l'encontre des publics vulnérables.

La politique de lutte contre les violences dans le sport, instaurée par la ministre déléguée est une priorité et une nécessité vis-à-vis des victimes très majoritairement féminines. Grâce au plan de prévention des violences, elle agit concrè-

tement et sur le terrain contre toute forme de sexisme et favorise un environnement de pratique sécurisé et respectueux des femmes.

6/ Participation du ministère chargé des sports au *Forum génération Égalité*

Ce forum, organisé par l'*ONU femmes* et co-présidé par le Mexique et la France sous l'égide de la Présidence de la République, s'est déroulé du 30 juin au 2 juillet 2021. Une table ronde sur le sujet « Sport / Égalité » s'est tenue le 1^{er} juillet en ligne, rassemblant des acteurs clés de l'écosystème du sport et de l'Égalité, dont le CIO, *ONU Femmes* et la Ministre déléguée en charge des sports.

A cette occasion, la Ministre déléguée en charge des Sports a présenté l'*Appel de Paris*, initiative permettant l'atteinte de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans et par le sport, sur la base des six principes du Sport pour la Génération Égalité :

1. la promotion de la place des femmes dirigeantes et de la parité dans la gouvernance du sport ;
2. la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
3. le rattrapage du retard de l'investissement dans le sport au féminin et développement de débouchés économiques pour les femmes ;
4. la promotion d'une représentation des femmes non stéréotypée et paritaire dans les médias ;
5. l'Égalité femmes-hommes dans la pratique sportive et physique ;
6. le suivi des engagements et une communication annuelle sur les progrès réalisés.

7/ La relance des plans de féminisation par les fédérations sportives

Les plans de féminisation sont un des leviers forts pour structurer la politique des fédérations sportives en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. Le ministère a conduit la préfiguration nécessaire à la relance de ces plans, articulés autour des 4 axes suivants :

1. Le développement de la pratique pour le plus grand nombre, notamment en faveur des féminines qui en sont le plus éloignées ;
2. Le sport de haute performance, en assurant l'édiction de règlements destinés à garantir un principe d'Égalité des primes fédérales. Par ailleurs, les fédérations devront garantir l'accès à des équipements et des conditions de pratique satisfaisantes et sécurisées pour les sportives (éclairages, sanitaires, vestiaires, etc) ;
3. L'amélioration des conditions d'accès aux fonctions d'arbitrage et de jugement technique, et l'augmentation du nombre d'arbitres féminines ainsi qu'une sensibilisation des jeunes dans le cadre des passerelles avec l'UNSS ;
4. L'encadrement technique, qu'il soit bénévole ou rémunéré. Les fédérations devront garantir l'accès effectif des femmes à tout type de formation et augmenter le nombre de formatrices.

Le déploiement par chaque fédération, en 2022, définira, par axe d'activité et par échelon territorial, les objectifs qu'elle compte poursuivre sur l'olympiade.

[1] Sept publics cibles ont été identifiés : les femmes enceintes et jeunes mamans post accouchement ; le public féminin issu de quartiers inscrits en géographie prioritaire de la politique de la ville ; le public féminin issu de zones rurales / territoires peu denses ; les mères (notamment isolés) ; les jeunes filles scolarisées ; le public féminin affecté par des problématiques de santé ; les femmes victimes de violence.

[2] Plus de 500 signalements suivis par la cellule nationale dédiée du ministère chargé des sports et traités localement par les services déconcentrés, dont la grande majorité des victimes sont des femmes.

P163 JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Jeunesse et vie associative » regroupe une partie des crédits alloués aux politiques en faveur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du développement de la vie associative. Ces questions de politique publique sont, par nature, partagées entre de multiples intervenants. Les politiques de jeunesse, comme celles qui accompagnent la vie associative ou l'éducation populaire, font en effet l'objet d'une mobilisation interministérielle importante dont il est rendu compte sur le plan budgétaire dans les documents annexés à la loi de finances « Politiques en faveur de la jeunesse » et « Effort financier de l'État en faveur des associations ». Ces politiques revêtent également une dimension partenariale : elles sont construites en lien avec l'ensemble des échelons des collectivités territoriales mais aussi en étroite collaboration avec les acteurs associatifs.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans ce contexte, le programme Jeunesse et vie associative permet à l'État de jouer un rôle d'impulsion et d'innovation, de coordination interministérielle, d'expertise et de régulation.

1) Dans le champ des politiques de jeunesse

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et plus particulièrement l'institut nationale de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), apportent, via le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ)^[1], un soutien à des expérimentations qui traitent des difficultés et des situations rencontrées par les jeunes.

Au sein de l'appel à projets « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes - APDISCRI2 », il en est ainsi par exemple d'un projet aujourd'hui soutenu par le FEJ, porté par le Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne (MRJC) et évalué par PENNEC Etudes Conseils^[2], intitulé « Genre et sexualités en milieu rural » qui vise à mieux documenter la question du genre et des sexualités en milieu rural^[3]. Cette question présentant un caractère spécifique du fait de la rareté des dispositifs existants dans ces territoires pour lutter contre les violences et les discriminations liées au sexe et à l'orientation/l'identité sexuelle. Le MRJC entend identifier les difficultés propres aux jeunes habitants des territoires ruraux, proposer avec leur participation des dispositifs adaptés et rompre avec le silence et l'isolement sur ces questions en milieu rural pour lutter efficacement contre les violences sexuelles, le sexisme et la LGBTphobie. Le FEJ finance cette expérimentation à hauteur de 205 500 euros, soit 46 % de son coût total. Les résultats sont attendus pour 2022.

C'est aussi le cas du projet soutenu par le FEJ, porté par le lycée professionnel agricole privé de machinisme (situé à Meynes dans le Gard) et évalué par le Groupe Études et recherches sociales, intitulé « Prévention et lutte contre les discriminations dans le monde agricole »^[4]. Au regard d'une population homogène au lycée, dans un contexte territorial particulier, les membres de la communauté éducative souhaitent mettre en place un projet ambitieux autour de la lutte contre les discriminations, particulièrement ethniques et sexistes, mais aussi prévenir les discriminations à l'embauche des jeunes aujourd'hui lycéens, qui seront de futurs employeurs dans le secteur agricole demain. Il s'agit notamment de repérer et désigner les formes de discriminations sexistes existant dans le métier d'exploitant agricole à travers l'intervention d'associations, des rencontres entre jeunes et la réalisation d'un court-métrage. Le FEJ finance cette expérimentation à hauteur de 87 000 euros, soit 60 % de son coût total. Les résultats sont attendus pour 2022.

Dans le cadre d'un nouveau programme d'expérimentations lancé en 2019 par le FEJ, intitulé « Prévention des conduites à risques et meilleur accès aux soins pour les jeunes ultramarins », on peut noter le projet porté en Guyane par le Réseau Périnatal Guyane et évalué par l'Agence Phare^[5]. Ce projet vise à prévenir le nombre de grossesses non désirées des adolescentes et accompagner les grossesses compliquées des jeunes filles par la mise en place d'un

parcours de prise en charge renforcé et coordonné. Le FEJ finance cette expérimentation à hauteur de 253 092 euros, soit 36 % de son coût total. Ce projet a démarré en 2020, les résultats sont attendus pour 2023.

Le programme jeunesse et vie associative finance l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) ainsi que l'Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ), dont les fonctionnements sont régis par des accords bilatéraux. Ces deux offices ont pour vocation d'accompagner et de soutenir les projets de mobilité internationale des jeunes dans des champs très diversifiés (échanges collectifs dans les cadres scolaire, extrascolaire et de l'apprentissage, bourses individuelles, etc.). Selon le principe de subsidiarité, l'OFAJ et l'OFQJ n'interviennent pas dans le recrutement des participants, qui est du ressort des porteurs de projets, néanmoins, la parité dans les projets est un objectif pédagogique poursuivi et réaffirmé systématiquement par les deux opérateurs dans leurs actions de communication et promotion de leurs programmes. A noter cependant, lorsque l'objectif du projet le justifie, certaines activités peuvent s'adresser exclusivement aux femmes, comme par exemple, des rencontres d'équipes sportives non-mixtes.

Par ailleurs, le programme européen « Erasmus + Jeunesse », et le programme Corps européen de solidarité 2021-2027 sont placés en France sous l'autorité du MENJS, et gérés par l'Agence « Erasmus+ France Jeunesse & Sport » intégrée à l'Agence du service civique (ASC). Ils soutiennent plusieurs types d'actions : mobilité des jeunes et des professionnels de la jeunesse, coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques et soutien à la réforme des politiques de la jeunesse. Ils s'adressent à tous les jeunes de 13 à 30 ans sans conditions de diplôme ou de formation. Conformément aux articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et aux articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, ces programmes promeuvent notamment l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cet objectif doit être respecté dans les projets. Il est signalé que les crédits de ces programmes européens ne sont pas inscrits sur le programme 163.

Pour ces trois opérateurs, les données sont stables d'une année sur l'autre avec entre 57 % et 58 % de participation féminine. A noter qu'en 2020 et 2021, en raison de la pandémie, un grand nombre de mobilité n'ont pas été mises en œuvre et sont reportées en 2022.

		2018		2019		2020	
		Participants	%	Participants	%	Participants	%
OFQJ	Nb Total de participants OFQJ	2 983	100%	2 742	100%	604	100%
	Nb de femmes participants	1 619	54%	1 555	57%	368	61%
OFAJ	Nb Total de participants	94 599	100%	102 583	100%	28 521	100%
	Nb de femmes participants	54 680	58%	58 438	57%	16 480	58%
Erasmus / CES	Nb Total de participants	11 707	100%	10 237	100%	1 401	100%
	Nb de femmes participants	6 703	57%	5 860	57%	805	57%
TOTAL	Nb Total de participants	109 289	100%	115 562	100%	30 526	100%
	Nb de femmes participants	63 002	58%	65 853	57%	17 653	58%

2) Dans le champ du développement de l'engagement au service de l'intérêt général

Mis en place en 2010, le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap), sans aucune condition de compétence ou de diplôme, de s'investir dans une mission de six mois à un an, au service de l'intérêt général au sein d'organismes agréés. Depuis 2010, les engagés sont majoritairement des jeunes femmes (61 % en 2020).

Une partie des missions de Service Civique dans les associations sont consacrées à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans différents secteurs.

Ce dispositif a été généralisé à l'ensemble des départements français en 2021. 14 800 jeunes volontaires, dont 55 % de filles, ont participé aux séjours de cohésion organisés en juin. Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, qui pilote la mise en œuvre du SNU, travaille, depuis la préfiguration de 2019, en lien étroit avec le Service des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) pour que le SNU permette la diffusion de la culture de l'Égalité à tous les jeunes. Cette collaboration concerne le cadrage des thématiques abordées lors

du séjour de cohésion (l'Égalité entre les femmes et les hommes, grande cause du quinquennat, est au cœur du traitement de la thématique « Citoyenneté et institutions nationales et européennes ») mais aussi la prévention des violences sexuelles et sexistes et la sensibilisation des encadrants et encadrantes à l'ensemble de ces problématiques. Des structures associatives œuvrant dans le champ de l'Égalité sont associées aux projets visant à diffuser la culture de l'Égalité, sensibiliser jeunes et encadrants et prévenir les violences faites aux jeunes filles dans le cadre des séjours de cohésion. Elles proposent également des missions d'intérêt général.

3) Dans le champ du développement de la vie associative

En application de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, les associations, fédérations ou unions d'associations régulièrement déclarées, ayant une activité dans le domaine de la jeunesse ou de l'éducation populaire, peuvent solliciter un agrément en qualité d'association de jeunesse et d'éducation populaire. La délivrance de cet agrément est notamment subordonnée à l'existence et au respect de dispositions statutaires permettant l'égal accès des hommes et des femmes aux instances dirigeantes. L'objectif est de tendre vers l'Égalité femmes-hommes tant dans la composition des instances que dans les fonctions exercées.

Des associations dédient leur projet associatif à la lutte pour les droits des femmes. La direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) soutient dans le cadre d'un partenariat pluriannuel 2019-2021 :

- l'association Femmes solidaires (FMSO) pour l'ensemble de son activité pour un montant annuel de 32 000 € et de 3 postes FONJEP (21 492 €) ;
- l'association Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) notamment pour ses actions dont certains contenus spécifiques portent sur les droits des jeunes et notamment l'Égalité femmes-hommes, bénéficiant d'un montant annuel de 40 000 € et de 2 postes FONJEP (14 328 €) ;
- l'association Coordination pour Promouvoir Compétence et Volontariat (CPCV), pour une action en partie consacrée à la parité Homme/Femme et qui reçoit un montant annuel de 40 000 euros et une unité de poste FONJEP (7 164 €) ;
- l'association Fédération des associations générales étudiantes (FAGE), pour une action de promotion des droits et de l'Égalité par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour un montant annuel de 7 000 € et un demi-poste FONJEP (3 582 €) ;
- l'association Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA) pour la mise en place d'initiatives citoyennes développant la mixité pour un montant annuel de 150 000 € et 2 unités de postes FONJEP (14 328 €).

La DJEPVA soutient dans le cadre d'un partenariat pluriannuel 2020-2022 l'association Fédération Léo Lagrange pour la mise en œuvre du programme d'Égalité de chances pour tous les jeunes pour un montant annuel de 50 000 €.

D'autres associations de jeunesse et d'éducation populaire peuvent aussi ponctuellement travailler sur les questions d'Égalité femmes / hommes. Ainsi l'Institut de formation, d'animation et de conseil (IFAC), également dans le cadre pluriannuel, promeut l'Égalité femmes-hommes qui s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discriminations

4) Dans le champ des études et des recherches

L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) est mobilisé sur la problématique de l'Égalité filles-garçons au travers de deux études :

- 1/ une étude relative à la **place des jeunes femmes en milieu rural** ;
- 2/ une étude sur **l'effet des colonies de vacances sur le parcours des jeunes selon le genre**.

LES « FILLES DU COIN » : ENQUÊTE MULTI-SITUÉE SUR LES JEUNES FEMMES EN MILIEU RURAL

« Les filles du coin » est une recherche qui a pour objectif de rendre compte des trajectoires, conditions de vie et expériences juvéniles des jeunes femmes vivant en milieu rural et de poursuivre les travaux de sociologie sur les jeunes femmes rurales, en documentant les éventuelles spécificités rencontrées par les jeunes femmes résidant hors des grandes agglomérations en France hexagonale. À partir de leurs récits, il s'agit de saisir comment des jeunes femmes âgées essentiellement de 15 à 26 ans vivent « leur jeunesse » en milieu rural, où elles ont pour la plupart grandi et où elles vivent toujours au moment de l'enquête. Pour décrire leur territoire, elles évoquent des problématiques soulignées

dans les enquêtes antérieures sur les jeunes ruraux : absence d'offre et d'activités de loisirs et d'animation socioculturelle, forte interconnaissance, orientation scolaire par le bas, précarité du marché du travail, des conditions de travail et emplois sous-qualifiés... La question de la mobilité est transversale, se pose à tous les instants de la vie quotidienne et à tous les âges de la vie : l'inadaptation de l'offre de transports en commun est largement pointée du doigt par toutes les enquêtées, indépendamment de leur âge et du territoire où elles résident. L'analyse de leurs pratiques quotidiennes permet d'appréhender les spécificités des sociabilités des jeunes femmes dans le monde rural et les rapports de genre qui sont à l'œuvre. Pour ce faire, l'enquête s'est intéressée à l'orientation scolaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à la composition des groupes de pairs, aux sociabilités féminines ou encore aux pratiques de loisirs, révélant au passage comment les jeunes femmes se conforment à leur rôle de genre, mais parviennent aussi à investir des bastions masculins.

ENQUÊTE « PARTIR EN COLONIES DE VACANCES » : EFFETS SUR LES PARCOURS DES JEUNES

Le rôle des colonies de vacances dans la construction identitaire des jeunes est peu connu, alors même qu'il s'agit d'une expérience sociale hors du temps scolaire, vécue par un nombre de jeunes relativement important. En accordant une part importante à l'interaction, on s'attache dans cette recherche à comprendre le vécu des jeunes filles et jeunes garçons qui les fréquentent, à comprendre ce que les colonies leur apportent de leur point de vue.

L'espace et le temps de la colonie de vacances sont propices à l'observation de la construction relationnelle du genre entre les jeunes. L'analyse pointe ainsi quelques éléments de variations sur les ressorts du départ, au croisement du genre et de l'origine sociale. Pour certains, les colonies constituent un support aux stratégies parentales pour soustraire les jeunes marqués par l'apprentissage d'une « masculinité populaire » ou d'une « féminité populaire » « à histoire », des effets néfastes que leur cadre habituel pourrait exercer sur eux.

[1] Créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008

[2] Référence projet : <https://www.experimentation-fej.injep.fr/1743-genre-et-sexualites-en-milieu-rural.html>

[3] Consultation de l'appel à projets « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes » sur : <https://www.experimentation-fej.injep.fr/1729-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-envers-les-jeunes-apdiscr2.html>

[4] <https://www.experimentation-fej.injep.fr/1748-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-dans-le-monde-agricole.html>

[5] Référence projet : EP-APDOM6SANTE-00402

P176 POLICE NATIONALE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P176 – Police nationale			233 197 727	233 197 725	224 132 775	224 132 775

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Acteur essentiel du cinquième plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2017 – 2019) et du Grenelle contre les violences conjugales, la police nationale se mobilise pour apporter son secours aux femmes victimes. Elle s'engage notamment à améliorer le parcours des victimes de violences en facilitant l'accès à leurs droits, à renforcer l'action publique là où les besoins sont les plus importants et à lutter contre la banalisation du sexisme, des violences faites aux femmes et du viol. Elle veille par ailleurs à la formation de ses personnels sur ces thèmes.

I- LES ACTIONS MENÉES PAR LA POLICE NATIONALE EN FAVEUR DES VICTIMES DE VIOLENCES

I.1. Les soutiens matériels et humains mis à la disposition des victimes

1) La mise en place d'une assistance adaptée

Les femmes s'avèrent particulièrement exposées à certaines formes de vols et violences, ce qui justifie l'attention constante, à leur endroit, de l'ensemble des services de la police nationale. Elles sont les victimes principales de toutes les infractions d'ordre sexuel, des agressions intrafamiliales et des violences conjugales (homicides et tentatives, violences, menaces et chantages, viols, agressions sexuelles et harcèlement). Ainsi en 2020, parmi les 127 220 victimes de violences conjugales, 81 % étaient des femmes. Au premier semestre 2021, parmi les 70 722 victimes de violences conjugales, 80 % étaient des femmes.

Les actions qui visent à améliorer l'accueil des victimes et du public dans les services de police comprennent, outre l'accueil physique, une assistance destinée à faciliter leurs dépôts de plainte et démarches administratives. Celle-ci repose notamment sur des partenariats avec les associations d'aide aux victimes, qui, à l'instar de France Victimes (ex-INADEM), la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), assurent des permanences dans les commissariats.

2) Le déploiement de la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes (PFSVSS)

Inaugurée le 27 novembre 2018, le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PSVSS) permet d'orienter, depuis leur domicile, les victimes dans leurs démarches vers les commissariats ainsi que vers les associations qui peuvent leur venir en aide. Épargnant un déplacement à la victime, le signalement prend la forme d'un « chat » ou « clavardage » pour permettre un échange personnalisé et adapté avec un policier formé, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 via le site www.service-public.fr. À chaque prise de contact, dans le cas où l'utilisateur a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte (si la victime le souhaite) ou pour sensibiliser à propos d'une problématique locale à prendre en compte. La structure dédiée au sein de la police nationale est composée de 32 personnes dont un psychologue et un personnel administratif. Une psychologue est également présente sur le site afin d'assister les policiers dans la prise en charge des victimes, et dans la gestion de situations de détresse psychologique urgentes. Du 1^{er} décembre 2018 au 31 mai 2021, 21 878 chats ont été engagés. Les opérateurs ont procédé à 10 301 signalements et 3 505 orientations. Au cours de l'année 2020, le portail a vu sa compétence s'élargir aux violences conjugales. En 2021, de nouvelles infractions seront prises en compte à savoir le cyberharcèlement, les infractions discriminatoires et toutes formes de haine.

3) La professionnalisation de la mission d'accueil pour prendre à charge les publics les plus exposés

Depuis 2014, la police nationale mène des actions pour améliorer l'accueil des victimes :

- par la création d'une formation proposée aux agents occupant des fonctions permanentes ou occasionnelles à l'accueil, qu'ils soient administratifs, adjoints de sécurité, gardiens de la paix ou gradés. Ce stage de quatre jours, piloté par la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN), leur permet d'appréhender les enjeux de la mission d'accueil et d'adapter leur comportement aux attentes du public pour assurer au mieux leur rôle. La participation d'intervenants extérieurs (associations d'aide aux victimes, services d'urgences) leur permet d'échanger sur les pratiques, les contraintes et les modes de fonctionnement mis en place.

- par l'application de la charte de l'accueil du public et de l'assistance aux victimes, affichée dans tous les locaux de police recevant du public ; son article 5 rappelle notamment l'obligation de recevoir la plainte quel que soit le lieu de commission de l'infraction pénale.

- par la nomination de 623 référents accueil. Il s'agit d'officiers ou de gradés désignés dans les services du fait de leur intérêt pour cette thématique. Chargés d'évaluer, coordonner et optimiser l'organisation de l'accueil du public, les réfé-

rents accueil effectuent un véritable contrôle qualité au sein de leur service. Ils sont les conseillers techniques du chef de service, ainsi qu'un soutien auprès des fonctionnaires assurant la mission d'accueil. Depuis 2018, les référents accueil ont été désignés référents en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les discriminations.

4) La lutte contre les réseaux de proxénétisme

La police nationale agit également en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes par son action de lutte contre la traite des êtres humains, et tout particulièrement contre le proxénétisme. Celui-ci représente 351 faits constatés en 2020 en France métropolitaine. En juin 2021, la DGPN a participé à un groupe de travail sur l'accueil et la prise en compte spécifique recommandée en cas de signalement d'un fait de proxénétisme.

I.2. Des moyens adaptés à la particularité des violences intrafamiliales et conjugales

1) La lutte contre les violences intrafamiliales

En matière de lutte contre les violences intrafamiliales, l'action de la police repose sur :

- les brigades de protection de la famille (BPF), créées depuis 2009, au sein de chaque département. 102 brigades sont gérées au niveau national par les services de sécurité publique et 16 BPF supplémentaires seront créées avant le 31 octobre 2021. Pour la DCSP, l'ensemble de ce dispositif représente 1 393 fonctionnaires qui ont pour mission la protection de la famille. Les brigades de protection de la famille, qui ont vocation à connaître et à traiter toutes les procédures diligentées à la suite de telles infractions sont le maillon essentiel de cette lutte. Elles assurent aussi la sensibilisation des personnels primo-intervenants (équipages « police secours ») ainsi que de ceux chargés des premiers actes de procédures. Au cours de l'année 2020, les 80 BPF de l'agglomération parisienne ont traité 22 888 procédures dont 8 527 pour violences conjugales.

- les référents « violences conjugales » : 175 référents « violences conjugales » interviennent en matière d'accueil et de prise en charge des victimes. Le rôle de ces officiers de police consiste à former et sensibiliser les policiers sur la législation en vigueur, assurer l'accueil et l'audition des victimes ainsi que le suivi de leur dossier, et constituer des interlocuteurs pour les réseaux d'aide aux victimes implantés localement.

- la présence de professionnels à vocation d'assistance, d'aide et de soutien dans les commissariats (185 intervenants sociaux et 84 psychologues). Outre leur action auprès des victimes, ces professionnels reçoivent également les auteurs de violences dans un objectif de lutte contre la récidive.

- la généralisation du dispositif de télé-protection baptisé « téléphone grave danger » (TGD) : ce dispositif national permet de renforcer la protection des victimes de violences conjugales, en mettant à leur disposition des téléphones en cas d'alerte et/ou de répétition de violences de la part des auteurs. Sa mise en application du TGD est déclinée localement par le biais d'une convention signée entre le tribunal de grande instance, l'opérateur téléphonique, le télésurveilleur, les associations d'aide aux victimes et les forces de sécurité, ces dernières devant intervenir pour porter secours lors d'appels faisant État d'un danger avéré.

- le protocole-cadre relatif au traitement des mains courantes en matière de violences conjugales. Mis en place en 2013, le protocole consiste à systématiser le dépôt de plaintes des victimes de violences, et à organiser le suivi immédiat et la prise en charge de chaque femme victime par les intervenants sociaux et/ou psychologues en commissariat. Chaque nouveau fait porté à la connaissance d'un service de police, même en l'absence de plainte, doit faire l'objet d'une information auprès de l'autorité judiciaire.

Depuis le 1^{er} avril 2015, le Logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN), utilisé par l'ensemble des services, constitue la source des données statistiques relatives à l'activité de la police. Sur la base de cet outil a été élaboré par le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) un indicateur ciblant les violences conjugales et intrafamiliales portées à la connaissance des forces de sécurité intérieure. Cet indicateur repose sur les

informations relatives aux natures d'infraction (au sens pénal) et à l'identification des auteurs et victimes. Il rend possible une analyse sexuée des données.

	Année 2019	6 premiers mois 2020 <small>Donnée SSMSI</small>	Année 2020	Evolution 2020-2019	6 premiers mois 2021
Nb de faits constatés d'atteintes volontaires à l'intégrité physique	464 619	202 768	436 321	-6,09%	235 974
Nb de faits constatés de violences physiques crapuleuses	80 117	29 974	66 320	-17,22%	29 020
Nb de faits constatés de violences physiques non crapuleuses	257 528	116 880	246 437	-4,31%	135 282
Nb de faits constatés de violences sexuelles	31 691	13 963	31 330	-1,14%	19 727

	Nombre de victimes 2019 <small>Donnée SSMSI</small>	Part des femmes victimes 2019 (nombre de femmes + pourcentage) <small>Donnée SSMSI</small>	Nombre de victimes 6 premiers mois 2020 <small>Donnée SSMSI</small>	Part des femmes victimes 6 premiers mois 2020 (nombre de femmes + pourcentage) <small>Donnée SSMSI</small>	Nombre de victimes 2020	Part des femmes victimes 2020 (nombre de femmes + pourcentage)	Nombre de victimes 6 premiers mois 2021	Part des femmes victimes 6 premiers mois 2021 (nombre de femmes + pourcentage)
Violences intrafamiliales	122 204	98 399 femmes, soit 80,52%	60 623	49 203 femmes, soit 81,16%	127 220	102 637 femmes, soit 80,68%	70 722	56 647 femmes, soit 80,10%
Dont violences conjugales	92 486	81 470 femmes, soit 88,08%	46 943	41 273 femmes, soit 87,92%	97 503	85 502 femmes, soit 87,69%	52 968	46 256 femmes, soit 87,33%

Source SSMSI – Table VIF - France métropolitaine et Outre-Mer- Zone Police

Il convient de rappeler que dans le domaine des violences et plus particulièrement des violences conjugales, pour lesquelles un phénomène de sous-déclaration est scientifiquement documenté, une augmentation du nombre de victimes peut être en partie analysée comme un témoignage de la meilleure prise en compte des victimes par les services de police et de gendarmerie et la volonté de la police nationale de faire apparaître ces infractions cachées.

2) Les actions de formation menées contre les violences faites aux femmes.

Afin de lutter contre les violences conjugales, sexuelles et sexistes, la DCRFPN a participé activement à la conception de différents outils de formation et d'accompagnement en lien avec différents partenaires institutionnels.

3) Les nouvelles mesures prises à l'occasion du Grenelle de lutte contre les violences conjugales

A la suite des travaux menés à l'occasion du Grenelle de « lutte contre les violences conjugales », lancé le 3 septembre 2019, de nouvelles mesures visant à améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes de violences conjugales ont été prises. Une doctrine rédigée par la délégation aux victimes de la direction générale de la police nationale développe précisément l'ensemble des mesures à appliquer au sein des services de police. Ces mesures s'articulent autour de deux axes principaux :

1) la rénovation des modalités d'accueil des victimes de violences conjugales

Afin d'envisager un traitement global des violences conjugales et de prendre en compte les dangers encourus par les victimes de ces infractions, la nouvelle doctrine d'accueil prévoit notamment une évaluation systématique du danger encouru par la victime lors de son dépôt de plainte ou de sa déclaration de main-courante, au moyen d'une « grille d'évaluation du danger », intégrée dans LRPPN. Le questionnaire complété est systématiquement annexé à la procédure.

2) l'amélioration de la prise en charge des victimes de violences conjugales

La mise en sécurité de la victime, quand la dangerosité du mis en cause est avérée, est une nécessité régulièrement rappelée aux fonctionnaires. La procédure à suivre est différenciée en fonction des cas ;

- en cas de danger, la victime peut solliciter l'assistance des policiers pour récupérer ses effets personnels de première nécessité ;
- en cas de situation à risque, il convient d'aider la victime à trouver un lieu d'hébergement, en priorité par l'intermédiaire de l'ISC et de dispositifs locaux (bons d'hôtel...), ou d'appeler le 115 ;
- en cas d'indisponibilité du 115, une plateforme de géolocalisation des places d'hébergement d'urgence a été créée, consultable par les policiers via CHEOPS.

Depuis le 1^{er} avril 2020, le 114, à l'origine un numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes, a été élargi à toutes les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales afin de leur permettre d'alerter discrètement la police, la gendarmerie, le SAMU ou les pompiers par SMS.

Parallèlement, la police nationale développe des partenariats avec les établissements de santé et les parquets pour faciliter les dépôts de plainte en milieu hospitalier. Un local, du mobilier et le matériel nécessaire à la prise de plainte sont ainsi mis à la disposition des policiers qui n'hésitent pas à se déplacer lorsque les circonstances l'exigent (fragilité de l'État de santé de la victime notamment). Cette généralisation des partenariats est l'aboutissement de pratiques et d'initiatives préexistantes au sein de la police nationale. A titre d'illustration, depuis 2018, les services de police de Seine-Saint-Denis travaillent en partenariat avec la Maison des femmes de l'hôpital Delafontaine. Dans le but d'accueillir les victimes dans un environnement bienveillant et des conditions plus satisfaisantes que celles offertes par un commissariat, une fois par semaine, un policier volontaire et formé recueille les plaintes des femmes victimes de violences dans l'enceinte de la Maison des femmes. La quasi-totalité des démarches des victimes peuvent ainsi être accomplies dans un lieu unique : soins médicaux, consultations de psychologues, d'assistants sociaux ou d'avocats. A Paris, l'hôpital Saint-Antoine fut le premier de la capitale à bénéficier de cette mesure grâce à une convention signée entre la préfecture de police, l'AP-HP et le Parquet de Paris.

Le dispositif du bracelet anti-rapprochement visant à géolocaliser le conjoint ou l'ex-conjoint violent et à déclencher un système d'alerte lorsqu'il s'approche de la personne protégée au-delà d'un périmètre défini par le juge se généralise

II - LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE LA POLICE NATIONALE A L'Égalité FEMMES-HOMMES

Un effort tout particulier est consacré à la formation des personnels, tant dans le cadre de leur intervention que dans celui de l'élaboration des procédures et des supports pédagogiques.

II.1. Les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité »

En 2017, le ministre de l'Intérieur déposait, auprès de l'Association Française de Normalisation (AFNOR), le dossier de candidature du ministère à la **double labellisation « Égalité et Diversité »**. En juin 2021, **145 référents** étaient recensés.

II.2. Une formation des agents en début de carrière comme tout au long de la vie professionnelle

1) La sensibilisation des agents lors de la formation initiale

Dans le cadre de la scolarité des gardiens de la paix, le module de formation « Intervenir dans une situation de violences intrafamiliales », axé sur la diversité des situations rencontrées, sur le caractère particulier d'une intervention dans un contexte familial et la prise en charge de la victime, est dispensé sur une durée de 43 heures par un psychologue et un formateur aux techniques et à la sécurité en intervention. Ces simulations, basées sur des études de cas, mettent l'accent sur la diversité des situations de violences intra-familiales rencontrées sur le terrain, ainsi que sur le caractère particulier d'une intervention dans un contexte familial et sur la nécessaire prise en charge de la victime.

Au cours de la situation de police « Accueillir une victime et prendre sa plainte au commissariat » d'une durée de 32h00 (5 jours), dont 8 heures dévolues à la prise de plainte, les élèves apprennent à optimiser leur entretien avec la victime (compétences techniques, relationnelles et humaines) et à l'orienter, le cas échéant, vers les organismes partenaires adaptés. Cette situation est abordée sous la forme de jeux de rôle, de simulations, de réunions-discussions, d'études de cas et de conférences de diverses associations. Ce module permet ainsi de rappeler les notions de déontologie policière et de lutte contre les discriminations de toutes natures. Les formateurs insistent également sur la nécessité de porter une attention particulière aux personnes âgées, aux mineurs et aux femmes victimes de violence.

Les élèves sont sensibilisés à l'existence et au travail des réseaux partenaires au cours d'une intervention de 2 heures réalisée par un représentant d'une association d'aide aux victimes, spécialisé dans ce domaine.

Par ailleurs et pour répondre à la spécificité de la plainte relative aux violences conjugales, la DCRFPN a intégré dès janvier 2020 dans la formation initiale des Gardiens de la Paix (GPX) l'ensemble des nouvelles dispositions issues du Grenelle de lutte contre les violences conjugales et de la loi n°2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille. Pour l'essentiel, les contenus ont été intégrés dans la situation de police consacrée à la lutte contre les violences intra-familiales et dans le module complémentaire dédié aux agents affectés dans les services d'enquête.

La nouvelle scolarité des élèves GPX, d'une durée de 8 mois à compter du 22 juin 2020, reprend l'ensemble des contenus indiqués supra, à savoir :

- la doctrine adaptée à la prise en charge des victimes par les services de police ;
- les conduites à tenir lors d'une intervention au domicile ;
- le modèle de procès-verbal d'audition/plainte ;
- la grille d'évaluation du danger ;
- le portail de signalement des violences sexuelles ou sexistes ;
- l'ensemble des circulaires et télégrammes relatives à cette thématique.

2 836 élèves GPX ayant fini leur scolarité en 2020 ont pu bénéficier de ces modules de formation.

La scolarité des élèves PA et des cadets de la République prévoit également une formation spécifique dans le domaine des violences intra-familiales de 2 heures. À cette occasion, le livret « Les femmes victimes de violences conjugales » est remis aux élèves. Cette formation a été dispensée à 2 237 élèves PA et 320 cadets de la République (hors PP) sortant d'école en 2020.

Enfin, le dispositif du téléphone « Grave Danger »^[1] et la réglementation du bracelet antirapprochement^[2] ont été intégrés dans les enseignements ainsi qu'une sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes, notamment dans la sphère professionnelle.

2) La sensibilisation des agents au cours de leurs carrières

La thématique des violences conjugales est abordée au cours des formations « *brigades de protection de la famille* » et « *violences intra-familiales* ». Durant ces formations, un psychologue décortique le mécanisme des violences conjugales et plusieurs intervenants (magistrat, médecin et associations) présentent leur travail en lien avec les policiers.

L'engagement actif du ministère de l'Intérieur dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'Égalité a pris la forme le 7 mars 2014 d'un texte déclinant le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, dans le cadre de la démarche de double labellisation par l'agence française de normalisation, la police nationale s'est dotée d'un dispositif de formation à la diversité et à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'applique à tous les personnels du ministère, y compris les actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale. Au total en 2020, 15 613 agents ont suivi une formation relative à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

[1] Dispositif de téléassistance à destination des victimes de violences conjugales ou de viols en situation de très grave danger.

[2] Dispositif visant à géolocaliser le conjoint ou l'ex-conjoint violent et à déclencher un système d'alerte lorsqu'il s'approche de la personne protégée au-delà d'un périmètre défini par le juge.

P177 HÉBERGEMENT, PARCOURS VERS LE LOGEMENT ET INSERTION DES PERSONNES VULNÉRABLES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables			87 300 000	87 300 000	119 200 000	119 200 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées, soutenue par le programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables » vise à permettre l'accès au logement tout en garantissant une réponse aux situations d'urgence qui soit la plus adaptée aux besoins. Cette politique s'inscrit dans un contexte où la demande de mise à l'abri exprimée demeure très élevée en raison de la crise économique et l'intensité des flux migratoires observés en France ces dernières années.

L'année 2021 a été marquée par la création du Service public de la rue au logement, qui s'est traduit par une réorganisation des services de l'administration centrale de l'État, un transfert de la responsabilité du programme 177 à la Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement et le lancement de plusieurs chantiers stratégiques d'amélioration du pilotage et de la performance de la politique publique de lutte contre le sans-abrisme. Le Service public de la rue au logement, nouveau cadre de gouvernance de l'action de l'État, préserve une continuité stratégique autour de la mise en œuvre du plan quinquennal pour le Logement d'abord et la lutte contre le sans-abrisme (2018-2022).

Fondée sur les principes d'Égalité de traitement, d'inconditionnalité de l'accueil et de continuité de la prise en charge, cette politique vise à :

- permettre l'accès des personnes sans abri à un logement décent, pérenne et adapté à leur situation, en privilégiant dès que possible cette orientation sur une prise en charge par l'hébergement.
- maintenir une capacité d'hébergement adaptée aux besoins et permettant d'apporter l'accompagnement nécessaire pour favoriser l'accès au logement : en 2021, le Gouvernement a décidé de maintenir le parc d'héber-

gement à un niveau élevé de 200 000 places ouvertes soit 40 000 places supplémentaires par rapport au parc ouvert fin février 2020 (+25%).

- assurer une orientation efficace des personnes sans domicile et prévenir les ruptures de prise en charge, dans une logique de continuité de parcours, en s'appuyant sur les dispositifs de veille sociale (Services intégrés d'accueil et d'orientation – qui est notamment l'opérateur départemental du 115 –, équipes mobiles et accueils de jour).

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En 2019, l'État a financé plus de 4 700 places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violence en centres d'hébergement et près de 600 places en ALT (allocation de logement temporaire) pour un coût total estimé à environ 68 M€[1]. Ces budgets ne tiennent pas compte des places ouvertes en résidences sociales.

En 2020, comme annoncé par le Premier ministre, lors du Grenelle de septembre 2019 consacré aux violences conjugales, 1 000 places supplémentaires ont été créées pour un montant de 5 millions d'euros, **38% des places ouvertes ont été créées dans des structures d'hébergement et 62% dans des logements conventionnés** à l'allocation logement temporaire (ALT).

En 2021, du fait de l'engagement du gouvernement, 1 000 nouvelles places dédiées aux femmes victimes de violence ont été créées, pour un montant de 10M€ en année pleine, soit le double du budget 2020, **avec une revalorisation du coût moyen à la place de 30% passant de 25€ à 35€** pour les places d'hébergement d'urgence et du **coût moyen des places en ALT à 20€**, afin de financer également un volet accompagnement.

[1] Estimation à partir du coût moyen budgétaire d'une place de CHRS soit 18000€ et du coût moyen des places en hébergement d'urgence soit 9 000€.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les moyens d'intervention qui contribuent à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes relèvent de l'action 12 « Hébergement et logement adapté ».

L'action 12 regroupe les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion (AHI) destinés aux personnes en grande difficulté sociale.

L'objectif des interventions auprès des femmes victimes de violence est de mettre en œuvre la mesure d'éviction du conjoint violent et permettre aux femmes de continuer à résider au domicile conjugal lorsqu'elles le souhaitent.

Néanmoins, le recours des femmes victimes de violences à une formule d'hébergement temporaire est encore fréquent. Le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de janvier 2013, le 4ème plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, auquel a succédé un 5ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019), ont prévu de créer des solutions d'hébergement d'urgence pour répondre aux besoins spécifiques de certains publics et, en particulier, à ceux femmes victimes de violence. Le comité interministériel à l'Égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), réunit le 8 mars 2018, a fixé l'objectif de création de 5 000 places d'hébergement pour les femmes victimes de violence.

Pour les 2000 places nouvellement créées en 2020 et 2021, une attention particulière a été portée dans le cahier des charges sur l'accompagnement des femmes et leur sécurité. Elles sont toutes situées dans des structures non mixtes. Une grande partie d'entre elles permettent aux femmes d'y être hébergées avec leurs enfants, co-victimes des violences intrafamiliales.

Au-delà de la création de places, les mesures du Grenelle ont permis de faciliter l'accès à l'hébergement des femmes victimes de violence en organisant mieux leur parcours.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

La coordination entre le 3919 et le 115 a été favorisée. Dans certains départements, les écoutants du 3919 disposent en cas d'urgence d'un numéro direct vers le 115. Ce dispositif est déjà en place à Paris et est en cours de déploiement dans les autres SIAO franciliens. La ligne d'écoute étant anonyme et confidentielle, les professionnelles demandent à la femme concernée si elle accepte une transmission de quelques informations et de ses coordonnées téléphoniques au 115, en prenant en compte sa sécurité. D'autres départements ont mis en place d'autres formes de coordination avec par exemple la création d'une plateforme téléphonique dédiée à l'hébergement des femmes victimes de violence (Haute-Garonne, Indre), des temps d'écouterant 115 dédié (Landes), un personnel de direction mutualisé entre SIAO et 3919 (Isère), des temps d'échanges réguliers entre les deux structures, et des orientations réciproques des usagers... Afin de continuer à faciliter la coordination entre 3919 et 115, le sujet sera régulièrement adressé dans le cadre de l'animation des SIAO.

Par ailleurs, une plateforme de géolocalisation a été développée pour permettre aux forces de l'ordre d'orienter les femmes vers les places dédiées aux femmes victimes de violence. Elle est disponible pour les utilisateurs du SI SIAO, la gendarmerie et la police.

P152 GENDARMERIE NATIONALE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P152 – Gendarmerie nationale			50 089 283	50 259 401	54 670 526	51 580 090

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques, sur près de 95 % du territoire national. La lutte contre les atteintes aux personnes, dont les violences faites aux femmes, s'inscrit dans cette perspective. Dans leurs missions quotidiennes de prévention de proximité, d'assistance aux victimes et d'enquêtes judiciaires, les gendarmes sont souvent les premiers témoins de ce type de violences.

La gendarmerie nationale contribue ainsi à la politique transversale de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur l'axe stratégique du DPT intitulé « Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la réciproque ». Cette volonté lui impose d'affiner sa connaissance des phénomènes pour mieux former ses personnels et mettre en œuvre des actions de lutte efficaces. En outre, la gendarmerie, pour laquelle l'Égalité des militaires hommes et femmes est un enjeu en interne, contribue de fait à l'axe stratégique du DPT « Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective ».

1. Combattre les violences :**Améliorer le recueil d'information en matière de lutte contre les violences faites aux femmes**

La gendarmerie nationale a développé spécifiquement des outils de pilotage afin d'améliorer ses actions en matière de lutte contre les violences intrafamiliales. Un tableau de bord a ainsi été conçu à destination des échelons territoriaux de commandement. Le nombre de victimes, en fonction de leur âge et de leur sexe, peut ainsi être déterminé précisément. Cet outil permet également d'apprécier le nombre d'interventions (jour/nuit) pour des violences intrafamiliales, le volume de procédures judiciaires en cours, le nombre de militaires spécialement formés sur cet enjeu. De la sorte, les différents niveaux hiérarchiques sont en mesure d'identifier la prégnance de cette délinquance sur le ressort de leurs circonscriptions et d'adapter les réponses opérationnelles. Par ailleurs, la gendarmerie, en coopération avec la police nationale, réalise sous l'égide de la délégation aux victimes (DAV) une étude annuelle détaillée sur les morts violentes au sein des couples, analysant les situations du point de vue des auteurs et des victimes pour chaque affaire, ainsi que les raisons du passage à l'acte.

Plus encore sous emprise, la parole des victimes de violences conjugales et sexuelles est délicate à recueillir. Le mode de communication innovant (chatbox, messages privés de la page Facebook nationale de la gendarmerie, formulaire de contact du site gendarmerie.interieur.gouv.fr, etc.) offert par la Brigade numérique, inaugurée en février 2018, contribue à faciliter et à libérer la parole. La prise en charge de ces victimes par la gendarmerie s'en trouve ainsi facilitée. Les militaires de la Brigade numérique ont ainsi reçu une formation spécifique à la prise en compte des femmes victimes de violences intrafamiliales. La Brigade numérique a reçu 470 000 demandes entre le 27 février 2018 et le 30 avril 2021, soit une moyenne de 400 demandes quotidiennes.

Par ailleurs, une plateforme commune gendarmerie et police de traitement des signalements de violences conjugales, sexuelles et sexistes a également été mise en œuvre en novembre 2018. Accessible depuis le site service-public.fr, cette plateforme permet aux victimes d'être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes spécifiquement formés à l'accueil à distance et aux violences sexistes et sexuelles. Après avoir renseigné le code postal de son choix, la victime est mise en relation directement avec des policiers ou des gendarmes, selon son lieu déclaré de domiciliation. Ces derniers vont recueillir sa parole, la renseigner sur les démarches possibles, l'inciter à déposer plainte auprès du service de police ou de l'unité de gendarmerie locale ou à défaut, orienter la victime vers les partenaires adéquats (association locale d'aide aux victimes, psychologue, etc.) Au sein de la gendarmerie, cette plateforme de signalement est administrée par les militaires de la Brigade numérique basée à Rennes. Elle a reçu 6800 contacts entre le 27 novembre 2018 et le 30 avril 2021. Au-delà des facilités offertes par l'accès numérique, le recueil d'une plainte reste le but recherché. Pour encourager cette démarche, des conventions de partenariat passées avec les établissements hospitaliers permettent désormais, lorsque l'État de santé d'une victime le justifie, de prendre une plainte à l'hôpital. La libération de la parole de la victime, au plus près des faits, est ainsi grandement facilitée.

Enfin, en matière de violences conjugales, la qualité du premier contact à l'égard d'une victime, la qualité de son accueil et l'engagement du gendarme dans son accompagnement sont absolument essentiels pour lutter contre ce fléau. Pour ce faire, une directive nationale détaillée a été diffusée à l'ensemble des unités territoriale de la gendarmerie le 5 mai 2020, et récemment actualisée.

Placer la protection de la femme victime au centre des priorités

Dans le cadre des travaux du Grenelle des violences conjugales, la gendarmerie a mis en place de nouveaux outils permettant d'améliorer la protection des victimes. Lors de l'intervention, un processus opérationnel d'évaluation simple et complet baptisé « P.R.O.T.E.G.E.R » a été élaboré. Sa déclinaison réflexe lors d'une intervention permet ainsi au gendarme de mieux évaluer le danger immédiat encouru par la victime, d'engager les moyens adaptés et de proposer des mesures de protection pertinentes.

A l'unité, un questionnaire de 23 questions est désormais proposé aux victimes souhaitant ou non déposer plainte. Cette évaluation du risque, par nature évolutive, permet d'éclairer le jugement du gendarme. Cette grille d'évaluation du danger a été traduite désormais dans 17 autres langues et dialectes, et insérer au logiciel de rédaction des procédures, afin de pouvoir apprécier au mieux les risques encourus par une victime ne maîtrisant pas la langue française, et dont la vulnérabilité peut être accrue de ce fait.

Enfin, afin de répondre plus efficacement aux situations d'urgence rapportées par le numéro d'écoute nationale « 3919 - Violences femmes info », la gendarmerie a élaboré un protocole de coopération opérationnelle avec ce partenaire majeur permettant une parfaite prise en charge des situations d'urgence rapportées par les opérateurs du 3919. Afin de garantir la qualité de ce partenariat et de la prise en charge des victimes pendant les périodes de confinement, la gendarmerie nationale a veillé à référencer les lignes téléphoniques directes des écoutants du 3919 de sorte que leurs appels soient toujours identifiés et prioritaires, y compris en cas de télétravail de l'opérateur de l'association. Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, des directives internes ont été formalisées afin de rappeler aux enquêteurs la nécessité de questionner systématiquement la présence d'armes (notamment d'armes à feu) au domicile et de procéder à la saisie effective le cas échéant.

Généraliser la formation des personnels

Dans la continuité des travaux du Grenelle des violences conjugales qui se sont tenus du 3 septembre au 25 novembre 2019 et en complément des initiatives déployées localement, le dispositif de formation des gendarmes en matière de lutte contre les violences intra-familiales a été nettement renforcé.

Depuis 2019, les élèves-gendarmes reçoivent, en complément d'une formation transverse relative à la prise en charge des victimes et aux techniques d'audition, une **formation initiale** spécifique relative à la prise en compte, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes victimes de violences intra-familiales. Les nouveaux outils d'évaluation du danger ont d'ores et déjà été intégrés dans le contenu des formations des élèves incorporés en 2020.

En unité, la **formation continue** des militaires est pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP). Elle a été renforcée en février 2020. Au-delà des actions de formation menées en partenariat avec les associations locales d'aide aux victimes et en lien avec les Parquets compétents, un programme de formation uniformisé est désormais dispensé. Cette formation continue comprend un enseignement à distance préalable de 25 minutes suivi d'un module en présentiel de 8 heures. Un recyclage est prévu tous les cinq ans.

Un troisième niveau de formation a été créé, avec la mise en place d'un stage d'expertise des mécanismes des violences intra-familiales. D'une durée de cinq jours, il permet aux stagiaires de parfaitement appréhender les différents contextes de ces violences et identifier les différents types de maltraitance. Ce stage permet aussi l'acquisition de connaissances approfondies sur les mécanismes de ces violences, de parfaire sa maîtrise de l'évaluation du danger et d'encourager la participation à des actions partenariales de prévention.

Par ailleurs, depuis 2018, la MIPROF (mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains) organise une journée particulière de formation de formateurs des forces de l'ordre en matière d'accueil et de prise en charge des femmes victimes de violences.

Enfin, dans le cadre d'un partenariat entre la direction générale de la gendarmerie nationale et l'école nationale de la magistrature, des militaires de la gendarmerie assistent, chaque année, à une formation dispensée sous forme de modules sur les violences conjugales, les violences sexuelles et celles faites aux femmes.

Mettre en œuvre des structures et des actions dédiées

Au **niveau local**, la gendarmerie a opté pour la création de structures et de moyens consacrés à cette problématique :

- 100 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de GGD, en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales ». Ils suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;

- 72 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement en 2021 et 2 en cours de création (avec l'objectif à terme d'une par département) ayant pour vocation première d'animer et coordonner les actions de prévention de la gendarmerie à l'attention des populations les plus vulnérables, et notamment sur la question des violences intra-familiales ; dans la continuité des missions des anciennes Brigades de Prévention de la Délinquance Juvenile (BPDJ) qu'elles remplacent. Les MPF sensibilisent, dès le plus jeune âge, aux violences sexistes dans le cadre d'interventions en milieu scolaire ;

- 2300 correspondants territoriaux de prévention de la délinquance (CTP) affectés au sein des unités territoriales apportent une expertise dans la gestion des interventions au sein des familles et dans leur traitement judiciaire, développent les partenariats avec les acteurs sociaux et favorisent la prise en charge des victimes ;

- 216 intervenants sociaux installés dans le cadre de partenariats avec les collectivités territoriales sont chargés d'accompagner les familles en difficulté signalées par les gendarmes à la suite d'interventions. Le bilan d'activité des intervenants sociaux met en évidence une très forte proportion de femmes parmi les personnes prises en charge ;

- reposant sur les conventions nationales signées par le ministère de l'intérieur avec le réseau national France Victimes, la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) et la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), une centaine de protocoles de partenariat ont été conclus entre les GGD et les associations d'aide aux victimes. La convention qui lie le ministère de l'Intérieur et la FNCIDFF et la FNSF a par ailleurs été renouvelée le 8 mars 2019. Dans ce contexte partenarial fort, des permanences de ces associations sont réalisées dans 300 brigades de gendarmerie.

Au **niveau national**, la gendarmerie participe à l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes sous l'égide de la direction générale de la cohésion sociale. Elle est membre de droit du Conseil national de l'aide aux victimes (CNAV) dont l'un des groupes de travail est entièrement consacré aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences sur les enfants.

Depuis le 13 avril 2016, un nouveau dispositif législatif est venu renforcer les moyens de lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle par la création d'un parcours de sortie de la prostitution, instituant notamment des droits au séjour, des droits sociaux et une protection à l'égard des victimes, ainsi que par la verbalisation des clients. Ces dispositions constituent pour les unités de recherches de la gendarmerie un point d'appui dans le cadre de leurs investigations judiciaires. La gendarmerie participe également au fonctionnement des commissions départementales chargées de coordonner l'action en faveur des victimes de prostitution, de proxénétisme et de traite des êtres humains instituées par cette loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

La lutte contre toutes les formes de discriminations, notamment celle entre les hommes et les femmes, est une préoccupation quotidienne des unités de gendarmerie en charge des missions de sécurité publique et de police judiciaire. Elle s'illustre au travers de différents aspects :

- identification et matérialisation de l'infraction :

- afin d'aider les enquêteurs dans les investigations liées à ce type de faits, un guide méthodologique relatif à la répression des discriminations a été élaboré dès 2007 puis mis à jour en 2012, 2018 et 2020. Accessible en ligne par tout gendarme, il synthétise les différents types de discriminations, notamment liées au sexe, ainsi que des conseils en matière de prise en compte des victimes, par nature fragilisées, et les méthodes afin de diligenter avec efficacité les enquêtes. Un focus est consacré aux discriminations dans le monde du travail ainsi qu'au harcèlement moral, infractions dont sont particulièrement victimes les femmes.

La gendarmerie est également particulièrement engagée dans la lutte contre la traite des êtres humains (TEH) et en particulier certaines de ses manifestations qui affectent au premier chef les femmes, à savoir l'exploitation sexuelle et l'exploitation par le travail. Une note-express n°79 000 du 5 octobre 2012, actualisée en 2016, organise au plan interne la répression contre ces phénomènes. Au-delà d'un rappel des dispositions du code pénal, sont intégrées des orientations opérationnelles relatives à l'identification, la prise en compte et la protection des victimes ainsi que la nécessité, dans le cadre de ce type d'infractions commises dans un but d'enrichissement, de privilégier une approche patrimoniale visant la saisie des biens acquis par les auteurs grâce à l'exploitation de leurs victimes. Une actualisation de cette note est en cours. Il est également à noter que la DGGN et l'école nationale de la magistrature (ENM) ont mis en place, en juillet 2019, une formation interprofessionnelle relative à la lutte contre la TEH au sein du centre de formation à la police judiciaire de la gendarmerie à Rosny-sous-Bois (93).

Au travers de deux enquêtes diligentées sous forme de cas concrets, les 70 stagiaires magistrats, enquêteurs, avocats et membres des associations d'aide aux victimes, ont été amenés à jouer leur propre rôle. En raison de la crise sanitaire, cette formation n'a pu être renouvelée en 2020/21. Par ailleurs, la gendarmerie reste particulièrement attentive dans la lutte contre toutes les formes de proxénétisme dont le nombre de faits est globalement en hausse depuis 4 ans, et la majorité des victimes demeurent des femmes. La gendarmerie observe d'une part, un développement continu d'une prostitution forcée dite « de cité » où les auteurs, souvent mineurs et issus de quartiers sensibles, exploitent des jeunes filles en rupture familiale et sociale, et d'autre part, le recours à internet (sites de rencontre) pour faciliter la mise en relation des clients et des prostituées. A ce titre, la DGGN a participé en 2021 au groupe de travail « combattre la prostitution des mineurs » co-piloté par le ministère de la santé et le ministère de la justice qui est l'une des mesures du plan de lutte contre les violences faites aux enfants (2020-2022).

Pour faciliter la dénonciation des infractions commises à l'encontre des femmes et notamment les violences sexuelles, un portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes (VSS), commun police-gendarmerie, a été inauguré le 27 novembre 2018. Il repose sur le logiciel de messagerie instantanée déjà utilisé par la brigade numérique de gendarmerie (BNUM) située à Rennes (35), qui traite l'ensemble des demandes reçues dans la zone de compétence de la gendarmerie. Enfin, pour lutter contre la cyber-violence et notamment les faits commis via ou sur internet, la gendarmerie a créé le réseau d'enquêteurs spécialisés constitué de 265 N-TECH (nouvelles technologies), 130 enquêteurs sur internet et 5 400 correspondants N-TECH. Ces derniers sont répartis sur l'ensemble du territoire national. Pour les cas les plus complexes, la gendarmerie dispose de sept groupes spécialisés dans la lutte contre la cybercriminalité implantés au sein des sections de recherche chef-lieu d'une JIRS et d'une unité implantée au niveau central (le Centre de lutte Contre les Criminalités Numériques, constitué d'une quarantaine d'enquêteurs).

- Sur proposition de la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH), le champ infractionnel éligible au dispositif de la pré-plainte en ligne (PPEL) a été étendu à titre expérimental à certaines infractions discriminatoires. Ainsi, les victimes peuvent désormais déposer une PPEL contre un auteur inconnu pour signaler des faits constitutifs de discrimination (art. 225.1 et suivants CP), provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence (art 24 de la loi presse du 29 juillet 1881) et diffamation et injure (art. 32 et 33 de la loi presse du 29 juillet 1881). A l'issue de cette expérimentation, il a été décidé, au final, d'entendre le champ infractionnel de la plateforme de traitement des signalements de violences sexuelles et sexistes (PVSS) en y intégrant les discriminations ainsi que toutes les formes de haine en ligne notamment le cyber-harcèlement. Cette structure prendra très prochainement la nouvelle appellation de plateforme numérique d'accompagnement des victimes (PNAV).

- Par ailleurs, la gendarmerie nationale est un acteur de premier plan de la lutte contre les atteintes à la dignité humaine qui affectent les femmes et les filles par le biais de l'action de l'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH).

Pour la répression des crimes et délits commis à raison de l'appartenance réelle ou supposée de la victime à une prétendue race, une nation, une religion, une orientation sexuelle, une identité de genre ou à raison du sexe de la victime, l'office central des crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH), par le biais de sa division de lutte contre les crimes de haine, diligente en co-saisine avec les unités de gendarmerie et les services de police les enquêtes judiciaires les plus complexes sur l'ensemble du territoire national. Ainsi, cette division exerce un rôle primordial dans la répression des infractions pénales commises contre des femmes et parce qu'elles ont été ciblées pour leur genre ou leur orientation sexuelle, qu'elles ont fait l'objet de harcèlement numérique en violation des valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité humaine ou, enfin, qu'elles ont fait l'objet d'injures sexistes ou de provocation à la haine, à la haine ou à la violence à raison de leur sexe. Pour ces infractions, l'OCLCH diligente les enquêteurs sous la direction des magistrats du pôle national de lutte contre la haine en ligne ou de tout magistrat du parquet ou juridiction d'instruction du territoire de la République. Il agit aussi en étroite coopération avec les services centraux de la police nationale (ex : Pharos) et autres, conformément à son rôle de coordinateur des procédures pour lequel il est mandaté en application de son décret constitutif.

Pour la répression des crimes internationaux les plus graves qui affectent les femmes et les filles de manière particulièrement disproportionnée et qui sont commis à l'étranger dans des contextes de conflits armés internes, internationaux et, plus largement, dans des situations dégradées, l'OCLCH et sa division de lutte crimes contre l'humanité, les génocides et les crimes et délits de guerre sont également à la pointe de la lutte.

Ainsi, l'OCLCH, sous la direction des magistrats du parquet national antiterroriste et des juges d'instruction spécialisés du tribunal judiciaire (TJ) de Paris, diligente les enquêtes impliquant des auteurs de mesures visant à entraver les naissances et qui auraient reçu la qualification de génocide, des auteurs de viols, d'actes contraignant des femmes et des filles à la prostitution forcée, des auteurs de faits visant à forcer ces personnes à des grossesses, des faits de stérilisation forcée ou toute autre forme de violence sexuelle de gravité comparable qui seraient constitutives de crimes contre l'humanité. Enfin, l'OCLCH enquête aussi sur les auteurs allégués de crimes de guerre constitués par des faits de prostitution forcée ou de grossesses forcées commises dans le cadre d'un conflit armé interne ou international commis à l'étranger, dès lors que ces auteurs sont présents en France ou qu'ils y ont leur résidence habituelle.

- Aide à l'audition :

- Le logiciel d'aide à la rédaction des procédures (LRPGN) permet à tout enquêteur qui auditionne une victime de discriminations ou de violences au sein du couple d'accéder à des listes de questions prédéfinies permettant d'optimiser

la qualité des investigations par l'exhaustivité des éléments recueillis sur les faits incriminés et leur contexte. Ce canevas d'audition devrait être actualisé en 2020. Les enquêteurs ont également accès à la grille d'évaluation du danger mise en place dans le cadre du Grenelle des violences conjugales. De plus, afin d'améliorer la qualité du recueil des propos de la victime, la gendarmerie a mis en place des formations complémentaires aux techniques d'auditions afin de débloquent la parole et permettre aux protagonistes de l'affaire d'évoquer les faits avec plus de facilité et de précision (formation PROGREAL - *processus généralisé de recueil des entretiens, auditions et interrogatoires* - de deux semaines au CNFPJ). Environ 160 gendarmes sont formés tous les ans. Un projet est à l'étude visant à déconcentrer au plan régional des formations moins complexes aux techniques d'audition afin de cibler un public plus large d'enquêteurs généralistes.

- Protection des victimes :

Une circulaire interne à la gendarmerie (n°17 672 en date du 2 mars 2016) apporte des précisions sur les droits des victimes d'infractions et l'entrée en vigueur des articles 10-2 à 10-5 du code de procédure pénale (CPP). Ces dispositions prévoient notamment, pour les victimes d'actes ayant une motivation discriminatoire, qu'au-delà des droits classiques accordés à toute personne (droit à la réparation du préjudice, droit à un interprète, etc.), qu'une évaluation personnalisée des besoins de protection de la victime soit effectuée par l'enquêteur. Cette dernière peut conduire aux mesures suivantes : audition de la victime dans des locaux adaptés, audition par des enquêteurs bénéficiant d'une formation spécifique ou auditions décalées dans le temps afin de préserver la victime.

- Criminologique :

- L'Institut de Recherche Criminelle de la Gendarmerie Nationale développe le projet MAEVAS (Malette d'Aide à l'accompagnement et l'Examen des Victimes d'Aggressions Sexuelles). L'objectif est de fournir un accompagnement optimal des victimes d'agressions sexuelles au travers d'outils regroupés dans une mallette. Le volet technique du projet consiste à mettre à la disposition de tout enquêteur, de tout médecin (qu'il soit en UMJ ou non) un ensemble d'outils méthodologiques présents dans une mallette et permettant la prise en charge d'une victime d'un viol quel que soit son âge ou son sexe. Des guides et kits techniques compléteront le besoin des UMJ et assureront la cohérence et la continuité des échanges et des actes entre tous les intervenants sur une même affaire. La cible particulière porte sur les unités d'accueil éloignées des centres urbains (absence UMJ) en permettant à un médecin local spécifiquement requis de procéder dans son cabinet aux prélèvements conservatoires nécessaires.

Une expérimentation est toujours envisagée pour le 4ème Trimestre 2021.

Sont concernés le CGOM avec les COMGEND La Réunion et de Polynésie, ainsi que les GGD 17, GGD 18 et GGD 95.

- La Polynésie a été choisie pour son caractère poly-insulaire avec des difficultés d'accès à des structures médicales adaptées.

- La Réunion qui fait l'objet d'un nombre important de faits dans cette thématique.

- Le GGD 17 en raison de son organisation robuste de prise en charge des victimes (Cellules de Lutte contre les Atteintes aux Personnes (CLAP) et Maison de Confiance et de Protection des Familles (MCPF)) et de l'absence d'UMJ peut constituer un bon territoire pour expérimenter MAEVAS.

- Il ne se trouve pas d'UMJ dans le GGD 18, ni même de médecin légiste en mesure d'assurer les constatations médico-légales. De plus, la CA de Bourges a fait État de son intérêt pour expérimenter MAEVAS sur son ressort. Le GGD 18 connaît le Projet MAEVAS depuis déjà quelques temps (présentation aux magistrats et aux personnels de Santé).

- Le GGD 95, quant à lui, peut bénéficier de la présence d'une UMJ, est proche du PJGN qui est en contact régulier avec cette dernière, et pourra utilement être un territoire de comparaison dans le cadre de l'expérimentation.

Le financement actuel s'inscrit dans un projet soutenu par l'AID (Agence Innovation de la Défense) à hauteur de 40 000€.

Le tout est en cours pour parvenir à la mise en place de 150 à 180 MAEVAS pour la fin 2021 dans les territoires cités ci-dessus.

2. Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective

L'Égalité professionnelle : enjeu de la gestion des ressources humaines au sein de la Gendarmerie

La gendarmerie a, depuis 2016, un réseau de près de 300 référents « Égalité professionnelle et diversité » (RED) qui réalisent des actions de sensibilisation des personnels à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations au titre de la prévention des risques professionnels. Le réseau RED est animé au niveau des régions de gendarmerie et les formations administratives par des coordonnateurs Égalité et diversité (CED). La communauté des référents Égalité professionnelle et diversité dispose d'un espace de dialogue dédié et confidentiel sur Intranet consacré à l'actualité du domaine et au partage des expériences et des questionnements.

Les actions en 2021 : lever les obstacles à l'Égalité effective

La gendarmerie est très engagée sur les questions relatives à l'Égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et s'inscrit dans les grandes orientations définies en la matière par le ministère de l'intérieur. Cette indispensable solidarité ministérielle doit être conciliée avec les exigences du statut militaire. Dans le sillage des travaux d'élaboration du plan d'action ministériel signé en mars 2021, un nouveau plan d'action pour la promotion de l'Égalité, de la diversité et la lutte contre les harcèlements, discriminations et violences couvrant le triennal 2021-2024, opposable aux personnels à statut militaire va être signé prochainement.

La gendarmerie va créer un observatoire de l'Égalité et de la diversité qui aura pour objectif d'analyser, d'évaluer et de valoriser la politique menée par la gendarmerie dans ces domaines. Conçu comme une structure indépendante, légère et agile, l'observatoire associera des personnalités extérieures reconnues pour leur expertise professionnelle ou universitaire pour éclairer et accompagner la prise de décision.

Le réseau des référents Égalité professionnelle et diversité (RED) de la gendarmerie poursuit son œuvre de sensibilisation de tous les personnels de la gendarmerie à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. En 2020, en dépit des contraintes liées à la crise sanitaire, le réseau des RED a sensibilisé 12 180 militaires et civils. Depuis 2017, près de 50 000 personnels de la gendarmerie ont été sensibilisés.

Les RED constituent également un réseau de capteurs en mesure d'alerter lorsque des comportements inadaptés sont identifiés et d'orienter les victimes vers les intervenants spécialisés (médecins, psychologues, assistants sociaux, concertation...) le cas échéant. Depuis janvier 2021, les RED « écoles » sont associés à l'enseignement, en formation initiale, de la déontologie dont la mallette a été entièrement revue. Cet enseignement comprend six modules dont deux consacrés à la lutte contre les comportements et agissements discriminatoires et sexistes. Le film pédagogique « *L'exigence du respect* » qui présente les témoignages de militaires victimes de comportements discriminatoires est toujours intégré à cet enseignement.

Enfin, le signalement, le traitement et la sanction des comportements déviants font partie des dispositions en faveur de l'Égalité professionnelle (et de la diversité). La gendarmerie dispose d'une cellule d'écoute, de signalement, et de traitement des situations de harcèlements, discriminations et violences depuis 2014. Celle-ci, désormais connue des personnels, constitue un recours en cas de manquements qui ne seraient insuffisamment pris en compte par la hiérarchie.

P101 ACCÈS AU DROIT ET À LA JUSTICE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P101 – Accès au droit et à la justice	11 660 603	10 573 278	12 757 314	12 757 314	15 600 000	15 600 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Pour l'action 03, le montant est la somme des dépenses consacrées :

- au soutien des associations d'aide aux victimes spécialisées pour la totalité de leur financement ;
- au soutien des associations d'aide aux victimes généralistes à concurrence de leur action en faveur des femmes victimes de violence rapportée à leur action totale ;
- à la plateforme « 116 006 » sur la base des appels émanant de femmes victimes de violence ;
- au dispositif de téléprotection des personnes en grave danger (TGD) ;
- à l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes, les évaluations concernant des femmes victimes de violence étant estimées à 30 % du total des évaluations.

Pour l'action 04, le montant correspond aux crédits versés aux associations gérant un espace de rencontre en proportion de leur action au titre de la lutte contre les violences faites aux femmes rapportée à leur action totale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique publique en matière d'accès au droit et à la justice permet à toute personne, femme ou homme, d'avoir connaissance de ses droits et de les faire valoir quels que soient sa situation sociale et son domicile. L'accès au droit concerne tous les domaines de la vie quotidienne (travail, logement, consommation, famille, etc.), que la demande porte sur une information ou un diagnostic juridique ou une aide aux démarches ou encore une action en justice ou un contentieux. Cette politique publique associe l'État, les professionnels du droit, le milieu associatif et les collectivités territoriales, et est orientée prioritairement vers les personnes pour lesquelles l'accès au droit et à la justice est le moins aisé.

Le programme 101 met en œuvre les quatre composantes de cette politique : l'aide juridictionnelle, l'accès à la connaissance de ses droits, l'aide aux victimes d'infractions pénales, la médiation familiale et les espaces de rencontre.

L'aide juridictionnelle se traduit par la prise en charge par l'État de tout ou partie des frais de procès ou de contentieux et des rétributions d'avocats ou d'autres auxiliaires de justice (huissiers de justice, médiateurs etc.) auxquels ont à faire face les justiciables les plus démunis financièrement. Elle est attribuée en matière gracieuse ou contentieuse, en demande ou en défense, devant toute juridiction. Elle est versée directement aux auxiliaires de justice.

Le tableau suivant récapitule la situation, par type de contentieux, des femmes au regard de l'aide juridictionnelle :

Nature de procédure	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en 2020
Procédures civiles	60,6 %
<i>dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales</i>	71,5 %
Procédures pénales hors assistance de partie civile	9,3 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	69,1 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	7,8 %
Procédures administratives	32,8 %
Toutes procédures confondues	39,2 %

L'accès à la connaissance de ses droits, élément fondamental du pacte social, est mis en œuvre par les 101 conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) et par le conseil de l'accès au droit de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy, qui ont mis en place 1 831 point-justice, situés au plus près des populations démunies (quartiers prioritaires, centres d'hébergement d'urgence, etc.) et proposant une offre qui peut être généraliste ou à destination de publics spécifiques (jeunes, personnes âgées, étrangers, détenus, femmes victimes de violences conjugales, etc.). Le programme d'action des CDAD est harmonisé avec l'action des 148 maisons de justice et du droit (MJD), qui sont des établissements judiciaires et qui appartiennent également au réseau point-justice pour leur activité accès au droit. Le ministère de la justice est un des neuf opérateurs du réseau France Services, constitué pour offrir une offre de proximité et de qualité à tous les usagers du service public. L'implantation de lieux d'accès au droit au sein même des espaces France Services est préconisée ; dans le cas contraire, un partenariat renforcé doit être mis en place. Le 15 juin

2021, on dénombrait 388 point-justice implantés dans les 1 304 France Services labellisées sur l'ensemble du territoire.

La politique d'aide aux victimes d'infractions pénales permet la prise en charge pluridisciplinaire, en urgence et sur la durée, des victimes d'infractions tout au long de leur parcours judiciaire. Il s'agit d'apporter un soutien psychologique et juridique chaque fois que nécessaire. La mise en œuvre de ces actions repose sur un réseau d'associations locales d'aide aux victimes agréées par le ministère de la justice, que subventionnent les cours d'appel. Ces associations peuvent assurer une prise en charge très rapide sur les lieux de l'événement. Elles accueillent, informent et orientent des victimes dans le cadre de permanences organisées ou bien dans les bureaux d'aide aux victimes (BAV) implantés au sein des tribunaux judiciaires, dont certains proposent une aide spécifique aux victimes de violences conjugales, ou bien dans des commissariats, des brigades de gendarmerie, des point-justice ou des hôpitaux. Les associations ont pour tâche d'accompagner les victimes le plus en amont possible et lors des procès, et de développer des actions spécifiques en direction de victimes particulièrement fragilisées telles que les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales et les enfants du couple.

Le soutien à la **médiation familiale et aux espaces de rencontre parents/enfants** constitue une réponse adaptée aux conflits qui peuvent se développer dans la sphère familiale, en maintenant les liens familiaux malgré séparations et divorces.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

1 – Dispositif législatif et textes d'application

À la suite de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, les droits des femmes ont été renforcés. L'arsenal législatif et réglementaire a été progressivement enrichi afin de renforcer la lutte contre les violences intrafamiliales tout comme le repérage et la prise en charge des victimes particulièrement vulnérables.

En 2019, la lutte contre les violences intrafamiliales est devenue l'un des objectifs prioritaires du Gouvernement. Cet objectif a été consacré dans différents textes législatifs et réglementaires cherchant à instaurer une véritable culture de la protection des victimes de violences conjugales par la mise en place de réponses pénales orientées vers la protection de la victime et par une réactivité accrue à l'égard des auteurs.

Ainsi, à la suite du Grenelle de la lutte contre les violences conjugales, la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille élargit les conditions d'attribution du téléphone grave danger et instaure le bracelet anti-rapprochement (BAR). Dans le même esprit, la circulaire du 28 janvier 2020 de la ministre de la justice préconise l'organisation au sein des juridictions d'une filière d'urgence dédiée au traitement des violences conjugales, ainsi que la généralisation d'un accompagnement proactif des victimes par les associations d'aide aux victimes pour une détection et une prise en compte rapide des situations de danger.

Le décret n° 2020-1640 du 21 décembre 2020 améliore l'efficacité de la protection des droits des victimes, notamment en cas de violences au sein du couple, en permettant notamment une meilleure information de celles-ci, et en précisant les règles de délivrance des permissions de sortir et des permis de visite, en particulier en cas d'interdiction de contact prononcée à l'encontre de la personne incarcérée.

Afin de lutter contre les violences intrafamiliales, une dépêche ministérielle du 19 mai 2021 a appelé à une vigilance accrue en matière de traitement des violences conjugales au travers de la mobilisation de tous les dispositifs de protection des victimes. Une seconde dépêche du 27 mai 2021 a eu pour objectif de renforcer la mise en œuvre du bracelet anti-rapprochement par les juridictions. Dans la lignée de ces dépêches, afin de fournir des outils pratiques aux juridictions, le ministère de la justice a produit un guide pratique visant à accompagner le développement de la mise en place d'astreintes « aide aux victimes » le soir et les fins de semaine ainsi que de dispositifs d'aide en urgence selon des modalités adaptées aux spécificités des territoires.

2 – Soutien apporté aux femmes victimes par des associations d'aide aux victimes

En 2020, sur un peu plus de 311 000 victimes d'infractions pénales accueillies par des associations, 67,4 % étaient des femmes. Parmi ces femmes, environ 118 600 (soit une progression annuelle de 11,7 %) ont été reçues pour des faits subis dans le cadre conjugal (80 %) ou familial (20 %). Ces 118 600 femmes ont représenté 38,1 % de l'ensemble des victimes prises en charge par les associations d'aide aux victimes (33,6 % en 2019).

2.1 – Soutien des associations spécialisées d'aide aux victimes

En 2020, le programme 101 a versé 2 239 732 € (soit une progression annuelle de 4,8 %) à des associations d'aide aux victimes spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences. Parmi elles, figurent :

- 22 associations locales spécialisées dans ce type de violences qui ont accueilli 7 000 victimes, soit une augmentation de 6,7 % ;
- la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF), notamment pour la structuration des 103 CIDFF, dont 32 étaient reconnus, fin 2020, comme services spécialisés d'aide aux femmes victimes de violences sexistes (SAVS). En 2020, ces 103 CIDFF ont accueilli environ 43 800 femmes victimes de violences sexistes (soit un recul annuel de 44 %) dont plus de 32 500 pour des violences au sein du couple, et ont accompagné plus de 15 300 femmes qui ont suivi 40 700 entretiens ;
- la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), qui fédère 67 associations locales spécialisées accueillant plus de 30 000 femmes victimes par an, met en œuvre des protocoles pour faciliter les démarches des femmes, effectue un travail de réflexion sur l'évolution et l'application des lois, et développe des actions de communication ;
- l'association Résonantes, qui a créé l'application gratuite App'Elles, installée sur plus de 40 000 téléphones mobiles en 2020, ainsi qu'un bracelet connecté qui est aussi déclencheur de l'alerte. Cet outil numérique gratuit et accessible à tous, en métropole et en outre-mer, s'adresse tout particulièrement à un public jeune, victime de violences sexuelles et sexistes et qui ne se tourne pas naturellement vers les structures associatives. Il permet aux victimes d'alerter trois personnes de leur entourage ayant téléchargé l'application, de contacter directement les secours via le 112, le numéro d'urgence pour les sourds et malentendants via le 114, la plateforme du ministère de l'Intérieur dédiée aux victimes de violences sexistes et sexuelles, et de trouver l'association d'aide aux victimes, le commissariat ou la gendarmerie et l'hôpital les plus proches. L'application a été optimisée pour les personnes handicapées et illettrées. Des enregistrements audio de la conversation téléphonique de la victime et des bruits environnants se déclenchent lors de l'alerte et sont téléchargeables par la victime. Une touche d'information spéciale a été rajoutée lors du premier confinement de 2020. Durant ce confinement, 6 400 alertes ont été envoyées, 432 appels ont été émis vers les associations d'aide aux victimes et 1 257 vers le 112.

2.2 – Soutien des associations généralistes d'aide aux victimes

Ces associations assurent une prise en charge pluridisciplinaire de l'ensemble des victimes d'infraction pénale tout au long de leur parcours judiciaire, jusqu'à l'indemnisation. Cette prise en charge pluridisciplinaire comprend un volet juridique, psychologique et social (mise à l'abri, aide de premiers secours, aide dans les démarches administratives et relais avec les services sociaux).

En 2020, 130 associations locales généralistes d'aide aux victimes, adhérentes pour leur majorité au réseau France Victimes, ont mis en œuvre des actions pour le soutien des victimes de violences intrafamiliales dans un objectif de prévention de la récidive et de protection. Elles ont reçu environ 2 200 000 € (progression annuelle de 4 %) à cet effet. Des subventions leur ont en outre été accordées pour l'accompagnement des victimes bénéficiaires du dispositif « téléphone grave danger » (TGD), et pour l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes d'infractions pénales (EVVI).

Parmi les actions développées en la matière, les plus significatives ont trait :

- à la mise en œuvre de protocoles d'accompagnement en faveur des victimes et des enfants témoins de ces violences, qui prévoient des mesures de prise en charge en urgence (aller là où se trouve la victime, au plus près de la

commission de l'événement ou de la révélation des faits y compris aux heures « non ouvrables », assurer une mise à l'abri, un soutien moral, une aide matérielle ainsi qu'un accompagnement dans les premières démarches) ;

- à la participation aux travaux des comités locaux d'aide aux victimes sur les violences conjugales et à la mise en place d'observatoires départementaux dédiés à cette forme de violence ;
- au développement des dispositifs spécifiques d'accueil, d'information, de prise en charge juridique et psychologique des femmes et d'assistance dans l'urgence (astreintes, accueil unique pour le dépôt de plainte et l'examen médico-légal de la victime), comme dans le long terme, notamment par l'organisation de permanences grâce à des conventions de partenariat conclues avec les centres hospitaliers ;
- à l'information sur leurs droits des femmes handicapées, des femmes étrangères primo-arrivantes, etc. ;
- au repérage, le plus précoce possible, des situations de violences conjugales et à l'accompagnement des victimes n'ayant pas déposé plainte. Des associations contactent parfois les victimes qui ont signalé leur situation au 17 – Police Secours ;
- à la mise en place de groupes de paroles pour les femmes victimes, et de dispositifs de prise en charge pour les enfants témoins de violences conjugales (écoute psychologique et accompagnement socio-éducatif sous forme d'ateliers, etc.) ;
- à l'organisation d'actions de formation des professionnels (police municipale, avocats, médecins, etc.) de prévention des féminicides et de sensibilisation à la question des violences conjugales, notamment au sein des établissements scolaires.

En 2020, le ministère de la justice a versé une subvention à la fédération France Victimes pour une plateforme gratuite et sécurisée nommée « Mémo de vie », conçue par des professionnels et des victimes. Cette plateforme assiste les victimes de violences et leurs proches témoins en les aidant à prendre conscience de leur situation et en leur donnant accès à des informations et des contacts répondant à leurs besoins. Elle permet aussi de sauvegarder en toute discrétion et sécurité les documents officiels, photos, vidéos, enregistrements audio utiles pour les démarches. Mémo de vie a comptabilisé, au cours du premier semestre 2021, 10 000 visiteurs uniques et 1 050 créations de comptes.

2.3 – Dispositif d'assistance téléphonique sociale à destination des victimes

Le numéro d'appel « 116 006 », plateforme téléphonique à destination de toutes les victimes d'infractions pénales (disponible 7 jours sur 7), délivre une première écoute et une orientation personnalisée. Selon les statistiques provisoires, en 2020, les appels reçus ont fortement augmenté (33 676 appels, soit une progression annuelle de 22,9 %) et 13 536 sollicitations ont été enregistrées sur la messagerie interactive (+ 82 % en un an). Sur l'ensemble des appels, 66 % émanaient de femmes.

2.4 – Téléphone d'alerte pour les « personnes en très grand danger » (TGD)

Ce dispositif prévu à l'article 41-3-1 du code de procédure pénale permet au procureur de la République d'attribuer un téléphone portable d'alerte aux personnes victimes de violences en cas de grave danger (violences de la part du conjoint ou ex-conjoint, partenaire ou ex-partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ex-concubin, viol). Ce téléphone est accordé pour une période de six mois renouvelable. En cas de danger, il permet à la victime d'alerter immédiatement, via une plate-forme de téléassistance, les forces de l'ordre et de bénéficier d'interventions prioritaires.

Fin 2020, 1 716 téléphones (1 615 en métropole et 101 outre-mer – Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion, soit une progression annuelle de 41 %) étaient déployés pour être attribués à des victimes. En 2020, la plateforme d'écoute a reçu 28 200 appels et les forces de l'ordre ont été sollicitées 1 185 fois ; 5 115 bénéficiaires de TGD (soit une progression annuelle de 92 %) ont été reçus par les associations pour au moins un entretien préalable ou d'accompagnement et 20 143 entretiens ont été réalisés au titre du TGD (soit une augmentation annuelle de 73 %).

En 2020, 2 791 293 € ont été dépensés pour ce dispositif (achats de téléphones, abonnement des lignes, fonctionnement de la plateforme d'appel, d'une part ; accompagnement des bénéficiaires par les associations, d'autre part).

En raison de l'efficacité du dispositif, la dynamique du déploiement est maintenue. Fin juin 2021, 2 028 TGD étaient déployés avec un objectif gouvernemental de 3 000 téléphones fin 2021.

2.5 – Bracelet anti-rapprochement (BAR)

Institué par la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 que le décret n° 2020-1161 du 23 septembre 2020 a complétée, le bracelet anti-rapprochement permet de géolocaliser les conjoints ou les ex-conjoints violents et de déclencher un système d'alerte lorsque ces derniers s'approchent de leur victime. Sur décision d'un juge, il peut être administré au pénal dans le cadre d'un contrôle judiciaire ou en lien avec une peine, mais également au civil dans le cadre d'une ordonnance de protection, après avoir recueilli le consentement des deux parties. Comme dans le cadre du TGD, les victimes bénéficient d'un suivi renforcé par les associations d'aide aux victimes en amont de la remise du dispositif et tout le temps où elles en bénéficient.

À la différence du TGD, le programme finance uniquement les associations suivant les personnes dont le conjoint violent s'est vu imposer un bracelet.

2.6 – Évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes « EVVI France »

Particulièrement adapté à la situation des victimes de violences conjugales, le dispositif EVVI prévu par l'article 10-5 du code de procédure pénale, permet d'évaluer la vulnérabilité de la victime et ses besoins éventuels de mesures de protection immédiates. En fonction des premiers éléments recueillis par les services d'enquête, le procureur de la République apprécie l'opportunité de faire procéder, par une association d'aide aux victimes et éventuellement par une unité médico-judiciaire, à une évaluation approfondie et psychologique. En 2020, 107 associations ont reçu près de 8 500 victimes pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet, soit une progression annuelle de 79,8%. La mobilisation des fédérations d'associations d'aide aux victimes, l'effort de pédagogie effectué par les parquets auprès des services enquêteurs, le renforcement du partenariat avec les forces de police (tenue de permanences dans 230 commissariats ou gendarmeries), les modes de communication simplifiés, la volonté gouvernementale de lutter contre les violences conjugales, qui a conduit à rendre systématique une évaluation du danger encouru par les victimes afin de mettre en place rapidement des mesures de protection, ont permis d'accroître le nombre de victimes évaluées.

3 – Soutien apporté aux femmes victimes de violences par des associations intervenant en matière de médiation familiale ou gérant un espace de rencontre

3.1 – La médiation familiale : un outil de prévention de violences conjugales, exclu en cas de violences avérées au sein du couple

En tant que processus de construction ou reconstruction des liens familiaux, la médiation familiale est un outil de prévention des violences conjugales puisque son objectif est de renouer la communication au sein des couples. L'article 5 de la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019, visant à agir contre les violences conjugales et modifiant, l'article 373-2-10 du code civil, a exclu le recours à la médiation familiale dès que des violences sont alléguées par un parent.

En 2020, le ministère de la justice a subventionné 220 associations ou services de médiation familiale, dont 99 géraient également un espace de rencontre.

3.2 – L'espace de rencontre : un outil pertinent en cas de violences conjugales avérées

L'existence des espaces de rencontre pour le maintien des liens parent(s) / enfant(s) a été reconnue par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection de l'enfance et introduisant dans le code civil les articles 373-2-1, 373-2-9 et 375-7. Le dispositif réglementaire repose sur le décret n° 2012-1153 du 15 octobre 2012 relatif aux espaces de rencontre destinés au maintien des liens entre un enfant et ses parents ou un tiers et sur le décret n° 2012-1312 du 27 novembre 2012 relatif à la fixation par le juge de l'exercice du droit de visite dans un espace de rencontre.

Les espaces de rencontre, en évitant les contacts entre les anciens partenaires qui peuvent être l'occasion de nouveaux passages à l'acte violents sont des dispositifs pertinents pour organiser les modalités d'exercice de l'autorité parentale et préserver la sécurité du parent victime de violences.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

La loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences conjugales renforce la protection des femmes victimes de violences. Elle dispose que, dans le cadre de l'ordonnance de protection, lorsque le juge se prononce sur les modalités des droits de visite et d'hébergement des enfants mineurs, la décision de ne pas ordonner l'exercice du droit de visite dans un espace de rencontre doit être spécialement motivée.

En 2020, le ministère de la justice a subventionné 178 services ou associations gérant un espace de rencontre, dont 99 œuvraient également en matière de médiation familiale.

P124 CONDUITE ET SOUTIEN DES POLITIQUES SANITAIRES ET SOCIALES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales	14 300 577	14 300 577	13 789 153	13 789 153	12 987 312	12 987 312

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans le cadre des mesures de simplification engagées au titre de la transformation de l'action publique, le volet spécifique relatif à la mise en œuvre de la comptabilité d'analyse des coûts (comptabilité budgétaire) est supprimé à compter de la loi de finances pour 2018 et du projet de loi de finances pour 2019 (article 17 du décret n°2018-803 du 24 septembre 2018 qui a modifié l'article 153 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et autorisant diverses expérimentations en supprimant la comptabilité d'analyse des coûts).

Par conséquent, les montants indiqués pour 2020 résultent d'une nouvelle méthodologie.

Le périmètre est recentré sur les seuls personnels mettant en œuvre la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes (sont exclus les personnels des directions support).

Exécution 2020 : la contribution du programme 124 s'élève à 14 300 577€. Les effectifs de l'administration centrale correspondent à la situation au 31/12/2020, mais pour les services déconcentrés, les données utilisées correspondent à la situation au 31/12/2018, issue de la dernière enquête d'activité. Ces données ont été converties en crédits de titre 2 au regard des coûts moyens par ETPT en administration centrale et en services déconcentrés issus du RAP 2020.

LFI 2021 et PLF 2022 : les moyens consacrés en 2021 et 2022 aux politiques en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes sont calculés sur la base d'un effectif prévisionnel stable, la masse salariale négociée globalement est répartie au prorata du poids des effectifs par action.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 124 regroupait jusqu'en 2020 les moyens de personnels et de fonctionnement des administrations des secteurs des affaires sociales, de la santé, du sport, de la jeunesse et de la vie associative. Depuis 2021, le périmètre a été réduit au secteur santé et affaires sociales.

En ce qui concerne l'action 20, il s'agit des dépenses de rémunérations des personnels affectés en administration centrale et en services déconcentrés, ainsi que des moyens de fonctionnement du service des droits des femmes (SDFE) en administration centrale.

RESPONSABLE DU PROGRAMME

Le responsable du programme 124 est Francis LE GALLOU, directeur des finances, des achats et des services (DFAS), direction placée sous l'autorité du secrétaire général des ministères sociaux.

P216 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'INTÉRIEUR

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	15 312 133	14 981 008	16 000 000	16 000 000	11 200 000	11 200 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur » porte les fonctions de pilotage du ministère de l'Intérieur au travers des activités d'État-major, d'expertise, de conseil et de contrôle qu'il assure. Il veille à la cohérence du soutien apporté par les fonctions support à dimension transversale exercées par le secrétariat général, assurant une gestion mutualisée de différentes prestations au profit des directions et services de l'ensemble du ministère. Enfin, il regroupe l'ensemble des crédits relatifs aux affaires juridiques et contentieuses du ministère et, à compter de 2017, ceux du **fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD)**.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) est chargé de fixer les orientations et de coordonner l'utilisation des crédits du **FIPD**.

Outre la priorité nationale visant à soutenir les actions de prévention de la radicalisation violente, le FIPD a vocation à financer la mise en œuvre au niveau local des orientations de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017, dont la prolongation a permis de réaliser en 2018 et 2019 une très large concertation pour élaborer une nouvelle stratégie.

Cette **nouvelle stratégie 2020-2024** est le fruit d'un travail interministériel et partenarial avec l'ensemble des acteurs de la prévention de la délinquance, complété par une phase d'expérimentation au cours de l'été 2019 sur un nombre limité d'actions préfiguratrices impliquant quatre collectivités territoriales afin de mieux adapter sa réalisation.

Cette stratégie a vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire national sans pour autant imposer une politique uniforme. Une large place est faite à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation, ainsi qu'à l'appréciation des préfets de département quant à la meilleure utilisation de ces crédits au niveau local pour répondre aux problématiques en matière de prévention de la délinquance.

Cette stratégie fixe les orientations prioritaires pour les cinq années à venir autour de quatre objectifs partagés, dont la seconde « **Aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger** » concerne notamment les femmes victimes de violences.

Parmi les 40 mesures préconisées pour dynamiser la politique de prévention de la délinquance, **7 sont dédiées à la protection, le plus en amont possible, des personnes vulnérables** : personnes âgées, personnes en situation de handicap, femmes victimes de violences, mineurs. Huit fiches actions au choix des territoires sont également proposées dans le cadre d'une « boîte à outils » qui permet aux acteurs de terrain de mettre en œuvre concrètement les mesures arrêtées. L'approche pragmatique et territorialisée a été privilégiée conformément aux attentes exprimées par les élus et les praticiens locaux.

Il s'agit en effet de mieux repérer les victimes potentielles, de définir le champ de victimisation, de développer les démarches de proximité dans un esprit « d'aller vers » et d'améliorer la prise en charge globale des victimes en s'inscrivant dans la durée. Leur accompagnement doit en particulier être renforcé par le déploiement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie et de nouveaux acteurs doivent être mobilisés.

En 2021, 16 M€ des crédits du FIPD ont été programmés pour cet axe 2.

Ces actions de prévention comprennent principalement des actions d'identification des potentielles victimes « invisibles », d'accompagnement et d'accueil des femmes victimes de violences sous toutes leurs formes, de prise en charge des enfants témoins ou exposés à la violence conjugale, de prise en charge des auteurs de violence, des actions de sensibilisation et de formation des professionnels. L'objectif, depuis plusieurs années, est de favoriser la mise en réseau de tous les acteurs de proximité directement ou indirectement impliqués dans ces prises en charge, et les préfetures sont encouragées à susciter auprès des collectivités territoriales des capacités de co-financement aux actions, et notamment au recrutement d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG).

Le **dispositif des ISCG** constitue le principal levier pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales, et promouvoir l'aide aux victimes. Reconnu par tous les acteurs comme un dispositif efficace d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, il a pu bénéficier d'un financement du FIPD de plus de 4,5 M€ (sur les 12 M€ consacrés au programme d'actions dédié à l'axe 2 de la stratégie), soit une augmentation régulière, nettement renforcée en 2020 pour tenir compte des conclusions du Grenelle contre les violences conjugales, et de la circulaire du ministre de l'Intérieur du 20 décembre 2019 qui en détaille les différentes mesures.

En prévision pour le PLF pour **2022, 11,2 M€ des crédits du FIPD sont programmés pour cet axe 2.**

P107 ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P107 – Administration pénitentiaire			5 109 079	5 109 079	5 170 000	5 170 000

Présentation du programme :

Le programme 107 est l'un des six programmes de la mission justice.

Sous l'autorité du garde des sceaux, ministre de la justice, et avec le concours des autres services de l'État, des collectivités territoriales, des associations et d'autres personnes publiques ou privées, la direction de l'administration pénitentiaire assure le service public pénitentiaire ; à ce titre, elle participe à l'exécution des décisions pénales, elle contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues.

Elle est l'une des cinq directions du ministère de la justice. En 2021, le budget annuel s'élève à 4,3 milliards d'euros, dont près de 1,5 milliard de crédits hors titre 2 regroupés au sein du programme 107 et de deux comptes de commerce - CC909 « régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires (RIEP) » et CC912 – « cantine et travail des détenus dans le cadre pénitentiaire ». Au 1er janvier 2021, la DAP compte 42 394 agents.

Outre l'administration centrale, 187 établissements pénitentiaires et une centaine de services pénitentiaires d'insertion et de probation constituent les services déconcentrés, répartis en dix directions interrégionales ; elle compte également

deux services à compétence nationale (service national du renseignement pénitentiaire (SNRP) et l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), ainsi qu'une école de formation (ENAP). Au 1er janvier 2021, l'administration pénitentiaire a en charge 237 183 personnes, dont 162 162 en milieu ouvert et 75 021 sous écrou (62 673 personnes détenues et 12 348 sous placement ou surveillance électronique).

Contribution à la politique transversale :

Dans l'exercice de ses missions, l'administration pénitentiaire participe à la politique publique d'Égalité entre les femmes et les hommes en contribuant au plan d'action interministériel (PAI) en faveur des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, dont l'action témoigne de la volonté de garantir une action publique concertée sur ce sujet. En direction des personnes placées sous main de justice (en milieu ouvert et en milieu fermé), l'action de la Direction de l'administration pénitentiaire est axée sur :

- l'organisation, à titre dérogatoire, d'activités mixtes en détention : sur la base de l'article 28 de la loi pénitentiaire, cette possibilité peut permettre de remédier aux effets du cloisonnement et favoriser l'égal accès aux activités et notamment aux formations professionnelles, eu égard à la très faible proportion de femmes parmi les personnes détenues ;
- des actions visant à lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre dans les lieux de privation de liberté, notamment auprès des mineurs. Une large gamme de formations et d'activités sont proposées aux personnes détenues, y compris sportives et culturelles (en y incluant des dimensions liées au respect d'autrui, aux violences conjugales, aux violences faites aux femmes). Par ailleurs, les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) continuent de contribuer à lutter contre les discriminations et à la prévention de la récidive ;
- depuis 2008, les SPIP développent et animent des dispositifs de prise en charge collective à l'attention des personnes placées sous main de justice (en milieux ouvert et fermé). Ces dispositifs diversifiés visent systématiquement à instaurer une dynamique de groupe et une interactivité entre les participants. À titre d'exemples dans le cadre de l'Égalité femmes-hommes, les SPIP mettent notamment en œuvre des programmes de prévention de la récidive (PPR) ayant trait à l'Égalité femmes-hommes parmi lesquels la lutte contre les violences conjugales et les violences intrafamiliales. En 2019, 29 de ces programmes ont été mis en place par le SPIP.
- des stages de responsabilisation à destination d'auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes, créés par la loi du 4 août 2014 relative à l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. À noter qu'une enquête menée par la DAP en 2015 a mis en exergue l'impact positif du stage auprès des participants. Il permet, en diversifiant le panel de réponse aux auteurs de violences sexistes, de favoriser leur responsabilisation et leurs réflexions sur les rapports de genre. En 2019, les SPIP ont mis en œuvre 113 stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes.
- Dans le cadre des mesures d'urgence annoncées le 3 septembre 2019 lors du « Grenelle de lutte contre les violences conjugales », le ministère de la justice s'est engagé à mettre en place un dispositif de bracelet anti-rapprochement (BAR) permettant de déterminer en temps réel la position du porteur du bracelet par rapport à celle de la personne protégée, à l'aide de dispositifs de géolocalisation remis à chacun. Dès que le porteur s'approche à une distance déterminée de la personne protégée, le système génère un signal qui va déclencher, de la part d'agents de surveillance au sein de pôles dédiés :

- envers le porteur, une injonction de s'éloigner de la personne protégée qui, en cas de refus, sera suivie d'une demande d'intervention des forces de l'ordre ;

- envers la personne protégée, une prise de contact afin d'analyser la situation (réel danger ou rapprochement fortuit) et, si nécessaire, de s'assurer de sa mise en sécurité et de demander l'intervention des forces de l'ordre.

Le dispositif de bracelet anti-rapprochement a été déployé progressivement depuis septembre 2020 et est désormais actif sur tout le territoire. Au 20 juillet 2021, 177 dispositifs étaient actifs.

- Depuis 2017, des appels à projet nationaux à destination des services pénitentiaires d'insertion et de probation sont portés par la sous-direction de l'insertion et de la probation. Ces appels à projet ont vocation à mettre en lumière des thématiques d'actualité à aborder et à travailler auprès des personnes placées sous-main de justice. Dans ce cadre, ont été financés 65 projets portant sur la prévention des violences intrafamiliales, auprès des femmes et hommes détenus ou suivis hors détention.

- Depuis le mois de septembre 2020, la direction de l'administration pénitentiaire a mis en place un plan de lutte contre la précarité menstruelle, qui inclut notamment la gratuité de protections périodiques auprès de toutes les personnes détenues souhaitant y avoir accès, afin de réduire les inégalités de ressources. Dans le cadre de cette politique, la DAP soutient l'intervention d'associations spécialisées accompagnant, par le biais d'ateliers de sensibilisation, les personnes souhaitant s'informer sur l'hygiène menstruelle afin de lutter, notamment, contre les stéréotypes de genre.

La loi de programmation 2018-2022 (LPJ du 23 mars 2019) et de réforme pour la justice prévoit l'unification des peines de stages existantes dans un objectif d'efficacité et de lisibilité. Elle crée par ailleurs un nouveau stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Compte tenu de la crise sanitaire, ces dispositifs n'ont pas encore pu être mis en place par les SPIP.

P166 JUSTICE JUDICIAIRE

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les services judiciaires ont pour mission de rendre la justice, en matière civile, pénale, commerciale et sociale. La politique pénale énoncée par le garde des Sceaux est mise en application par les parquets généraux et par les parquets, qui conduisent la déclinaison locale des politiques générales ou sectorielles.

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à la politique transversale au sein du programme Justice judiciaire

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les actions menées pour lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

La législation française en matière de lutte contre les violences faites aux femmes s'est enrichie au fil des années en vue de permettre une meilleure protection des femmes, une meilleure prise en charge des auteurs comme des victimes et une répression plus sévère.

Cette législation prend en compte un certain nombre de droits reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies.

Les évolutions législatives et la politique pénale en matière de violences conjugales

La loi n°2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs a créé la mesure d'éviction du conjoint violent, ainsi que la circonstance aggravante résultant de la qualité de conjoint, concubin de la victime ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, (article 132-80 du code pénal).

La loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants a créé un délit de harcèlement au sein du couple, consacré la jurisprudence de la Cour de cassation qui assimile les violences psychologiques aux violences physiques et prévu

une répression aggravée des violences conjugales habituelles. Elle a en outre, supprimé la présomption de consentement des époux à l'acte sexuel.

L'article 6 de la loi du 9 juillet 2010 a par ailleurs inséré un article 142-12-1 dans le code de procédure pénale et un article 136-36-12 dans le code pénal afin d'élargir la possibilité de placer sous surveillance électronique mobile, d'une part, la personne mise en examen placée en assignation en résidence et, d'autre part, la personne condamnée à une peine de suivi socio-judiciaire.

La loi du 9 juillet 2010 a également introduit en droit français « *l'ordonnance de protection des victimes de violences* ». Cette ordonnance de 4 mois renouvelables est prise par le juge aux affaires familiales, en urgence s'il estime qu'il existe des raisons sérieuses de soupçonner la commission de faits de violences allégués et un danger réel pour la victime. Cette ordonnance permet de mettre en place, sans attendre le dépôt d'une plainte par la victime, des mesures d'urgence, notamment l'éviction du conjoint violent.

Le ministère public intervient dans le cadre des compétences du juge aux affaires familiales en matière d'ordonnance de protection (article 515-9 du code civil) : soit par la saisine du juge aux affaires familiales, soit par des réquisitions et avis écrits pour les audiences et la communication des ordonnances de protection aux services de police et de gendarmerie.

Des protocoles sont mis en place par les parquets pour organiser l'accompagnement de la victime et l'éloignement du conjoint violent, notamment par sa prise en charge matérielle en urgence. Des hébergements (structure d'accueil spécialisée, hébergement d'urgence en foyer ou appartements mis à disposition) pallient l'absence de relogement familial. Les contrôles judiciaires ordonnés par le juge des libertés et de la détention comprennent le plus souvent l'interdiction de contacter la victime, de se présenter au domicile et l'obligation de se soumettre à des soins. Les obligations du sursis avec mise à l'épreuve prennent régulièrement la suite des mesures du contrôle judiciaire avec une continuité des intervenants.

La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a amélioré sensiblement les textes en matière de violences conjugales :

- encadrement du recours à la médiation pénale en cas de violences commises au sein du couple (qui ne peut avoir lieu désormais qu'à la demande expresse de la victime) ;
- amélioration du dispositif d'éviction du conjoint violent, la loi prévoyant que, sauf circonstance particulière, l'auteur des violences conjugales est astreint à résider hors du logement du couple dès lors que les faits de violences sont susceptibles d'être renouvelés et que la victime sollicite cette mesure ;
- création d'un « *stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes* ».

Les modalités de mise en œuvre de ce stage ont été précisées par le décret n°2016-1709 du 12 décembre 2016, qui crée un article R. 131-5-1 du code pénal aux termes duquel le contenu du stage « *doit permettre de rappeler au condamné le principe républicain d'Égalité entre les femmes et les hommes, la gravité des violences, quelle que soit leur forme, au sein du couple ou à caractère sexiste et, le cas échéant, le devoir de respect mutuel qu'implique la vie en couple. Il vise également à lui faire prendre conscience de sa responsabilité pénale et civile pour les faits commis* ». Une fiche FOCUS, présentant le cadre juridique et les modalités de mise en œuvre de ces stages, a été diffusée sur le site intranet de la DACG, accessible à l'ensemble des magistrats.

- obligation pour la juridiction de jugement de se prononcer sur le retrait total ou partiel de l'autorité parentale en cas de condamnation pour un crime ou un délit relatif à des faits d'atteinte volontaire à la vie, de violences volontaires, d'agressions sexuelles ou de harcèlement moral commis par le père ou la mère sur la personne de son enfant ou de l'autre parent, création d'un secret professionnel partagé pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) accueillant des victimes de violences titulaires d'une ordonnance de protection.

Outre ces dispositions, la loi du 4 août 2014 a généralisé le dispositif de téléprotection pour les personnes en situation de grave danger (TGD). L'article 41-3-1 du code de procédure pénale permet au procureur de la République, en cas de grave danger menaçant une victime de violences dans le cadre conjugal, d'attribuer à cette dernière, pour une durée de six mois renouvelable, et si elle y consent expressément, un dispositif de téléprotection lui permettant d'alerter les forces de l'ordre en cas de danger. Tous les tribunaux de grande instance sont dotés d'au moins deux appareils.

De nombreux documents pratiques destinés à accompagner la mise en œuvre du dispositif ont été diffusés à l'ensemble des partenaires concernés, notamment le « *Guide TGD* », qui rappelle le cadre juridique applicable et précise les modalités d'affectation et de suivi du dispositif de télé-protection, ainsi que le traitement des alertes.

Une enquête commune DACG/Secrétariat Général pour la période du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} septembre 2016, ainsi que les rapports d'activité des parquets ont permis d'établir que l'utilisation du TGD a souvent conduit à l'intervention des forces de l'ordre à la demande des victimes et à des interpellations du mis en cause.

Le dispositif, jugé utile par les parquets qui le perçoivent comme un outil efficace de protection des victimes, est appelé à se développer dans les années à venir. En effet, un nouveau marché public, pour la période 2018-2021 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Conclu avec le prestataire de téléphonie mobile Orange et la société Allianz-Assistance, déjà partenaires du précédent marché, il prévoit la livraison de près de 700 téléphones pour répondre à tous les besoins exprimés par les parquets (l'objectif étant de déployer 1 000 TGD d'ici quatre ans). Il intègre les améliorations techniques attendues par les acteurs concernés et prévoit des spécificités locales pour l'outre-mer. Les anciens téléphones sont remplacés par de appareils de meilleure qualité.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, une convention nationale en date du 17 mai 2018 s'est substituée à l'ensemble des conventions signées jusqu'à présent par les juridictions. Elle est conclue pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par accord tacite des signataires.

Le déploiement dans les zones ultramarines, où le précédent marché avait été déclaré infructueux, a été exécuté au 2^{ème} semestre 2018. Les lots concernant la Réunion (25 TGD) et la zone Caraïbes (60 TGD pour la Martinique, la Guyane et la Guadeloupe) ont été pourvus. En Polynésie est mise en œuvre une expérimentation spécifique, supprimant l'interface assurée par le télé-assisteur entre le bénéficiaire et les forces de l'ordre. En revanche, le dispositif n'est pas prévu pour la Nouvelle-Calédonie dans la mesure où il n'y a pas de système géolocalisation.

Au-delà de son utilité pour la prévention de la récurrence des violences intrafamiliales, plusieurs parquets soulignent son effet positif pour les victimes. Il permet en effet d'amorcer un accompagnement social complet des bénéficiaires par le biais de l'association en charge du suivi et de permettre à ces victimes particulièrement fragiles de reprendre confiance en elles.

Certains parquets ont relevé que la mise en œuvre du TGD, par son fonctionnement partenarial, favorise en outre la sensibilisation des partenaires locaux à la thématique des violences au sein du couple et leur implication dans la lutte contre ce phénomène. Il facilite également la collaboration entre le parquet, les services de police, le siège et le service pénitentiaire d'insertion et de probation.

Dans le prolongement de la circulaire du 9 mai 2019 relative à l'amélioration du traitement judiciaire des violences conjugales et la protection des victimes, une fiche DACG focus pratique sur le TGD va être diffusée courant juillet 2019.

La loi du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale a allongé le délai de prescription des délits à 6 ans (article 8 CPP).

La loi du 3 août 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a notamment créé de nouvelles infractions (administration de substance afin de commettre un viol ou une agression sexuelle, outrage sexiste, voyeurisme), supprimé l'exigence de cohabitation dans la définition des violences conjugales, étendu les délits de harcèlement sexuel et moral aux faits à connotation sexiste et permis de réprimer les faits de cyber-harcèlement commis par plusieurs personnes, et encore étendu la notion d'inceste aux majeurs.

La loi du 23 mars 2019 de réforme pour la justice a permis la plainte en ligne pour les victimes de violence, étendu les possibilités de placement sous surveillance électronique mobile des condamnés pour violences conjugales, permis l'éviction de l'auteur de violences conjugales du domicile conjugal dans le cadre des alternatives aux poursuites, prévu l'inscription au Fichier des personnes recherchées (FPR) des ordonnances de protection et créé une cour criminelle

départementale en première instance, pour trois ans, à titre expérimental pour limiter le recours aux correctionnalisations.

La loi du 28 décembre 2019 de lutte contre les violences au sein de la famille a élargi les conditions d'octroi du téléphone grave danger, y compris hors interdiction judiciaire de contact entre la victime et l'auteur de violences et a généralisé le bracelet anti-rapprochement à tous les stades de la procédure pénale et dans l'ordonnance de protection prononcée par le juge aux affaires familiales. Ce dispositif permet grâce à un double dispositif mobile équipant la victime et l'auteur et permettant leur géolocalisation, d'éviter tout rapprochement dans le cadre d'une zone d'exclusion déterminée par le juge.

La loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales a notamment offert la possibilité pour le professionnel de santé de signaler les violences conjugales sans accord de la victime, permis la saisie des armes de l'auteur dès le stade de l'enquête, interdit la médiation pénale pour les faits de violence conjugale, pénalisé les comportements d'espionnage au sein du couple (géolocalisation du téléphone), aggravé la peine de l'atteinte à la vie privée au sein du couple, exclu l'immunité familiale en cas de vol des moyens de télécommunication et appelé les juges d'instruction et aux JLD de statuer sur la suspension des droits de visite et d'hébergement en cas de contrôle judiciaire.

Le décret du 4 juin 2020 permet le déblocage de l'épargne salariale pour une victime de violences conjugales en cas d'ordonnance de protection, d'alternative aux poursuites, de composition pénale, d'ouverture d'information judiciaire, de saisine du tribunal correctionnel, de mise en examen ou de condamnation pénale du mis en cause, même non définitive.

Le décret du 23 septembre 2020 permet la mise en œuvre du bracelet anti-rapprochement, mesure visant à prévenir le rapprochement d'un auteur et d'une victime de violence conjugale, par le biais d'un dispositif électronique.

Le décret du 21 décembre 2020 renforce l'efficacité des procédures pénales et les droits de victimes en ouvrant par exemple la possibilité à une victime, de pouvoir disposer d'une attestation de poursuites judiciaires, afin de faire valoir ses droits à l'attribution prioritaire d'un logement ou au déblocage de son épargne salariale.

Le décret du 31 mars 2021 permet à la victime de violences conjugales de se voir remettre un certificat médical à la suite de réquisitions judiciaires.

Plusieurs directives d'action publique témoignent de l'attention portée par le ministère de la Justice à la politique pénale en matière de lutte contre les violences au sein du couple :

1- Édité pour la première fois au mois de septembre 2004 par la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), le guide de l'action publique relatif à la lutte contre les violences au sein du couple a été actualisé en novembre 2011 et devrait l'être à nouveau d'ici septembre 2021. Ce guide vise à harmoniser les directives de politique pénale des parquets en vue d'un meilleur traitement judiciaire du contentieux des violences au sein du couple et du développement des partenariats entre l'autorité judiciaire et l'ensemble des professionnels.

Le guide recommande de confier l'ensemble du contentieux des violences au sein du couple à un seul magistrat ou à une même section du parquet, garant de la cohérence de la réponse apportée par l'institution judiciaire, notamment en prenant en compte le sort des enfants.

2-La circulaire du 19 avril 2006, présentant les dispositions de la loi du 4 avril 2006, recommande que les procureurs de la République inscrivent leur action dans un cadre partenarial afin d'améliorer la prise en charge des victimes des violences, ainsi que des enfants du couple, d'une part, et de garantir la mise en œuvre de l'éviction de l'auteur des violences du domicile, d'autre part. Cette dernière recommandation est réaffirmée par la circulaire générale de politique pénale du 1er novembre 2009.

3-La circulaire générale de politique pénale du 8 mars 2012 réaffirme que la lutte contre les violences intrafamiliales est une des actions prioritaires des procureurs de la République. Ces derniers ont été invités à s'appuyer sur les mesures de contrôle renforcé que constituent les assignations à résidence avec placement sous surveillance électronique

mobile, et à veiller à l'application stricte des peines d'emprisonnement prévues à l'encontre des auteurs récidivistes de violences intrafamiliales.

4-Un protocole-cadre signé conjointement le 13 novembre 2013 par les ministères de l'Intérieur, des Droits des femmes et de la Justice, a été diffusé aux parquets généraux par dépêche du 30 décembre 2013. Ce protocole précise les conditions de recueil et d'exploitation des mains courantes et des procès-verbaux de renseignements judiciaires, par principe exclus en matière de violences conjugales, afin de ne laisser aucun fait de violence déclaré sans réponse pénale ou sociale. A ce titre, la dépêche appelle l'attention des parquets généraux sur la déclinaison départementale du protocole-cadre, et les invite à élaborer des conventions avec les acteurs locaux concernés (préfectures, associations d'aide aux victimes, conseils généraux...) afin d'améliorer la transmission des informations aux parquets, et l'accompagnement des victimes, par le biais notamment d'une prise de contact différée entre la victime et un intervenant social, à distance des faits. Depuis, ce protocole a été décliné dans la quasi-totalité des ressorts, prenant soit la forme d'une convention locale (signée par près des 2/3 des parquets), soit de directives données par les parquets répondant aux exigences du protocole-cadre (1/3 des parquets).

5-La circulaire d'orientation de politique pénale en matière de lutte contre les violences faites au sein du couple et relative au dispositif de téléassistance pour la protection des personnes en grave danger du 24 novembre 2014 précise les grands axes de la lutte contre les violences conjugales. Elle rappelle que la politique pénale en la matière trouve son efficacité dans une approche globale de la question, envisagée à chacune de ses étapes : la prévention des violences, le choix et les modalités des poursuites, l'exécution des peines et l'accompagnement des victimes, notamment par le biais du dispositif de téléphone grave danger.

6-La circulaire de politique pénale du 21 mars 2018 rappelle que la lutte contre les violences conjugales reste un axe prioritaire. Elle affirme notamment que des dispositifs d'hébergement du conjoint violent doivent être développés dans tous les ressorts, afin d'assurer la mise en œuvre des mesures d'éviction.

7-La circulaire du 9 mai 2019 relative à l'amélioration du traitement judiciaire des violences conjugales et la protection des victimes souligne la nécessité d'assurer une prise en charge globale de la victime, et préconise le recours accru aux dispositifs de protection que sont l'éviction de l'auteur des violences du domicile conjugal en généralisant les dispositifs d'hébergement d'urgence, le TGD ou encore l'ordonnance de protection. Elle préconise de porter une attention particulière aux enfants exposés aux violences conjugales, dès le stade de l'enquête et tout au long de la procédure. Enfin elle insiste sur le traitement prioritaire de ces dossiers au stade de l'exécution des peines afin de permettre une prise en charge rapide et continue des condamnés pour violences conjugales, notamment à l'issue d'une période d'incarcération.

8-La circulaire du 28 janvier 2020 présente les dispositions civiles et pénales immédiatement applicables de la loi du 28 décembre 2019, relatives à l'ordonnance de protection, l'incidence des violences au sein de la famille sur l'exercice de l'autorité parentale et les conditions d'attribution du téléphone grave danger. Elle décline, en outre, des instructions de politique pénale relatives à l'accompagnement des victimes, le suivi des auteurs et l'organisation des juridictions en faveur d'une filière d'urgence dédiée au traitement des violences conjugales.

9-La dépêche du 2 avril 2020 appelle les parquets à une particulière vigilance en matière de violences conjugales au cours de la période de confinement liée à la crise sanitaire.

10-La dépêche du 1^{er} octobre 2020 définit le cadre du dispositif de bracelet anti-rapprochement. Cette dépêche présente les modalités de mise en œuvre du BAR, en détaillant les différentes phases du déploiement de la mesure et en proposant des modèles de protocoles locaux à décliner en fonctions des spécificités de la juridiction.

11-La dépêche du 14 décembre 2020 contribue à une meilleure appropriation du bracelet anti-rapprochement par les juridictions en leur rappelant la nécessité d'envisager une telle mesure dans l'ensemble des cadres juridiques pour lesquels ce dispositif peut être prononcé.

12-La dépêche du 19 mai 2021 améliore notamment les circuits d'information et systématise l'information de la victime sur les interdictions de contact et la libération du condamné incarcéré.

13-La dépêche du 27 mai 2021 entend renforcer la mise en œuvre du bracelet anti-rapprochement, en invitant notamment les juridictions à désigner dans chaque cour d'appel et tribunal judiciaire un « référent bracelet anti-rapprochement », à étendre le champ des comités de pilotage violence intra-familiale aux bracelets anti-rapprochement et à développer un circuit de transmission de l'information entre chaque acteur susceptible d'être concerné par le prononcé d'un bracelet anti-rapprochement.

14-La circulaire du 7 septembre 2021 accompagne le renforcement de la coordination du réseau de l'aide aux victimes, pour garantir une Égalité de traitement de celles-ci, ainsi que le suivi au plan local de la mise en œuvre des mesures nationales visant à lutter contre les violences au sein du couple.

Dans le prolongement des années précédentes, la forte implication des procureurs dans la lutte contre les violences conjugales se traduit par une volonté de maintenir le principe d'une réponse pénale rapide et systématique dès la première infraction, de pérenniser les dispositifs déjà existants et d'améliorer l'accompagnement des victimes. La politique pénale des parquets en la matière s'articule ainsi autour de trois axes essentiels : prévenir et détecter les situations de violences, poursuivre et réadapter les auteurs d'infractions, accompagner et protéger les victimes. Cette politique pénale volontariste a permis de constater une libération de la parole des victimes et un meilleur dépistage des situations de violences, ce qui s'est notamment traduit par une augmentation du nombre d'infractions constatées. Conformément aux directives fixées par le ministère de la justice, les parquets veillent à mettre en œuvre, aux différents stades de la procédure, l'éviction du conjoint violent, lorsqu'elle paraît nécessaire.

Le nombre de condamnations prononcées pour des crimes de violences conjugales, enregistrées au casier judiciaire pour la période 2012-2018, a fluctué entre 93 et 131 condamnations.

Au niveau délictuel, la création de la circonstance aggravante tenant à la qualité de conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité a permis d'isoler progressivement ces infractions. Selon la source Cassio-pée, celles-ci sont en augmentation constante de 2017 à 2020 pour atteindre 33 784 condamnations en 2020.

Condamnations criminelles de violences conjugales (en infraction principale)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Crimes	130	117	93	125	117	131	130

Source : Casier judiciaire national, *données provisoires

NB : les données 2019 sont indisponibles à ce jour

Détail des condamnations correctionnelles par groupe de violences

	2017	2018	2019	2020
Violences ITT>8j	1840	1977	2433	2583
Violences ITT<=8j	11073	11119	13217	14626
Violences sans ITT	7080	7220	8834	11806
Agression sexuelle	235	210	238	246
Atteinte à la vie privée				59
Harcèlement	546	606	888	1123
Menace	1394	1742	2298	3230
Non-respect d'une ordonnance de protection	60	70	89	111
Total	22228	22944	27997	33784

Source : SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

La lutte contre les préjugés sexistes

La loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 tendant à améliorer la lutte contre les discriminations, a renforcé la répression contre les infractions d'expression aggravée par leur caractère discriminatoire et notamment les discriminations fondées sur le sexe, l'identité ou l'orientation sexuelle figurant dans la loi de 1881.

A cette fin, elle ajoute pour ces délits une peine complémentaire de stage de citoyenneté et elle remplace la notion d'«*identité sexuelle*» par celle d'«*identité de genre*», afin de viser de façon explicite et juridiquement plus exacte les discriminations à l'encontre de personnes qui revendiquent un sexe différent de leur sexe de naissance ou juridique. En outre, elle élève la peine des injures discriminatoires au même niveau que celle des provocations et des diffamations discriminatoires (1 an et 45 000 euros). Par ailleurs, certaines contraintes procédurales de la loi de 1881, obstacles non justifiés aux poursuites, ont été supprimées (exclusion de l'excuse de provocation en matière d'injures discriminatoires, possibilité de requalification entre les délits de provocations, de diffamations et d'injures discriminatoires, par dérogation à l'interdiction de principe posée par la loi de 1881 et suppression pour ces délits de l'exigence d'articulation et de qualification des faits dans les réquisitions du parquet interruptives de prescription).

Enfin, les articles 132-76 et 132-77 du code pénal ont été réécrits afin, d'une part, de généraliser la circonstance aggravante d'homophobie à l'ensemble des crimes et des délits et, d'autre part, d'élargir le champ de cette circonstance pour permettre de viser également le cas des infractions commises pour des motifs sexistes, en raison du sexe de la victime.

Ces différentes dispositions ont été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 26 janvier 2017.

Par ailleurs, le décret n°2017-1230 du 3 août 2017, entré en vigueur le 6 août 2017, est venu renforcer la répression des contraventions de diffamation et d'injure non publiques à connotation sexiste. Ainsi, ces infractions constituent désormais, comme les provocations non publiques à connotation sexiste, des contraventions de la cinquième classe, punies d'une amende maximale de 1500 euros à 3000 euros en cas de récidive, et non plus des contraventions de la quatrième classe. D'autre part, le texte élargit ces infractions aux cas où elles sont commises en raison de l'identité de genre.

Enfin, la loi du 3 août 2018 de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a créé la contravention d'outrage sexiste (article 621-1 du code pénal) afin de lutter contre des comportements non répétitifs (à la différence du harcèlement) dans un lieu public ou privé.

Elle a également étendu la définition du harcèlement sexuel aux propos ou comportements à connotation sexiste, en précisant l'exigence de répétition des actes pour permettre la poursuite du cyberharcèlement, commis par plusieurs personnes agissant de concert ou à l'instigation d'une seule personne, ou successivement, en ayant connaissance de la répétition des faits.

Motif discriminatoire	Infractions	2017	2018	2019	2020
Orientation sexuelle et identité de genre	2. Atteintes aux personnes	32	39	77	54
	3. Atteintes aux biens	20	16	10	20
	4. Injures et diffamations	46	66	111	115
	5. Provocations	1	6	6	8
	TOTAL	99	127	204	197
Sexe	1. Discrimination		1	2	4
	2. Atteintes aux personnes		3	8	3
	4. Injures et diffamations	7	14	21	23
	5. Provocations		1	5	
	TOTAL	7	19	36	30

Source : SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

La lutte contre la prostitution et le proxénétisme

La loi n° 2016-444 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées a été promulguée le 13 avril 2016. Elle contient de nombreuses dispositions pour accompagner les personnes prostituées et, en matière pénale, modifie sensiblement les textes de répression et de procédure.

En effet, l'article 611-1 du code pénal prévoit désormais la pénalisation de l'achat d'actes sexuels (contravention de la 5^{ème} classe) et la récidive de cet achat (délit puni d'une amende de 3750 euros). Les personnes physiques encourent également une ou plusieurs des peines complémentaires mentionnées à l'article 131-16 (dont l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels) et au second alinéa de l'article 131-17 (peine de travail d'intérêt général pour une durée de 20 à 120 heures).

Le premier alinéa de l'article 225-12-1 du code pénal prévoit que ces faits constituent un délit puni de 3 750 euros d'amende lorsqu'ils sont commis en récidive. Le deuxième alinéa de cet article punit de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait de solliciter, d'accepter ou d'obtenir, en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage, des relations de nature sexuelle de la part d'une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle, lorsque cette personne est mineure ou présente une particulière vulnérabilité, apparente ou connue de son auteur, due à une maladie, à une infirmité, à un handicap ou à un État de grossesse.

Le délit de racolage de l'article 225-10-1 du code pénal est supprimé.

Le fait de commettre certaines infractions sur une personne prostituée à l'occasion de la commission de la prostitution est une circonstance aggravante (tortures et actes de barbarie, viol, agression sexuelle, violences).

Il ressort des dernières données produites à partir du casier judiciaire national qu'en 2018, 15 condamnations ont été prononcées, dont 13 pour les infractions aggravées de violences et 2 pour l'infraction aggravée d'agression sexuelle.

Les personnes victimes d'une infraction de proxénétisme visée par les articles 225-5 à 225-10 du code pénal qui ont contribué par leur témoignage à la manifestation de la vérité et dont la vie ou l'intégrité physique est gravement mise en danger peuvent faire l'objet, en tant que de besoin, des mesures de protection et de réinsertion prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale. Ces mesures de protection destinées à assurer leur sécurité peuvent également bénéficier à leur famille et à leurs proches.

Ces personnes peuvent également déclarer comme domiciliation administrative l'adresse d'un(e) avocat(e) ou d'une association mentionnée à l'article 2-22 du code de procédure pénale. Cet article permet désormais aux associations de lutte contre le proxénétisme d'exercer les droits dévolus à la partie civile si elles justifient de l'accord de la victime.

Une circulaire du 18 avril 2016 est venue préciser ces dispositions nouvelles.

Enfin, la loi du 3 juin 2016 a permis de faciliter l'utilisation des techniques spéciales d'enquête en matière de proxénétisme, notamment s'agissant des perquisitions (art 706-89 et suivants du code de procédure pénale) et de l'interception des communications électroniques (article 706-95 et suivant et 706-95-20 du même code).

Par ailleurs, la DACG a participé au groupe de travail sur la prostitution des mineurs, présidé par la procureure générale de Paris, de septembre 2020 à juin 2021. Ce groupe de travail a remis son rapport au secrétaire d'État chargé de l'enfance et des familles le 28 juin 2021, qui comprend 100 préconisations pour mieux lutter contre ce phénomène. Le ministère de la Justice, et en son sein la DACG, sera étroitement associé à la mise en œuvre de ces préconisations, et pilotera plusieurs d'entre elles.

Condamnations	2017	2018	2019	2020
Proxénétisme	82	95	94	69

Proxénétisme aggravé	491	591	583	520
Total	573	686	677	589

Source : SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

La lutte contre la traite des êtres humains (TEH)

Le cadre juridique applicable en matière de traite des êtres humains a été profondément révisé d'une part par la loi du 5 août 2013 transposant la directive européenne du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et d'autre part par la loi du 13 avril 2016 susmentionnée visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

La circulaire du 22 janvier 2015 relative à la politique pénale en matière de traite des êtres humains invite les magistrats à retenir la qualification de traite des êtres humains de manière plus systématique au motif que celle-ci présente l'avantage d'appréhender le fait criminel de manière globale, de faciliter les actes d'entraide pénale internationale et d'appliquer le régime spécifique et protecteur des victimes de traite. Elle place les victimes au cœur des dispositifs de lutte contre la traite, par un meilleur accompagnement de celles-ci et un développement du travail en réseau. Cette circulaire a constitué une étape importante de la politique pénale volontariste du ministère de la justice en matière de traite des êtres humains, et constitue encore aujourd'hui la pierre angulaire de la politique pénale et son évaluation.

Cette circulaire rappelle que la traite des êtres humains fait partie de la liste des 32 catégories d'infractions qui dispense l'État d'exécution du contrôle de la double incrimination. Elle rend plus aisée la mise à exécution des mandats d'arrêt européens et facilite l'exécution des décisions d'enquête européenne (DEE) dans des pays ayant adopté une conception plus restrictive du proxénétisme).

S'agissant des victimes de traite, les mesures générales de protection des témoins prévues à l'article 706-57 et suivants du code de procédure pénale leur sont applicables.

Elles peuvent ainsi, dans les conditions du droit commun, être autorisées à témoigner de manière anonyme, à ne pas révéler leur véritable adresse en se domiciliant auprès des services d'enquête (articles 706-57 à 706-63 et R.53-22 à R.53-26 du code de procédure pénale) ou encore à faire leur déposition en ayant recours à un système de visioconférence (article 706-71 du code de procédure pénale).

Les victimes de traite peuvent également déclarer comme domicile l'adresse de leur avocat ou d'une association mentionnée à l'article 2-22 du code de procédure pénale, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre la TEH et l'esclavage.

A l'instar les victimes de proxénétisme, les victimes de traite qui apportent un témoignage, et dont la vie ou l'intégrité physique est gravement menacée, peuvent bénéficier des mesures de protection et de réinsertion prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale.

En outre, les victimes de traite des êtres humains et de proxénétisme aggravés peuvent se voir attribuer une identité d'emprunt sur le fondement des dispositions de l'article 706-62-2 du CPP.

La loi du 13 avril 2016 dispose par ailleurs qu'en cas de procédure portant notamment sur les infractions relevant de la criminalité organisée, parmi lesquelles figurent les crimes et délits aggravés de traite des êtres humains prévus par les articles 225-4-2 à 225-4-7 du code pénal (article 706-73 du code de procédure pénale), le tribunal correctionnel ou la cour d'assises peut ordonner le huis clos partiel « pour le temps de l'audition d'un témoin si la déposition publique de celui-ci est de nature à mettre gravement en danger sa vie ou son intégrité physique, ou celles des membres de sa famille ou de ses proches » (nouveaux articles 306-1 et 400-1 du code de procédure pénale).

La loi du 3 juin 2016 a permis d'élargir à certains témoins des infractions de traite des êtres humains le régime protecteur des témoins permettant de faciliter le recueil des témoignages utiles à la poursuites des infractions tout en protégeant les intéressés (témoignage anonyme, domiciliation auprès des services d'enquête, d'un avocat ou d'une association, déposition par visioconférence, audition par l'avocat à distance, protection policière pendant la procédure, huis clos devant la Cour d'assises, possibilité de garder son identité confidentielle dans le cadre des audiences publiques, ordonnances, jugements et arrêts).

Cette loi a également permis de faciliter l'utilisation des techniques spéciales d'enquête en matière de traite des êtres humains, notamment s'agissant des perquisitions (art 706-89 et suivants du code de procédure pénale) et de l'interception des communications électroniques (article 706-95 et suivant et 706-95-20 du même code).

Enfin, la loi du 23 mars 2019 a mis en place, à titre expérimental, pour trois ans, une cour criminelle départementale de première instance composée de 5 magistrats professionnels, afin de limiter le recours aux correctionnalisations. Elle a par ailleurs doté le parquet de Paris d'une nouvelle compétence en matière de très grande criminalité à l'échelle nationale (JUNALCO).

Afin de promouvoir le dispositif juridique renforcé en matière de traite des êtres humains, le ministère de la justice a développé des outils et des actions de formation à destination des magistrats. Ainsi, en complément de la publication d'un DACG FOCUS sur la protection des victimes de traite et d'une fiche-réflexe sur la traite des mineurs, le ministère de la justice (DACG) a organisé, en mars 2017, un séminaire d'échange et de sensibilisation sur le traitement judiciaire de la TEH réunissant une quarantaine de magistrats, notamment issus des Juridictions interrégionales spécialisées (JIRS). Ce séminaire a permis de faire un État des lieux du phénomène criminel de traite et de son traitement judiciaire et de poursuivre la sensibilisation des magistrats des JIRS sur ce contentieux spécialisé.

Les 21 et 22 mars 2019 a eu lieu à Paris un séminaire franco-roumain de lutte contre la traite des êtres humains réunissant les magistrats référents TEH au sein de leur juridiction, ainsi que des magistrats roumains et les services enquêteurs compétents afin de permettre des échanges sur le contentieux de la traite et ses caractéristiques en France et en Roumanie.

La Direction a également participé à la tenue d'un atelier européen consacré à la traite des mineurs aux fins de délinquance forcée, organisé par l'association ECPAT France en qui a réuni à Paris, les 5-6 octobre 2017, une trentaine de magistrats de sept pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni) dont dix magistrats français. Cet atelier portait de manière plus spécifique sur l'application du principe de non-poursuites et de non-sanction des mineurs victimes de traite prévu par les textes européens applicables en matière de traite.

La chargée de mission « lutte contre la traite des êtres humains » à la représentation permanente de la France auprès des Nations-Unies et autres organisations internationales à Vienne a organisé un projet de formation avancée adressé notamment aux magistrats qui a pour objectif d'améliorer la coopération multi-institutionnelle et former de façon transversale les professionnels impliqués dans la lutte contre la traite des êtres humains.

La DACG est associé à ce projet qui a pris la forme en juillet 2019 d'un atelier d'une durée de 5 jours visant à travailler sur des cas pratiques allant de l'identification des victimes et des auteurs aux premiers actes de l'information judiciaire.

Mineurs victimes de traite

Tenant compte de la spécificité des besoins de protection des mineurs victimes de traite, la DACG soutient l'extension du dispositif expérimental initié à Paris. Ce dispositif, instauré dans le cadre d'une convention signée en 2016 entre les autorités compétentes a pour objet de faciliter l'identification et la protection des mineurs victimes notamment en organisant leur prise en charge dans des conditions sécurisantes avec, le cas échéant, un éloignement géographique.

Il repose sur une coordination étroite entre l'ensemble des acteurs concernés et notamment les services enquêteurs, les associations d'accompagnement des victimes, l'autorité judiciaire et le Conseil départemental compétent.

Salué par tous les professionnels impliqués, la généralisation de ce dispositif a été proposée par la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) dans le cadre du second plan national de lutte contre la traite des êtres humains afin que les autres ressorts particulièrement impactés par ces problématiques puissent utilement le mettre en place.

Le ministère de la Justice s'est dit très favorable à cette proposition et a institué en 2018 un groupe de travail rassemblant les représentants de 8 juridictions afin de leur présenter le dispositif et de les accompagner dans sa mise en œuvre locale.

Une dépêche conjointe DACG/DPJJ, présentant le dispositif à tous les parquets nationaux, a été diffusée le 8 février 2021.

Un séminaire réunissant les magistrats référents des parquets en matière de lutte contre la traite des êtres humains sera organisé prochainement afin de mobiliser encore les parquets sur la poursuite de ces infractions, d'échanger sur les bonnes pratiques, et de perfectionner la prise en charge des victimes.

Enfin, la DACG a été étroitement associée à l'élaboration du second plan national de lutte contre la traite par la MIPROF et est partie prenante à plusieurs mesures dont la formation des professionnels de la justice. A ce titre, elle participe au groupe de travail relatif à l'élaboration d'un guide interministériel sur la traite des êtres humains, ainsi qu'à la création d'un mécanisme national d'identification et d'orientation des victimes de traite des êtres humains.

Le ministère de la justice, à travers le pôle d'évaluation des politiques pénales, contribue en outre à améliorer la collecte et l'analyse des données en matière de traite en France, à travers des travaux d'analyse statistique visant à mieux cerner les contours et les évolutions de ce phénomène criminel complexe. Ces travaux qui s'appuient notamment sur les chiffres du casier judiciaire attestent de l'impact positif des orientations prises par le ministère de la justice sur le nombre d'infractions constatées et de condamnations prononcées pour TEH au sens strict définies par les articles 225-4-1 et suivants du code pénal.

Le nombre de personnes condamnées pour traite des êtres humains était de 66 en 2020 contre 91 en 2019. Ce nombre était de 104 en 2018. L'analyse de ces données confirme la nette progression de l'action de la justice française en la matière, ces dernières années, pour parvenir à une meilleure répression des faits de traite en France.

L'action de groupe en matière de discrimination causée par un employeur public

Les articles 86 à 88 de la loi de modernisation de la Justice du XXI^e siècle ouvrent la possibilité aux syndicats et aux associations de saisir le juge, judiciaire ou administratif, d'une action de groupe en matière de discrimination, notamment dans le cadre des relations de travail. Cette action permet, le cas échéant, d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agents publics font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur. Le motif invoqué peut notamment être celui d'une discrimination fondée sur le sexe. Cette action peut tendre à la cessation d'un manquement ou à la réparation des préjudices subis.

Comme pour les autres actions de groupe, une fois le jugement rendu sur l'action portée par la personne morale (syndicat ou association), les personnes concernées pourront se prévaloir de son exécution à leur profit directement devant l'employeur, auteur du manquement. Ce nouveau dispositif permet donc de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Place en droit interne des organisations non gouvernementales (ONG) ou des associations/groupes qui assistent ou soutiennent les victimes de traite des êtres humains ou proxénétisme lors des procédures judiciaires

L'article 2-22 du code de procédure pénale réécrit par la loi du 13 avril 2016 susmentionnée dispose désormais que toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comprend la lutte contre l'esclavage, la traite des êtres humains, le proxénétisme ou l'action sociale en faveur des personnes prostituées, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions d'esclavage, de travail forcé, de réduction en servitude, de traite des êtres humains, de proxénétisme, de recours à la prostitution, lorsque l'action publique a été mise en mouvement par le ministère public ou la partie lésée.

L'action de l'association n'est cependant recevable que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime, le cas échéant par son représentant légal si elle est mineure.

Toutefois, si l'association mentionnée est reconnue d'utilité publique, son action est recevable y compris sans l'accord de la victime.

Le législateur a ainsi intégré dans l'article 2-22 les dispositions qui figuraient dans la loi n° 75-229 du 9 avril 1975 habilitant les associations constituées pour la lutte contre le proxénétisme à exercer l'action civile, loi qui a été abrogée par coordination.

P230 VIE DE L'ÉLÈVE

ÉVALUATION DES CREDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 « Vie de l'élève » concourt à faire respecter l'école et favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté. Il vise également à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le ministère chargé de l'éducation nationale mobilise l'ensemble de la communauté éducative afin de promouvoir et soutenir chez les élèves des comportements responsables et de prévenir les manifestations de violence, notamment les violences sexistes et sexuelles qui font l'objet d'une attention particulière. Les actions menées dans les écoles et établissements scolaires s'inscrivent dans le cadre des annonces du président de la République à l'occasion du 8 mars 2018 dans le cadre du comité interministériel pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes (CIEFH), et des mesures déployées par le ministère dans le prolongement du Grenelle contre les violences conjugales de 2019.

La prévention des violences sexistes et sexuelles et l'apprentissage du respect mutuel se fonde à la fois sur une mesure des phénomènes, sur la formation de l'ensemble des personnels, sur la mise à disposition de ressources pédagogiques et éducatives, sur le soutien à la société civile et sur l'inscription de cette problématique dans le pilotage à tous les niveaux.

La lutte contre les stéréotypes qui alimentent les violences faites aux femmes passe par un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité, dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire. Y concourent :

- les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire. Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture intègre le respect des autres et de l'autre sexe, ainsi que le refus des discriminations, dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire ;
- l'éducation à la sexualité en milieu scolaire, inscrite à l'article L. 312-16 du code de l'éducation, et qui est conçue comme une composante essentielle de la construction de la personne et de l'éducation du citoyen. Les

objectifs éducatifs développés dans ce cadre intègrent l'apprentissage du respect mutuel, des règles sociales et des valeurs communes, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi ;

- la poursuite d'une politique active de prévention des violences et du harcèlement en milieu scolaire. À cet égard, le prix « non au harcèlement » comporte une catégorie de participation sur le harcèlement sexiste et sexuel qui donne lieu à des travaux d'élèves de collège et de lycée ;
- la politique de soutien aux associations complémentaires de l'enseignement public, par des subventions et la délivrance d'agrèments nationaux et/ou académiques. Des subventions ont été accordées, au niveau national, à des associations spécialisées sur l'Égalité entre les filles et les garçons et la prévention du sexisme. S'y ajoutent une part des moyens accordés aux grandes associations généralistes, dont l'une des priorités d'intervention, fixée par le ministère, est celle de l'Égalité entre les filles et les garçons.

P203 INFRASTRUCTURES ET SERVICES DE TRANSPORTS

Le programme 203 (P203) « Infrastructures et services de transports » porte à la fois sur les infrastructures et sur les services de transport routiers, ferroviaires, fluviaux, portuaires maritimes et aéroportuaires, sur la sécurité, la sûreté et la régulation des secteurs économiques concernés, à l'exception de la sécurité du transport maritime qui relève du programme 205 « Sécurité et affaires maritimes » et celle du secteur aérien qui dispose d'un budget annexe « Contrôle et exploitation aériens ».

La politique portée par le P203 de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) n'est pas directement concernée par l'objectif d'Égalité entre les femmes et les hommes. La direction peut toutefois être porteuse de politiques transversales dans ce domaine comme la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le PLF 2020 a été le premier exercice pour lequel la DGITM a été sollicitée pour contribuer au DPT « Égalité entre les femmes et les hommes ». L'enjeu pour le responsable de programme est de valoriser les actions menées, telles que le financement d'études correspondant aux objectifs la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, mais aussi de mettre en lumière les politiques volontaristes des entités publiques agissant dans le domaine des transports (RATP et SNCF).

Pour précision, les politiques concernant le personnel du ministère des transports ne relèvent pas de la DGITM mais du secrétariat général du ministère. Elles ne seront donc pas évoquées dans cette partie consacrée au P203.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

AXE 5 - Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

Le programme 203 est le support de financement des études co-pilotées par le ministère chargé des Transports au titre des actions inscrites dans la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. En 2020, le ministère a mené les actions suivantes :

1/ Encourager le déploiement de la descente à la demande pour les bus (guide et vidéo financés par le programme 203 : 23 K€)

Le dispositif dit de « descente à la demande » constitue une réponse pour les usagères et usagers des lignes de bus éprouvant un sentiment d'insécurité en soirée et la nuit sur la voie publique. Il consiste à leur offrir la possibilité de descendre entre deux arrêts de bus afin de les rapprocher de leur destination.

Le déploiement de ce dispositif relève de l'initiative des autorités organisatrices de la mobilité qui en déterminent, avec les exploitants des services de transport, les modalités pratiques de mise en œuvre.

Dans une volonté d'accompagner les acteurs du transport public, autorités organisatrices et opérateurs de transport, le ministère chargé des transports a publié le 25 novembre 2020 un guide de recommandations[1] ainsi qu'une vidéo de présentation[2] de cette nouvelle offre de service.

Le guide comporte les retours d'expérience des réseaux déjà engagés dans cette démarche ainsi que les étapes clés de sa mise en œuvre.

A ce jour, 18 réseaux de transport en province (Aix-en-Provence, Amiens, Besançon, Béziers, Bordeaux, Brest, Grenoble, Lille, Lyon, Le Mans, Marseille, Nantes, Orléans, Pau, Poitiers, Quimper, Rennes, Strasbourg) et le réseau d'Île-de-France ont mis en place ou expérimentent un tel dispositif sur une ou plusieurs lignes, voire sur la totalité de leur réseau.

Avec la publication de la loi d'orientation des mobilités (LOM) fin 2019, puis du décret d'application du 21 octobre 2020[3], l'État adresse un message clair de soutien aux autorités organisatrices qui souhaitent mettre en place la descente à la demande.

2/ Faciliter le développement des marches exploratoires dans les espaces de transport (guide et vidéo financés par le programme 203 : 37 K€ +20 K€)

Le concept « des marches exploratoires » se définit comme l'action participative de groupes de personnes volontaires, en particulier des femmes, qui parcourent un secteur donné afin d'identifier les espaces générateurs d'insécurité. Un rapport d'enquête rassemblant leurs recommandations est transmis aux autorités pour établir un programme d'actions à mener.

Pour faciliter le déploiement de cette mesure de prévention qui a déjà démontré son efficacité, le ministère chargé des transports a publié le 25 novembre 2020 un guide méthodologique[4] consacré à cette pratique dans le secteur spécifique des transports. Celui-ci détaille les six étapes de mise en œuvre, du pilotage à l'évaluation, et renferme un carnet d'enquête prêt à l'emploi.

Une vidéo pédagogique visant à faciliter la formation/sensibilisation des agents des opérateurs de transport au pilotage de ce type de pratique est en préparation. Sa mise en ligne est prévue au second semestre 2021.

3/ Généraliser la vidéo-protection dans les espaces de transport

Le ministère chargé des transports participe à l'objectif de généralisation de la vidéo-protection dans les transports en lien avec le ministère de l'Intérieur. En progression régulière chaque année, le taux d'équipement en vidéo-protection des véhicules (tous modes confondus) s'élève à 98,4 % en 2020 (hors SNCF et hors RATP). Il concerne de manière plus précise : 96,4 % des bus, 100 % des trams, 98 % des métros et 98,3 % des trolleybus (source : Union des transports publics et ferroviaires). Ces dispositifs de vidéo-protection sont financés par les autorités organisatrices et les opérateurs de transport. Le ministère soutient les opérateurs dans leurs initiatives d'expérimenter plus largement les dispositifs de vidéo-protection intelligente de détection des comportements de harcèlement pour en faciliter la répression.

Par ailleurs, le ministère chargé des transports publiera au second semestre 2021 **le bilan des atteintes à caractère sexiste dans les transports de l'année 2020** (article 117 de la loi d'orientation des mobilités). Ce premier bilan restitue les faits constatés par les exploitants ou portés à leur connaissance par les voyageurs ainsi que les actions mises en place pour lutter contre ces violences.

MANIÈRE DONT LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU SECTEUR « TRANSPORT » CONTRIBUENT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

1/ La RATP (Régie autonome des transports parisiens)

Convaincue que la féminisation et la pluralité constituent des facteurs de performance, la RATP veille à la diversité de ses collaborateurs et collaboratrices et encourage l'accès des femmes à tous ses métiers, y compris techniques, que ce soit à l'exploitation, à la maintenance, à l'ingénierie.

En intégrant le « marketing de la mixité » au cœur de la politique RH, la RATP se donne toutes les chances pour attirer de nouveaux talents, sensibles aux questions de justice et de mixité sociale. Elle contribue également à améliorer la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise en diversifiant les modes de pensée et les références culturelles. L'engagement collectif visant à faire progresser cette mixité au sein des organisations se traduit par la mise en place du programme « RATP au féminin » et la signature du 5ème accord en faveur de l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Plusieurs exemples illustrent la politique volontariste de la RATP en la matière :

AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes dès le plus jeune âge

En tant qu'employeur majeur en Île de France, la RATP déploie une logique de proximité et d'insertion dans les territoires. Les actions en matière de diversité portent principalement sur le renforcement de la mixité, la diversification des profils, l'insertion des personnes handicapées et le développement d'actions auprès des jeunes.

L'insertion, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de toute personne, quel que soit son âge et son niveau de qualification, sont au cœur de la politique sociale de la RATP. Depuis près de 20 ans, cette politique, conforme à la tradition et aux valeurs de l'entreprise, offre notamment à des jeunes femmes l'opportunité d'accéder aux différents métiers qualifiés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche directe.

Consciente que la diversité est un facteur de mieux vivre ensemble et de performance, la RATP en fait l'un des fondements de sa politique de ressources humaines.

Pour faire progresser le taux de féminisation, la RATP agit à la source en travaillant sur l'évolution des mentalités avec la lutte contre les stéréotypes. Pour cela, elle peut s'appuyer sur le réseau d'ambassadeurs et ambassadrices métiers de l'entreprise qui, en menant un travail de fond avec les écoles, encourage les jeunes femmes à suivre des filières scientifiques et techniques.

Partenaire de l'association « Elles bougent », la RATP a participé au « Urban Challenge Innovatech » ainsi qu'au forum du Conseil économique, social et environnemental, s'adressant aux étudiantes et jeunes diplômées des domaines scientifiques et techniques.

La RATP collabore également avec les Conseils Départementaux à la mise en œuvre de dispositifs pré-qualifiant de type « passerelle emploi » pour faciliter des candidatures féminines sur le métier de conducteur et conductrice de bus, ou participe à des événements dédiés à l'insertion des femmes éloignées du monde du travail et issues de quartiers Politique de la Ville :

- ateliers proposés à des femmes dans le cadre de la semaine « Osons l'apprentissage » pour découvrir les étapes de la formation de conductrice de bus.
- ateliers de formation à l'utilisation des transports en commun en partenariat avec l'association « Créations omnivores ».

En matière d'alternance, le groupe RATP est doté d'un centre de formation d'apprentis dédié aux métiers du transport (relation clientèle, maintenance, conduite, exploitation). Elle forme dans son centre d'apprentissage de plus en plus de femmes (27 % d'apprenties femmes en 2020) et verse une partie de la contribution de l'entreprise aux écoles portant des actions de féminisation des métiers.

La RATP entend marquer ainsi sa volonté de faire de ses métiers liés au transport de voyageurs, un facteur d'intégration et de développement de la solidarité urbaine, en favorisant le lien intergénérationnel.

Quelques exemples d'opérations de *sourcing* de candidatures féminines :

- « 2024, toutes championnes, tous champions » : dispositif mis en place par la Ville de Paris et L'EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences) dans la perspective des JO 2024 pour accompagner des femmes vers le métier de conductrice métro. A l'issue d'un tournoi eSport, 12 candidates seront présélectionnées pour intégrer le processus de recrutement.
- Partenariat avec Seekube pour un forum virtuel ciblant les étudiantes et jeunes diplômées d'écoles d'ingénieur (Métiers ciblés : Manager d'exploitation ferroviaire, Responsable d'équipe de ligne de bus, Régulateur et régulateur bus et tramway).

AXE 2 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Acteur engagé sur le territoire Ile de France, le groupe RATP s'attache au quotidien à déployer une politique de promotion de l'emploi, de développement économique et d'insertion sociale sur les territoires.

Ainsi la RATP réalise régulièrement et localement des actions d'insertion à destination des femmes, dont des ateliers en lien avec des agences de Pôle Emploi pour préparer au métier de conductrice de bus.

En 2020, 16% des projets soutenus par la Fondation Groupe RATP concernaient l'Égalité professionnelle femmes-hommes. A titre d'exemple le partenariat avec l'association « Social Builder » pour accompagner le projet « Women in Digital 93 » ; projet qui a pour objectif la réinsertion professionnelle de 200 demandeuses d'emploi de longue durée de Seine-Saint-Denis grâce à un programme de formation aux métiers du numérique.

AXE 3 : Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective

Pour lever les freins à l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la RATP s'engage à recruter sur les métiers de la population Cadre une part de femme analogue à celle sortant des écoles cibles. L'objectif de progression du taux de féminisation dans les catégories cadres, cadres supérieurs et cadres de direction ou encore dans les CODIR est inscrit dans les contrats d'objectifs des départements.

Pour chaque poste de manager ouvert en interne, les équipes doivent proposer la candidature d'au moins une femme si possible.

En matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, une disposition portant sur l'avancement a été mise en place pour toutes les femmes de retour de congé maternité ou de congé d'adoption. Les salariés bénéficient également de trois demi-journées d'absence rémunérée durant l'enquête liée à la procédure d'adoption, à l'instar des trois absences pour examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse autorisées aux salariés mariés, pacsés ou vivant maritalement avec une future mère.

A noter la RATP atteint la note de 95/100 points pour le calcul de l'index « Pénicaud ». Cette note est le fruit d'une politique volontariste depuis de nombreuses années visant l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. La RATP obtient le score maximum sur 4 des 5 indicateurs.

AXE 4 : Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé

En matière de santé et de prévoyance, la RATP met à la disposition de ses salariés une médecine de soins qui facilite la diffusion de campagnes de prévention spécifiques, ainsi qu'un système de protection sociale complémentaire. Cette protection supplémentaire contribue à pallier la perte de revenus engendrée par certains événements (maladie, accident du travail, décès, invalidité absolue et définitive).

AXE 5 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence

a) Actions à destination des salariés(es) de l'entreprise

Par la voix de sa Présidente, l'entreprise s'engage sur la tolérance zéro en matière d'agissements sexistes et de violences sexuelles.

Depuis septembre 2017, la RATP a mis en place, pour l'ensemble de ses salariés, des actions de sensibilisation aux agissements sexistes et aux violences sexuelles, sous format de conférences, e-learning ou encore plaquettes d'information.

Des ateliers de libération de la parole sont également proposés aux femmes évoluant dans des milieux genrés. Ces ateliers permettent de créer les conditions d'échanges entre les femmes, en particulier dans les métiers peu féminisés.

Le 1^{er} mars 2019, est nommée une référente lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour le Groupe qui complète ainsi la prise en charge globale des victimes (médecine du travail, accompagnement psychologique-IAPR, référente Entreprise). La référente accompagne les victimes dans leurs démarches internes ou externes à l'entreprise et assure le suivi des victimes lors de la réintégration dans les équipes.

Depuis septembre 2019, un *reporting* trimestriel des signalements d'agissements sexistes et de violences sexuelles au sein du Groupe (périmètre France) est effectué au COMEX.

Au quotidien, la RATP réaffirme le rôle clé de ses encadrants (managers ou non) dans la prise en charge et le traitement des signalements afin de permettre aux victimes et aux témoins de s'exprimer dans un climat de confiance.

b) Actions à destination des clients(es)

La RATP condamne tous les types d'agression à l'encontre de ses clients et clientes et tous les types d'agissements sexistes. Elle l'a d'ailleurs rappelé lors de deux grandes campagnes sur le harcèlement sexuel dans ses espaces, en 2016 et en 2018.

La sûreté des voyageurs est une préoccupation centrale pour le Groupe qui est l'un des rares opérateurs de mobilité, en Île-de-France, à disposer d'un service de sécurité intégré comptant plus de 1 000 agents dédiés. Ces équipes travaillent étroitement avec la BRP. Le service de sûreté de la RATP peut recourir à la vidéoprotection, outil indispensable dans la chaîne de sécurisation et l'aide à la décision, avec près de 50 000 caméras au total, dans nos matériels roulants (métro, RER, bus et trams), nos quais et nos couloirs.

Par ailleurs, le réseau RATP bénéficie d'une présence humaine en continue (de 6h à 1h30) ainsi que d'une surveillance vidéo étendue. 5000 bornes d'appel (4570 Interphones d'Appel Voyageur sont disponibles) sont à la disposition de nos voyageurs dans toutes les gares et stations du réseau RATP.

La RATP s'appuie également sur le professionnalisme de ses 5 300 salariés présents dans les stations et gares du réseau, mobilisables directement et formés à la prise en charge des victimes de violence et de harcèlement.

Pour atténuer le sentiment d'insécurité, l'entreprise organise des marches exploratoires où elle recueille les points de vue, les perceptions et les préoccupations de ses clientes sur l'aménagement des espaces.

En mars 2020, elle participe, en partenariat la Fondation L'Oréal Paris, l'ONG Hollaback ! et la Fondation des Femmes au programme de formation visant à sensibiliser et former le public à intervenir en toute sécurité lorsqu'il est victime ou témoin de harcèlement sexuel dans les lieux publics.

La RATP réalise des campagnes de communication, en partenariat avec Île-de-France Mobilités, l'autorité organisatrice des transports franciliens pour sensibiliser les voyageurs sur le sujet du harcèlement et pour les informer des différents outils à disposition pour signaler une situation de harcèlement (Ex : numéros d'alerte - 3117 et SMS 31177, l'application 3117).

AXE 6 : Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international

Le groupe RATP est membre du Pacte mondial des Nations Unies, une initiative qui renforce les dispositions légales et réglementaires européennes et françaises contre la discrimination. Elle participe au Corporate Partnership Board Gender Initiative, placé sous l'égide de l'OCDE.

Membre de l'UITP (Union internationale des transports publics), elle collabore depuis 2012 à l'étude « Wise » qui porte sur l'emploi des femmes et la politique d'Égalité dans les entreprises de transport public en Europe.

2 / La SNCF (société nationale des chemins de fer français)

La SNCF n'est plus un établissement public (EPIC) depuis le 01/01/2020. Elle est dorénavant une société anonyme à capitaux publics. Il a été décidé pour ce PLF de laisser cette présentation vu l'importance de cette société dans le domaine des transports. Ce sujet pourra être réexaminé en 2022.

La SNCF considère la diversité comme un pilier de ses politiques RH et RSE. Elle mène ainsi une politique volontariste, notamment dans la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. La trajectoire mixité 2030 du groupe a été validée par le conseil d'administration en juin 2021, elle comporte six thématiques :

- atteindre l'Égalité salariale (l'écart est actuellement de 1,7%),
- recruter plus de femmes, avec un objectif de progression de la part des femmes dans les recrutements en CDI,
- faire progresser la part des femmes dans les instances de direction (35% de femmes parmi les COMEX des 7 sociétés en 2021),
- garantir l'Égalité d'accès aux formations,
- favoriser l'accès aux congés parentaux,
- lutter contre toute forme de sexisme et de harcèlement sexuel.

Les actions suivantes illustrent la politique volontariste de la SNCF en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes :

AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes, dès le plus jeune âge

Depuis 2012, la SNCF fait découvrir ses métiers aux lycéennes, via les Girls' Day – Journée de la mixité. En 2020 avait lieu à distance la 9^{ème} édition, où près de 2000 élèves issus de collèges, lycées ou écoles d'ingénieur se sont connectés. A travers cet évènement, la SNCF fait découvrir à ces élèves ses métiers techniques et organise des échanges avec des agents et agentes SNCF qui les exercent pour leur ouvrir des perspectives professionnelles nouvelles.

La SNCF conclut également des partenariats avec les associations « Elles Bougent », « Capital Filles » pour intervenir dans des lycées afin de soutenir l'orientation des filles vers les métiers techniques qui recrutent.

Pour dynamiser le recrutement de femmes, la SNCF organise des partenariats avec des écoles, met en place des campagnes de publicité ciblant les femmes et réalise régulièrement des portraits de femmes, des interviews, des films illustrant des femmes travaillant dans des métiers techniques. Le groupe SNCF veille à équilibrer les visuels d'hommes et de femmes dans les communications et utilise autant que possible le féminin et le masculin pour décrire les postes ou l'écriture inclusive pour les publications sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, à la rentrée 2021, la SNCF organisera un forum de recrutement exclusivement féminin avec une recherche de candidates potentielles réalisé, entre autres, dans des clubs de sport.

Dans le cadre du programme de cooptation par des salariés et qui donne droit à une prime en cas de recrutement, une prime de 300€ pour le recrutement d'une femme est attribuée pour les métiers qui doivent être féminisés.

AXE 2 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La SNCF est partenaire du Samu Social de Paris : des agents SNCF y sont détachés en mécénat de compétence. Les maraudes réalisées notamment autour des grandes gares parisiennes permettent d'accompagner les femmes sans domicile fixe vers un hébergement d'urgence et un accompagnement social adapté (lieux d'hébergement dédiés, prise en charge des familles monoparentales...).

AXE 3 : Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective

Un nouvel accord en faveur de de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation avec les partenaires sociaux. Cet accord prolonge et amplifie l'engagement de la SNCF en faveur de l'Égalité professionnelle et la mixité à travers 3 grands axes :

1. Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne, pour tous les métiers,
2. Garantir l'Égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération,
3. Lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles et contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Ces axes seront assortis d'objectifs chiffrés, d'actions concrètes, d'indicateurs et d'un budget dédié.

Le réseau SNCF au Féminin, devenu en juillet 2021 SNCF Mixité, vise à faire bouger les lignes de la mixité au sein du groupe. Avec près de 10 000 membres, il est le plus gros réseau mixité d'entreprise en France. Il propose des contenus à destination des salariés (sensibilisations, rencontres, mentorats...) et des différentes entités du groupe afin de les aider à progresser dans leurs résultats dans le domaine de la mixité (élaboration de diagnostics et plans d'actions locaux...).

La SNCF a également mis en place un plan d'actions national contre le sexisme : il sensibilise au sexisme, notamment grâce à des outils de lutte contre les écarts de comportement comme des « ateliers de sensibilisation au sexisme ordinaire ». En 2020, 7000 personnes ont suivi la formation en ligne « lutter contre le sexisme ordinaire ».

En janvier 2021, la SNCF a également mis à disposition de l'ensemble de son personnel un module de formation en ligne intitulé « Travailler ensemble sans préjugés ». Ce module a pour objectif de permettre, grâce à des cas concrets illustrés ou filmés, de détecter l'expression d'un préjugé et de savoir réagir efficacement. Il invite à la réflexion en faisant écho à des situations déjà vécues, anodines au premier abord. Il montre également l'impact d'un préjugé en faisant connaître les différents points de vue et notamment celui des personnes ciblées.

Enfin, chaque année, la SNCF organise en mars la Semaine de la Mixité qui valorise les enjeux de la féminisation dans l'entreprise.

Les mesures correctrices prises par l'entreprise en 2020 ont permis aux sociétés SNCF VOYAGEURS, SNCF RESEAU, SNCF GARES & CONNEXIONS, SNCF et FRET SNCF d'afficher des index d'Égalité salariale femmes/hommes significativement plus élevés en 2021 qu'en 2020 (respectivement 91/100, 89/100, 94/100, 89/100 et 94/100).

Par ailleurs, le 18 novembre 2020, la SNCF a reçu le titre de « Diversity Leader 2021 ». Cette distinction annuelle, lancée en 2019 par le Financial Times, reconnaît l'engagement des entreprises européennes qui au travers de leurs actions, favorisent la diversité et l'inclusion auprès de leurs personnels.

AXE 4 : Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé

En matière de santé et de prévoyance, la SNCF met à la disposition de ses salariés une médecine de soins qui facilite la diffusion de campagnes de prévention spécifiques. La SNCF participe également, via son réseau SNCF Mixité à des événements sportifs contre l'endométriose ou les cancers féminins par exemple. C'est l'occasion de sensibiliser les salariés, hommes et femmes et le grand public à ces maladies et à leur dépistage.

AXE 5 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence

Concernant la lutte contre le harcèlement sexuel dans le groupe, la SNCF s'appuie sur un dispositif d'alerte éthique et sur des référents harcèlement sexuel dans les différentes entités. Des mesures de prévention sont mises en œuvre (formations, sensibilisation, campagnes de communication...). Une politique de tolérance zéro est appliquée et des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement sont prises et publiées tous les ans. La SNCF est en outre partenaire de l'initiative #StOpE contre le sexisme.

Concernant les violences intra familiales, la SNCF organise régulièrement des journées de sensibilisation sur les violences sexistes au travail et sur les violences intrafamiliales et leurs impacts sur le travail. Le service d'action sociale du groupe accompagne les femmes victimes. La SNCF est partenaire du programme « *One in three women* » de la fondation Face.

Concernant les voyageuses, plusieurs mesures sont prises pour lutter contre le harcèlement dans les transports, en lien avec les autorités organisatrices, parmi lesquelles les numéros d'alerte (3117 et 31177), la présence des agents en gare et à bord (ceux-ci ont été formés afin de prévenir et réprimer les violences, mais également de prendre en charge, écouter, conseiller et orienter les victimes dans les transports publics du réseau ferré national), la vidéoprotection ou la demande de descente à la demande dans les bus de nuit.

Enfin, la SNCF est également partenaire de la Fondation des femmes. Elle a financé le fond d'urgence de la fondation durant la pandémie de coronavirus et porte avec la fondation pour 2022 un projet de train pour l'Égalité.

AXE 6 : Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international

La SNCF est membre de l'international transport forum et à ce titre participe à des programmes tels que « Gender Bias in Artificial Intelligence Data in Transport » ou « Women in Transport – EU's Platform for change ».

La SNCF est également membre fondateur de 2gap (gender governance action platform), association internationale de réseaux professionnels qui vise à accélérer la mixité des instances de directions dans les secteurs publics et privés.

[1] <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Guide - Descente busv2.pdf>

[2] <https://youtu.be/bOnMvMS5iR4>

[3] <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042445829>

[4] https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Guide_Marches_Exploratoires_251120.pdf

P129 COORDINATION DU TRAVAIL GOUVERNEMENTAL

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Sous la responsabilité de la Secrétaire générale du gouvernement, le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » fédère les fonctions d'État-major, de stratégie et de prospective, de coordination et de soutien exercées par les services du Premier ministre, au sein d'un ensemble budgétaire rationalisé. Il intègre également la subvention versée à la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

- **Année 2020 :**

Le SIG avait prévu de réaliser des actions de communication sur le sujet des violences faites aux femmes en 2020, mais la crise sanitaire du COVID a entièrement bousculé le plan de charge du service. Ainsi, la seule dépense réalisée sur le sujet en 2020 a consisté en une action de communication sur les publics vulnérables (16 020 €).

- **Année 2021 :**

Au 30 juin 2021, le SIG a consommé 145 k€ (AE = CP) pour la campagne *1 000 possibles* qui s'est tenue le 08 mars 2021 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Un budget prévisionnel de 600 k€ est provisionné à ce stade pour le second semestre, sous réserve des aléas de gestion et d'évolution de la situation sanitaire.

- **Année 2022 :**

Il est difficile de communiquer une prévision budgétaire avant le début de l'année 2022, les moyens à consacrer devant être examinés au regard des différents projets à mener par le SIG.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Placé sous l'autorité du Premier ministre, le service d'information du Gouvernement (SIG) assure ses missions selon trois axes : il analyse l'évolution de l'opinion publique et le traitement médiatique de l'action gouvernementale ; il informe la population de l'action du Premier ministre et du Gouvernement ; il pilote et coordonne la communication gouvernementale au niveau interministériel.

P231 VIE ÉTUDIANTE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P231 – Vie étudiante					8 000 000	8 000 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Conscient que la jeunesse est l'avenir de notre pays et soucieux de lui permettre de trouver sa juste place dans la société, le Gouvernement met tout en œuvre pour permettre à chaque étudiant, quel que soit son parcours antérieur de bâtir et de réaliser son projet tant en matière de réussite académique et d'insertion professionnelle et sociale que d'épanouissement personnel. Dans le contexte de sortie de crise, la jeunesse est plus que jamais prioritaire dans la relance de notre pays.

Le programme 231 est le vecteur de cette action pour faire de la « vie étudiante » un outil de réussite des jeunes et d'amélioration continue de l'enseignement supérieur.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'Égalité

Le programme 231 – Vie étudiante est mobilisé pour porter l'initiative lutte contre la précarité menstruelle.

En effet, l'hygiène féminine et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'Égalité entre les femmes et les hommes. Les protections périodiques sont un produit de première nécessité. La précarité menstruelle concernerait en France 1,7 million de femmes dont le niveau de vie ne permettrait pas d'acquérir les protections menstruelles nécessaires. L'absence de protection hygiénique en quantité suffisante peut être un facteur d'exclusion sociale et d'inégalités. Le gouvernement, dont la grande cause du quinquennat est de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, s'est engagé à prendre des actions concrètes pour y remédier.

Dans le cadre d'une rencontre avec des étudiants à Poitiers le 23 février 2021, il a été annoncé la gratuité des protections périodiques. Cette annonce fait suite à un travail de concertation entre la ministre et de nombreux acteurs comme des parlementaires, les organisations étudiantes représentatives, ou encore l'association Règles Élémentaires. Les travaux parlementaires menés ces derniers mois ont permis de mesurer l'ampleur du phénomène. Grâce à cette mobilisa-

tion, en touchant un large public, ils permettent aussi de lever le tabou des règles et de rendre visible cette précarité trop longtemps sous-estimée ou méconnue.

A la rentrée de septembre 2021, le déploiement de distributeurs de protections périodiques sera poursuivi, notamment dans certains restaurants universitaires en plus des 800 déjà mis en place depuis février dernier.

Ainsi, une enveloppe de 8 M€ est consacré sur le P231 pour la distribution de protections périodiques aux étudiantes afin de lutter contre la précarité menstruelle au sein de ce public.

P204 PRÉVENTION, SÉCURITÉ SANITAIRE ET OFFRE DE SOINS

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	334 000	334 000	334 000	334 000	334 000	334 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits mis en œuvre sur le programme santé recouvrent globalement :

- 185 000 € en AE et en CP en 2018, 2019 et 2020 au titre des actions de prévention des grossesses non désirées dans le cadre d'un partenariat pluriannuel avec le Mouvement français pour le planning familial (MFPF). Ce montant est ainsi divisé : 100 000 € pour l'animation du réseau, 40 000 € pour le développement d'un observatoire et 45 000 € pour le pilotage du numéro vert national « Sexualité, contraception, IVG » ;
- 75 000 € en AE et en CP en 2018 et 2019 au titre des actions de lutte contre les violences et discriminations ayant un impact sur la santé physique et psychologique ; 50 000 € en AE et en CP en 2020 au titre des actions de lutte contre les violences ayant un impact sur la santé physique et psychologique ; ces crédits concernent principalement le soutien à une association (le GAMS) jouant un rôle de centre de ressources pour la prévention et la prise en charge des mutilations sexuelles féminines.
- 28 000 € en AE et en CP en 2018, 2019 et 2020 au titre des actions visant à améliorer l'accès à l'interruption volontaire de grossesse. Ces crédits soutiennent particulièrement deux associations (ANCIC et REVHO) qui contribuent par des manifestations et la production d'outils de communication (en luttant notamment contre les idées reçues) et de formation des professionnels de santé à l'amélioration de l'accès à l'IVG et à un meilleur accompagnement des femmes.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Piloté par le directeur général de la santé, le programme 204 est structuré autour des trois axes des politiques de santé conduites par l'État : la modernisation de l'offre de soins, la prévention et la sécurité sanitaire.

Le programme poursuit notamment les finalités générales suivantes :

- promouvoir l'accès et l'éducation à la santé ;
- Diminuer la mortalité prématurée et la morbidité évitables par des actions de prévention ;
- Améliorer la qualité de vie des personnes malades et lutter contre les incapacités ;
- Renforcer la capacité à répondre aux urgences et aux situations exceptionnelles et à gérer les dangers et les crises pouvant menacer la santé de la population ;
- Moderniser et garantir le niveau et la qualité de l'offre de soins.

Ces objectifs de santé trouvent un écho particulier au travers des actions visant à promouvoir l'Égalité entre les hommes et les femmes. Pour promouvoir réellement ce principe, mesurer les progrès accomplis ou restant à réaliser dans ce domaine, il est nécessaire de circonscrire précisément dans le domaine de la santé, les actions menées en faveur des femmes et qui contribuent à assurer une plus grande Égalité entre les populations masculines et féminines.

Les actions menées spécifiquement en faveur de la santé des femmes ne sont pas de nature, dans leur grande majorité, à contribuer à une plus grande Égalité entre les hommes et les femmes. Toutefois, le renforcement des actions de santé concernant spécifiquement les femmes contribue à améliorer leur espérance de vie en bonne santé qui est relativement peu favorable dans notre pays.

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le programme « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » contribue à la politique d'Égalité, de lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité par la mise en œuvre d'actions de prévention (axe 2 précité).

1. L'accès de toutes les femmes à la contraception

Une plus grande maîtrise de la fécondité, permettant une meilleure adéquation entre fécondité souhaitée et effective, une amélioration des conditions de réalisation du projet parental et une réduction des grossesses non désirées vont dans le sens d'une plus grande Égalité entre les femmes et les hommes.

Un partenariat sous forme de convention pluriannuelle a été formalisé entre la direction générale de la santé (DGS) et le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) afin de déployer un programme d'actions en « santé sexuelle » qui développe une approche globale (prévention des IST et des grossesses non désirées), respectueuse et positive de la sexualité et des relations sexuelles.

D'autre part, la direction générale de la santé soutient et finance le numéro vert national « Sexualités, contraception, IVG », piloté par le MFPF, qui a pour objet de renforcer l'information et l'accompagnement des femmes dans leurs recherches et démarches.

Cette information doit être également adaptée aux particularités des populations connaissant une situation de vulnérabilité : hommes et femmes de métropole et des DOM rencontrant des difficultés particulières d'accès au dispositif d'information et de soins.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a permis la prise en charge à 100 % des contraceptifs pour les mineures de 15 à 18 ans et facilite l'accès des adolescentes à la contraception, notamment lorsqu'elles sont éloignées d'un centre de planification ou d'éducation familiale.

Depuis janvier 2014, cette dispense d'avance de frais sur la part prise en charge par l'assurance maladie s'applique également aux actes concernant la pose, le changement ou le retrait d'un contraceptif, ainsi qu'aux examens de biologie nécessaires.

La loi de de financement de la sécurité sociale pour 2016 a étendu la gratuité et le secret existant pour la délivrance des contraceptifs à l'ensemble du parcours contraceptif des mineures de plus de 15 ans (consultations et examens de laboratoires). Et depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, ce dispositif a été étendu à toutes les mineures sans limitation d'âge.

En outre, le 9 septembre 2021, le ministre des Solidarités et de la santé a annoncé que la contraception sera gratuite désormais pour toutes les femmes jusqu'à l'âge de 25 ans. Cette mesure est motivée par le recul de l'usage de la contraception. Une part encore trop importante des femmes n'a pas accès aux méthodes de contraception les plus efficaces pour des raisons essentiellement financières. Étendre la gratuité de la contraception, c'est prévenir les potentielles répercussions des IVG sur la santé des femmes qui y ont recours. C'est aussi permettre aux femmes de consulter leurs médecins et d'avoir des échanges sur la méthode de contraception la plus adaptée à leur situation et à leurs besoins.

La mesure, dont le coût annuel est estimé à 21 millions euros, sera mise en place dès le 1er janvier 2022. L'assurance maladie prendrait en charge à 100% et en tiers payant, le coût de la contraception et les actes liés (une consultation par an avec un médecin ou une sage-femme et les examens biologiques potentiels). 3 millions de jeunes femmes sont concernées par cette mesure.

Depuis le 10 décembre 2018, les préservatifs font l'objet d'une prise en charge par l'Assurance maladie. Cette prise en charge par l'Assurance maladie concerne les femmes comme les hommes. La délivrance s'effectue en officine de pharmacie sur présentation d'une prescription d'un médecin ou d'une sage-femme.

La stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030 et sa feuille de route 2018-2020 mettent notamment l'accent sur le renforcement de l'éducation en direction des jeunes et sur l'amélioration de la santé reproductive. Pour ce dernier point, il s'agit de garantir la possibilité pour les personnes de choisir de concevoir des enfants si elles le souhaitent et quand elles le désirent dans le cadre d'une sexualité satisfaisante, responsable et sûre.

1. L'accès des femmes à un droit effectif à l'IVG

Si l'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) est un droit propre aux femmes, il convient effectivement de considérer que la modification du recours à l'IVG (notamment l'augmentation du taux de recours) s'inscrit dans un contexte d'évolution du statut des femmes (augmentation des taux de scolarité et d'activité féminins) et de redéfinition de la parentalité (souhait d'inscrire un projet parental dans un contexte affectif, professionnel et matériel stable...).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a permis une prise en charge à 100 % des IVG par l'assurance maladie, quel que soit leur lieu de réalisation. Le coût de l'IVG n'est donc plus un obstacle pour les femmes, souvent les plus précaires, qui ne disposent pas d'une assurance complémentaire.

Par ailleurs, les forfaits des IVG chirurgicales ont été sensiblement revalorisés (de l'ordre de 50 %) par l'arrêté du 26 mars 2013, ce qui doit davantage inciter les établissements de santé à pratiquer ces actes.

En janvier 2015, le programme national d'actions pour améliorer l'accès à l'IVG s'est articulé autour de trois axes :

- Mieux informer les femmes sur leurs droits, notamment par la création d'un numéro vert national « sexualité-contraception-IVG » et un portail web « www.ivg.gouv.fr » ;
- Simplifier leur parcours ;
- Garantir une prise en charge de qualité et opérationnelle sur les territoires.

La loi n°2016-41 de modernisation de notre système de santé (dite LMSS) de janvier 2016 a prévu la création d'un programme régional d'accès à l'IVG : la circulaire du 28 juillet 2016 a ainsi demandé aux ARS de réaliser ce programme afin d'améliorer l'accès à l'IVG sur leur territoire. La mise en œuvre de ce programme régional constitue un réel progrès pour les femmes en permettant la pratique de l'IVG dans un nombre plus important de lieux (IVG instrumentales dans les centres de santé) et par de nouveaux professionnels (IVG médicamenteuse par les sages-femmes).

Par une meilleure organisation de la coordination des actrices et acteurs, le programme permet également un accès à l'IVG plus rapide et plus respectueux des droits des femmes.

La gratuité réelle est garantie grâce à une révision de la composition du forfait IVG, lui-même remboursé à 100 %.

L'échographie de datation, indispensable à la demande d'IVG, n'était par exemple pas prise en charge jusqu'alors.

Depuis le 1er avril 2016, des nouveaux forfaits IVG permettent une prise en charge plus complète pour les examens avant et après IVG, avec des problématiques différentes en ville et dans les établissements de santé, offrant ainsi plus de modularité dans le parcours de la patiente avec une prise en charge à 100 %.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

La feuille de route 2018-2020 de la stratégie nationale de santé sexuelle inscrit comme action prioritaire de garantir une offre d'IVG notamment instrumentale et sous anesthésie locale dans les établissements et centres de santé autorisés à les pratiquer.

Des premières mesures pour conforter l'accès à l'IVG en France ont été annoncées en septembre 2019, afin d'inscrire l'IVG comme action prioritaire de formation continue des professionnels de santé, de permettre la mise en place d'un annuaire de l'offre IVG, ou encore de plans d'actions pour les territoires en tension.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

P157 HANDICAP ET DÉPENDANCE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P157 – Handicap et dépendance			50 000	50 000	50 000	50 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le **programme 157** « Handicap et dépendance » vise à permettre aux personnes handicapées et aux personnes âgées en perte d'autonomie de choisir librement leur mode de vie en leur facilitant l'accès au droit commun et en leur offrant des dispositifs adaptés à leurs besoins évalués de façon individualisée.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La dernière enquête nationale apportant des informations concernant la violence à l'encontre des personnes handicapées et des données genrées du mois de juillet 2020 vient confirmer que les personnes handicapées sont davantage victimes de violences physiques, sexuelles et verbales que le reste de la population. L'écart entre les personnes handicapées et le reste de la population est plus important parmi les femmes que parmi les hommes. Elles sont deux fois plus nombreuses à avoir subi des violences sexuelles. Cette enquête nationale renseigne également sur les violences sexuelles au sein des établissements enregistrés par les forces de sécurité.

Le Grenelle contre les violences faites aux femmes du 3 septembre 2019 a permis de prendre en compte ce fléau et **de reconnaître la double discrimination : être femme et en situation de handicap qui expose davantage à la violence**.

En tant qu'expertes, les femmes en situation de handicap et les associations les représentants nous ont guidé dans nos travaux pour agir au plus près des attentes. Véritable aiguillon, c'est l'accès à leurs droits et à leurs droits humains qui a fixé les priorités : accessibilité du 3919 pour les personnes sourdes et malentendantes prenant en compte les Outre-mer ; accessibilité de la plateforme de signalement, adaptation du dépôt de plainte....

Le programme d'action du Grenelle de lutte contre les violences conjugales comprend 46 mesures et si l'ensemble des mesures ont été travaillées en prenant en compte le handicap, des actions plus spécifiques répondent aux attentes des victimes en situation de handicap :

- Afin que chaque femme et fille en situation de handicap puisse trouver ses réponses, qu'il s'agisse de sa vie intime ou face à des violences subies, des centres ressources à la vie affective, intime, sexuelle et soutien à la parentalité sont en cours de déploiement dans 9 régions pour une généralisation attendue fin 2021. A travers cette organisation, les personnes en situation de handicap seront également soutenues dans leur pouvoir d'agir. Des fonds sont affectés au déploiement des centres ressources jusqu'en 2022, dans le cadre des bud-

gets du fonds d'intervention régional (FIR) des agences régionales de santé (ARS). La dotation des ARS comprendra une part fixe de 50 000 € par région et par an et une part variable selon la population.

[Instruction n° DGCS/SD3B/2020/178 du 15 octobre 2020 relative à la diffusion du cahier des charges des centres ressources régionaux « vie intime, affective, sexuelle et de soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap »].

- Afin de lutter contre les violences au sein des établissements médico-sociaux, une circulaire a été diffusée sur la nécessité absolue du respect de l'intimité et des droits sexuels et reproductifs des femmes. La plus grande vigilance sera exigée des autorités de contrôle sur l'identification et le traitement sans délai des violences et le respect de ces droits.

Cette circulaire adressée aux professionnels et aux directions des ESMS rappelle le droit pour les personnes en situation de handicap d'avoir une vie affective, relationnelle, intime et sexuelle. L'instruction promeut et encourage le développement de pratiques professionnelles respectueuses de cette vie privée. Elle décline des pratiques et des outils à développer pour la mise en œuvre effective de ce droit, et identifie ce qui peut être une entrave.

Elle rappelle les violences physiques, psychologiques et sexuelles dont les personnes handicapées peuvent faire l'objet et la lutte à mener contre toutes les formes de violences gynécologiques dont les femmes en situation de handicap peuvent faire l'objet (contraceptions imposées, stérilisations à visée contraceptives non consenties, absence de suivi gynécologique permettant les dépistages des cancers génitaux ou mammaires, etc.).

Pour à la fois accompagner au mieux les personnes en situation de handicap dans leur vie intime et pour repérer, prévenir les violences et accompagner les personnes qui en sont victimes, l'annexe formule des recommandations et rappelle aux professionnels les dispositifs sur lesquels ils peuvent s'appuyer.

[CIRCULAIRE N° DGCS/SD3B/2021/147 du 5 juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences].

- Pour aider les professionnels à mieux repérer les violences, accompagner les victimes, une formation en ligne sera mise en place fin 2021 sur la base du cahier des charges élaborées par le groupe « handicap » du Grenelle. Cette formation permettra de faire monter massivement en compétences les différents professionnels qui interviennent notamment dans les établissements et services médico-sociaux et ce, en complémentarité des formations et fiches repères développés par la MIPROF.

P148 FONCTION PUBLIQUE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P148 – Fonction publique	58 358 627	56 792 697	67 400 371	66 980 307	63 678 498	63 678 498

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 148 « Fonction publique » porte l'ensemble des crédits d'intervention de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Il se décline en trois actions, la formation des fonctionnaires (action n°1), l'action sociale interministérielle (action n°2) et l'appui et innovation RH (action n°3).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'Égalité

La contribution de ce programme en termes de politique transversale se trouve très largement dans la stratégie de performance mise en place par la DGAFP en termes d'Égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Les opérateurs dont elle exerce la tutelle (ENA et IRA) et auxquels elle alloue une subvention pour charges de service public (action n° 1) participent à la mise en œuvre de la politique transversale « Égalité professionnelle ».

PRESENTATION

S'agissant de l'action 2 « Action sociale interministérielle », le programme 148 contribue à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette promotion se traduit par le financement de prestations, telles que le chèque emploi service CESU – garde d'enfants 0/6 ans ou le financement de réservations de berceaux de crèches.

S'agissant de l'action 3 « appui et innovation RH », le programme 148 contribue à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette action se traduit par le financement du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) pour lequel un autofinancement sur le programme 148 a été nécessaire en 2019. La FEP a été créé en février 2019, afin de répondre aux engagements pris par le gouvernement lors de la négociation de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en lien avec un financement d'actions innovantes en ce domaine au titre du fonds d'innovation RH (FIRH). En effet, mis en place dès 2019 par la circulaire du 22 février 2019, le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle, piloté par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), bénéficiant de l'appui du Service aux droits des femmes et à l'Égalité (SDFE-DGCS) cofinance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet visant la promotion de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce fonds s'adresse aux ministères – en administration centrale et en services déconcentrés – et aux établissements publics de l'État. Les projets pouvant être co-financés peuvent porter sur des dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'Égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État, favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, la mise en place de sensibilisation, de formation ou d'action de communication sur la thématique de l'Égalité, des dispositifs de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que des études et travaux de recherche. Sur 65 dossiers de candidatures des administrations de l'État localisées en métropole et en Outre-mer, 55 projets ont été retenus par le comité de sélection du 3 mars 2021. Les lauréats mettront en œuvre des campagnes de sensibilisation contre le sexisme, des séances de coaching, des enquêtes auprès des agents, des formations pour les référents Égalité, la création et l'animation de réseaux de femmes... Sont prévus également des projets innovants, tels qu'un jeu sérieux pour les managers et recruteurs destiné à promouvoir l'Égalité professionnelle dans les recrutements, ou encore l'élaboration d'un kit de communication à l'attention des agents pour accompagner l'évolution du congé de paternité et du congé parental, et ainsi amorcer une réflexion sur le rôle parental des femmes et des hommes. Enfin, des campagnes sur le réseau social LinkedIn, par la création de spots visant à promouvoir l'attractivité des métiers, et notamment les moins féminisés, sont à souligner.

Une politique volontariste en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ainsi conduite depuis plusieurs années dans les trois versants de la fonction publique. L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu en 2018 prévoit ainsi, au sein de l'État (programme 148), la réservation de 1 000 places supplémentaires en crèche d'ici 2021.

L'annexe ci-dessous rend compte de ces avancées.

ANNEXE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

UNE FONCTION PUBLIQUE EXEMPLAIRE

LA SIGNATURE D'UN NOUVEL ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

S'inscrivant dans le cadre de l'engagement du Président de la République de faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes « une grande cause du quinquennat », et reprenant les acquis du protocole de 2013, un nouvel accord¹ relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé, le 30 novembre 2018, par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics. Il s'applique depuis 2019 aux 5,5 millions d'agents publics.

Organisé en cinq axes et trente actions, l'accord comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs. Ainsi, les employeurs publics se sont engagés à :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'Égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'axe 1 est issu de la volonté du Gouvernement et des signataires de l'accord de mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'Égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées. Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents. Une action est par exemple de rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « Égalité professionnelle » pour le 31 décembre 2020 comprenant quatre axes obligatoires, avec une pénalité financière égale à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas de non-respect de cette obligation. Il s'agit également de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique et de mettre en place des référents Égalité travaillant en réseau.

L'axe 2 témoigne du renforcement des actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'Égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement et d'étendre le dispositif des nominations équilibrées. L'égal accès concerne toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents.

L'axe 3 vise à développer de nouvelles actions en faveur de l'Égalité salariale par le biais du déploiement d'une méthodologie commune aux trois versants de la fonction publique d'identification des écarts de rémunération et l'intégration dans les plans d'action « Égalité professionnelle » de mesures de résorption des écarts de rémunération lorsque ceux-ci sont constatés. Les employeurs publics devront également garantir le respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, renforcer la transparence des éléments de rémunération et neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

L'axe 4 a pour finalité de repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabi-

lité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Les actions de cet axe concernent également le fait de favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux, d'assouplir les règles d'utilisation du congé parental, de reconnaître la coparentalité, d'encourager de nouvelles formes d'organisation du travail, de favoriser l'accès à une place en crèche et d'exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence.

Les actions de l'axe 5 mettent en œuvre et renforcent les mesures annoncées par le Président de la République en novembre 2017 en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et formalisées par la **circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**². Elles s'articulent avec ses mesures et avec les autres actions de l'accord sur cette thématique et qui sont notamment l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement de ces situations, de former les publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public), et d'accompagner des victimes.

À l'instar du protocole d'accord 2013, l'accord de 2018, est accompagné d'un comité de suivi, composé des employeurs publics et organisations syndicales signataires de l'accord, et qui se réunit au moins une fois par semestre. Pour la première année, en 2019, exceptionnellement, le comité de suivi s'est réuni le 29 janvier, le 19 juillet et le 2 décembre. En 2020, ce fut le 2 juillet et le 11 décembre. Enfin en 2021, la première réunion a eu lieu le 22 juillet.

Ont ainsi déjà été soumis au comité de suivi les mesures suivantes de mise en œuvre de l'accord :

Lancé par la circulaire du 22 février 2019³, le FEP, pour sa première année de fonctionnement, a cofinancé 42 projets à hauteur de près de 600 000 euros. En 2020 et 2021, les circulaires du 7 octobre 2019 et du 14 octobre 2020 l'ont reconduit. Le montant de cofinancement est ainsi passé de 600 000 euros à une dotation d'1 million d'euros pour 2021.

Le FEP en chiffres : nombre de projets déposés en 2019 - 2020 – 2021 :

- 2019 : 51 projets (42 lauréats)
- 2020 : 71 projets (59 lauréats)
- 2021 : 65 projets (55 lauréats)

Les projets retenus s'articulent autour des thèmes suivants : le mentorat et le coaching, l'organisation de journées de l'Égalité, de séminaires et hackathons sur l'Égalité professionnelle, la formation ou la sensibilisation relatives à l'Égalité ou à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;

- L'élaboration d'un guide méthodologique et d'un outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition des employeurs de la fonction publique de l'État en janvier 2020 sur le site de la fonction publique ;
- La publication d'une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes en novembre 2019 ;
- La publication d'un référentiel de plans d'action publié en novembre 2019 mis à disposition des employeurs de la fonction publique ainsi qu'une fiche méthodologique, à l'usage des employeurs publics diffusée en novembre 2020, explicative du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'Égalité professionnelle dans la fonction publique
- La publication d'un référentiel de formation à l'Égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations le 25 novembre 2019,
- La publication de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics afin de déployer pour chaque administration de l'État un ou des référents Égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.

En outre, la loi de transformation de la fonction publique adoptée par le Parlement le 23 juillet 2019 comporte un titre spécifique relatif au renforcement de l'Égalité professionnelle (Titre V) dans lequel le gouvernement a inséré des dispositions de mise en œuvre de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018⁴. De nombreux décrets d'application d'articles issus de la loi TFP, ont déjà été pris. Les plus emblématiques sont : le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précité, et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

De plus, un décret et un arrêté ont été pris sur l'action 1.6 « Responsabiliser l'encadrement sur l'Égalité professionnelle ». Par ailleurs, le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 a élargi le champ du dispositif des nominations équilibrées. Deux décrets ont également été pris pour modifier les dispositions relatives au congé parental, ainsi qu'aux conditions d'aménagement du temps partiel annualisé. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 permet de garantir le respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement au travers des lignes directrices de gestion. Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant pris conformément à l'action 3.4 « Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière ». Enfin, la question de l'articulation de la vie professionnelle et la vie personnelle a été traitée par des décrets (congé parental, compte épargne temps, télétravail) et se poursuivra notamment par celui relatif aux autorisations spéciales d'absence.

Le rapport annuel sur l'Égalité, issu du décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013, fut un des éléments permettant de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 et il en sera de même pour le suivi de l'accord du 30 novembre 2018. Il contient une sélection de données statistiques concernant l'Égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotions professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Ainsi, la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'articule avec la stratégie quinquennale portée par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, la DGAFP, qui pilote des politiques RH relatives à l'Égalité dans la fonction publique, travaillant en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et de l'Égalité femmes hommes de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). D'autre part, la DGAFP veille à ce que la dimension de l'Égalité professionnelle soit prise en compte dans les différents chantiers en cours dans l'agenda social de la fonction publique, dans un esprit de démarche intégrée.

Une montée en charge de la labellisation « Égalité » chez les employeurs publics

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics, les labellisations Égalité professionnelle et Diversité constituent un levier efficace pour promouvoir l'Égalité professionnelle et prévenir les discriminations dans la fonction publique. Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères étaient invités à rechercher une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement a été renforcé lors du CIEFH du 8 mars 2018 (cf. *supra*).

En 2021, 40 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Égalité professionnelle, dont 8 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture (et 13 établissements rattachés au ministère de la Culture), le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère des Armées, les services du Premier ministre et le ministère de l'Agriculture), le CSA, France Télévision, le Conseil d'État, 7 grandes ou petites collectivités territoriales (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes et Nantes, Corcoué-sur-Logne), le Conseil régional de Bretagne, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le Conseil régional d'Île-de-France, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), et un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur (Sciences Po Paris), 4 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon.

En outre, 40 organismes publics ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 6 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, le ministère de l'Agriculture, les services du Premier ministre), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'État, 7 grandes ou petites collectivités (dont Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, Corcoué-sur-Logne, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil départemental de Loire-Atlantique),

6 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon, l'ARS (Agence régionale de santé) Aquitaine et la DRSM (Direction régionale du service médical) Aquitaine.

L'Égalité femmes-hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Un des outils de renforcement de l'Égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Depuis le 1er janvier 2013, les primo-nominations au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter un taux annuel minimum de personnes de chaque sexe, avec une montée en charge progressive de ce taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à compter le 1er janvier 2017. Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois listés dans l'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une pénalité financière dont le montant est, depuis le 1er janvier 2017, fixée à 90 000 euros par unité manquante. Elle s'élevait à 30 000 euros en 2013 et 2014, puis 60 000 euros en 2015 et 2016.

Le flux des nominations aux emplois à la décision du Gouvernement (secrétaire général de ministère, directeur général et directeur d'administration centrale) et aux emplois interministériels de direction (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau) est suivi mensuellement par le Secrétariat général du Gouvernement et par la DGAFP. Depuis 2016, un suivi statistique est également réalisé sur le nombre de postes occupés par des femmes et les hommes en « stock », afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. En outre, un bilan annuel présentant les résultats obtenus depuis la mise en place de ce dispositif est établi chaque année par la DGAFP et publié dans le Rapport annuel sur l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En 2019, 5 731 agents, dont 33 % de femmes, occupaient un des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées : 3 444 d'entre eux étaient affectés au sein de la fonction publique de l'État, 1 659 dans la fonction publique territoriale et 628 dans la fonction publique hospitalière. Au 31 décembre 2019, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique était de 31 % pour la fonction publique de l'État, 34 % pour la fonction publique territoriale et 41 % pour la fonction publique hospitalière.

La part des femmes occupant ces emplois a augmenté dans deux versants de la fonction publique : de 5 points pour la fonction publique de l'État, de 5 points dans la fonction publique territoriale. La fonction publique hospitalière reste au même niveau qu'en 2017.

Au cours de l'année 2019, 850 agents ont été primo-nommés dans les trois versants de la fonction publique dont 42 % de femmes. Depuis 2013, la part des femmes primo-nommées augmente, passant ainsi de 33 % en 2013 à 42 % en 2019.

Dans la fonction publique de l'État, le taux global de primo-nominations féminines est resté inchangé entre 2018 et 2019 mais a augmenté de 4 points depuis 2013. Il atteint 37 % pour l'année 2019. Il reste cependant inférieur de 3 points à l'objectif légal fixé de 40 %. Dans la fonction publique territoriale, toutes collectivités territoriales et EPCI confondus, le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 14 points entre 2018 et 2019 passant de 33 % à 47 %. Depuis 2014, ce taux a augmenté de 19 points (28 % en 2014). Le taux global de primo-nominations féminines est resté stable entre 2018 et 2019 dans la fonction publique hospitalière, il s'élève à 47 % en 2019, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40 %.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a élargi le périmètre d'action du dispositif dans son article 82. Elle prévoit ainsi l'extension de ce dispositif aux emplois de directions d'établissements publics de l'État, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Enfin, la loi dispense de pénalité financière les employeurs publics qui n'ont pas respecté l'objectif de 40 % pour les primo-nominations au cours de l'année écoulée, dès lors que les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40 % au moins par des personnes de chaque sexe.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALISATION DU RECRUTEMENT

La professionnalisation des modes de recrutement dans la fonction publique s'exerce en continu depuis son amorce en 2008, afin de centrer la sélection des candidats sur les compétences, les aptitudes et le potentiel plutôt que sur les connaissances académiques, tout en recherchant à diversifier les profils recrutés. Cette professionnalisation repose, notamment, sur la simplification et la réduction du nombre d'épreuves et du programme qui leur est associé, sur l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle, ainsi que sur la formation des jurys et des membres des commissions de sélection.

En association avec la suppression des limites d'âge effective depuis 2005, ces mesures à fort impact sur la promotion de l'Égalité au sens large du terme, ont contribué à favoriser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement.

Dans la période récente, le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de recrutement et de promotion des trois versants de la fonction publique a été renforcé en vue de prévenir les éventuels biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans ces jurys. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, la désignation des membres de ces jurys et comités de sélection doit s'effectuer dans le respect d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, en vertu de l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Conformément à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, les modalités d'application de cette obligation ont été précisées par le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Ainsi, pour assurer la mise en œuvre effective de cette règle, les membres du jury ou de l'instance de sélection peuvent appartenir à une administration autre que celle qui organise le concours, l'examen ou la sélection professionnelle. A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent déroger à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois. Pour la fonction publique de l'État, de telles proportions dérogatoires ne sont autorisées de manière temporaire que pour la composition des comités de sélection institués pour le recrutement des professeurs des universités, pour certaines disciplines seulement et sans être inférieures à 20 %, la nécessité de la dérogation faisant l'objet d'un réexamen tous les deux ans. Pour la fonction publique territoriale, la proportion dérogatoire fixée à 30 % autorisée, de manière temporaire, pour plusieurs cadres d'emplois (ATSEM, sages-femmes, auxiliaires de puériculture, puéricultrices, sapeurs-pompiers) n'a pas été prorogée au-delà du 1^{er} janvier 2020.

Les objectifs poursuivis par cette obligation ont été prolongés par l'instauration du principe d'alternance de la présidence des jurys entre les membres de chaque sexe, par l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'Égalité et à la citoyenneté, qui prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe. Ce principe, également envisagé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, s'étend désormais aux jurys des concours de recrutement, des examens et concours professionnels d'avancement de grade et de promotion interne.

Des instructions en matière de composition des jurys et de formation de leurs membres à la prévention et à la lutte contre les discriminations, y compris celles fondées sur le sexe, ont été communiquées à l'ensemble des administrations de l'État par circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'Égalité de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique (intégration systématique de modules de formation dédiés, appels à candidatures destinés à diversifier les profils de membres de jurys, durée de mandat limitée, développement de viviers de membres de jurys).

Pour faciliter l'application de l'ensemble des dispositions relatives à la composition équilibrée et à la présidence alternée des jurys, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique procède à plusieurs mesures de simplification. De manière à les rendre plus lisibles, ces dispositions sont regroupées au sein du titre I^{er} du Statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983⁵). En outre, l'ensemble des procédures de recrutement, d'avancement ou de promotion interne concernées par ces règles sont énumérées. Enfin, pour favoriser une applica-

tion de la présidence alternée qui soit compatible avec la mission des présidentes et présidents de jury de coordonner une équipe dans un esprit de transmission d'une culture professionnelle, l'alternance pourra s'effectuer au maximum à l'issue de quatre sessions consécutives, plutôt qu'à chaque renouvellement. Des dérogations au principe de la présidence alternée sont toutefois prévues, en vertu du décret n° 2020-97 du 5 février 2020, lorsque son application n'est pas possible ou serait trop contraignante à mettre en œuvre.

Par ailleurs, afin de mieux reconnaître les talents acquis en dehors de la fonction publique, le recrutement par la voie des troisièmes concours est désormais ouvert, quelle que soit la nature de l'expérience professionnelle acquise, en application de la loi précitée du 27 janvier 2017 relative à l'Égalité et à la citoyenneté. La faculté de recourir par la voie des troisièmes concours est progressivement étendue. Il en va ainsi notamment pour le recrutement dans les corps de catégorie C de la fonction publique de l'État depuis le décret n° 2019-491 du 21 mai 2019 instituant un troisième concours d'accès à certains corps de catégorie C de la fonction publique de l'État et portant diverses dispositions relatives au recrutement des adjoints techniques des administrations de l'État. Cette ouverture sera poursuivie pour faciliter le recrutement de candidats dotés d'une expérience professionnelle dans le secteur privé, associatif, en qualité d'élu ou de représentant syndical dans les corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'État.

Depuis la fin de l'année 2017, le recours à la visioconférence pour les épreuves orales, auditions ou entretiens organisés pour l'accès à la fonction publique dispose d'un cadre juridique, fixé par décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État. Ce dispositif reconnaît notamment aux femmes en État de grossesse qui en font la demande, un droit à bénéficiaire du recours à la visioconférence, sur production du certificat médical établi par un médecin agréé, lorsque la voie d'accès a été déclarée compatible avec ce recours.

En pratique, s'agissant des concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFF), la professionnalisation des modes de recrutement a permis une féminisation du recrutement jusqu'alors généralement paritaire.

Cette progression est particulièrement notable s'agissant du concours interne où le taux de féminisation est souvent proche ou supérieur à 70 %. Il est toutefois en baisse depuis la session 2018 et l'organisation de deux sessions de concours par an pour osciller, selon les sessions, autour de 60 % à l'admission.

Pour le concours externe, après la baisse à 55 % observée lors des sessions 2015 à 2017, qui s'est établie en deçà pour les sessions 2019 et 2020-1, ce taux a regagné un niveau supérieur à 60 % lors des sessions 2020-2 et 2021-1, comme lors des sessions 2011 à 2014 puis 2018. Le concours externe est désormais celui présentant le taux de féminisation le plus élevé, proche de 65 %.

S'agissant du troisième concours, il s'est longtemps établi autour de 60 %, le doublement du nombre de postes offerts depuis la session 2016 n'ayant pas modifié cette tendance. Il a dépassé 70 % lors des sessions 2018 et 2019, pour redescendre progressivement autour de 50 %, voire en deçà lors de la session de printemps 2021.

Ainsi, la hausse des postes au troisième concours intervenue en 2016 profite désormais davantage aux femmes qu'aux hommes, leur taux de réussite à l'oral étant supérieur en continu depuis la session 2018.

Par comparaison, au concours interne, femmes et hommes ont longtemps eu des taux de réussite en moyenne équivalents à l'oral, mais les hommes réussissent mieux depuis la session 2018, même si la tendance a semblé se freiner lors des deux sessions organisées en année civile 2020.

Au concours externe, la tendance observée de longue date selon laquelle les femmes réussissent mieux l'oral que les hommes se confirme, après la parenthèse de l'année civile 2019 où les taux de réussite ont équivalents.

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, s'établit à nouveau autour de 60 % à l'issue des sessions 2020-2 et 2021-1, après être descendu à 55 % lors des sessions 2019 et 2020-1, confirmant la tendance moyenne observée depuis dix ans.

Par ailleurs, les femmes sont majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représenteraient 70 % des élèves lors de l'année 2019-2020.

IRA : taux de féminisation 2007-2021

Session	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (a)	2019	2020-1	2020-2	2021-1
Admis à concourir																
- Externe	61,04	60,46	61,17	60,03	60,75	58,96	58,28	58,80	56,96	58,34	57,45	58,84	61,08	62,40	60,72	61,44
- Interne	58,34	62,30	63,11	64,36	64,62	64,73	65,53	66,31	65,39	65,66	66,11	68,62	69,23	70,55	70,66	70,28
- 3e concours	52,00	55,40	55,95	54,59	57,44	58,18	58,32	57,94	54,55	55,59	58,00	59,59	60,39	59,26	59,64	60,22
Admissibilité																
- Externe	58,07	56,04	57,51	48,29	57,55	51,16	55,53	55,19	50,42	50,60	50,16	55,84	47,70	51,61	57,39	56,02
- Interne	53,55	68,69	60,45	69,25	69,10	66,20	65,38	69,75	73,43	63,19	68,87	69,57	68,59	57,05	63,02	63,47
- 3e concours	56,12	60,50	61,34	55,20	68,47	56,60	58,88	63,64	61,86	66,83	65,31	63,33	64,43	46,43	48,53	44,55
Admission																
- Externe	55,23	54,55	54,39	54,42	60,57	58,00	58,21	58,55	53,62	53,24	53,51	59,02	45,85	52,00	64,85	62,69
- Interne	53,14	67,57	61,61	70,00	69,23	72,59	59,20	69,77	72,87	62,91	69,29	61,69	63,75	55,77	61,94	57,53
- 3e concours	63,33	65,22	63,89	46,88	63,16	56,41	55,00	70,73	57,50	63,75	58,75	71,11	71,11	55,81	52,63	47,50
Global promo	54,95	60,26	57,83	60,19	64,20	63,73	58,40	63,82	61,59	58,07	60,14	61,39	55,61	53,88	62,53	59,10

Source : DGAFP, Bureau du recrutement et des politiques d'Égalité et de diversité

NB: Chiffres en pourcentage (%)

(a) Période depuis laquelle deux sessions de concours sont organisées par année.

Enfin, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session des concours, celle de printemps 2021, celles-ci représentaient 47 % des membres de jury nommés par le ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, après avoir atteint 51 % lors de la session précédente, d'automne 2020, proportions bien supérieures au minimum requis de 40 % prévu à l'article 16 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

La promotion 2021-2022 de l'ENA est composée à 37,97 % de femmes (30 femmes sur 79) (concours externe : 35 % de femmes ; concours interne : 40,62 % de femmes ; 3^e concours : 42,86 % de femmes). Ce taux de féminisation des admis est supérieur au taux de féminisation des inscriptions (concours interne : 38,95% ; 3^e concours : 37,21%), à l'exception du concours externe (37,60%). En 2020, pour les concours interne et 3^e concours, le taux de candidates admises est supérieur à leur taux de présence. En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'École poursuit ses engagements en veillant à la formation de tous les membres de jurys et en intégrant la dimension « diversité » au sein des conventions signées avec les centres de préparation. Par ailleurs, en cours de scolarité, les situations individuelles et familiales sont tout particulièrement prises en compte, qu'il s'agisse des affectations en stage ou de la poursuite de la scolarité pour les élèves enceintes.

ENA : taux de féminisation 2006 – 2020

Session	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inscriptions															
- Interne	28,40	35,50	34,90	36,84	39,50	33,33	32,50	36,00	42,30	46,70	39,77	39,00	42,42	37	38,95
- Externe	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	43,84	42,00	40,00	42,00	42,30	41,7	40,36	38,18	37,63	37,60
- 3 ^e concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	32,30	34,50	35,71	30,50	40,41	39,16	37,21
Admissibilité															
- Interne	25,71	27,69	35,48	42,42	43,94	34,85	30,76	50,79	43,58	50,00	45,00	54,28	39,39	36,23	36,23

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

- Externe	35,87	44,44	48,75	46,34	37,80	41,46	31,25	34,11	29,78	33,00	23,37	33,70	30,52	31,11	34,74
- 3 ^e concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85	25,00	33,33	21,74	40,90	47,36	61,9	42,85
Admission															
- Interne	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	34,00	28,00	61,30	34,21	51,35	52,63	40,62	34,37	37,5	40,62
- Externe	24,44	41,45	40,00	37,50	30,00	40,00	27,50	35,00	25,58	25,58	25,58	37,50	37,50	30	35
- 3 ^e concours	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22	11,11	25,00	37,50	62,5	42,86
Global promo	33,80	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36,00	35,50	38,75	35,00	36,25	37,97

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA

NB: Chiffres en pourcentage (%)

Les données « Global promo » sont calculées sur les 3 concours historiques (externe, interne et 3^{ème} concours).

Pour le concours externe spécial (docteurs) :

- en 2019 : inscrits : 24 %, admissibles : 8,33 % et admis : 0 %
- en 2020 : inscrits : 36,24 %, admissibles : 38,88 % et admis : 25 %

1 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-Egalite-pro.pdf

2 La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise ces engagements qui s'appliquent aux trois versants de la fonction publique. Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes. cf. http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

3 http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44425.pdf

4 cf. les éléments détaillés dans la partie Présentation stratégique de la politique transversale, dans le paragraphe « Égalité professionnelle dans la fonction publique ».

5 Articles 16 ter et 16quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Dans la continuité des accords du 25 janvier 2006, l'action sociale contribue à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les prestations sont principalement axées sur la garde d'enfants avec les prestations CESU – garde d'enfant 0/6 ans et les réservations interministérielles de places en crèches.

Action sociale interministérielle	Exécution 2020	Prévisions 2021	PLF 2022
		(CRG1)	
CESU	28 535 851	34 259 783	39 000 000
Réservations de places de crèches	26 424 535	32 994 961	22 797 427
Aide au logement d'urgence	1 411 096	775 800	891 071
Total	56 371 482	68 030 544	62 688 498

Le chèque-emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans est une prestation d'action sociale interministérielle dont les conditions d'octroi sont définies par circulaire des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Afin, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et de contribuer à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État employeur aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des chèques emploi-service universel préfinancés.

Le bénéfice de la prestation est soumis à condition de ressources. En fonction du niveau de revenus des parents éligibles, la circulaire du 24 décembre 2014 prévoyait que l'aide pouvait être de 400€ ou de 700€ par an pour les couples, et de 480€ ou 840€ par an pour les familles monoparentales.

La circulaire du 5 novembre 2019 a introduit une nouvelle tranche de prestation d'un montant de 200€ par an pour les couples et de 265€ par an pour les familles monoparentales, ainsi qu'une revalorisation de 5% des barèmes.

En outre, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1er janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés dans les départements d'Outre-mer. Enfin, le bé-

néficé de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents des collectivités d'Outre-mer à compter du 1er janvier 2017. En 2020, 73 853 dossiers ont été validés avec une aide moyenne de 443 euros.

La politique de réservation de places en crèches permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE). Dans un contexte marqué par le déséquilibre entre l'offre de places disponibles et la demande des parents, cette prestation facilite l'accès à ce mode de garde plébiscité. En outre, elle aide les familles en limitant leur participation financière puisque ce mode de garde est le moins coûteux, en dehors de la garde au sein de la famille. En 2018, plus de 3 200 places ont été financées, soit une augmentation du nombre de places de près de 40 % depuis 2013. L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu en 2018 prévoyait la réservation de 1000 places supplémentaires d'ici à 2021, dont 340 réservées en 2019, 450 réservées en 2020. Par ailleurs, des mesures ont été prises pour rééquilibrer l'offre sur le territoire en affectant prioritairement des places dans les départements non pourvus.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logement à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé depuis et monte en puissance. En 2020, en Ile-de-France, la majorité des bénéficiaires du dispositif de logement temporaire sont des femmes. Il existe dans la plupart des régions un accompagnement des agents permettant de trouver une solution rapide aux différentes situations rencontrées.

1 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-Égalité-pro.pdf

2 La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise ces engagements qui s'appliquent aux trois versants de la fonction publique. Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes. cf. http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

3 http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44425.pdf

4 cf. les éléments détaillés dans la partie Présentation stratégique de la politique transversale, dans le paragraphe « Égalité professionnelle dans la fonction publique ».

5 Articles 16 ter et 16quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

P212 SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P212 – Soutien de la politique de la défense					64 389 549	64 389 549

La politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes du ministère des armées est portée par le programme 212 « Soutien de la politique de la défense ».

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Au sein de la mission « Défense », le programme 212 « Soutien de la politique de la défense », sous la responsabilité de la secrétaire générale pour l'administration (SGA), rassemble les fonctions transverses de direction et de soutien mutualisé au profit du ministère des armées.

Il regroupe les missions portées par le secrétariat général pour l'administration :

- le pilotage des politiques transverses du ministère (finances, ressources humaines, politique RH et gestion du titre 2), immobilier et programmation d'infrastructure (hors opérationnelle), logement, politiques culturelle et éducative, juridique, achats hors armement, systèmes d'information, d'administration et de gestion (SIAG), accompagnement des restructurations) ;

- la réalisation de prestations de soutien aux personnels et aux services du ministère (action sociale, reconversion, gestion du personnel civil, soutien immobilier et de l'administration centrale) ;
- la mission générale de modernisation de l'administration du ministère, par la mobilisation de ses compétences fonctionnelles transverses (RH, finances, achats, immobilier, juridique, SIAG) au service de l'ensemble des projets du ministère.

Le programme regroupe l'ensemble des crédits de personnel (T2) du ministère afin d'assurer une meilleure maîtrise de la masse salariale et une bonne adéquation entre emplois et compétences.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le ministère des armées, engagé dans la politique publique élaborée par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, poursuit sa politique volontariste qui se traduit par des dispositifs spécifiques pour progresser en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour une plus grande mixité.

Disposant de structures de pilotage dédiées à la politique de l'Égalité (un observatoire de la parité et une directrice de projet mixité), le ministère des armées a lancé en mars 2019 un plan mixité dont l'objectif est d'apporter de nouvelles réponses, visibles et concrètes pour mieux aider chaque militaire, femme et homme, à conduire la pleine réalisation de sa carrière. Il fixe trois axes d'effort prioritaires déclinés en 22 mesures en cours de mise en œuvre :

- le recrutement, afin d'élargir le vivier de recrutement des femmes militaires ;
- la gestion, pour apporter plus de souplesse en gestion et mieux fidéliser les talents ;
- la valorisation de la mixité, pour donner envie aux femmes de rejoindre l'institution, mais également pour renforcer la culture de la mixité.

Les mesures phares en sont les suivantes :

- diversifier les profils recrutés notamment dans les corps d'officiers ;
- assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités ;
- développer le mentorat pour l'ensemble des militaires ;
- assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'École de guerre ;
- généraliser à toutes les armées, directions et services, la mise en place de « référents mixité » ;
- renforcer la féminisation du haut encadrement militaire.

Pour le personnel civil dont l'action, en complément du personnel militaire, garantit l'efficacité du modèle de défense, le ministère avait élaboré un protocole Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense qui a été signé le 16 décembre 2015. Les mesures de ce protocole ont été mises en œuvre de façon progressive.

En prenant appui sur l'accord interministériel relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et conformément aux dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le ministère des armées a réaffirmé son engagement à travers l'élaboration d'un nouveau plan d'actions dont les lignes directrices et les mesures renforceront l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées.

Élaboré dans le cadre du dialogue social et signé par les organisations syndicales et la ministre des armées le 14 décembre 2020, ce plan s'articule autour des cinq axes suivants :

- assurer la gouvernance du plan pour un déploiement efficace de la politique d'Égalité ;
- garantir l'Égalité salariale ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois ;
- favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Conformément à la volonté du Président de la République, le ministère accorde une attention particulière aux femmes et aux hommes qui servent les Armées ainsi qu'à leur famille. À cet égard, le plan famille, lancé par la ministre des ar-

mées le 31 octobre 2017, participe de manière importante à la politique menée par le ministère en matière d'Égalité professionnelle. Entré dans sa quatrième année de mise en œuvre, il continue de mobiliser l'ensemble des compétences du ministère et prend en compte les familles de militaires dans leur définition la plus large pour mieux accompagner les évolutions de la société, dont les effets peuvent être parfois amplifiés par la singularité de la vie militaire. Il contribue à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le plan famille vise en particulier à :

- mieux prendre en compte les effets de l'absence des militaires, notamment par un effort sur la facilitation des gardes d'enfants. Ainsi, l'objectif d'augmenter de 20% l'offre défense pour l'accueil des jeunes enfants a été atteint dès décembre 2019. La garde d'enfants âgés de moins de 6 ans a également été largement facilitée par une aide accordée aux assistant(e)s maternel(le)s accueillant des enfants de personnel du ministère. Pour pallier l'absence prolongée du personnel de la défense de son domicile pour raisons de service ou d'hospitalisation, l'aide accordée à sa famille a été étendue et simplifiée ;
- favoriser le rapprochement familial des militaires qui sont contraints à la mobilité. Tout est mis en œuvre pour permettre aux militaires de mieux vivre leur mobilité, avec notamment une meilleure visibilité sur leur durée d'affectation et des ordres de mutation qui doivent être reçus avec un préavis d'au moins cinq mois. Des appuis sont également apportés aux conjoints de personnel employés dans l'une ou l'autre des fonctions publiques afin de faciliter la mobilité qu'ils subissent. Ainsi, compte tenu du nombre important de conjoints de militaires qui sont enseignants du premier et du second degré, un protocole en vue de faciliter leur mutation a été signé avec le ministère de l'éducation nationale. Une aide facilite également l'exercice du droit de visite avec hébergement à la suite de la séparation du couple. Enfin, la formation professionnelle des conjoints accompagnés vers l'emploi par Défense mobilité a été dotée de 2,5 M€ par an.

Le plan famille, qui représente 530 M€ sur la durée de la loi de programmation militaire 2019-2025, ne cesse de s'enrichir et est décliné dans chaque unité et dans chaque territoire. La ministre des armées a lancé, au cours du premier semestre 2019, une large consultation au plus près du terrain. Le personnel militaire et civil s'est exprimé sur l'amélioration du plan et a pu suggérer des mesures nouvelles, dont certaines confortent la volonté de la ministre de favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et contribuent à la politique nationale d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin, lors d'un rendez-vous numérique plan famille organisé le 27 novembre 2020, la ministre des armées a lancé six nouvelles actions afin de renforcer davantage encore l'accompagnement en faveur de l'emploi des conjoints, de mieux le faire connaître auprès de la communauté militaire et de lever les freins à l'emploi en développant des solutions nouvelles de garde d'enfant, au-delà de la tranche d'âge 0-3 ans couvertes par les crèches et assistantes maternelles.

Également désireux de formaliser ses acquis et de s'inscrire dans une démarche de progression constante, le ministère des armées, après avoir obtenu en février 2020 le label « Égalité » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents, s'est lancé dans la préparation de la labellisation « Alliance » labels « Égalité » et « Diversité ». Pour conduire cette démarche, le ministère est accompagné depuis 2020 par un prestataire extérieur afin de parvenir à l'obtention de cette double labellisation à l'horizon 2022.

Enfin, le ministère a choisi de faire de l'Égalité une source d'innovation en répondant aux appels à projets 2019, 2020 et 2021 du fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP). Prévu par l'accord relatif à l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et géré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, ce fonds permet l'octroi d'un cofinancement aux projets qui favorisent l'Égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État. À ce titre, plusieurs projets proposés par le ministère des armées ont été sélectionnés pour être cofinancés (offre de *coaching* et de formation, outil digital sur le sexisme ordinaire, campagne de sensibilisation vidéo sur les stéréotypes de genre).

Le montant total des sommes prévues, par la voie du cofinancement, dans le cadre de l'édition 2019 du FEP s'élève à 16 100 € pour un montant global de projets de 29 810 €. Le montant prévu dans le cadre de l'édition 2020 s'élève à 34 213 €, pour un montant global de projets de 64 760 €. Le montant prévu dans le cadre de l'édition 2021 (en cours) s'élève à 14 348 €, pour un montant global de projets de 28 696 €.

P150 FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire	201 000	201 000	201 000	201 000	1 943 000	1 943 000

Le programme 150 a pour objectif principal de permettre à chaque étudiante et étudiant d'acquérir les connaissances et les compétences indispensables à l'autonomie que doit posséder une citoyenne/un citoyen, de la/le former dans un but d'insertion professionnelle, et de former les futurs enseignants.

Données chiffrées

En matière d'Égalité des sexes, les données statistiques font État d'inégalités persistantes, tant parmi les étudiants que parmi les personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Les filles réussissent mieux que les garçons au baccalauréat mais pour autant la parité est loin d'être acquise dans toutes les formations de l'enseignement supérieur. Si elles poursuivent leurs études dans le supérieur presque aussi souvent que les garçons, elles ne s'orientent pas vers les mêmes filières : elles vont moins souvent dans les filières sélectives ou scientifiques.

En 2019[1], le taux de réussite des filles au baccalauréat est de 92% contre 89% pour les garçons et la proportion de bachelières dans une génération s'élève à 86%, celle des bacheliers à 76%, soit un écart de 10 points en faveur des filles. 61% de filles ont choisi l'enseignement des mathématiques contre 78% de garçons.

En 2020, les femmes représentent 46 % des candidats ayant émis un vœu d'intégrer la filière de formation IUT et 40 % des candidats ayant accepté une proposition d'admission qui leur a été faite dans cette filière. Pour les CPGE Scientifique, ces pourcentages sont respectivement de 39 % et de 32 %. Ainsi, les femmes ont moins tendance à faire des vœux dans les filières sélectives que les hommes et sont proportionnellement encore moins nombreuses à choisir une formation dans ces filières[2].

En 2018-2019, plus d'un étudiant sur deux inscrit à l'université est une étudiante (55,3 %). Si elles sont majoritaires, en 2015, à avoir obtenu un diplôme de licence (58,2 %) et de master (59,9 %), elles restent minoritaires parmi les titulaires du doctorat (hors santé) (45 %). En 2018-2019, à l'université, les étudiantes sont majoritaires dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines (70 %) et en droit - sciences politiques (60 %). Par contre, elles ne représentent que 28 % des inscrits en formation d'ingénieurs et 39 % des inscrits en STAPS.

En 2019, 28 % des diplômés d'un titre d'ingénieur sont des femmes contre 22 % en 2000. Entre 2009 et 2019, leur effectif a progressé de 46 % (+38 % pour les hommes).

Concernant les enseignants-chercheurs, en 2019, 27 % des professeurs d'universités sont des femmes contre 12 % en 1992. Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences en 2019 contre 35 % en 1992. Bien que l'augmentation de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs soit sensible au cours des dix dernières années, un déséquilibre sexué perdure, au niveau national, dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen[3]. Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore au-dessous du seuil de 50 % (49 % en 2019 pour les MCF et 35 % pour les PR[4]), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps.

Comme l'indiquent les études statistiques de la Direction générale des ressources humaines du ministère, les écarts les plus importants entre la part des femmes dans les viviers et celle parmi les lauréats s'observent au niveau de l'ha-

bilitation à diriger des recherches (préalable à la qualification comme PR) et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)[5].

D'une manière plus générale, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : en 2019 [6], 45 % des MCF, 30 % des PR de 2e classe, 25 % des PR de 1ere classe, 19 % de PR classe exceptionnelle 1er échelon, 13 % des PR classe exceptionnelle 2e échelon. Ce constat demeure quelle que soit la discipline.

Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2019[7], chez les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 63 % en langues et littératures, 48 % en biologie et biochimie, 48 % en sciences humaines, 45 % en droit et science politique, 23 % en mathématiques, informatique et physique et 19 % en sciences de l'ingénieur.

Pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de 63 % déclinée comme suit : 90 % pour les adjoints administratifs, 85 % pour les secrétaires administratifs, 76% de bibliothécaires à 53 % pour les ingénieurs d'études et 37 % pour les ingénieurs de recherche.

Politique du MESRI

Au-delà de la production de données chiffrées genrées qui fait notamment l'objet d'une publication spécifique chaque année « *Vers l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés, 2021* », le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'Égalité. En effet, il s'agit de mobiliser différents leviers afin de promouvoir un environnement d'étude et de travail respectant la liberté et l'Égalité de chaque personne. Le ministère veille également à inscrire la politique d'Égalité française dans une démarche européenne en portant ses positions auprès de la commission européenne.

Cette politique globale, transversale et européenne se traduit autour de 4 axes prioritaires : conforter le réseau des référents, favoriser l'Égalité professionnelle, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, soutenir les recherches sur le genre.

- **AXE 1 : Conforter le réseau des référentes et référents Égalité**

Le ministère poursuit la structuration et la pérennisation du réseau des chargés de mission et des référents « Égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche avec l'organisation de rencontres annuelles et d'ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Ainsi, en novembre 2020 a eu lieu la 6ème journée nationale des missions Égalité de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, co-organisée par le MESRI et l'INSA de Rouen sur « *la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche* ». L'événement a réuni plus de 400 personnes en ligne. Deux autres rencontres sont prévues en 2021. D'une part un séminaire à la rentrée 2021 en collaboration avec le ministère de la culture autour des questions LGBT et des mesures de responsabilisation. D'autre part, un événement rassemblant l'ensemble du réseau autour de l'annonce par la Ministre d'un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Des ateliers thématiques autour de l'Égalité professionnelle seront également organisés entre 2021 et 2022 en collaboration avec la conférence permanente des chargés de mission Égalité et diversité.

- **AXE 2 : Favoriser l'Égalité professionnelle au sein de l'ESRI**

Mise en œuvre la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique par les établissements de l'ESR

Dans le cadre de mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le MESRI a constitué un comité de suivi composé des trois conférences, de divers établissements et d'associations, dont l'objectif est de piloter l'accompagnement des plans d'action des établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche. C'est dans ce cadre qu'un référentiel a été élaboré : cet outil méthodologique, illustré d'exemples concrets et de bonnes pratiques a permis aux établissements de s'appuyer sur un document de référence. Ce comité de suivi s'est réuni en février, en décembre 2020 et en juillet 2021 pour suivre l'élaboration des plans d'action et soutenir certains

établissements qui ont rencontré des difficultés, notamment liées à la crise sanitaire et aux élections. En juillet 2021, plus de 90% des plans d'action ont été remis au MESRI en juillet 2021.

Le MESRI a également élaboré un plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commun au MENJS. Ce plan comprend les 4 axes obligatoires ainsi qu'un axe relatif à la gouvernance. Il comprend 30 mesures. Il a été approuvé en CTMESRI le 14 décembre 2020.

Mixité des métiers

Le ministère apporte un soutien financier aux associations, notamment Femmes et Sciences ou encore Femmes Ingénieures qui organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. Ces associations ont pour objectif d'accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière et de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers. De même, le MESRI soutient l'AFDESRI dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'ESRI pour accéder à des postes à haute responsabilité.

Au-delà, afin de promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie en France, le ministère organise chaque année le Prix Irène Joliot-Curie. Créé en 2001, ce prix vise à mettre en lumière la carrière de femmes scientifiques qui allient excellence et dynamisme. Le Prix est accordé par le ministère avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies. Cette année une nouvelle catégorie a été ajoutée aux trois autres (femme scientifique de l'année, jeune femme scientifique et femme recherche et entreprise). Il s'agit du prix spécial de l'engagement (40.000 euros) qui récompense une femme dont les travaux dans le domaine de la recherche fondamentale ou appliquée ont contribué de manière remarquable à la lutte contre l'épidémie de COVID-19, notamment en apportant des réponses globales ou spécifiques aux problématiques rencontrées par la France dans le contexte de crise sanitaire.

Engagement du MESRI et du MENJ dans une démarche de labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

Pilotée par un comité stratégique co-présidé par les deux ministres, cette démarche valorise, dans un cadre unifié, l'ensemble des actions déployées dans le domaine de l'Égalité femmes-hommes et plus généralement en faveur de la lutte contre toutes les discriminations. Pour les établissements de l'ESR, leur statut d'établissements publics autonomes implique une démarche propre de candidature, à l'instar de celle de l'INRAE ou de Sciences Po Paris par exemple. La candidature aux labels Égalité et diversité sera déposée à la rentrée 2021.

- **AXE 3 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS)

Créés dans plus de 95% des universités dans le cadre de la politique ministérielle de l'ESR, les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations sont devenus, avec la loi de transformation de la fonction publique, une obligation légale. Si les dispositifs prennent bien en compte les violences sexistes et sexuelles, l'aspect relatif aux discriminations doit être développé.

Le Ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement de ces dispositifs pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle. Ainsi, le ministère produit des outils et ressources en collaboration avec une pluralité d'acteurs de l'ESR : réseau de formation spécialisé sur les VSS, campagnes de communication, production de guides.

Le ministère a également travaillé en étroite collaboration avec l'**observatoire de la vie étudiante à l'intégration d'un module dédié au sein de leur enquête nationale** « Conditions de vie des étudiants » dont l'exploitation des résultats a été financée par le ministère en 2021 et sera disponible à l'automne

Début 2021, de nombreux témoignages de situations de VSS au sein d'établissements d'enseignement supérieur alertent sur le chemin qu'il reste à parcourir en matière d'écoute, d'accompagnement des victimes et de traitement disciplinaire des situations.

Dans cette optique, la ministre a réuni les conférences d'établissement au sein d'un groupe de travail qui auditionne aux mois de juin et juillet 2021 une série d'acteurs et d'actrices de l'ESR : associations spécialisées, organisations étudiantes, chargées de mission Égalité des établissements, organisations syndicales, équipes de recherche... Les travaux du groupe, ainsi que les conclusions de l'Inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche (IGESR) relatives à la lutte contre les VSS permettront de construire un Plan national pluriannuel d'action contre les VSS dans l'ESR, qui sera lancé à la rentrée 2021 avec des moyens conséquents associés.

Contribuer à élargir le champ des possibles en matière de réussite et d'insertion : l'orientation et le choix des parcours des jeunes au service de la réduction des stéréotypes de genre et des inégalités

1. Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est engagé en faveur de lutte contre les stéréotypes au service de la promotion des femmes dans les filières scientifiques

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation conduit une action volontariste destinée à favoriser la mixité des filières de formation des métiers et des postes à responsabilités et à lutter contre les stéréotypes par la promotion de la réussite des femmes dans les sciences et la valorisation des travaux des chercheuses. De nombreux dispositifs ont ainsi été déployés parmi lesquels :

- la mise en lumière de femmes modèles pour faire évoluer les représentations avec le Prix Irène Joliot Curie ;
- la lutte contre l'autocensure sur le terrain avec le soutien financier du ministère aux associations qui mènent des opérations de sensibilisation dans les classes et de mentorat auprès des femmes pour les accompagner dans leur progression de carrière ;
- le soutien aux initiatives de terrain avec un appel à projets en faveur de l'Égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, 24 projets ont été sélectionnés en 2020 ;
- le renforcement de l'attractivité des carrières scientifiques avec la mise en œuvre de la loi de programmation pour la recherche du 24 décembre 2020 (la sécurisation des parcours, l'augmentation des CRCT, des délégations CNRS, des capacités d'accueil de l'IUF, la création des chaires de professeurs juniors, le renforcement du rôle du HCERES et des missions des présidents d'université en matière d'Égalité femmes-hommes...) ;
- la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique avec pour tous les établissements d'enseignement supérieur, l'élaboration d'un plan d'action Égalité, autour de 4 axes : le calcul et le traitement des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades d'emplois et aux responsabilités, l'articulation des temps de vie personnels et professionnels, la prévention, le traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

1. L'accessibilité de l'information sur les formations et leurs débouchés constituent des leviers indispensables pour ouvrir les horizons des lycéennes, lutter contre les stéréotypes et l'autocensure.

Au-delà des actions pérennes qui couvrent l'ensemble du champ ministériel, une action particulière est conduite sur l'accès au 1er cycle. L'accessibilité de l'information sur les formations constitue ainsi l'un des objectifs poursuivis par la procédure Parcoursup, avec la volonté de limiter l'autocensure et de favoriser les parcours ambitieux, en continuité avec les dispositifs d'orientation de type cordées de la réussite qui sont mis en place dans le secondaire. Sont ainsi mis à disposition des candidats, pour chaque formation, une fiche contenant des informations précises et essentielles à des choix éclairés, notamment sur le contenu des programmes, les débouchés et les perspectives d'insertion.

Au-delà, les établissements de formation inscrits sur Parcoursup disposent, dans les outils mis à leur disposition sur la plateforme, de données genrées qui leur permettent de conduire une politique volontariste en faveur de l'Égalité filles-garçons.

Plus globalement, les données produites par le ministère chargé de l'enseignement supérieur permettent aux acteurs nationaux, académiques et aux chefs d'établissements de produire des stratégies d'évolution. Les bilans Parcoursup par formation, publiés en opendata chaque début d'année civile, intègrent ainsi des données genrées, tout comme les bilans Parcoursup par académie, publiés à l'été (approche par candidats ; approche par formation). L'ensemble de ces données est téléchargeable sur DataESR. Ces données constituent des outils essentiels à une meilleure compréhension, notamment, des freins à la réduction des stéréotypes.

Le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'enseignement supérieur ont conjointement confié à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche la mission de suivre la prise en compte de la

diversité des profils dans les vœux, les classements des formations supérieures et les choix de formation des lycéens, en particulier en regard de la problématique de l'Égalité filles-garçons.

1. Les outils favorisant une orientation non genrée

En regard des évolutions de la réforme du lycée, le ministère chargé de l'éducation nationale a confié la création d'un groupe de travail à Sophie Béjean, rectrice de la région académique Occitanie, et à Jean-Charles Ringard, Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) dédié aux problématiques liées à l'Égalité filles-garçons dans les choix d'orientation au lycée. A ce stade, une approche responsabilisant les acteurs est privilégiée, par objectifs définis par les établissements dans un cadre national cohérent. Ce groupe a associé l'ensemble des conférences de l'enseignement supérieur, très mobilisées sur cet enjeu. Des décisions pourront être prises à la rentrée 2021, dans un cadre partenarial associant les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les conférences et associations de l'enseignement supérieur.

- **AXE 4 : Soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne**

Soutien au développement et à la transmission des recherches scientifiques sur le genre : le soutien aux associations de diffusion et de valorisation des recherches sur le genre a été renouvelé en 2021.

Projet Horizon 2020 GENDER ACTION : le ministère est intervenu lors du séminaire de Gender Action le 9 juillet 2021 afin de présenter l'engagement de la France en matière d'Égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il visait avant tout à cartographier et analyser les progrès accomplis par les États membres vers l'Égalité entre les sexes, via des plans et stratégies d'actions au niveau national.

[1] MEN, MESRI-DEPP, 2020, *Filles et garçons sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur*

[2] MESRI, 2021, *Vers l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés*

[3] Commission européenne, 2015, *She Figures*, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129

[4] MESRI, 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », *Note de la DGRH*, n° 2

[5] Idem

[6] MENESR-DGRH, 2017, note n°2

[7] MESRI, 2020, Idem

P224 SOUTIEN AUX POLITIQUES DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture					527 000	527 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

A compter du PLF 2021, les politiques de l'État dans le domaine culturel portées auparavant, d'une part, par le programme 186 « Recherche culturelle et culture scientifique » et, d'autre part, par le programme 224, sont regroupées au sein du nouveau programme 361 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture ». Le programme 224 est désormais nommé « Soutien aux politiques du ministère de la Culture » et conserve les dépenses de fonctionnement du ministère, ainsi que celles relatives à l'action internationale.

Le programme 224 « Soutien aux politiques du ministère de la culture » regroupe désormais au sein du ministère les politiques de soutien au développement de la coopération européenne et internationale en matière culturelle, le financement études et statistiques, le numérique et les dépenses de fonctionnement.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de la Culture contribue à la politique de l'Égalité femmes-hommes, consacrée « grande cause nationale » du quinquennat, à travers deux actions : l'action 1 du programme 361 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et l'action 7 du programme 224 « Soutien aux politiques du ministère de la Culture ». Le ministère de la Culture a, en outre reçu, en octobre 2017 les labels Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par l'Association française de la normalisation (AFNOR) après avis des commissions de labellisation, et attestant de son engagement en faveur de l'Égalité professionnelle.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur^[1] pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'Égalité. Le terme de « budget intégrant l'Égalité » (BIE) ou « budgétisation sensible au genre » (*gender sensitive budgeting*) suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse des effets du genre, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire. L'objectif est de comprendre en quoi la collecte et la distribution des deniers publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes, et de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'Égalité réelle. Cette méthode d'analyse des dépenses et des recettes des budgets publics a été expérimentée sur les deux programmes 131 (« Création ») et 224 (alors « Transmission des savoirs et démocratisation de la Culture »). Cette expérimentation devait fournir des conclusions pour une généralisation envisagée dès le projet de loi de finances 2021, mais la crise sanitaire a repoussé cette échéance et les débats sur la question doivent être repris. A nouveau, dans la perspective d'une mise en œuvre dans le cadre du PLF 2023, le ministère de la Culture s'est porté volontaire pour être expérimentateur.

1. Le soutien aux études et travaux permettant de mieux cerner les déséquilibres entre les femmes et les hommes

Les travaux menés par le département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS), service statistique ministériel, permettent de contribuer à une approche par sexe des pratiques culturelles et des professions du secteur.

La 9^{ème} édition de l'Observatoire de l'Égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture a été publiée le 8 mars 2021. Coordonné par le DEPS avec le concours de la mission Diversité-Égalité et de l'ensemble des directions du ministère de la Culture, le rapport livre une photographie chiffrée de la répartition des hommes et des femmes dans les diverses activités et professions de la culture. Les données présentées couvrent l'ensemble des professions et secteurs culturels, tant dans les services du ministère de la Culture qu'au sein de ses opérateurs.

Cette édition 2021 montre la progression de l'Égalité dans les cadres d'emploi, notamment grâce à l'encadrement législatif mis en place en 2012. Cependant, les écarts de rémunération persistent : en 2019, l'écart brut de rémunération entre homme et femme au ministère de la Culture était de 271 € mensuels. Par ailleurs, les femmes ont très peu accès à la production et à la consécration artistique. Dans le domaine du théâtre, les femmes représentaient 40 % des bénéficiaires des aides à la création en 2020 mais ne recevaient que 28 % des montants alloués.

La feuille de route ministérielle « Égalité », présentée annuellement en Comité ministériel « Égalité », fixe des objectifs quantifiés précis s'agissant à la fois de la résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein du ministère (une enveloppe dédiée de 500 000 € sur cinq ans, soit 100 000 € par an) et de meilleure représentation des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de création (arts visuels et spectacle vivant). Le comité a été formé avec le souci d'y intégrer des représentants de l'enseignement supérieur Culture. La non-atteinte des objectifs de progression emportera un « malus » financier appliqué à la subvention versée par le ministère de la Culture à l'institution concernée.

Conscient de la nécessité d'identifier objectivement la place des femmes pour circonscrire les inégalités et cibler les priorités d'action, le ministère de la Culture encourage et soutient les initiatives d'enquêtes spécifiques sur le sujet dans les différents secteurs de la culture, en particulier dans les secteurs (création numérique, collections des mu-

sées...) qui manquent encore de données genrées quantitatives et qualitatives abouties et nationales pour objectiver les ressentis.

Le ministère de la Culture a souhaité qu'une étude sur les trajectoires de carrière soit menée en son sein, visant notamment à décrire et à interpréter les processus conduisant à l'éviction des femmes des postes à forte responsabilité, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés. L'étude « Genre et Carrières au ministère de la Culture » encadrée par Alban Jacquemart (Université Paris-Dauphine) avec le concours de Catherine Marry (CNRS) a été publiée en mars 2021. Cette étude dont le coût global s'élève à 92 670 € a été soumise à la DGAFP dans le cadre du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle ; 20 000 € lui ont été alloués par ce fonds et 50 000 € sont assumés sur les crédits du DEPS. Les 22 670 € restants sont à la charge de l'Université Paris-Dauphine. Fondée sur les récits de vie de 65 membres de l'encadrement supérieur en administration centrale et en DRAC, cette étude sociologique a révélé que les trois-quarts des hommes cadres rencontrés ont une trajectoire ascendante alors que plus de la moitié des femmes ont une trajectoire plafonnée. Ces dernières font face à de nombreux obstacles : les qualités implicites définissant le rôle de dirigeant (disponibilité intense, aptitude à la mobilité géographique, incarnation d'une autorité) sont toujours plus facilement attribuées à des hommes ; et parentalité et conjugalité pèsent plus négativement sur les carrières des femmes.

D'autres recherches et initiatives sont soutenues et organisées par secteurs d'activités :

1. Les études dans le secteur de la musique

La délégation à la musique de la Direction générale de la création artistique (DGCA) du ministère de la Culture a, dans cette perspective, introduit depuis 2020 des critères de genre à sa collecte régulière des données des conservatoires, afin de connaître la répartition genrée des effectifs en formation et du corps enseignant par instrument, par spécialité et par esthétique. La répartition genrée des nominations aux postes de direction est déjà mesurée.

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le Centre national de la musique (CNM) a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Dans la poursuite de cet objectif, un plan d'action en faveur de l'Égalité dans la filière musicale, en cours d'élaboration, se focalise sur la prise en compte de l'Égalité dans l'attribution des aides financières – notamment par l'étude des possibilités de mise en place d'un conditionnement des aides attribuées par le CNM au respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes –, sur la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans la programmation des festivals de musique. Les industries privées des festivals de musique et de la musique enregistrée sont étroitement associées à la réflexion. Le CNM poursuit en cela l'implication sur ces thématiques de la part de son prédécesseur le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), qui surveillait le critère du genre au sein de ses programmes d'aide ainsi que la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques. Une étude commandée par le CNM et le ministère de la Culture à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a évalué la place des femmes dans la programmation des 100 principaux festivals de musique : entre 3 et 46% de présence féminine sur les plateaux des festivals de musiques actuelles, entre 14 et 48% hors direction pour les musiques classiques. Le CNM a pris des mesures depuis 2021 pour uniformiser les collectes et les critères statistiques des différentes enquêtes du secteur, afin de pouvoir comparer les situations des différentes structures et populations.

Le groupe de travail sur les musiques actuelles coordonné par le ministère de la Culture a élaboré en 2019 un questionnaire sur la représentation femmes-hommes dans les différentes structures des musiques actuelles (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques, etc.) qui permettra d'établir un État des lieux plus précis de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance, des équipes administratives et techniques, et parmi les artistes du secteur. Une première analyse des résultats prévue en 2022.

2. Les études dans les médias et l'audiovisuel

En avril 2020, le Premier ministre a confié à la députée Céline Calvez une mission sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire de 2020, auprès du ministre de la Culture et de la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes. En procédant par auditions des structures publiques, privées et associatives de la presse, du cinéma et de l'audiovisuel, la mission a produit en septembre 2020 un rapport rendant compte du constat de

la baisse significative du nombre de femmes expertes dans les médias entre mars et juin 2020, alors même qu'étaient mis en avant les sujets des femmes « sur le front » (infirmières et caissières) et l'augmentation des cas de violences conjugales due au confinement. La situation d'urgence qui a bousculé les pratiques des médias et fait reculer leur vigilance sur la présence des femmes dans les contenus a mis en lumière des inégalités déjà présentes en temps normal dans les médias, tout en les accentuant. Ce rapport a formulé 26 préconisations visant à renforcer l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Parmi celles-ci figurent la mise en place de nouveaux indicateurs pour évaluer la présence des femmes dans les médias publics et privés, l'engagement des structures à travers des chartes ou encore la formation de l'ensemble des salariées et salariés aux questions relatives à l'Égalité de genre. 24 de ces préconisations sont en cours d'application en 2021. Est notamment en cours d'élaboration un outil de mesure de la place des femmes dans les médias, sous l'égide du Haut Conseil à l'Égalité et en collaboration avec le CSA, le CNC, l'Ina et l'association Pour les femmes dans les médias.

3. Les études dans les arts visuels

Le ministère de la Culture a mis en place le Conseil national des professions des arts visuels (CNPAV), au sein duquel s'est notamment constitué, en automne 2019, un groupe de travail « Parité, Égalité et diversité dans l'économie des arts visuels » regroupant des syndicats, des associations de professionnels, des représentants des Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), etc. Le groupe de travail reprend ses travaux depuis 2021 pour approfondir la réflexion et préciser ses conclusions, mais s'en est déjà dégagée une préconisation concernant le développement de la connaissance statistique du parcours des artistes femmes (place et prix des œuvres sur le marché, représentation et exposition par les galeries d'art, productions par les fondations...), de façon suffisamment détaillée pour pouvoir mieux mesurer et mieux communiquer sur les obstacles dus au genre au cours des carrières.

Les trajectoires professionnelles des femmes parmi les photographes et les métiers de la photographie sont mieux connues depuis de récentes initiatives soutenues par le ministère de la Culture : les recherches statistiques de Marie Docher en 2019, l'Observatoire de la mixité dans la photographie par l'association *Les Filles de la Photo début 2020*, et la recherche par entretiens d'Irène Jonas, financée à hauteur de 3 000 €, sur les obstacles à la reconnaissance des femmes photographes, parue en juin 2020.

2. La politique d'Égalité de gestion des ressources humaines promues par le ministère de la Culture

En matière de politique de gestion des ressources humaines, différents leviers sont activés pour promouvoir une Égalité réelle au sein de l'administration du ministère, que ce soit par la formation de l'encadrement, la recherche systématique de parité dans les jurys, la mise en œuvre rigoureuse de la nouvelle procédure de recrutement qui garantit la transparence et l'objectivation des choix, etc.

D'ambitieux objectifs chiffrés ont été fixés à l'échéance de 2022 : d'ici là, à la faveur des fins de mandats, la moitié des postes de direction exécutive des établissements publics placés sous sa tutelle (soit 39 sur 78) seront occupés par des femmes. De 26% en 2018, elles occupent 43% des postes à la mi-2021. La situation varie selon les secteurs : elles occupent la moitié des postes de direction des établissements d'enseignement supérieur, mais seulement 9% dans le spectacle vivant.

Le protocole d'accord sur l'Égalité professionnelle a été signé en novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales et notamment en présence de représentant de l'ESC. Celui-ci permet de structurer l'action en faveur de l'Égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention de toute violence faite aux agents sur leur lieu de travail, et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Aux formations déjà proposées par le ministère aux agents, se sont ajoutées les formations dispensées par une agence extérieure déjà décrites au titre de l'action 1. Au cours de la période de confinement de 2020, des sessions en classes virtuelles ont réuni des stagiaires de l'ensemble du territoire.

La promotion de l'Égalité dans la gestion des ressources humaines repose également sur le réseau « Cultur'Elles », qui fédère les femmes du ministère de la Culture et œuvre à ce que celles-ci évoluent dans leurs carrières et environnement de travail.

Par ailleurs, des groupes de travail spécifiques associent les professionnels de différents domaines artistiques et culturels (architecture, photographie, cirque, musiques actuelles, médias, publicité, industrie musicale, archives...), fédérations et associations, pour identifier les problématiques propres à chaque profession et définir des plans d'action spécifiques. Les partenaires territoriaux (FNCC, France Urbaine, AMF, Villes de France, CNFPT, etc.) sont également impliqués dans la réflexion.

Bilan des actions en 2020 et objectifs 2021

- A l'occasion du Forum Génération Égalité, sommet international qui a eu lieu à Paris et à Mexico au premier semestre 2021, les ministères de la Culture, de l'Égalité et de l'Europe et des affaires étrangères ont élaboré avec les représentant(e)s français(e)s des industries culturelles et créatives, puis diffusé dans le monde entier, une charte d'engagement contre les stéréotypes sexistes et les violences sexuelles dans ces industries. Au 1^{er} juillet 2021, 76 structures signataires de toutes tailles, venant du public et du privé et de 23 pays différents sur tous les continents, se sont engagées de façon précise et concrète aux côtés des ministères français. Ces engagements donneront lieu à un suivi et à des bilans annuels.
- L'extension de la démarche de labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » est poursuivie. Plusieurs établissements publics et services à compétence nationale (SCN) ont émis la volonté d'obtenir ces labels. Pour les deux labels : Louvre, Centre national du Cinéma et de l'image animée, Centre Dramatique National Normandie, Conservatoire national supérieur d'art dramatique, École nationale supérieure de création industrielle. Pour le Label Égalité : Centre des monuments nationaux. Autres établissements ayant émis un intérêt, sans calendrier précis : Versailles, théâtre de l'Odéon, Théâtre National de Bretagne, Comédie Française.

Le ministère de la Culture et les établissements publics ont élaboré, fin 2020-début 2021, des plans d'action Égalité selon la circulaire du 30 novembre 2019. L'audit de mi-parcours des labels en juin 2019 a validé le maintien des labels mais a préconisé une certaine vigilance quant à l'efficacité de la diffusion des processus au sein de certaines équipes territoriales : cet élément sera au cœur de la candidature du ministère pour le renouvellement des labels, prévue en octobre 2021.

Le suivi de la programmation des structures labellisées est rendu possible grâce à un indicateur composite qui permet de mesurer, selon les labels, les avancées à la fois en matière de soutien à la création et de diffusion/programmation. Son élaboration a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi avec les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la DGCA, les variables permettant de construire ces indicateurs ont été réunies pour la première fois au début de l'année 2020. Ces données continueront par la suite à être collectées tous les ans, mais la progression sera appréciée sur trois années, à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle – la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une saison à une autre. Toutefois, peu des structures interrogées ont répondu complètement aux questions concernant la parité. Malgré une prolongation de l'enquête tout au long de l'année 2020, le taux de réponses complètes est trop faible, pour certains labels, pour permettre l'analyse statistique. Par conséquent, cet objectif phare ne pourra être atteint dans la temporalité prévue, faute de la constitution d'une base statistique suffisante pour permettre l'analyse de la progression sur la période de trois ans susmentionnée. En 2021, le SYNDEAC a lancé une action de recensement de ces données qui devraient être rendues disponibles à l'automne 2021. La DGCA s'engage en outre à attribuer aux équipes féminines qui dirigent des structures des aides financières portées à la moyenne des montants de soutien accordés.

- Le ministère poursuit l'accompagnement et le financement d'études et d'enquêtes à l'initiative des acteurs et actrices des secteurs afin d'affiner la connaissance de la place des femmes dans chaque secteur de la culture et de la création, et de formuler des solutions appropriées et efficaces.
- Le ministère de la Culture approfondit son action avec les collectivités territoriales, notamment par l'élaboration d'un plan d'action pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture avec les associations de collectivités territoriales réunies dans le Conseil des territoires pour la culture (CTC). Le plan d'action général intégrera un certain nombre d'engagements réciproques entre les fédérations de collectivités signataires et le ministère de la Culture, et a vocation à se décliner par la suite en des conventions bilatérales entre les collecti-

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 172 constitue un instrument majeur pour le pilotage du système français de recherche et d'innovation ainsi que pour la mise en œuvre des politiques nationales afférentes placées sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, chef de file de la mission interministérielle MIRES.

Le programme 172 s'appuie sur :

- son poids financier (plus de 7 milliards d'euros), qui en fait le premier programme entièrement consacré à la recherche au sein de la mission interministérielle « Recherche et enseignement supérieur » (MIRES) ;
- les opérateurs de recherche, sous la tutelle du ministère, qui couvrent la totalité des disciplines scientifiques, dont notamment le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) ou encore l'Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA) ;
- le financement des grandes infrastructures de recherche et les contributions de la France aux organisations internationales (OI), telles que le Centre européen de prévision météorologique à moyen terme (CEPMMT). Les infrastructures de recherche font l'objet d'une feuille de route nationale dont la mise à jour a été publiée en mars 2018 en cohérence avec la feuille de route européenne (ESFRI) mise à jour régulièrement ;
- l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui joue un rôle important dans la mise en œuvre des priorités programmatiques de la politique nationale de recherche et d'innovation. L'agence est également le véhicule du volet recherche et enseignement supérieur du programme « Investissements d'avenir » et d'appels finalisés pour la maturation des projets d'innovation ;
- le crédit d'impôt recherche, instrument incitatif essentiel dont dispose le gouvernement en matière de recherche et développement de l'innovation des entreprises, rattaché au programme 172 au titre des dépenses fiscales.

Le premier des objectifs pour la recherche française reste celui de l'excellence scientifique, dans un contexte international de plus en plus concurrentiel. La France a par ailleurs identifié un nombre limité de grandes priorités scientifiques et technologiques afin de relever les défis socio-économiques et environnementaux majeurs auxquels elle doit faire face dans les prochaines décennies et de répondre ainsi à des enjeux vitaux pour la société, l'économie, l'industrie, l'indépendance énergétique et la transition écologique.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

A ce jour, malgré les progrès effectués ces dernières années et les actions mises en œuvre, le monde de la recherche n'est pas encore paritaire. A la rentrée 2019, les femmes ne représentent que 28% des étudiants en sciences fondamentales contre 61% en sciences de la vie.

En 2019-2020, les femmes représentent 46% des nouveaux inscrits en doctorat (comme en 2010) et 44% ont soutenu leur thèse (contre 42% en 2010). Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, elles occupent 63% des postes non-enseignants, dont seulement 39% des postes d'ingénieurs de recherche.

La part des femmes ne dépasse pas 40% parmi les chercheurs du secteur public. Cependant, leur effectif a progressé plus vigoureusement que l'effectif masculin. De 2010 à 2017, le nombre de femmes chercheurs a augmenté de 27% dans les universités quand le nombre d'hommes n'y a progressé que de 2%.

En 2020, dans les organismes de recherche, 37 % des chercheurs sont des femmes. Elles représentent 53 % des chercheurs dans les sciences humaines et 22 % dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. 69 % des postes de direction sont confiés à des hommes, et seulement 15 % des PDG sont des femmes.

Des écarts s'observent également selon les domaines en recherche et développement. En effet, en 2018, les femmes représentent 24% des effectifs de R&D dans les industries manufacturières et 20% dans les services. Elles occupent 63% des emplois de chercheurs dans l'industrie pharmaceutique et 15% dans l'industrie automobile.

Parmi les 5 132 participations d'inventeurs ayant donné lieu en 2017 à une ou plusieurs demandes de brevet en France ou à l'étranger dans le domaine de la chimie et de la métallurgie, 26% ont été identifiées comme étant des participations de femmes.

Enfin, entre 2000 et 2020, quatre organismes publics de recherche ont accordé 1 642 distinctions dont 35% à des femmes.

Face à cet État des lieux, le ministère engage une série de mesures en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Au-delà de la production de données chiffrées et genrées qui fait notamment l'objet d'une publication spécifique chaque année « Vers l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres-clés, 2021 », le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'Égalité. En effet, il s'agit de mobiliser différents leviers afin de promouvoir un environnement d'étude et de travail respectant la liberté et l'Égalité de chaque personne. Le ministère veille également à inscrire la politique d'Égalité française dans une démarche européenne en portant ses positions auprès de la Commission européenne.

Cette politique globale, transversale et européenne se traduit autour de 4 axes prioritaires : conforter le réseau des référents, favoriser l'Égalité professionnelle, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, soutenir les recherches sur le genre.

- **AXE 1 : Conforter le réseau des référentes et référents Égalité**

Le ministère poursuit la structuration et la pérennisation du réseau des chargés de mission et des référents « Égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche avec l'organisation de rencontres annuelles et d'ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Ainsi, en novembre 2020 a eu lieu la 6ème journée nationale des missions Égalité de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, co-organisée par le MESRI et l'INSA de Rouen sur « la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche ». L'événement a réuni plus de 400 personnes en ligne. Un événement rassemblant l'ensemble du réseau autour de l'annonce par la Ministre d'un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est également prévu en 2021. Des ateliers thématiques autour de l'Égalité professionnelle seront également organisés entre 2021 et 2022 en collaboration avec la conférence permanente des chargés de mission Égalité et diversité.

- **AXE 2 : Favoriser l'Égalité professionnelle au sein de l'ESRI**

Mise en œuvre la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique par les établissements de l'ESR

Dans le cadre de mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le MESRI a constitué un comité de suivi composé des trois conférences, de divers établissements et d'associations, dont l'objectif est de piloter l'accompagnement des plans d'action des établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche. C'est dans ce cadre qu'un référentiel a été élaboré : cet outil méthodologique, illustré d'exemples concrets et de bonnes pratiques a permis aux établissements de s'appuyer sur un document de référence. Ce comité de suivi s'est réuni en février, en décembre 2020 et en juillet 2021 pour suivre l'élaboration des plans d'action et soutenir certains établissements qui ont rencontré des difficultés, notamment liées à la crise sanitaire et aux élections. En juillet 2021, plus de 90% des plans d'action ont été remis au MESRI.

Le MESRI a également élaboré un plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commun au MENJS Ce plan comprend les 4 axes obligatoires, ainsi qu'un axe relatif à la gouvernance. Il est constitué de 30 mesures. Il a été approuvé en CTMESRI le 14 décembre 2020.

Mixité des métiers

Le ministère apporte un soutien financier aux associations, notamment Femmes et Sciences et Femmes Ingénieurs qui organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. Ces associations ont pour objectif d'accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière et de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers. De même, le MESRI soutient l'AFDESRI dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'ESRI pour accéder à des postes à haute responsabilité.

Au-delà, afin de promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie en France, le ministère organise chaque année le Prix Irène Joliot-Curie. Créé en 2001, ce prix vise à mettre en lumière la carrière de femmes scientifiques qui allient excellence et dynamisme. Le Prix est accordé par le ministère avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies. Cette année une nouvelle catégorie a été ajoutée aux trois autres (femme scientifique de l'année, jeune femme scientifique et femme recherche et entreprise). Il s'agit du prix spécial de l'engagement (40 000 euros) qui récompense une femme dont les travaux dans le domaine de la recherche fondamentale ou appliquée ont contribué de manière remarquable à la lutte contre l'épidémie de COVID-19, notamment en apportant des réponses globales ou spécifiques aux problématiques rencontrées par la France dans le contexte de la crise sanitaire.

Engagement du MESRI et du MENJS dans une démarche de labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ».

Pilotée par un comité stratégique co-présidé par les deux ministres, cette démarche valorise, dans un cadre unifié, l'ensemble des actions déployées dans le domaine de l'Égalité femmes-hommes et plus généralement en faveur de la lutte contre toutes les discriminations. Pour les établissements de l'ESR, leur statut d'établissements publics autonomes implique une démarche propre de candidature, à l'instar de celle de l'INRAE ou de Sciences Po Paris par exemple. La candidature aux Labels Égalité et Diversité sera déposée fin 2021.

- **AXE 3 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS)

Le Ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement des dispositifs de signalement pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle. Ainsi, le ministère produit des outils et ressources en collaboration avec une pluralité d'acteurs de l'ESR : réseau de formations spécialisées sur les VSS, campagnes de communication, production de guides.

Dans la continuité, le Ministère lance un plan pluriannuel national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En concertation avec les conférences d'établissements, ce plan vise à franchir collectivement une étape supplémentaire dans la lutte contre ces violences. Si le cadre législatif et réglementaire est déjà en place, l'objectif de ce plan est d'améliorer concrètement la prise en charge des situations, l'accompagnement des victimes et témoins ainsi que le traitement disciplinaire des situations. La première phase du plan est lancée dès 2021 avec pour cible le renforcement des dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un appel à projet a été lancé en juillet 2021 à destination des établissements pour renforcer leur dispositif et des sessions de formations seront organisées à destination des membres des dispositifs de signalement ainsi que des sections disciplinaires de l'ensemble des établissements de l'ESR.

- **AXE 4 : Soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne**

Soutien au développement et à la transmission des recherches scientifiques sur le genre : le soutien aux associations de diffusion et de valorisation des recherches sur le genre a été renouvelé en 2021.

Projet Horizon 2020 GENDER ACTION : le ministère est intervenu lors du séminaire de Gender Action le 9 juillet 2021 afin de présenter l'engagement de la France en matière d'Égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il visait avant tout à cartographier et analyser les progrès accomplis par les États membres vers l'Égalité entre les sexes, via des plans et stratégies d'actions au niveau national.

P159 EXPERTISE, INFORMATION GÉOGRAPHIQUE ET MÉTÉOROLOGIE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P159 – Expertise, information géographique et météorologie	27 000	27 000	27 000	27 000	40 800	40 800

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 159 comprend les subventions pour charges de service public du **Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema)**, de **l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)** et de **Météo-France**, ainsi que les crédits relatifs à la politique d'information géographique, auxquels avaient été ajoutés en 2018 les moyens de fonctionnement du **Commissariat général au développement durable (CGDD)**.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le **Commissariat général au développement durable (CGDD)** veiller à favoriser l'Égalité professionnelle en soutenant les rôles modèles et la constitution de viviers sur les métiers dits « innovants ».

Le CGDD est lauréat de l'appel à projet « Fond pour l'Égalité professionnelle » pour le projet data au féminin de la DGAFP.

De novembre 2020 à février 2021, un parcours de sensibilisation à la DATA au féminin a été proposé aux agentes du ministère et des établissements publics appartenant au réseau scientifique et technique. Une trentaine de participantes ont ainsi suivi un MOOC et des ateliers en distanciel : sensibilisation au code et aux enjeux de la gestion des DATA. Ce parcours a débuté par un atelier de déconstruction des biais de genre sur les métiers de la data et du numérique.

Le parcours a été conçu et animé avec l'aide de l'Université Technologique de Troyes (l'hébergement du MOOC, conception de la structure et des espaces et la mise en ligne des contenus), et de prestataires pour l'animation des ateliers.

Devant le succès de la première édition, une deuxième session de MOOC a été ouverte (juin- octobre) et des ateliers sont en cours, dont celui sur la déconstruction des biais de genre. Un *hackathon* au féminin (comprenant une *Data Session*) débutera à l'automne 2021 et se poursuivra jusqu'au 8 mars 2022. Cette étape finale du parcours permettra aux participantes de tester *in vivo* une expérience d'innovation ouverte et d'utilisation de DATA.

Le CGDD mène une politique d'innovation ouverte à partir des données, et soutient le développement de l'écosystème des « *Greentech* » en veillant à assurer une promotion active des expertises et entreprises au féminin . Ainsi, la part de start-up labellisée en 2020 à l'issue d'un appel à manifestation d'intérêt était de 30%, alors que la même année, la part des startups fondées par des équipes féminines ou mixtes était de 21% en France=> (source Baromètre SISTA)

- Le soutien aux start-up :

Ces start-up labellisées gagnent le droit à un accompagnement constitué de diverses prestations de soutien pour leur permettre de poursuivre leur développement en adéquation avec les objectifs de transition écologique, et certaines de ces prestations sont entièrement adaptées pour valoriser les expertises féminines. L'accompagnement porte sur événementiel et communication, veille sur les marchés publics, formation, rendez-vous d'affaires, possibilité d'hébergement, points réguliers de suivi...

En 2021 et 2022 une série de podcasts portera une attention particulière à la parité des intervenants : équipes de start-up labellisées Greentech Innovation, parties prenantes de ces start-up et experts. Ces podcasts ont vocation à sensibiliser à la fois le grand public et une cible plus expérimentée sur les sujets de transition écologique sur la dynamique des solutions portées en faveur de la transition écologique, sur leur adoption, implémentation...

Le cout des prestations d'accompagnement pour l'ensemble des start up en 2021 s'élève à 136 055 euros.

[1] <https://www.agenda-2030.fr/actualites/oddsysee-vers-2030-special-journee-internationale-des-droits-des-femmes-305>

P142 ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE AGRICOLES

La valorisation de ce programme ne peut pas faire l'objet d'une présentation dans le présent DPT.

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles », piloté par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, regroupe les moyens destinés à assurer la formation d'ingénieurs, de paysagistes, de cadres spécialisés, d'enseignants et de chercheurs ainsi que celle des vétérinaires. Il vise également à soutenir la cohérence et la valorisation de la recherche, le développement d'outils et le transfert de connaissances et de technologies dans les domaines agricole, agroalimentaire, forestier et rural.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'Égalité

L'enseignement supérieur long agronomique, vétérinaire et de paysage est constitué d'un réseau de 17 établissements composé de 11 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État. Ils assurent la formation de plus de 18 000 étudiants dont 15 396 en cursus de référence (ingénieurs, vétérinaires, paysagistes) appelés à exercer dans les domaines agronomique, forestier, agro-industriel, agroalimentaire, de l'environnement, de l'aménagement rural, de la santé animale et du paysage. Les écoles forment également des cadres supérieurs techniques du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public.

Pour déconstruire les stéréotypes, l'enseignement supérieur agricole développe de nombreuses actions en faveur de l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes, et de la sensibilisation des apprenants et des enseignants à l'approche liée au genre. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre des différents comités interministériels pour l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif que le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation signe régulièrement depuis le début des années 2000 et qui a été renouvelée pour la période 2019-2024. Celle-ci s'articule autour de 5 grands domaines d'actions, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et qui pourront être évalués grâce à la mise en place d'indicateurs communs :

- piloter la politique d'Égalité au plus près des élèves et étudiants ;
- former l'ensemble des personnels à l'Égalité ;
- transmettre aux jeunes une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;

- s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

Depuis les années 1970, le nombre de femmes inscrites dans les écoles de l'enseignement supérieur agricole est en constante augmentation. À la rentrée 2020, on compte 62 % de femmes étudiant dans ces écoles, avec jusqu'à 76 % dans les écoles vétérinaires. Par ailleurs, dans l'enseignement supérieur agricole, la part de femmes obtenant un diplôme d'ingénieur est deux fois plus élevée que dans l'Éducation nationale où il n'y a que 28% de femmes parmi les ingénieurs (chiffre 2019). Les informations sexuées relatives à l'insertion professionnelle des jeunes ayant été diplômés sont présentées dans la partie « Objectifs » du présent DPT.

Les fonctionnaires formés par les écoles d'application du ministère sont sensibilisés à toutes les discriminations et à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, des formations systématiques à l'Égalité ont été introduites dans les cursus.

P613 SOUTIEN AUX PRESTATIONS DE L'AVIATION CIVILE

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Soutien aux prestations de l'aviation civile » exerce au bénéfice des programmes opérationnels de la mission « Contrôle et exploitation aériens » une gestion mutualisée de différentes prestations, notamment, dans les domaines des ressources humaines, financiers, de la politique immobilière et des systèmes d'information. Ainsi, il porte les actions transversales et structurantes au profit de la DGAC.

L'objectif est d'optimiser le coût de ces fonctions, tout en cherchant à offrir le meilleur service à l'ensemble des directions de la DGAC qui peuvent ainsi se consacrer à leur cœur de métier. Il contribue activement aux objectifs stratégiques de la DGAC, en fournissant aux services les moyens et outils leur permettant de développer leurs métiers au service du transport aérien. Le programme 613 comprend, également, la subvention pour charges de service public versée par la DGAC à l'École Nationale de l'Aviation Civile (ENAC), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, qui lui est rattaché.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

La DGAC continue de s'inscrire dans les actions menées par le Ministère de la Transition écologique (MTE) en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes.

La DGAC a également participé aux travaux de rédaction d'un guide des parentalités édité par le MTE, publié à l'été 2021.

En interne, la DGAC poursuit ses efforts de sensibilisation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. En 2020, un **référent Égalité** a été nommé pour suivre ces problématiques.

Un plan pluriannuel consacré à l'Égalité professionnelle, décliné à partir du plan ministériel, a été présenté et approuvé en comité technique (CT) à l'été 2021. Il comporte 7 axes :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'Égalité et le dialogue social ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée ;
- Soutenir l'Égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Expérimenter en faveur de l'Égalité professionnelle.

Ces dernières années ont surtout été marquées par la poursuite de travaux volontaristes en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes avec la réunion d'un groupe de travail pluridisciplinaire et transversal, auquel participaient également les organisations syndicales représentatives, à quatre reprises. Le dispositif élaboré a été finalisé en

début d'année et s'articule autour des mêmes axes que la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (prévenir, traiter, sanctionner). Il a pour objectif de concilier la libération de la parole sur le sujet et le traitement des situations existantes dans le respect des « droits de la défense ». Il a recueilli un avis favorable au CT DGAC le 9 mars 2020 et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la DGAC le 8 juillet 2020. Il a été diffusé à l'ensemble des agents au dernier semestre 2020.

Ce dispositif comporte des actions de sensibilisation et de formation (un *e-learning* pour tous les agents et une formation approfondie pour les interlocuteurs de premier niveau identifiés) : la DGAC a obtenu auprès du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle un financement partiel des formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à hauteur de 20 000 €.

L'année 2021 a été l'année de la mise en œuvre du dispositif à travers les différentes sessions de formations et le lancement d'un vaste plan de communication (dont une enquête sur la problématique auprès des agents). L'année 2022 sera l'occasion d'approfondir ces actions, en s'appuyant notamment sur le retour des agents en présentiel.

DEPENSES REALISEES EN FAVEUR DE LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Les dépenses réalisées par la DGAC en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes sont principalement des dépenses de formation.

Le séminaire d'insertion des nouveaux arrivants à la DGAC, concernant une centaine d'agents chaque année comprend une pièce de théâtre : « Femmes/hommes recherchent Égalité désespérément », un débat sur ce thème et une intervention de la Haute fonctionnaire du ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Au regard du contexte sanitaire, cet événement n'a pu se tenir en 2020 ni en 2021.

Pour l'année 2021, dix sessions de formation « Être interlocuteur de premier niveau : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » permettront de former une centaine d'agents identifiés comme des interlocuteurs de premier niveau : encadrants, membres du réseau médico-social de prévention, membres du réseau RH et représentants des organisations syndicales. Ces sessions de formation représentent un coût de 6200 €.

Un module de *e-learning* de huit séquences sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dont une qui s'intéresse spécifiquement au contexte de la DGAC, est accessible à tous les agents sur l'intranet de la DGAC depuis fin 2020. Le coût total s'élève à 12 000 €.

A distance, une formation sur les discriminations et l'Égalité professionnelle est également destinée aux managers. Enfin, une formation sur la « diversité et l'Égalité dans la gestion des ressources humaines » d'une durée de deux jours est également prévue. Elle représente un coût de 3 960 € par session.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Présentation de l'ENAC :

Créée en 1949, l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile) est un EPSCP-GE (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel - Grand Etablissement) depuis le 1er mai 2018, sous tutelle de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC).

Elle bénéficie d'une subvention pour charges de service public financée par le programme 613 « Soutien aux prestations de l'aviation civile ».

Établissement d'enseignement supérieur implanté sur neuf sites géographiques, dont le siège est à Toulouse, l'ENAC délivre des diplômes propres et des diplômes nationaux dans les domaines du transport aérien. L'intégration du Service d'exploitation de la formation aéronautique (SEFA) au sein de l'ENAC, intervenue le 1er janvier 2011, a conduit à la création de la plus grande école aéronautique européenne et a ainsi renforcé la dimension internationale de l'ENAC.

Les trois catégories principales de formation de l'établissement sont le contrôle aérien, le pilotage et l'ingénierie aéronautique.

Contribution de l'ENAC à la politique en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de son plan Égalité, l'ENAC met en place des actions afin de promouvoir l'Égalité professionnelle et les métiers techniques auprès de jeunes filles.

Un plan d'action Égalité 2021-2023 a été défini dans la continuité des précédents afin de mettre en place des actions permettant à moyen et à long terme d'augmenter le nombre de femmes dans les formations dispensées par l'ENAC mais aussi de traiter tous les enjeux en matière d'Égalité professionnelle. Un cabinet spécialisé a accompagné l'ENAC dans l'élaboration du Rapport de Situation Comparée 2020, du plan d'action Égalité Professionnelle associé et dans la mise en place d'un observatoire des données étudiantes.

Des campagnes d'affichage et des expositions ont été organisées pour sensibiliser les personnels, les étudiantes et étudiants à l'Égalité entre les femmes et les hommes et afin de mettre en valeur des femmes dans les filières aéronautiques. Le contexte sanitaire n'a pas permis de réaliser des événements en présentiel avec les plus jeunes comme ce fut le cas les années précédentes.

Par ailleurs, et conformément à la circulaire de mars 2018, le travail de la cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement sexuel s'est poursuivi. La procédure de signalement des violences sexuelles et sexistes est en œuvre et le périmètre de la cellule de veille a été revu afin de prendre en compte le retour d'expérience sur son fonctionnement.

L'ENAC a déployé un plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et ce dernier a reçu un financement du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle 2020. L'ensemble des membres de la cellule de veille ont été formés. L'objectif est désormais de former les membres du Comité de Direction et l'ensemble des Managers. A l'issue de deux journées de formation à la communication inclusive sans stéréotype qui avaient aussi été programmées, une charte de la communication Egalitaire a été mise en place pour l'établissement afin de lutter contre les stéréotypes.

De plus une formation sur les stéréotypes, la communication inclusive et les violences sexuelles et sexistes a été formalisée et mise en œuvre dans le cursus Formation de Formateurs ENAC.

Une journée de prévention des risques liés à la sexualité s'est déroulée le 11 mars 2021 pour les étudiantes et étudiants avec des groupes de paroles.

Du mentorat pour les étudiantes Ingénieures et Masters a été déployé en partenariat avec l'association **Women In Aerospace** à l'initiative d'une diplômée de l'ENAC membre du réseau **les ELLES de l'ENAC**.

Actions majeures prévues année 2021-2022 :

- Formation à l'Égalité des personnels et des étudiant.es : lutter contre les stéréotypes, prévention des violences sexuelles et sexistes ;
- Mise en place d'action auprès des étudiantes pour lutter contre la précarité menstruelle ;
- Mise en place de la plate-forme de signalement en ligne (pour les personnels, étudiantes, étudiants, personnes extérieures).

Implication de l'ENAC dans l'association « Elles Bougent »

L'ENAC est partenaire d'« Elles Bougent » depuis 2011, offrant la possibilité à l'ensemble des étudiantes ENAC (ingénieures, pilotes, techniciennes et contrôleuses aériens) d'adhérer à l'association.

L'école et l'association mènent ensemble un certain nombre d'actions, et plus de 40 diplômées de l'ENAC sont marraines. Un partenariat ENAC Alumni/ « Elles Bougent » a été signé en mars 2018.

En 2018, la Ministre des Transports a signé un partenariat avec « Elles Bougent », permettant aux femmes des corps techniques du ministère d'adhérer à l'association et de participer aux actions menées en tant que marraines. Ces marraines (étudiantes et enseignantes) de l'ENAC ont ainsi participé à la journée « la passion à portée d'Elles », organisée Elles Bougent, où elles ont pu rencontrer la Ministre de la Transition Ecologique.

Plus récemment, l'association a été à l'origine de plusieurs actions, notamment de communication, dans le cadre du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace (SIAE) en juin 2019 au Bourget. Enfin, en décembre 2019, lors de la journée « Elles Bougent pour la Défense », l'ENAC a accueilli plus de 200 personnes (collégiennes, lycéennes, étudiantes et marraines d'entreprises ou partenaires institutionnels) afin de présenter et échanger sur les différents métiers et formations.

P361 TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DÉMOCRATISATION DE LA CULTURE

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 361 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture », créé en PLF 2021, regroupe l'ensemble des crédits liés à l'action culturelle, au soutien à la langue française et aux langues de France, ainsi qu'aux politiques d'enseignement supérieur et de recherche, auparavant répartis sur deux programmes budgétaires.

La stratégie du programme 361 s'articule autour de cinq grandes priorités :

- permettre la participation de tous les habitants, tout au long de leur vie et sur l'ensemble du territoire, à la vie culturelle ;
- améliorer l'attractivité de l'enseignement supérieur Culture, son inscription dans le paysage de l'enseignement supérieur français et international et assurer l'insertion professionnelle des diplômés ;
- promouvoir et développer la politique linguistique de l'État par la valorisation du français, des langues et du plurilinguisme ;
- produire des connaissances scientifiques et techniques au meilleur niveau européen et international ;
- promouvoir, auprès du public le plus large, la recherche culturelle ainsi que la culture scientifique et technique, en s'appuyant notamment sur l'Établissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie (EPPDCSI) « Universcience », opérateur référent en la matière.

Ces priorités sont mises en œuvre au plus près des publics et des territoires et en lien avec les collectivités territoriales. Ce processus de déconcentration permet ainsi l'amélioration du service rendu à l'utilisateur et un déploiement plus efficace et plus visible des politiques culturelles.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de la Culture contribue à la politique de l'Égalité femmes-hommes, consacrée « grande cause nationale » du quinquennat, à travers deux actions : l'action 1 du programme 361 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et l'action 7 du programme 224 « Fonctions de soutien du ministère ». Le ministère de la Culture a en outre reçu en octobre 2017 les labels Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par l'Association française de la normalisation (AFNOR) après avis des commissions de labellisation, et attestant de son engagement en faveur de l'Égalité professionnelle.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur^[1] pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'Égalité. Le terme de « budget intégrant l'Égalité » (BIE) ou « budgétisation sensible au genre » (*gender sensi-*

tive budgeting) suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse des effets du genre, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire. L'objectif est de comprendre en quoi la collecte et la distribution des deniers publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes, et de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'Égalité réelle. Cette méthode d'analyse des dépenses et des recettes des budgets publics a été expérimentée sur les deux programmes 131 (« Création ») et 224 (alors « Transmission des savoirs et démocratisation de la Culture »). Cette expérimentation devait fournir des conclusions pour une généralisation envisagée dès le projet de loi de finances 2021, mais la crise sanitaire a repoussé cette échéance et les débats sur la question doivent être repris. A nouveau, dans la perspective d'une mise en œuvre dans le cadre du PLF 2023, le ministère de la Culture s'est porté volontaire pour être expérimentateur.

Au titre de l'action 1, l'enseignement supérieur Culture (ESC) est acteur du renouvellement des formes artistiques et concepteur d'usages et de techniques en matière économique et sociétale.

1. Égalité, parité et lutte contre les discriminations dans l'organisation des écoles

Depuis 2020, les responsables de la prévention des discriminations (RPD) présents dans chaque service et établissement public national du ministère de la Culture ont à charge de nouvelles missions concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents et référentes Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Ceux-ci ont vu leurs missions élargies grâce à une nouvelle lettre de mission, signée par le Ministre, en mars 2020. Afin de les accompagner dans cette nouvelle tâche, les RPD sont formés sur ces sujets et ont accès à un accompagnement psychologique régulier (quatre sessions par an, sur la base du volontariat) assuré par les psychologues de la plateforme AlloDiscrim-AlloSexism.

La procédure d'accréditation des établissements d'enseignement supérieur à délivrer les diplômes nationaux du ministère de la Culture, incombant désormais au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC), permet désormais de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur de la création artistique. Ces principes doivent être intégrés dans les différents documents contractuels conduisant à leur habilitation à délivrer les diplômes (contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques). Dans le cadre de la commission d'études spécialisées « Vie étudiante » du Cneserac, une réflexion est également en cours sur l'élaboration d'un label « Bien-être » attribué aux écoles, parmi les critères duquel figurent la prévention et la lutte contre les discriminations et les violences et sexuelles et discriminatoires. Le CNESERAC a également formulé des recommandations afin d'inciter les écoles de l'enseignement supérieur Culture à candidater aux deux labels Égalité et Diversité.

Parallèlement, le ministère de la Culture poursuit l'harmonisation et la restructuration de la gouvernance des établissements : modification des règlements intérieurs, mixité des équipes et des intervenants extérieurs, parité dans les conseils d'administration, etc. Depuis la feuille de route « Égalité 2018-2022 », enrichie chaque année, le ministère s'engage à atteindre une parité réelle à la tête des établissements publics relevant du ministère de la Culture. Les chiffres sont en lente progression en février 2021, 37% des postes de direction des établissements d'enseignement supérieur Culture étaient occupés par des femmes, contre 31% en 2017. Au sein des trente écoles ayant le statut d'EPN, 49% des postes de direction sont occupés par des femmes. Mais ce pourcentage retombe à 29% s'agissant des écoles EPCC et associatives.

Mi-2021, dix-sept établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture ont d'ores et déjà obtenu le Label « Diversité » délivré par l'AFNOR, et treize d'entre eux ont également obtenu le Label Égalité professionnelle. L'enseignement supérieur Culture, tous domaines et statuts confondus, figure déjà en bonne place dans ce processus de labellisation : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP), l'École nationale supérieure d'architecture (ENSA) de Saint-Etienne, l'École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy ainsi que deux établissements publics dans lesquels se trouvent des écoles (Théâtre national de Strasbourg et Opéra de Paris) détiennent les deux labels Diversité et Égalité. L'ENSA de Versailles et l'Institut national du patrimoine (INP) ont obtenu le label Diversité. Ce chantier de labellisation, accompagné par un cabinet de conseil, a fait l'objet de 18 660 € de dépenses sur l'année 2020 à ce jour. Les dépenses supplémentaires pourraient être de 45 000 € d'ici la fin de l'année. Ainsi, le chantier d'accompagnement au processus de labellisation sur l'année 2020 pourrait représenter un coût global de 63 660 €.

Le ministère de la Culture (administration centrale, ainsi que six directions régionales des affaires culturelles et deux services à compétence nationale) a quant à lui confirmé sa conformité avec les critères de labellisation « Égalité » et « Diversité » lors de l'audit à mi-parcours de ses deux labels, à l'été 2019. En 2020, du fait de la crise sanitaire, plusieurs audits de mi-parcours ont été repoussés, mais de nombreux EP ont néanmoins validé leur audit de mi-parcours.

En octobre 2021, le ministère (administration centrale et services déconcentrés) candidatera au renouvellement des deux labels. Une vingtaine d'établissements publics préparent également leur première ou leur deuxième candidature.

2. La rédaction et la promotion de chartes éthiques dans l'ESC

Le ministère de la Culture impulse, encourage et valorise les initiatives et les plans d'actions mis en place dans les établissements de l'ESC en faveur de l'Égalité et de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels. Le ministère poursuit l'accompagnement des 99 écoles de l'ESC dans l'élaboration d'une charte pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, en y intégrant la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes, comme envers les hommes. Le ministère de la Culture coordonne les travaux et accompagne les écoles dans cette démarche. À ce titre, il a piloté des réunions de travail avec les écoles et proposé un tronc commun servant de cadre de référence, des outils de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Le ministère a aussi coordonné des campagnes d'information et de communication dans ces écoles.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'Égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » donnés, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiants et étudiantes, et de leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées, y compris à rebours des stéréotypes genrés. En particulier, les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière et de les préparer à surmonter les obstacles discriminatoires qui les attendent.

En juin 2021, 45 écoles se sont dotées d'une charte, dont 73 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations. Les écoles du patrimoine ainsi que celles du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ont toutes finalisé leurs chartes éthiques. Dans le secteur de l'architecture et du paysage, 14 établissements ont rédigé une charte, soit les deux-tiers des écoles de cette discipline. 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36 % des écoles relevant de la Direction générale de la création artistique (DGCA) du ministère de la Culture.

Ces chartes d'engagement éthique ont été diffusées au-delà de l'enseignement supérieur Culture, dans des écoles ne dépendant pas directement de la tutelle du ministère de la Culture. Au sein de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) a ainsi été mis en place un groupe de travail sur l'Égalité, piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montañola, groupe qui a notamment adapté aux 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ le tronc commun des chartes Égalité de l'ESC.

De même, un groupe de travail sur l'Égalité dans le jeu vidéo et les expériences numériques, piloté par le CNC depuis début 2019, a adapté ce tronc commun aux écoles privées du secteur, de sorte que plusieurs écoles privées (Rubika, 42) et une école publique (l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques - CNAM-Enjmin) ont adopté une charte d'engagement éthique fin 2019, signée symboliquement en présence du ministre à la Paris Games Week. Cette charte continue d'être diffusée à d'autres écoles. Le groupe de travail a ensuite adapté le document aux entreprises du jeu vidéo et de la création numérique, notamment grâce à l'aide des studios parmi ses membres ; sa signature et son respect est depuis fin 2020 une condition posée à l'adhésion au Syndicat national du jeu vidéo.

3. Lutte et prévention contre les violences et de harcèlement sexuels et sexistes dans les établissements de l'ESC

Le ministère de la Culture dispose depuis janvier 2017 d'une cellule externe d'écoute et de traitement des discriminations se déroulant sur le lieu d'études et de travail, Allodiscrim. Depuis août 2018, la cellule couvre aussi explicitement les cas de violences et de harcèlement sexuels et sexistes (VHSS), avec un possible suivi psychologique. Cette prestation est identifiée sous le nom d'Allodiscrim-Allosexism et fait l'objet d'environ 80 000 € de dépenses chaque année. Ces deux dispositifs, qui bénéficient aux 29 000 agents et agentes relevant du ministère et de ses établissements publics sont depuis lors également accessibles aux 37 000 étudiants et étudiantes des établissements d'enseignement supérieur Culture. Des cartes « mémo » comportant le numéro de la cellule ont été adressées à tous les personnels et étudiants des écoles. La cellule dispense également des formations à la réception de la parole sensible, particulièrement recommandée pour les personnes référentes et les personnels en charge des ressources humaines.

Durant la période particulière de la crise sanitaire, le ministère de la Culture s'est engagé, aux côtés du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et du Haut Conseil à l'Égalité, pour lutter contre la recrudescence des violences conjugales et intrafamiliales aggravées par le confinement. Un avenant au marché avec Allodiscrim-Allosexism prévoit ainsi l'extension de sa prestation de conseil et d'accompagnement juridique et psychologique à ces violences, lorsqu'elles sont perçues dans l'environnement professionnel.

L'ensemble de l'ESC, comme l'administration centrale et les établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, a accès à une formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, organisée grâce à un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux. Les formations ont commencé en octobre 2019 et sont dispensées par une agence de conseil, de formation et de communication experte sur la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Au total, 3 562 stagiaires ont été formés sur ces thèmes en 2019 et 2020. Ce plan de formation a fait l'objet de 122 486 € de dépenses entre octobre 2019 et décembre 2020.

Le plan de formation pour la lutte contre les discriminations a par ailleurs été suivi par 2 144 stagiaires entre 2016 et 2020 pour un total de dépenses de 321 922 €.

Une note signée par le ministre a d'ailleurs été envoyée en juin 2020 aux directions des établissements de l'ESC pour leur rappeler l'existence de ces formations, la possibilité d'y recourir pour les étudiants comme pour le personnel, et leur prise en charge financière par le ministère, quel que soit leur statut. Divers formats sont proposés pour correspondre aux besoins des différents publics (encadrement, personnel enseignant, ressources humaines, responsables de la prévention des discriminations, étudiants, etc.). Les sessions sont organisées directement par les services et établissements, dans leurs locaux, et peuvent être mutualisées entre les structures géographiquement proches, y compris avec les sept autres ministères ayant adhéré à ce même marché. Pour le second semestre 2020, 13 établissements ont passé commande de formations pour un montant total de 37 250 €, pris en charge par le ministère. De janvier à mai 2021, dix écoles ont passé commande pour un total de 16 370 €, la population étudiante formée est estimée à 4420 personnes.

Début 2020, l'ensemble des personnels et de la population étudiante des 99 établissements de l'enseignement supérieur Culture ont été interrogés lors d'un sondage sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein des écoles. Le budget du projet, actualisé en juillet 2020, est de 34 020 € dont 17 280 € pour la conception et diffusion du sondage et 12 960 € pour la restitution de ses résultats. Le ministère de la Culture a reçu à ce titre un soutien financier à hauteur de 9 600 € de la part du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). En deux mois ont été collectées près de 10 000 réponses qui ont permis de dresser un État des lieux général et de comparer les situations. Les résultats viennent accompagner le déploiement des formations dans les écoles, notamment en facilitant la prise de conscience de toutes les populations ; ils ont été présentés en juin 2020 à la direction des écoles ainsi qu'aux représentants des personnels administratifs, des enseignants et des étudiants. Dans les établissements où des situations de violences ont été signalées, des enquêtes internes et éventuellement des signalements au procureur de la République ont été enclenchés.

Il est prévu qu'en 2022, les écoles répondent à une seconde enquête, interrogeant cette fois-ci leur perception des discriminations dans leur ensemble. D'autre part, à la fin de l'année 2020, des questions sur les VHSS ont été incorporées

à l'enquête de perception adressée bisannuellement à l'ensemble des personnels du ministère de la Culture par la Mission de communication interne.

4. Insertion professionnelle des diplômés et diplômées de l'ESC

S'agissant de la parité entre diplômés de l'ESC insérés dans la vie active, l'indicateur de performance 1.1 du programme 224 relatif au taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture permet d'apprécier cette proportion dans le champ du diplôme.

Les données sont collectées au moyen d'une enquête mise en place depuis 2008, conduite trois ans après l'obtention du diplôme, et en étroite collaboration avec l'ensemble des directions générales et des établissements publics concernés. La 11^{ème} édition de l'enquête d'insertion professionnelle en 2019 (DESC11) qui a concerné les diplômés de 2015 fait apparaître les résultats suivants :

Tableau 76 – Taux d'insertion professionnelle des diplômé-e-s 2016 de l'enseignement supérieur Culture en 2020

Unités et %

	Actif-ve	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	93	5	2	762
Hommes (%)	95	3	2	529
Effectif total	1 213	52	26	1 291
Arts plastiques				
Femmes (%)	79	17	4	456
Hommes (%)	79	18	3	246
Effectif total	552	121	29	702
Cinéma				
Femmes (%)	89	11	0	38
Hommes (%)	91	6	3	32
Effectif total	63	6	1	70
Patrimoine				
Femmes (%)	84	13	3	139
Hommes (%)	83	17	0	18
Effectif total	132	21	4	157
Spectacle vivant				
Femmes (%)	96	4	0	208
Hommes (%)	93	6	1	176
Effectif total	362	20	2	384
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	88	9	3	1 603
Hommes (%)	90	8	2	1 001
Effectif total	2 322	220	62	2 604

Champ : diplômé-e-s de l'enseignement supérieur Culture en 2016, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.
Lecture : en janvier 2020, 93 % des femmes et 95 % des hommes ayant été diplômés en 2016 d'une école nationale supérieure d'architecture sont en emploi.

Source : Enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture, Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2021

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnelle satisfaisant aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 90 % et 88 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquent bas (8 % pour les hommes et 9 % pour les femmes).

En matière d'insertion par filière, il convient de noter une insertion à parité des femmes et des hommes dans le milieu des arts plastiques (79 %) et du patrimoine (84 % et 83 %). Les femmes connaissent une insertion légèrement

meilleure que les hommes après avoir suivi une formation en spectacle vivant (96 % contre 93%). C'est le contraire dans le cinéma et l'architecture, et cela inverse la tendance par rapport aux chiffres de 2019.

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2018-2019, le taux de féminisation est le suivant :

Tableau 73 – Part des femmes parmi les étudiant-e-s des écoles de l'enseignement supérieur Culture, 2009-2020

Unités et %

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Nombre d'étudiant-e-s	Nombre d'écoles
	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020	2019-2020
Arts plastiques	64	64	63	64	65	64	64	65	66	66	67	11 320	44
Architecture	55	56	57	56	57	57	57	58	59	58	58	19 720	21
Spectacle vivant	53	53	56	55	49	52	50	48	47	48	49	3 880	33
Patrimoine	80	80	80	81	82	80	80	80	81	79	78	1 820	2
Cinéma, audiovisuel	51	54	54	56	61	58	55	56	51	51	50	290	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	59	59	59	60	60	60	60	60	61	60	61	37 030	102**
Ensemble de l'enseignement supérieur ¹	56	56	56	55	55	55	55	55	55	55	56	2 725 300	

Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.

1. Source : *Repères et références statistiques 2020, DEPS-SI-SIES, 2020*, p. 176.

2. Trois écoles pluridisciplinaires apparaissent à la fois dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques. On comptabilise donc 99 écoles lorsqu'on le prend en compte.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2021

Source : *Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2021, DEPS*

5. Partenariats institutionnels et associatifs pour coordonner les actions en faveur de l'Égalité dans l'enseignement en général

Au-delà du partenariat étroit avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (groupes de travail, campagne de communication commune), le ministère de la Culture développe des actions communes spécifiques avec des établissements du monde universitaire et du monde éducatif en général. Le ministère de la Culture travaille de concert avec la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité (CPED) qui réunit les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, et participe systématiquement aux séminaires de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AF-DESRI), dans un souci de partage des bonnes pratiques et de rapprochement avec les établissements situés sur le même territoire. Depuis la rentrée 2019, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) propose une unité d'enseignement « Genre et travail », accessible à tous, y compris aux personnels et étudiants du ministère de la Culture. Un certificat de spécialisation « Égalité professionnelle et mixité au travail » est également en cours de développement.

La prochaine édition de l'enquête « Conditions de vie des étudiants » de l'Observatoire de la vie étudiante, conduite en 2020, intègre deux questions supplémentaires relatives aux violences sexuelles. À la demande de la mission Diversité-Égalité, les établissements de l'enseignement supérieur Culture entrent bien dans le périmètre de cette enquête.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à la rédaction et à l'alimentation de la Convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, et a fait partie des ministères signataires fin 2019. Cette convention poursuit plusieurs objectifs : piloter la politique d'Égalité au plus près des élèves et de la population étudiante ; former l'ensemble du personnel à l'Égalité ; transmettre aux jeunes une culture de l'Égalité et du respect mutuel ; lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; et s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation. La convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentantes et les représentants des ministères signataires, dont le ministère de la Culture.

Le ministère de la Culture agit également en matière de déconstruction des stéréotypes en soutenant les initiatives, en développant des partenariats et en incitant les professionnels du champ de l'éducation à améliorer leurs pratiques. Le ministère collabore ainsi avec l'association « Les Editeurs d'éducation » (qui réunit les organismes éditeurs de manuels scolaires), avec l'association Passeurs d'images (qui pilote les actions « École et cinéma », « Collège et cinéma » et « Lycéens et apprentis au cinéma »), avec la Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse, avec l'association Lire et faire lire (afin de mettre en place un plan de sensibilisation des coordinations départementales) et avec le réseau Canopé. Lors de la crise sanitaire de 2020, le ministère de la Culture a subventionné la création de parcours thématiques sur le site internet d'AWARE offrant aux élèves de lycée, aux parents, aux enseignants et au grand public des entrées ciblées à travers des mouvements, des époques et des lieux artistiques parmi les fiches biographiques consacrées aux femmes artistes réalisées par l'association. Ces parcours de formation ont été financés à hauteur de 5 000€ de dépenses en CP sur l'année 2020.

Bilan des actions en 2020 et objectifs 2021

- L'élaboration des chartes éthiques dans l'ESC n'a pas évolué en 2020-2021 : moins de la moitié des écoles ont élaboré une charte. Le suivi de la mise en œuvre des dispositifs annoncés dans les chartes doit également être organisé. Cependant, l'extension de ces chartes au-delà de l'ESC (écoles de journalisme, écoles du jeu vidéo et de la création numérique, entreprises du jeu vidéo et de la création numérique) a montré l'importance et l'utilité du sujet. La signature d'une charte inspirée de celle réalisée par le ministère de la Culture conditionne ainsi, depuis la fin 2020, l'entrée au Syndicat national du jeu vidéo.
- Le suivi des nominations à la tête et au sein des équipes d'encadrement et pédagogiques des structures labellisées et des écoles de l'ESC est une vigilance quotidienne.
- Le ministère poursuit le suivi de l'instruction des signalements de violences sexuelles et sexistes dans tous ses fonctionnements internes. L'enquête interne réalisée avec une agence externe dans l'ESC permet d'organiser les enquêtes et les réponses. Cette enquête a mis en avant l'importance de sensibiliser les étudiants et les étudiantes à ces questions. Des représentants des directions du Ministère, des associations étudiantes et des personnels des écoles (directions, référentes) sont associés à la réalisation d'un guide à l'attention de la communauté étudiante, permettant notamment d'identifier ces violences et de faire connaître les bonnes pratiques et outils ministériels à la disposition des usagers, qui sera diffusé en 2021 ; les écoles peuvent également se référer aux « fiches réflexe » sur les situations difficiles, réalisées et diffusées par le service des ressources humaines à l'ensemble des personnels en 2020.
- En 2020-2021, la Direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGCA) a piloté un groupe de travail ayant mené à l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel 2021-2025 en faveur de l'amélioration de la santé des étudiants des ENSA. Un axe de ce plan d'action est dédié à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les inégalités hommes-femmes et les violences sexistes et sexuelles.
- Contribuer au développement de l'enseignement sensible au genre et à la prévention de stéréotypes, notamment dans l'édition jeunesse et les manuels scolaires.

[1] Aux côtés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministère des Affaires sociales et du ministère de la Cohésion des territoires.

P131 CRÉATION

ÉVALUATION DES CRÉDITS

Il n'est pas possible d'individualiser les crédits concourant à la politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 131 « Création » vise à assurer la diversité et le renouvellement de la création, ainsi que sa diffusion auprès des publics les plus larges. La richesse de la création et la capacité du public à y accéder et à y participer constituent l'une des clés de la cohésion de la société et, en son sein, de l'épanouissement de chaque individu.

L'action du ministère de la Culture en matière de soutien à la création repose sur une offre publique aux modalités variées, dans le cadre d'une intervention directe, déléguée, autonome ou partenariale. Le périmètre budgétaire du programme « Création » couvre les interventions du ministère dans les champs du spectacle vivant (action 1), des arts plastiques (action 2), ainsi qu'en faveur du soutien à l'emploi et de la structuration des professions (action 6).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les indicateurs présentés au PAP du programme 131 ne sont pas des indicateurs sexués. Toutefois, la Direction générale de la création artistique (DGCA) s'est engagée dans la démarche ministérielle d'observation et de collecte des données relatives à l'Égalité pour ce qui concerne notamment l'encadrement des établissements culturels de l'État, la nomination des directeurs et la programmation des principales structures de la création.

Depuis plusieurs années, une attention particulière est portée à l'amélioration de la parité femmes-hommes à la tête des principales institutions labellisées implantées sur le territoire. La parité et l'Égalité des chances dans le champ artistique sont des principes désormais inscrits dans la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Dans le cadre des textes d'application de cette dernière, l'objectif de la parité d'accès à la programmation a été intégré dans les cahiers des charges des établissements labellisés de la création artistique.

Des efforts importants ont été réalisés. Ils doivent se poursuivre mais des résultats positifs sont déjà perceptibles : malgré d'importantes disparités entre les disciplines ainsi que dans l'accès aux moyens de production et de diffusion artistiques, les femmes sont, à chaque appel à candidatures, plus nombreuses à se présenter et à accéder aux postes de direction, depuis l'instauration de présélections paritaires dans les nominations.

Bien qu'elle soit encore minoritaire, la part des femmes aux postes de direction des institutions labellisées par le ministère de la Culture progresse de 4 points par rapport à la situation en 2019 (soit 38% de directrices en moyenne en 2021). Ce résultat est en progression lente mais quasi-constante depuis 2013. Il masque également des différences importantes entre labels. La parité s'observe à la direction administrative des orchestres pendant que les chefs d'orchestre restent très majoritairement masculins. La situation est particulièrement défavorable aux femmes dans les centres nationaux de création musicale (13%), les scènes de musiques actuelles (17%) et les centres chorégraphiques nationaux (16%). En revanche, elles sont beaucoup plus nombreuses (77%) que les hommes à la direction des centres de développement chorégraphiques nationaux et plus nombreuses (65%) que les hommes à la tête des FRAC.

Dans les établissements de l'enseignement supérieur Culture, les femmes restent minoritaires aux postes de direction, en particulier dans les écoles de spectacle vivant (33% en 2021).

Les femmes directrices d'institutions labellisées gèrent par ailleurs en moyenne des institutions disposant de budgets plus modestes, même si elles sont au 1^{er} janvier 2018 moins nombreuses (-8 points) à la tête d'institutions dotées d'un budget inférieur à 500 000 euros et plus nombreuses à la tête d'institutions dotées d'un budget supérieur ou égal à 10 M€ (+18 points).

Au sein des opérateurs de l'État dans le champ de la création, le taux de femmes à la tête de ces établissements progresse pour atteindre 30% au 1^{er} janvier 2021 (+15 points par rapport à 2019).

En 2020, les commissions d'attribution d'aides à la création artistique du ministère de la Culture comprennent en moyenne autant de femmes que d'hommes. Si la part des bénéficiaires féminines est variable selon les disciplines (13% des aides à la structuration pour la musique bénéficient à des femmes, contre 57% des aides au projet pour la danse), elle demeure en moyenne inférieure à celle des hommes, tant en nombre d'aides accordées qu'en montant de celles-ci. La parité est respectée dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques au cours de la période 2018-2021.

Si la présence des femmes dans les programmations artistiques du spectacle vivant a progressé en 10 ans (31% en 2018-2019 contre 26% en 2008-2009), elle ne représente encore en moyenne qu'un tiers des programmations. En

termes de programmation des lieux musicaux, sur environ 1 260 représentations d'opéra, 18% seulement sont mises en scène par une femme au cours de la saison 2020-2021. Les créations féminines figurent davantage dans le répertoire destiné au jeune public. Si les femmes sont minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et la composition, elles sont en revanche plus présentes dans les chorégraphies et la mise en scène.

Sur la saison 2020-2021, dans le secteur du spectacle vivant et de la danse, les femmes réalisent en moyenne 38% des représentations programmées, qu'elles interviennent en termes d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction. Les œuvres programmées écrites par une femme sont moins présentes (29%) et c'est dans le domaine de la traduction des œuvres programmées qu'elles sont le plus représentées (44%) ainsi que dans les fonctions de chorégraphe.

Dans la programmation des théâtres nationaux, la part des autrices a progressé mais reste très faible : 26% en 2018-2019, contre 5% dix ans auparavant.

Sur environ 1 300 représentations d'opéra, moins d'une sur cinq est mise en scène par une femme au cours de la saison 2020-2021. Les créations féminines figurent davantage dans le répertoire destiné au jeune public (40%). Les femmes sont très minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et surtout dans la composition.

Dans la programmation d'un échantillon de festivals emblématiques de musique en 2019, les femmes sont très minoritaires, avec 14% de femmes programmées dans les festivals de musiques actuelles, et 22% dans les festivals de musique classique.

Dans les arts plastiques, les acquisitions d'œuvres réalisées par des femmes par le Fonds national d'art contemporain sont stables, à 47% en 2019. Les œuvres de femmes acquises par les fonds régionaux d'art contemporain sont en baisse en 2019 (38% contre 58% en 2018), mais la série est fluctuante et il est difficile d'en dégager une tendance pour la période 2011-2019. La part des artistes femmes exposées dans les fonds régionaux a, quant à elle, augmenté sur la même période : elles représentent un peu moins d'un tiers des œuvres exposées en 2019, contre à peine un quart les années précédentes. Pour les centres d'art, une amélioration s'est dessinée en 2018 et on observe une baisse légère en 2019 avec 38% de femmes exposées. L'observation de quelques grandes expositions au cours de la période 2013-2019 montre que la parité est dépassée parmi les commissaires de ces expositions.

Expérimentation du « budget intégrant l'Égalité »

Le programme 131 a été retenu comme expérimentateur pour tester la mise en place d'un « budget intégrant l'Égalité » depuis le printemps 2018. Un indicateur composite a été créé afin de mesurer les avancées à la fois en matière de soutien à la création – accès aux moyens de production compris – et de diffusion/programmation. Il s'agit non seulement d'obtenir une photographie à un instant précis de la place des femmes dans la programmation des institutions de la création artistique, mais aussi d'en mesurer progressivement l'évolution sur plusieurs années. Il sera dès lors possible de « genrer » les subventions de l'État versées aux opérateurs et labels. Enfin, cet indicateur, qui n'est pas un indicateur de performance au sens de la LOLF, a fait l'objet d'une présentation dans la partie « Présentation stratégique » du PAP 2021.

À cet indicateur seront soumis les structures labellisées, mais aussi les opérateurs sous la tutelle du programme (théâtres nationaux, Opéra national de Paris, Opéra-comique, Cité de la musique-Philharmonie de Paris, Orchestre de Paris, Ensemble intercontemporain, EPPGHV, Cité de la céramique). Un indicateur équivalent devrait également être décliné à l'intention des festivals et des aides à la création.

L'élaboration des indicateurs « Égalité » du programme 131 a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la direction générale de la création artistique, les variables permettant de construire ces indicateurs ont été réunies pour la première fois au printemps 2020. Les items constitutifs de chaque indicateur agrégé sont pondérés de la façon suivante : 50% pour le bloc « soutien à la création » divisé par le nombre d'items proposés et 50% pour le bloc « programmation et diffusion » également divisé par le nombre d'items proposés. A titre d'exemple, les items suivants sont mesurés : la part de budget des co-productions et commandes allouée aux femmes, la proportion de femmes « artistes associées », la proportion de femmes au « générique » d'un spectacle ou encore la proportion de représentation dont la mise en scène est assurée par une femme. Portant sur l'année 2018, une étude statistique de la DGCA datant de juin 2020 a permis de tester pour la première fois la pertinence de ces indicateurs parité auprès de quelques structures labellisées.

Ces données seront collectées par la suite tous les ans mais appréciées sur plusieurs années à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle, la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une

saison à une autre. Sur cette temporalité, la progression demandée est la suivante : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent aujourd'hui moins de 25% de la programmation et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40% de la programmation. Les progressions observées seront soumises à un principe d'éga-conditionnalité comme le préconise le Haut Conseil à l'Égalité.

Une forte volonté politique associée à une importante détermination des professionnels du secteur culturel devrait faciliter la mise en œuvre de ce dispositif de comptage, malgré sa complexité.

Feuille de route relative à l'Égalité femmes/hommes 2019-2022

Le ministère s'est engagé de façon concrète dans la mise en œuvre de la parité avec l'adoption d'une feuille de route sur l'Égalité femmes/hommes débattue au sein du comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication. Une première feuille de route a été adoptée pour l'année 2017 avec l'espoir d'obtenir des avancées. Une circulaire pour la parité dans le secteur de la création a dans ce sens été signée le 8 mars 2017 à destination des DRAC.

Après cette première feuille de route qui a lancé une nouvelle dynamique, le ministère a souhaité amplifier son action en faveur de l'Égalité femmes/hommes avec l'adoption d'une deuxième feuille de route 2018-2022 plus ambitieuse encore, actualisée pour la période 2019-2022, déclinant notamment les priorités définies en la matière au niveau interministériel. Les principaux axes de cette feuille de route sont les suivants :

- Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes dans la formation artistique

Les inégalités constatées dans les pratiques artistiques amateur et dans l'accès aux métiers du domaine artistique sont en effet généralement construites dès l'enfance. Certains instruments, certaines esthétiques, certains métiers sont très genrés : la direction d'orchestre, la composition musicale, les techniques du spectacle ainsi que le jazz et les musiques actuelles dans leur ensemble comportent bien davantage d'hommes, et si les femmes sont présentes, c'est surtout dans la danse ou le chant. Une action très en amont contre les stéréotypes dans l'enseignement artistique initial notamment musical est indispensable.

Elle s'appuie sur les initiatives du Mouvement HF. Plus en aval, le ministère fait partie de groupes de travail réunissant les associations (Syndicat national du spectacle musical et de variété (PRODISS), Fédération des lieux de musiques actuelles (FEDELIMA), Association française des orchestres (AFO), Forces musicales, Grands formats...) et les institutions culturelles de l'univers de la musique, à l'initiative du Centre national de la musique (ex-Centre national de la chanson, des variétés et du jazz - CNV) et de la Direction générale de la création artistique. Le ministère de la Culture soutient dans ce cadre les actions menées par la FEDELIMA. Un programme de mentorat est mis en œuvre par la Fédération, sur un an à partir du printemps 2019 via 12 binômes féminins répartis sur 4 principales fonctions (direction, programmation, métiers techniques, musiciennes). La FEDELIMA prévoit également différents temps de sensibilisation et de formation mais aussi la production de ressources sur l'Égalité femmes-hommes dans les musiques actuelles et notamment d'une plateforme en ligne.

Une remontée des données des conservatoires sera organisée afin de connaître la répartition filles-garçons des effectifs en formation par instrument / spécialité / esthétique, la répartition femmes-hommes dans le corps enseignant par instrument / spécialité / esthétique, et la répartition femmes-hommes dans les postes de direction – cette dernière donnée étant à ce jour la seule suivie par le ministère.

Les référentiels des diplômes menant à l'enseignement en conservatoire ou à la direction de ces établissements seront modifiés pour intégrer l'Égalité entre les femmes et les hommes, y compris pour ce qui concerne les œuvres étudiées. La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sera également traitée dans ce cadre.

- Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique.

En matière de nomination est fixé un objectif national de progression de 10% par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent aujourd'hui moins de 25% des dirigeants, de 5% pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent 25 à 40% des dirigeants actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées, des opérateurs sous tutelle et des festivals subventionnés, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes actuelles mais aussi pour susciter les vocations de demain. Le dispositif de comptage élaboré par la DGCA a été soumis au Conseil national des professions du spectacle (CNPS) et Conseil national des professions des arts visuels (CN-

PAV) pour amendement et validation. Les DRAC utiliseront les outils de contractualisation (conventions pluriannuelles d'objectifs) pour sa mise en œuvre. Les résultats seront soumis au principe d'éga-conditionnalité. Les mêmes objectifs de progression s'appliqueront à l'attribution des aides déconcentrées de l'État aux équipes artistiques dirigées par des femmes : +10% dans les DRAC où elles représentent moins de 25% des montants attribués, +5% dans celles où elles représentent de 25 à 40 % des projets aidés.

Un travail spécifique est mené par ailleurs sur les directions musicales d'orchestres, domaine où la situation est particulièrement préoccupante, puisqu'on ne trouve aucune femme cheffe d'orchestre sur les 12 formations labellisées. La programmation de plusieurs grands établissements nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris) est encore limitée mais marque à cet égard un progrès sensible.

Des données chiffrées complémentaires sont en cours de recueil, en mobilisant l'Association française des orchestres : le nombre de concerts dirigés par des femmes, et au sein de ce chiffre ; le nombre de concerts dirigés par des femmes françaises ou formées en France ; le nombre de femmes dans les candidatures à la direction musicale des orchestres ; la composition des jurys des recrutements selon le genre. Le nombre de jeunes filles formées à la direction d'orchestre dans les conservatoires et les établissements d'enseignement supérieur est analysé sur 10 ans, de même que la répartition femmes-hommes des personnes qui enseignent et interviennent dans ces cursus.

- Mobiliser pleinement les établissements d'enseignement supérieur sur l'Égalité

Les jurys de recrutement et de sortie de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur doivent respecter la parité de leurs membres. Leur présidence sera assurée alternativement par une femme et par un homme.

L'ensemble des écoles qui forment les futurs professionnelles et professionnels de la culture est désormais fortement mobilisé, notamment à travers l'élaboration de chartes éthiques. Le ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentantes et représentants du personnel. 38 écoles se sont aujourd'hui dotées d'une charte, dont 27 établissements publics nationaux sur 40, 6 établissements publics de coopération culturelle sur 32, et 5 associations sur 24.

La démarche se traduira également dans le développement des données sexuées, la recherche d'équité et de transparence dans les processus de recrutement des étudiants, la mise en place de modules de formation sur l'Égalité.

Part des femmes dirigeant des institutions labellisées du programme 131 au 1^{er} janvier 2021

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2021				Au 1 ^{er} janvier 2020				Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018	Au 1 ^{er} janvier 2017
	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des directrices ² (%)	Part des directrices ² (%)	Part des directrices ² (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	16	68	16	19	16	68	16	16	16	11
Centres d'art	52	6	37	57	49	4	37	59	62	64	62
Centres de développement chorégraphique (CDC)	13	0	23	77	12	0	33	67	67	67	58
Centres dramatiques nationaux (CCN) et régionaux (CDR)	38	5	58	37	38	5	66	29	27	22	21
Centres nationaux de création musicale (CNM)	8	13	75	13	8	13	75	13	13	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	13	8	54	38	14	7	57	36	36	29	29
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	23	4	31	65	23	0	35	65	65	65	60
Opéras ³	5	0	80	20	5	0	80	20	40	40	17
Orchestres	14	0	50	50	13	0	46	54	65	32	38
Pôles nationaux des arts du cirque (PNAC)	13	8	54	38	13	8	62	31	33	33	33
Scènes de musiques actuelles (SMA)	89	3	80	17	88	5	81	15	13	12	12
Scènes nationales	76	0	67	33	74	1	64	34	30	30	28
Total	363	5	56	38	356	4	61	34	34	31	29

- Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.
- Part de directrices hors équipes mixtes.
- Il n'y a plus que cinq opéras nationaux, ce qui explique la rupture de série avec 2017.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2021

Part des femmes dirigeant des institutions labellisées de création et de diffusion artistique du programme 131 selon le budget de l'établissement, 2016-2018

Unités et %

Budget 2016-2017	Au 1 ^{er} janvier 2018				Au 1 ^{er} janvier 2017 (sur le budget 2015/2016)	Au 1 ^{er} janvier 2016 (sur le budget 2014/2015)
	Nombre de structures	Mixte (%)	Hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Inférieur à 500 000 €	55	2	55	45	53	54
Entre 500 000 et 1 000 000 €	76	3	68	31	25	27
Entre 1 000 000 et 2 000 000 €	84	6	61	34	32	30
Entre 2 000 000 et 5 000 000 €	110	2	75	25	24	15
Entre 5 000 000 et 10 000 000 €	29	3	83	17	20	19
Supérieur ou égal à 10 000 000 €	15	0	60	40	22	5
Total	369	3	66	30	29	26

* Structures labellisées dans le cadre du programme Création artistique (programme 131) hors structures nationales : fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), centres d'art, centres de développement chorégraphique (CDC), scènes nationales, centres chorégraphiques nationaux (CCN), orchestres, scènes de musiques actuelles, pôles cirques, centres dramatiques nationaux (CCN) et régionaux (CDR), opéras, centres nationaux de création musicale, centres nationaux des arts de la rue.

Note : les données au 1^{er} janvier 2016 étaient calculées en prenant en compte la direction artistique des orchestres (où il n'y avait aucune femme), les données pour le 1^{er} janvier 2017 prennent en compte les directeur(rice)s généraux des orchestres. Cette modification explique l'augmentation de la part des femmes dans la catégorie « supérieur ou égal à 10 millions d'euros ».

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2021

Aides à la création artistique accordées par le ministère de la Culture, 2020

Unités, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes/total H+F ¹ (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes/total H+F ¹ (%)
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	89	45	80	30	229	27
Aide à l'écriture dramatique	22	50	50	49	790	46
Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques						
Aides déconcentrées pour la danse	156	56	283	46	8 571	46
Aide au projet			120	55	1 229	54
Aide à la structuration			90	45	2 255	42
Conventionnement			70	36	5 061	45
Aides déconcentrées pour la musique	217	45	362	21	14 340	17
Aide au projet			134	34	1 209	36
Aide à la structuration			112	13	2 955	12
Conventionnement			115	14	9 771	17
Aides déconcentrées pour le théâtre	249	50	609	40	25 797	28
Aide au projet			272	52	3 198	53
Conventionnement			304	30	21 768	24
Total des aides déconcentrées pour le spectacle vivant	679²	49	1 254	36	48 708	28

1. La part des femmes recevant des aides déconcentrées est calculée à partir du sexe du directeur artistique en excluant du pourcentage les duos et collectifs mixtes qui représentent de 7 à 16 % des aides allouées selon les disciplines.
 2. Ce total inclut les experts des commissions pluridisciplinaires en Outre-Mer qui examinent les aides pour les 3 disciplines.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2021

Part des femmes dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques, 2016 - 2021

Unités et %

	De juillet 2018 à juillet 2021			Au 1 ^{er} janvier 2017	En 2016
	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Commissions d'acquisition					
Collège « Arts plastiques »	4	4	50	63	63
Collège « Photographie et images »	4	4	50	50	50
Collège « Arts décoratifs, design, métiers d'art »	4	4	50	50	50
Commissions de soutien à la création					
Soutien à une recherche/production artistique	4	4	50	50	50
Soutien à la photographie documentaire contemporaine	N/A	N/A	50	50	50
Soutien à la recherche en restauration et conservation d'œuvres d'art contemporain	2	2	50	75	75
Soutien à la recherche en théorie et critique d'art	4	4	50	50	50
Soutien à l'édition imprimée/numérique	4	4	50	50	50
Soutien à la première exposition/publication	3	2	60	63	62
Soutien pour une participation à une foire à l'étranger	2	2	50	50	50
Soutien pour l'avance remboursable dans la production d'une œuvre originale	2	2	50	50	50
Soutien aux maisons de production	4	4	50	63	50
Total	37	36	51	55	53

Source : Centre national des arts plastiques, Ministère de la Culture, Secrétariat général, cncs, 2021

Part des femmes dans la programmation des équipements culturels de spectacle vivant labellisés du programme 131

En %

	2018-2019	2008-2009
Ensemble des structures	31	26
Opéras	11	7
Centres de développement chorégraphique nationaux	44	///
Scènes conventionnées	33	30
Scènes nationales	31	26
Pôles nationaux du cirque	33	28
Centres dramatiques nationaux	33	25
Théâtres nationaux	34	22

Note : le label Centre de développement chorégraphique national fait suite aux Entretiens de Valois en 2009.

Source : Ministère de la Culture, DGCA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2021

P111 AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La nomenclature par destination du Programme 111 ne permet pas d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont les dispositions d'application sont définies par les décrets n° 2019-15 du 8 janvier 2019, n° 2019-382 du 29 avril 2019 et n° 2021-265 du 10 mars 2021, prévoit l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer et publier les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre du dispositif a été échelonnée dans le temps en fonction de la taille des entreprises : les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index dès le 1er mars 2019, celles de 251 à 999 salariés l'ont été au 1er septembre 2019 et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

L'analyse détaillée des résultats obtenus en 2021 a permis de démontrer l'efficacité de ce dispositif. En effet, les entreprises respectent davantage leurs obligations en matière d'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, deux ans seulement après la première publication de l'Index.

Ainsi, le taux de répondants s'est nettement amélioré, passant de 59% en 2020 à 70% au 1er mars 2021 et atteignant 86% au 30 juin 2021. Si la note moyenne a augmenté d'un point par rapport à 2020 pour s'établir à 85 sur 100, seules 2% des entreprises ont obtenu la note maximale de 100, démontrant encore une marge de progression pour atteindre l'Égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, parmi les entreprises de plus de 250 salariés, 12,5% ont progressé constamment depuis trois ans et, à l'inverse, 5% ont régressé constamment depuis 2019. En revanche, parmi les cinq indicateurs constitutifs de l'Index, deux peinent à s'améliorer :

- l'indicateur relatif au retour de congé de maternité : près de 13% ont obtenu 0 à cet indicateur et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi du 23 mars 2006 qui oblige les entreprises à verser aux salariées concernées un rattrapage salarial ;
- l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations : un quart seulement des entreprises respecte une parité ou une quasi-parité parmi leurs dix salariés les mieux rémunérés. Quatre entreprises sur dix de mille salariés ou plus comptent moins de deux femmes parmi ces dix plus hautes rémunérations.

En 2021, le dispositif d'accompagnement des entreprises, en particulier celles de plus petites tailles, mis en place par le ministère chargé du travail dès 2019, s'est poursuivi jusqu'en fin avril. Ainsi, plusieurs dispositifs et outils d'aide à l'application des obligations liées à l'Index ont été mis en œuvre et certains perdurent :

- Une foire aux questions en ligne, permettant de répondre aux interrogations des employeurs les plus fréquentes et de les aider à résoudre les éventuelles difficultés d'application de leurs nouvelles obligations ;
- Un simulateur accompagné d'un module de déclaration en ligne, permettant aux entreprises de calculer et de déclarer leur Index de façon simple et rapide, tout en profitant d'un module d'aide sur les détails du calcul ;
- Des référents « Égalité professionnelle » désignés dans les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction ;
- Des chefs d'entreprises nommés ambassadeurs de l'Égalité professionnelle, dont la mission consiste à porter le sujet de l'Égalité professionnelle auprès de leurs pairs et de diffuser des bonnes pratiques en la matière ;
- Des stages de formation, qui ont pris fin en avril 2021 ;
- Un module d'auto-formation en ligne, afin d'aider les entreprises à calculer leurs indicateurs et à définir des mesures de correction adéquates et pertinentes.

En parallèle, les éditeurs de logiciels de paie ont poursuivi, en 2021, leurs travaux d'automatisation du calcul de l'Index en lien avec la direction du numérique des ministères sociaux.

Le coût de ce dispositif d'accompagnement des entreprises pour la mise en place de l'Index de l'Égalité femmes-hommes, lancé en fin d'année 2019, s'élève à 1,8 M€ en AE et CP. Au 30 avril 2021, plus de 1700 entreprises, soit plus de 2150 stagiaires, avaient été formées et près de 2800 s'étaient inscrites au MOOC.

Par ailleurs, les DREETS jouent pleinement leur rôle d'appui, de conseil mais aussi de contrôle et de sanction, pour accompagner les entreprises dans cette démarche qui constitue une priorité du gouvernement.

Le programme « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre actions :

- la santé et sécurité au travail ;
- la qualité et l'effectivité du droit ;
- le dialogue social et la démocratie sociale ;
- la lutte contre le travail illégal.

Sa responsabilité incombe au directeur général du travail qui s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail, les services déconcentrés (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités – DREETS), ainsi que sur les opérateurs du programme (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – ANSES, et Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – ANACT).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La contribution du programme à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'intègre principalement dans les actions « Qualité et effectivité du droit » et « Dialogue social et démocratie sociale ».

Le législateur a ainsi fait de la négociation collective le levier central de la prise en compte des problématiques de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. présentation de l'objectif 12).

La contribution du programme à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes se traduit donc d'abord par des **actions d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs de la négociation collective**.

Ainsi, lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'Égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par la direction générale du travail, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires que la négociation n'est pas achevée dès lors que les mesures proposées au niveau de la branche n'ont pas fait l'objet de transmission et d'examen préalable d'éléments quantitatifs ou qualitatifs de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de parvenir à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que ses décrets d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019, n° 2019-382 du 29 avril 2019 et n° 2021-265 du 10 mars 2021 ont soumis en outre les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'Égalité professionnelle. Ce nouveau cadre juridique permet aux entreprises de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en identifiant les leviers sur lesquels agir pour mettre fin à ces écarts dans un délai maximum de trois ans.

Un dispositif complet d'accompagnement des entreprises a par ailleurs été mis en place dès 2019. Un simulateur de calcul accompagné d'un module de déclaration en ligne de l'Index et une foire aux questions ont été mis à disposition sur le site du ministère chargé du Travail. Un groupe de travail dédié au suivi de la mise en œuvre de l'Index a été constitué avec les principaux éditeurs de logiciels de paie afin de proposer aux entreprises des solutions simplifiées de calcul de leur Index.

Par ailleurs, des outils d'accompagnement à destination des petites et moyennes entreprises ont été spécifiquement prévus afin de les aider dans le calcul et la déclaration de leur Index, ainsi que dans l'élaboration de mesures correctives. Plus de 120 référents « Égalité professionnelle » ont ainsi été nommés dans chaque DREETS et des réunions d'information ont été organisées afin de répondre aux questions des entreprises concernant le calcul de l'Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction. Ont également été mis en place des ateliers en présentiel et des classes virtuelles ainsi qu'un module d'auto-formation en ligne afin d'accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et la définition de mesures de correction le cas échéant. Par ailleurs, une vingtaine de chefs de petites et moyennes entreprises ont été nommés ambassadeurs de l'Égalité professionnelle afin de porter le sujet de l'Égalité professionnelle auprès de leurs pairs et de diffuser des bonnes pratiques en la matière. Enfin, une assistance téléphonique a été mise en place afin de permettre aux chefs d'entreprises et aux personnels chargés de calculer l'Index de poser des questions sur le calcul ou la déclaration de l'Index. Les problématiques liées à l'Égalité professionnelle et salariale sont par ailleurs régulièrement abordées lors des réunions d'information et de formation des présidents des commissions mixtes paritaires.

L'Égalité professionnelle constitue **l'un des quatre axes prioritaires d'action du système d'inspection du travail**. Chaque DREETS doit se doter d'un plan régional d'action. Ce plan prévoit notamment des actions d'accompagnement et de pédagogie à destination des entreprises et des partenaires sociaux, un renforcement du contrôle avec un ciblage des entreprises, ajusté à la situation régionale, ainsi que le renforcement des mises en demeure et sanctions, avec comme objectif une augmentation du taux de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action, et le respect de la nouvelle réglementation relative à l'Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit, à terme, de s'assurer du respect de l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération puis du rattrapage effectif des écarts constatés d'ici 2022. L'accent est également mis sur la formation initiale et continue des agents de contrôle sur ces questions. Le ministère chargé du Travail et ses services déconcentrés, les DREETS, ont largement mobilisé les différents canaux de communication autour de cette priorité afin d'informer, de sensibiliser les acteurs économiques sur le sujet.

L'Égalité professionnelle est souvent abordée sous l'angle des discriminations dans l'emploi. Pourtant, **les inégalités entre les femmes et les hommes concernent aussi les situations et les conditions de travail**. L'exposition des femmes à l'usure psychique et physique n'est pas moins importante que pour les hommes, mais elle est souvent moins visible et donc moins prise en compte, avec des conséquences sur la santé au travail des femmes et sur l'activité de l'entreprise (absentéisme turn-over, baisse de performance, etc...). L'intervention de l'Anact, tournée vers l'amélioration du dialogue social et l'amélioration des conditions de travail, vise à mettre en lumière ces enjeux et favoriser la prise en compte de ces difficultés.

Ainsi, **le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2018-2021 entre l'ANACT et l'État**, adopté en juin 2018, comporte un objectif prioritaire visant à inscrire l'Égalité professionnelle dans les réflexions et actions menées par l'agence sur l'organisation du travail et les conditions de travail. Le COP prévoit ainsi la poursuite, par l'agence, des travaux engagés durant le premier COP 2014-2017 pour aider les entreprises à déployer une approche plus intégrée de l'Égalité professionnelle dans le cadre de la négociation collective, de la prévention des risques professionnels, et à l'occasion de tout projet de transformation organisationnelle. Par ailleurs, les discussions concernant l'élaboration du prochain COP 2022-2025 sont en cours. L'Égalité professionnelle sera à nouveau une des thématiques prioritaires.

L'ANACT mène aussi des actions à caractère expérimental en ciblant des types d'organisation présentant des déséquilibres d'accès à la qualité de vie au travail pour les hommes et les femmes. Elle produit des outils de sensibilisation ciblés pour les chefs de projet généralistes et les managers et diffuse des méthodes opérationnelles pour qu'ils soient en mesure d'évaluer en amont et chemin faisant les impacts différenciés d'une nouvelle organisation sur les populations au travail, ainsi que sur la performance globale. Ces travaux sont conduits prioritairement dans les secteurs qui

concentrent les problématiques d'absence de mixité et/ou d'expositions différenciées (transport, santé, nettoyage, sécurité, services à la personne, agro-alimentaire...). Ainsi, à titre d'exemple, l'ANACT s'investit en :

- formant et accompagnant les acteurs du dialogue social dans la négociation collective Égalité professionnelle, Rémunération, Qualité de vie au travail ;
- développant des outils et méthodes pour intégrer dans les démarches de prévention des risques les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- accompagnant à titre expérimental des entreprises à l'occasion de leurs projets de transformation organisationnelle ou numérique.

P205 AFFAIRES MARITIMES

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible à ce stade d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 205 « Affaires maritimes » porte les crédits budgétaires qui financent l'action maritime de l'État dans ses différentes dimensions : sécurité maritime, protection de l'environnement, formation des gens de mer, soutien au pavillon français, etc.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'Égalité entre les femmes et les hommes est un sujet de plus en plus pris en compte au sein des affaires maritimes. En effet, le Grenelle de la mer en 2009 a été un grand moment d'ouverture du sujet de la mer au-delà du cercle des marins et des activités traditionnellement qualifiées de maritimes. Il a eu un effet sur la féminisation d'un ensemble de parties prenantes notamment au sein des associations de protection de la nature ou d'usagers, parmi les scientifiques ou dans les syndicats. La société civile concernée par la mer s'en est trouvée élargie et l'implication des femmes accrue.

En 2018, dans le secteur du maritime (périmètre Cluster maritime), le taux de féminisation était de 21%, ce qui représente une évolution importante le secteur partant d'un taux proche de zéro. Dans les lycées professionnels maritimes et aquacoles, la mixité est encore faible : elle varie de 0,8% à 9,4 % selon les établissements. Pourtant ce panorama change, signe d'une dynamique nouvelle : les femmes marins ou à des postes de navigant sont plus jeunes que les hommes, et plus nombreuses à avoir moins de 30 ans. Si les femmes ne sont que 6% dans la pêche maritime, elles représentent près de 38% du personnel travaillant en aquaculture, et entre 40 et 60% dans les activités de production.

A l'École nationale supérieure maritime, les femmes représentent 8% des élèves. Il est à noter qu'à ce stade, les femmes s'engageant dans cette voie connaissent encore des écarts de rémunération avec les hommes au cours de leur carrière – même s'ils se résorbent –, sont confrontées à des stéréotypes tenaces.

Le taux de féminisation du corps des administrateur-administratrices des affaires maritimes, qui constitue un corps d'officiers de carrière de la Marine nationale administré et géré par le ministère chargé de la mer, progresse très nettement, puisqu'il est passé de 11% en 2013, à 24% en 2018 puis 33% en 2021, ce qui témoigne de l'attention particulière portée par le pôle ministériel pour augmenter la féminisation dans les emplois supérieurs et atteindre les objectifs légaux.

A l'École nationale de sécurité et d'administration de la Mer, au titre de la formation initiale, 48% des stagiaires sont des femmes, 60% des stages étant des stages en services, des stages pratiques ou des stages embarqués ; au titre de la formation continue, les femmes représentent un tiers des stagiaires.

Pourtant, au sein du ministère de la Mer, les métiers maritimes ne comptent que 6,7% de femmes en 2021. En 2018, sur les 37 emplois fonctionnels en services déconcentrés liés au monde maritime au sens strict (21 emplois de délégués à la mer et au littoral en DDTM, 8 emplois de DIRM/DIRM adjoint, 8 DM/DM adjoints), 3 seulement étaient occupés par des femmes (2 DML et 1 DM adjointe).

La méconnaissance des activités maritimes, ainsi que le poids des traditions socioculturelles qui animent les métiers de la mer ont donc laissé peu de place aux femmes, mais il est à noter que cette situation évolue. Les métiers liés à la mer se développent également dans des champs moins traditionnels qui ne sont pas soumis aux mêmes déterminants culturels, en particulier dans le domaine industriel avec les énergies marines renouvelables, dans la gestion des milieux naturels ou encore dans le tourisme et les loisirs, et mobilisent également de nouvelles compétences (numérique, communication, etc.).

L'enjeu aujourd'hui est de déconstruire les préjugés sexistes attachés aux métiers de la mer, et de valoriser ces filières auprès des plus jeunes, notamment des filles.

Par exemple, en 2018, l'association « Elles bougent » a lancé une opération permettant à 500 collégiennes de découvrir, en région, les métiers de l'économie maritime.

En outre, les opérations « Les Elles de l'Océan » organisées en juin 2018, juin 2020 et juin 2021 par l'association Elles Bougent et le Cluster maritime français, sous le haut patronage du ministère de la Transition écologique, puis du ministère de la Mer, ont pour objectif de donner plus de visibilité aux métiers de la mer, en regroupant les témoignages de femmes sur leur carrière dans l'univers de la mer et des océans, afin de promouvoir la place des femmes dans la filière maritime et sensibiliser les jeunes filles aux opportunités de carrière dans ces métiers.

P138 EMPLOI OUTRE-MER

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P138 – Emploi outre-mer	365 411	365 411	365 411	365 411		

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le maintien et la création d'emplois ainsi que l'amélioration de l'employabilité des populations ultramarines constituent une priorité du Gouvernement dans les outre-mer.

Taux de chômage (%)	Ensemble		Hommes		Femmes		Ecart Femmes/Hommes (2019)	Ecart Femmes/Hommes (2020)
	2019	2020	2019	2020	2019	2020		
France métropolitaine	8	8	8	8	8	8	0	0
Gadeloupe	21	17	19	16	22	19	3	3
Guyane	19	16	19	13	20	20	1	7
La Réunion	21	17	21	18	22	17	1	-1
Martinique	15	12	17	12	13	13	-4	1
Mayotte	30	28	26	ND	35	ND	9	ND

Source : Insee

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes, à l'exception de La Réunion (17% contre 18% pour les hommes en 2020).

L'État poursuit néanmoins son effort en faveur d'une politique équilibrée de développement économique et social des territoires d'outre-mer dans une perspective de réduction des écarts constatés avec l'Hexagone. Deux objectifs majeurs sont ainsi assignés au programme 138 :

1. la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand ;
2. la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées.

Ainsi, le ministère des outre-mer mène une politique ciblée à travers la mise en place de contrats aidés et d'actions de formation qualifiantes, notamment en direction des femmes. Certaines formations n'étant pas dispensées dans les territoires d'origine, les jeunes ultramarins qui souhaitent y accéder pour améliorer leur employabilité peuvent séjourner en métropole, dans l'Union européenne ou à l'étranger.

A ce titre, l'Agence de l'outre-mer pour la Mobilité (LADOM), unique opérateur du ministère des outre-mer, a pour mission première d'accompagner la montée en qualification professionnelle pour favoriser l'inclusion dans l'emploi des ultramarins. A ce titre, elle facilite, organise et accompagne des projets de formation qualifiante en mobilité dans une perspective d'intégration du marché du travail au profit des ultramarins.

La formation professionnelle en mobilité est ainsi un vecteur important d'intégration des femmes dans les collectivités et départements d'outre-mer. LADOM participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP). Ce passeport regroupe une allocation d'installation, une allocation mensuelle et la prise en charge des frais pédagogiques. En 2020, 49,9 % des mesures de PMFP tous territoires confondus étaient des femmes, soit en hausse de 1,6 % par rapport à l'exercice 2019. Malgré cette relative parité, il existe des disparités fortes entre territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	145	51,79%	135	48,21%	280
Guyane	48	46,15%	56	53,85%	104
Martinique	138	44,09%	175	55,91%	313
La Réunion	166	47,03%	187	52,97%	353
Mayotte	174	62,14%	106	37,86%	280
Nouvelle-Calédonie	9	42,86%	12	57,14%	21
Wallis-et-Futuna	1	50,00%	1	50,00%	2
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	25,00%	3	75,00%	4
Polynésie	1	9,09%	10	90,91%	11
Total	683	49,93%	685	50,07%	1 368

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2020

Il existe également des dispositifs situés dans le Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna), qui se décomposent en :

- contrats aidés sous la forme :

- de chantiers de développement local (CDL) en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna,
- de jeunes stagiaires du développement (JSD) en Nouvelle-Calédonie ;

- formations de cadres locaux sous la forme :

- de cadres avenir et de bourses en Nouvelle-Calédonie, et le programme MBA (master of business Administration) de Nouvelle-Calédonie, de Cadres à Wallis-et-Futuna et à Mayotte.

Autre outil d'inclusion et de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi et résidant dans les outre-mer (dont 30% de femmes en 2020). Sa mission prioritaire vise à développer et à renforcer l'employabilité d'environ 6 000 jeunes volontaires par an en leur faisant acquérir des compétences professionnelles et compétences sociales tout en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet, en régime d'internat. Ainsi, le SMA assure la délicate adéquation entre l'accomplissement personnel des jeunes volontaires et les besoins des entreprises d'outre-mer et de l'Hexagone.

Dans le cadre du doublement des places offertes décidé en 2010, avec l'objectif d'accueillir 6 000 bénéficiaires, le SMA a renforcé la féminisation de son recrutement en créant de nouvelles formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, bien que toutes les filières leur soient ouvertes. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2020 sont proches de ceux de l'ensemble des volontaires qui eux atteignent 76%.

D'un point de vue méthodologique, par rapport aux gestions précédentes, le SMA a fait évoluer sa notion de bénéficiaire en comptabilisant chaque volontaire dès son entrée dans le dispositif. Par ailleurs, l'adoption d'un nouveau système d'information, LAGON, permet d'affiner le suivi des indicateurs. Ainsi, le tableau des indicateurs lié à la féminisation évolue à partir de 2015 comme suit :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% Volontaires stagiaires féminines incorporées	24,8%	25,2%	24,4%						
% Volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle	24,5%	25,3%	24,2%						
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires				26,1%	27%	28%	30%	30%	30%
Objectif cible du SMA	25,0%	28,0%	29,0%	26,0%	27%	28%	29%	30%	30%
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	25,4%	25,1%	26,3%	26,1%	25,34%	24,9%	27,35%	24,9%	24,9%
Taux d'insertion des volontaires féminines				74,42%	75,15%	74,8%	75,42%	79,1%	79,1%

Source: SMA

CAPI : Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion

P304 INCLUSION SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes					22 311 000	22 311 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » et s'articule autour de huit actions qui permettent de financer :

- Les dépenses permettant la mise en œuvre de la prime d'activité et d'autres dispositifs concourant à la lutte contre la pauvreté (Action 11) ;
- Les expérimentations œuvrant pour des pratiques innovantes (Action 13) ;
- Les crédits d'aide alimentaire (Action 14) ;

- Les actions relatives à la qualification en travail social (Action 15) ;
- La protection juridique des majeurs (Action 16) ;
- La protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (Action 17) ;
- L'aide à la réinsertion familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine – ARFS (Action 18) ;
- La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (action 19)

A compter de 2022, une nouvelle action est créée « action 21 : « Allocations et dépenses d'aide sociale » destinée à financer notamment les prestations d'aide sociale à destination des personnes sans domicile fixe âgées ou en situation de handicap.

Le dispositif de la prime d'activité (action 11)

La prime d'activité, instaurée par le Titre IV de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, remplace la prime pour l'emploi (PPE) et le volet « activité » du RSA depuis le 1^{er} janvier 2016. Cette nouvelle réforme poursuit une double ambition :

- Encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible, avec une prime mensuelle, dont le montant est étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Comme le RSA activité qui la précédait, la prime d'activité se déclenche dès le premier euro de revenu d'activité ;
- Ouvrir ce droit nouveau aux jeunes actifs dès 18 ans, qui s'insèrent souvent dans l'emploi dans le cadre de contrats précaires et/ou à temps partiel, avec des rémunérations modestes. Les jeunes travailleurs bénéficient sans condition de l'intégralité de la prime d'activité.

La prime d'activité est une prestation sociale financée par l'État et versée, sous conditions de ressources du foyer, par les Caisses d'allocations familiales et les caisses de la Mutualité sociale agricole, aux personnes en activité professionnelle (à temps plein ou partiel), qu'elles soient salariées ou qu'elles exercent une activité indépendante. Son barème comporte une part individuelle, calculée en fonction du seul niveau de revenus d'activité des travailleurs du foyer, et une part prenant en compte la composition et les ressources de la famille. Les jeunes actifs majeurs y sont éligibles selon le droit commun. Les étudiants, stagiaires et apprentis qui travaillent peuvent en bénéficier, à condition qu'ils justifient d'un revenu professionnel minimum, équivalent à 0,78 SMIC net.

La prime d'activité est caractérisée par des démarches simplifiées et entièrement dématérialisées. Un simulateur en ligne est disponible sur le site www.caf.fr et permet aux personnes de tester rapidement leur éligibilité et de formuler, le cas échéant, une demande en ligne. En décembre 2016, 59 % des adultes bénéficiaires de la prime d'activité relevant du régime général sont des femmes.

En termes de composition familiale, les parents isolés avec enfant(s) sont également surreprésentés parmi les foyers bénéficiaires de la prime d'activité : ils sont 22 %, dont 21 % de mères célibataires avec enfant(s). Un tiers de ces mères bénéficie de la majoration pour isolement.

La prime d'activité a été fortement revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2019 dans le cadre des mesures d'urgence économiques et sociales. Le décret n°2018-1197 du 21 décembre 2018 a augmenté de 90 euros le montant maximal de la bonification individuelle de la prime d'activité et porté le niveau de revenu auquel ce montant est perçu à 1 SMIC, contre 0,8 SMIC auparavant. Cette réforme a eu pour effet d'augmenter les montants moyens de prime d'activité versés mais également d'ouvrir le bénéfice de la prime d'activité à de nombreux foyers qui y deviennent éligibles. Couplée à la hausse du SMIC, elle a permis d'offrir un gain de pouvoir d'achat atteignant jusqu'à 100 euros pour un travailleur rémunéré au SMIC.

Le nombre de foyers allocataires de la prime d'activité s'est ainsi élevé, en mars 2019, à 4,1 millions, soit une hausse de près de 52% en un an. Il est de 4,41 millions en septembre 2020. En tenant compte des conjoints, enfants et autres personnes à charge, la prime d'activité concerne 8,71 millions de personnes.

Conformément à l'article 4 de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, un rapport d'évaluation a été transmis au Parlement en septembre 2019, pour analyser les effets de cette réforme de soutien au pouvoir d'achat des travailleurs. Le bilan apparaît très positif : la revalorisation de la prime d'activité a contribué à la diminution du taux de pauvreté monétaire de 0,5 point et a permis à un public plus large de travailleurs de bénéficier de la prime d'activité.

Ainsi, en mars 2019, le nombre de foyers allocataires supplémentaires liés à la réforme était estimé à 1,25 million. En 2020, la revalorisation de 2019 a continué à produire ses effets.

La tendance continue à la hausse du nombre de bénéficiaires, observée depuis la création de la prime d'activité, a légèrement ralenti en 2020 du fait de la crise sanitaire qui a conduit à un recours important à l'activité partielle et entraîné des difficultés sur le marché de l'emploi.

Focus sur les mesures exceptionnelles pour les prestations sociales prises dans le cadre de la crise sanitaire causée par l'épidémie de COVID-19.

L'ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020 a prévu des mesures assurant la prolongation des droits aux minima sociaux. Ainsi les bénéficiaires de l'AAH et de l'AEEH dont les droits n'ont pu être renouvelés avant le 12 mars ont vu leurs droits prolongés pendant six mois à compter de cette date. Ceux dont les droits ont expiré entre le 12 mars et le 31 juillet ont également bénéficié d'une prolongation de leur droit pendant cette même durée.

Par ailleurs, les bénéficiaires du RSA et de l'AAH dans l'incapacité de renouveler auprès de leur CAF ou de leur caisse de MSA, leur déclaration trimestrielle de ressources, nécessaire au maintien de leur allocation, ont vu le versement de leur prestation automatiquement renouvelé. Ce mécanisme a été mis en place à compter du 12 mars pour une durée de six mois.

Enfin, les personnes inscrites dans un parcours de sortie de la prostitution et les bénéficiaires de l'AFIS dont les parcours et les droits ont expirés pendant les périodes d'État d'urgence sanitaire ont bénéficié d'une prolongation de ces derniers pour une durée de six mois.

Parallèlement à ce dispositif, deux aides exceptionnelles de solidarité ont été versées en mai puis en novembre 2020 en faveur des foyers les plus modestes. 150 € ont été versés aux foyers allocataires du RSA, du RSO, de l'ASS, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite, auxquels se sont ajoutés 100 € par enfant à charge pour ces mêmes foyers, ainsi que pour ceux bénéficiant des APL. Les jeunes allocataires des APL non étudiants avaient par ailleurs bénéficié d'une aide distincte de 200 € versée en juin 2020. L'aide exceptionnelle de solidarité de novembre 2020 a été étendue à ces jeunes ainsi qu'aux bénéficiaires de l'AFIS. Au total, chacune des aides a été versée à plus de 4,7M de foyers (jeunes compris) et a couvert 5,4 millions d'enfants. Leur coût global est estimé à plus de 2Md€.

Les actions relatives à la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (Action 19)

Depuis 2019, la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté est mise en œuvre. Une action spécifique, l'action n° 19, a été créée en LFI 2019 au sein du programme 304 pour mettre en œuvre les engagements de la stratégie relevant de ce programme. En 2019, les crédits de l'action 19 s'élevaient à 154 M€.

En 2020, ils ont été portés à 219 M€ et atteindront plus de 252,6 M€ en 2021. Ces crédits sont majoritairement fléchés vers la contractualisation: 175 M€ en 2020, 199 M€ prévus pour 2021. En 2020, la contractualisation s'étendra aux métropoles et aux conseils régionaux volontaires sur un périmètre défini en fonction de leurs domaines de compétence.

Pour la mise en œuvre territoriale de la Stratégie, dix-huit commissaires à la lutte contre la pauvreté ont été nommés et placés auprès des préfets de région. En place depuis septembre 2019, leur création a été sanctuarisée par un décret du 24 janvier 2020. Ils assurent « la coordination régionale et le pilotage interministériel de la politique de prévention et de lutte contre la pauvreté, en mobilisant l'ensemble des administrations concernées par les politiques publiques qui y concourent ». L'action des commissaires est coordonnée par la délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté. Des crédits leurs sont confiés afin de financer des projets locaux emblématiques.

La contractualisation porte sur un nombre limité d'objectifs qui en constituent le socle, adossés à des indicateurs de réalisation et de résultat ainsi que sur des actions consacrées à des initiatives portées par les départements et s'inscrivant dans les axes de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté avec pour objectifs principaux.

Les départements peuvent ainsi financer des actions en faveur de l'Égalité à l'image d'une initiative du département de la Loire qui a réalisé une action portant sur l'accueil des familles vulnérables dans les structures d'accueil collectif. Il s'agit d'une expérimentation qui a pour but de favoriser une approche coordonnée des difficultés d'accès aux établissements et services d'accueil des enfants (EAJE) pour les familles en situation de pauvreté en questionnant les pratiques professionnelles des équipes de protection maternelle et infantile et des EAJE. La déléguée départementale aux droits des femmes et à l'Égalité entre les femmes et les hommes a ainsi été mobilisée dans le cadre d'un groupe de réflexion piloté par le département.

De plus, dans le cadre de la Stratégie pauvreté, un soutien financier annuel à hauteur de 60 000€ de 2019 à 2021 est apporté à l'association Règles élémentaires pour un projet de lutte contre la précarité menstruelle.

La lutte contre la précarité menstruelle (action 13)

Les produits d'hygiène intime constituent pour les femmes un produit de première nécessité. Toutefois, certaines d'entre elles n'y ont pas accès en quantité suffisante. Ainsi, selon l'étude « Hygiène et précarité en France » publiée par l'Ifop et l'association Dons solidaires en mars 2021, la précarité menstruelle concernerait près de 1,7 million de femmes en France. [1]

La problématique d'accès aux protections périodiques affecte en particulier les femmes en situation de précarité. D'après le rapport de Dons solidaires, si près d'une Française sur dix a déjà manqué de produits périodiques pour des raisons financières, ce chiffre s'élève à 24 % pour les femmes pauvres et 39 % pour les bénéficiaires d'associations. 17 % d'entre elles déclarent manquer le travail en raison de leurs menstruations et de leur incapacité à se procurer des protections.

Le manque d'accès aux produits d'hygiène intime touche également les étudiantes. Selon une étude réalisée par la Fédération des associations générales étudiantes (FAGE) en février 2021, 13 % des étudiantes consultées déclarent avoir déjà dû choisir entre des protections et un autre objet de première nécessité. Six sur dix mentionnent avoir déjà manqué les cours à cause de leurs menstruations.

Aussi, comme l'a souligné le rapport de la sénatrice Mme Schillinger, les conséquences de la précarité menstruelle sont nombreuses. Elle peut voir des répercussions sur le bien-être et l'estime de soi, être source d'inquiétude, voire d'un sentiment de honte. Elle impacte également la vie sociale et peut encourager le décrochage scolaire, sportif ou le renoncement au travail.

Enfin, la précarité menstruelle représente un enjeu sanitaire, en témoignent les risques posés par le renouvellement insuffisant de protections ou l'usage de produits non adaptés qui peuvent entraîner des infections ou mener au syndrome du choc toxique. Les problématiques socio-sanitaires liées aux menstruations demeurent toutefois insuffisamment connues, en raison du tabou entourant la question des règles.

L'État a doté en 2020 d'un million d'euros une expérimentation en faveur de la lutte contre la précarité menstruelle, pour soutenir des actions auprès des femmes précaires, en particulier les jeunes et les personnes hébergées ou à la rue.

La finalité des crédits consacrés à la lutte contre la précarité menstruelle est **l'amélioration de l'accès des personnes précaires** à une diversité de **produits périodiques**, adaptés à leurs besoins et souhaits en matière de protection. Le but est également de **promouvoir une meilleure information** de ces personnes sur les menstruations, la santé intime, le bon emploi des différentes protections et les risques liés au manque d'hygiène. Enfin, ces crédits ont pour vocation de **lutter contre les tabous** et la stigmatisation associés aux règles.

En 2020, l'expérimentation de lutte contre la précarité menstruelle lancée par l'État a bénéficié à plus de 132 000 femmes, et 267 structures ont été atteintes. 4 542 000 protections ont été commandées.

Si la mise en place de certaines actions a pris du retard en raison de la crise sanitaire, près de **60%** des bénéficiaires ont été atteints. Les actions vont **s'intensifier** dans les prochains mois.

Les **serviettes hygiéniques** semblent plus demandées et plus aisées à distribuer.

Concernant plus spécifiquement l'expérimentation auprès des femmes détenues, l'expérimentation a touché l'ensemble des femmes incarcérées. Elle a permis la **mise à disposition de protections**, la **diversification et la montée en gamme des produits** proposés en cantine et un accompagnement renforcé des femmes à la santé menstruelle grâce à des ateliers de sensibilisation.

Les projets de lutte contre la précarité menstruelle mis en place au niveau national pour les femmes précaires ont concerné la **distribution** de protections périodiques réutilisables ou non réutilisables, l'installation de **distributeurs** et la mise en place d'**ateliers** d'information sur les menstruations et ont fait l'objet de 6 conventions :

- Mise à disposition gratuitement ou à un prix symbolique des produits périodiques dans les épiceries sociales et solidaires partenaires des réseaux de SAF ANDES et de la Fédération française des banques alimentaires (135K€ par tête de réseau)
- Amplification des actions de collecte auprès de distributeurs et de redistribution aux bénéficiaires d'associations d'aide aux personnes en situation de précarité. (40K€ pour Dons solidaires et Agence du Don en nature)
- Distributions de produits périodiques lors des maraudes et dans les accueils de jour du réseau et d'autre part, pour organiser des ateliers de sensibilisation à l'attention du personnel de maraude et des femmes hébergées ou à la rue (135K€ à destination de la Croix rouge Française et de l'Armée du salut).

Par ailleurs, l'association Règles élémentaires a bénéficié d'une subvention de 60 000 euros dans le cadre de l'action 19 « crédits de la stratégie pauvreté » « pour des actions de collecte et de redistribution, de formation de bénévoles des associations et de formation et de sensibilisation à la précarité menstruelle de personnels médico-sociaux et de femmes bénéficiaires.

En 2021, l'État a porté à **cinq millions** d'euros le budget consacré à la lutte contre la précarité menstruelle. Ainsi, en complément de l'amplification des actions portées au niveau national, près de 2,8M€ de crédits sont déconcentrés afin d'apporter une **dimension territoriale** à la lutte contre la précarité menstruelle, et permettre l'émergence de projets locaux tout en favorisant un effet levier sur les actions déjà initiées par les acteurs locaux, ou de favoriser des co-financements avec des collectivités, par exemple.

Les crédits visent les priorités suivantes :

- Faciliter l'accès et le choix de protections périodiques notamment pour les étudiantes et les femmes précaires en particulier hébergées ou à la rue ;
- Contribuer à lever les tabous et la stigmatisation relatifs aux menstruations ;
- Sensibiliser à la précarité menstruelle et à l'importance d'une bonne hygiène et santé

L'ensemble de ces crédits contribue au **DPT Égalité**.

Enfin, les crédits d'expérimentation à hauteur de 4,7 M€ pour des projets nationaux et locaux sont renouvelés en PLF 2022.

La lutte contre la précarité alimentaire (action 14)

La lutte contre la précarité alimentaire est par ailleurs menée selon une approche interministérielle, qu'il convient de coordonner. L'action du ministère des Solidarités et de la Santé étant complétée par des mesures portées par le programme national pour l'alimentation, le programme national nutrition santé, ainsi que par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Les États généraux de l'alimentation ont mis en évidence la nécessité d'appréhender la lutte contre la précarité alimentaire de façon globale, et non sous le seul angle de l'aide alimentaire en tant que dispositif de distribution des denrées. La loi EGALIM a consacré cette approche, en introduisant au sein du chapitre de la lutte contre la pauvreté et les exclusions du Code de l'action sociale et des familles la définition de la lutte contre la précarité alimentaire :

« La lutte contre la précarité alimentaire vise à favoriser l'accès à une alimentation sûre, diversifiée, de bonne qualité et en quantité suffisante aux personnes en situation de vulnérabilité économique ou sociale. Elle s'inscrit dans le respect du principe de dignité des personnes. Elle participe à la reconnaissance et au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. L'aide alimentaire contribue à la lutte contre la précarité alimentaire. [...]»

Le rapport « *La lutte contre la précarité alimentaire - Evolution du soutien public à une politique sociale* », publié par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) en 2019, souligne également l'importance du niveau territorial de proximité et appelle à la mise en œuvre d'une politique systémique de lutte contre la précarité alimentaire prenant en

compte la santé des personnes (équilibre nutritionnel des denrées distribuées, le ressenti gustatif, préférences culturelles), l'agriculture (répartition géographique, le lien avec les producteurs favorisant la justice sociale) et la nécessité d'adaptation de l'offre alimentaire aux besoins des personnes incluant leur participation active.

Ainsi, la lutte contre la précarité alimentaire doit viser plus largement l'accès à une alimentation favorable à la dignité des personnes et à leur santé : il convient de garantir la disponibilité d'une offre alimentaire de qualité (au sein et hors de l'aide alimentaire), des dispositifs favorisant l'autonomie, ainsi que la connaissance de son environnement alimentaire et une meilleure prise en compte des informations nutritionnelles.

La lutte contre la précarité alimentaire est par ailleurs menée selon une approche interministérielle, qu'il convient de coordonner. L'action du ministère des Solidarités et de la Santé est complétée par des mesures portées par le programme national nutrition santé, ainsi que par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Depuis 2020, la crise sanitaire a entraîné une aggravation de la précarité et l'apparition de nouveaux profils de personnes ayant recours à une aide alimentaire.

La crise sanitaire a montré l'importance des acteurs associatifs, mais aussi celles des collectivités locales, pour assurer la couverture des besoins des personnes en situation de précarité. Cette crise a également mis en évidence la nécessité de les soutenir, notamment dans le domaine de la lutte contre la précarité alimentaire. Ainsi, en 2020, en sus des crédits initiaux du BOP 304, un soutien massif exceptionnel de 94 M€ sur le programme 304 été alloué à un plan d'urgence alimentaire en faveur des associations, au bénéfice des publics les plus précaires.

Aide exceptionnelle aux personnes en situation de prostitution

- A la demande des cabinets du ministre des solidarités et de la santé et de la ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, une enveloppe de 500 000 € a été créée pour l'achat de tickets-services distribués à environ 3 000 personnes par les associations têtes de réseau (l'Amicale du Nid, le Mouvement du Nid et Médecins du Monde).

- L'enveloppe de financement de l'AGRASC de 2020 a permis de contribuer à répondre aux besoins exceptionnels générés par la crise sanitaire et à ses conséquences sur le long terme pour ce public par la création de fonds d'aide dédiés gérés par les associations retenues dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt (ALC et le Mouvement du Nid).

En début d'année 2021, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ont mis en place un dispositif de suivi de l'aide alimentaire en France. L'objectif est de fournir des éléments avancés afin d'étudier ce phénomène comme un marqueur de basculement dans la grande pauvreté. Selon les premières données analysées, le volume des denrées alimentaires distribuées par les associations disposant d'une habilitation nationale ou régionale a augmenté de 10,6 % en 2020 par rapport à 2019. Dans le même temps, ces associations ont enregistré une hausse de 7,3 % des inscriptions en 2020 par rapport à 2019.

La crise sanitaire semble selon l'Insee et la Drees avoir engendré une hausse des besoins pour des nouveaux publics comme pour des plus anciens, surtout au second semestre 2020. Cette augmentation est cependant inégale selon les associations. Ce sont en particulier les personnes seules, les travailleurs précaires, les familles monoparentales qui sont cités comme les publics les plus demandeurs en aide alimentaire, puis viennent les femmes et les jeunes de moins de 25 ans[2] (les données consolidées seront disponibles en octobre 2021)

En tenant compte de la situation exceptionnelle induite par la crise sanitaire et prenant acte des recommandations de l'IGAS s'inscrivant dans la continuité des États généraux de l'alimentation, le ministre des Solidarités et de la Santé, avec les ministres chargés respectivement de l'Agriculture et de l'alimentation et du Logement, a lancé le comité national de coordination de la lutte contre la précarité alimentaire (Cocolupa), le 8 septembre 2020. Le Cocolupa, qui réunit administrations, associations de solidarité, associations d'élus locaux et représentants du secteur privé, a pour voca-

tion de coordonner les acteurs et de contribuer à faire évoluer les dispositifs de lutte contre la précarité alimentaire en lien avec les objectifs de la loi EGALIM.

Un plan d'action proposé au sein du COCOLUPA pour la transformation de l'aide alimentaire et la lutte contre la précarité alimentaire va être décliné et vise à mobiliser les acteurs impliqués autour d'actions concrètes identifiées collectivement à mener en tout point du territoire. Si la réponse aux besoins essentiels de se nourrir et de nourrir les siens reste le cœur de l'intervention, le développement des actions permettant davantage d'autonomie et de dignité des personnes, l'amélioration de la qualité nutritionnelle de l'alimentation et le respect de l'environnement s'intègrent pleinement à la démarche.

Au titre des crédits du Programme 304, en 2021, les crédits initiaux consacrés à l'aide alimentaire permettent d'intervenir :

- Par le biais de subventions nationales qui servent à financer : pour l'essentiel, le fonctionnement de l'activité des têtes de réseau ou d'associations d'envergure nationale habilitées qui interviennent dans la collecte, le tri, le stockage, la transformation et la distribution des denrées.
- Des projets spécifiques d'achats de denrées réalisés par les têtes de réseau ou associations locales afin de diversifier l'offre et couvrir des besoins en produits frais ou en protéines.
- Une partie des achats de denrées des épiceries sociales :
 - Aujourd'hui, les épiceries sociales représentent plus de 1300 structures (les deux plus gros réseaux : la FFBA et l'ANDES disposent respectivement d'un réseau de 875 épiceries sociales et de 450 épiceries sociales, certaines appartenant aux deux réseaux).
 - Ce dispositif, dans lequel les personnes concernées achètent à des tarifs très avantageux les denrées et produits de première nécessité dont elles ont besoin, promeut un modèle d'alimentation des personnes en situation de précarité favorisant un accueil de qualité, un accompagnement et des produits diversifiés.
- Le cofinancement de l'appel à projet du Programme national de l'alimentation pour des projets de justice sociale.
- Par le biais de crédits déconcentrés qui visent d'une part à la mise en œuvre de la distribution de l'aide alimentaire dans les conditions d'hygiène, de sécurité réglementaire et à l'accueil et à l'accompagnement des bénéficiaires (location de locaux, entretien, fluides, matériel...) et d'autre part à l'achat ponctuel de denrées.

En outre, le gouvernement a décidé un nouveau renfort, au titre de l'année 2021, à hauteur de 12 millions d'euros, et spécifiquement consacrés aux associations. La moitié de ces 12 millions sera déléguée aux préfetures de région, dans les territoires les plus en difficulté, pour qu'elles soutiennent les associations présentes sur leur territoire.

L'autre moitié sera consacrée à compenser pour les lots initialement financés par l'Union européenne qui se sont révélés infructueux – en grande majorité de lots de légumes en boîte de conserve – en raison de la sécheresse exceptionnelle du printemps dernier. Ces subventions seront versées aux 4 associations partenaires du FEAD qui seront incitées à flécher leurs achats en priorité vers des produits frais.

Sur les 5,5 millions de personnes ayant eu recours à l'aide alimentaire en 2020 (données du système d'information en cours de consolidation), 52% sont des femmes.

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (action 19)

Dans cette action, il est à noter l'importance de deux mesures prioritaires :

- Proposer les petits déjeuners gratuits dans les écoles des quartiers
- Inciter les communes à mettre en place une tarification sociale des cantines

-Pour la mesure « petits déjeuners » pilotée par la DGESCO :

13% des élèves du réseau d'éducation prioritaire (REP) ne petit-déjeunent pas, ce qui entraîne une baisse de l'attention et des performances scolaires^[3]. Le dispositif des petits déjeuners vise à répondre aux enjeux de lutte contre la précarité alimentaire, de santé, d'inégalité scolaire dans le premier degré. L'aggravation de la situation économique des populations pauvres due à la crise sanitaire plaide pour un renforcement du dispositif.

L'objectif est de cibler 200 000 élèves à horizon 2022, en mars 2020, 155 000 élèves en ont bénéficié selon une fréquence variable et en septembre et octobre 2020, ce sont plus de 55 000 élèves de 241 communes et 554 écoles qui ont reçu des petits déjeuners.

-Pour la mesure de tarification sociale des cantines, près de 14 500 élèves dans 200 communes sont ciblés.

Depuis le début du déploiement, 745 276 repas ont été servis à un tarif inférieur ou égal à 1€.

Au 1^{er} janvier 2021, le montant de la subvention de l'État a été augmenté de 2€ à 3€ par repas pour accélérer le déploiement de la mesure.

La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté prévoit la mise en œuvre d'un plan de formation des professionnels de la petite enfance afin de faire de ces personnes des acteurs de la reproduction des inégalités sociales pendant les 1000 premiers jours des enfants. Les 600 000 professionnels de la petite enfance, dont près de 99% sont des femmes, peuvent ainsi bénéficier des parcours de formation fondés sur 7 thématiques inspirées des travaux du Haut Conseil des Familles, de l'Enfance et de l'Age (HCFEA) et cohérents avec la démarche des 1 000 premiers jours. L'une des 7 thématiques porte sur la prévention des stéréotypes dont celles relatives aux filles et aux garçons.

Le plan de formation se déploie via deux volets :

- le premier au niveau national, désormais pleinement effectif grâce à la signature d'un accord-cadre avec les opérateurs de compétences (OPCO), les branches concernées et le CNFPT en 2021. 180 modules de formations, dont 5 mentionnent les questions d'Égalité filles-garçons, ont déjà été identifiés. 50% du coût pédagogique de ces formations sera pris en charge par l'État grâce à des conventions financières avec les OPCO et les branches assistants maternels et salariés du particulier employeur. Les premières conventions ont été signées fin 2020 et les dernières sont en cours de signature ;

- le second au niveau territorial, par des appels à projets régionaux. L'an dernier ce volet territorial a permis d'identifier et de sélectionner rapidement 124 actions qui ont permis d'initier la dynamique de déploiement du plan, malgré le contexte sanitaire. La répartition des crédits est la même qu'en 2020 et vous sera très prochainement notifiée.

Au total, ce sont 36,7 M€ qui seront consacrés par l'État à ce plan sur la période 2020-2022.

Le plan est financé par les crédits du programme 304 action 19, celui de la Stratégie pauvreté.

L'AMI Accueil pour tous a été initié au printemps 2021 par la DIPLP, en coopération avec la CNAF. Ciblé sur 19 départements cumulant un fort taux de pauvreté et une insuffisante couverture en modes d'accueil de la petite enfance, il a permis de sélectionner 21 projets. Ces projets visent à améliorer l'accès aux modes d'accueil des ménages les plus vulnérables socialement grâce à une action tant sur l'offre d'accueil (collectif ou individuel), que sur la demande des parents dans une optique de réduction du non recours. Ces projets seront également suivis au niveau national afin de servir de référence pour favoriser leur essaimage et de nourrir la réflexion en vue de la future COG entre l'État et la CNAF. Au total, ce sont 5,2 millions d'euros qui sont affectés au financement des projets lauréats.

[1] <https://www.donsolidaires.fr/communique-de-presse-hygiene-et-precarite-en-france/>

[2] A titre d'exemple, pour connaître le profil de ses bénéficiaires et mesurer l'impact de la crise sanitaire sur la précarité alimentaire, l'institut CSA a, comme tous les deux ans, réalisé une étude, du 20 septembre au 10 novembre 2020, pour le compte des Banques alimentaires : sur près de 1000 personnes, plus de 70% des personnes en situation de précarité alimentaire sont des femmes.

[3] Rapport de Jean-Paul Delahaye relatif à la grande pauvreté et la réussite scolaire (2015).

P123 CONDITIONS DE VIE OUTRE-MER

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P123 – Conditions de vie outre-mer	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000

Le programme 123 « Conditions de vie outre-mer » mobilise des crédits pour des actions de lutte contre les violences et des actions de soutien à l'Égalité hommes/femmes, dans le cadre de l'action n°4.

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 123 « Conditions de vie outre-mer » s'inscrit dans la réalité géographique et économique des collectivités territoriales d'outre-mer, différente de celle des régions métropolitaines en raison notamment de leur isolement, de leur éloignement et de leur dimension réduite. Ces particularités territoriales, associées à une croissance démographique forte, génèrent un certain nombre de déséquilibres qu'il convient de réduire.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE DE L'État EN FAVEUR DE L'Égalité

L'action n°4 « sanitaire, social, culture, jeunesse et sports » du programme 123 vise à améliorer la cohésion sociale et à favoriser l'Égalité des chances dans les outre-mer. Elle regroupe plusieurs interventions dans le domaine sanitaire et social d'une part, en matière culturelle, sportive et en faveur de la jeunesse, d'autre part.

Cette action, qui ne porte pas de dispositifs propre de lutte contre les inégalités, contribue à réduire les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, au travers de subventions versées à des associations pour des actions relatives notamment aux violences faites aux femmes, à l'Égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les discriminations.

Le ministère des outre-mer accompagne ainsi les actions conduites par le mouvement français pour le planning familial (MFPF) en outre-mer en matière de santé sexuelle, de lutte contre les violences faites aux femmes, d'appui au secteur associatif (formation de conseillères conjugales et familiales, de femmes-relais, rôle de conseil, échanges avec les associations de l'Hexagone, etc.). Un accord-cadre a été signé entre l'association et le ministre des outre-mer le 13 novembre 2020, pour une durée de trois ans. Le ministère des outre-mer soutient également les actions conduites localement par le secteur associatif contre les stéréotypes sexistes, notamment dans le cadre des actions d'éducation à la sexualité réalisées en milieu scolaire, les campagnes pour l'élimination des violences faites aux femmes, les actions d'information, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violences, des actions d'accompagnement juridique des femmes et celles pour un meilleur accès aux droits et à l'information ainsi qu'un développement de leur autonomie financière au travers de formations et d'accompagnement à l'entrepreneuriat.

Le soutien financier au secteur associatif s'est élevé à 234 500 € en 2020.

Par ailleurs, la nouvelle impulsion de la politique menée en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes donnée par le Président de la République le 25 novembre 2017 s'est traduite par l'adoption d'une feuille de route nationale dédiée aux violences sexistes et sexuelles et qui engage l'État jusqu'en 2022. Cette feuille de route fait l'objet d'un suivi inter-services régulier.

Dans le cadre de cette nouvelle feuille de route, le ministère des outre-mer s'inscrit dans plusieurs des 46 mesures interministérielles prévues notamment :

- l'ouverture du 3919 sur du 24/24h avec un développement du plurilinguisme ou le cas échéant, des numéros d'écoute au niveau local ;
- l'évaluation du dispositif des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG) qui a fait l'objet d'un rapport piloté par la DGOM ;
- la création de places d'hébergements dédiées aux femmes victimes de violences ;
- la généralisation du bracelet anti-rapprochement ;

- la réquisition des armes blanches et des armes à feu des auteurs de violences ;
- la prise en charge des auteurs de violences.

P102 ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

Le programme 102 a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

La crise sanitaire et ses conséquences sur la situation économique ont particulièrement fragilisé les personnes les plus éloignées de l'emploi. Si la situation économique s'améliore désormais progressivement, la politique de l'emploi doit maintenir en 2022 ses efforts pour le **retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté**. Dans cette perspective la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, ainsi que de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avèrent d'autant plus pertinentes en cette période de sortie de crise pour lutter contre les phénomènes de décrochage et d'exclusion.

L'exercice 2022 sera par ailleurs marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ de **l'emploi et de la formation des jeunes**. Ces actions permettront, en cette période marquée par de nombreuses mutations, de donner à chaque jeune l'opportunité de trouver un emploi, une formation ou un accompagnement vers l'emploi adapté à ses besoins. La politique en faveur des jeunes reposera sur la poursuite de l'effort engagé en 2020 et en 2021 pour favoriser l'insertion des jeunes dans le cadre du **plan #1jeune1solution**. Si la situation économique s'améliore, il subsiste en effet un grand nombre de jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation touchés par une inactivité de longue durée. Cette tendance de fond se conjugue à un risque d'afflux de jeunes sur le marché du travail compte-tenu du nombre élevé de jeunes étudiants ayant poursuivi leurs études l'année dernière.

Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, en particulier les demandeurs d'emploi de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de services adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

L'action du ministère s'appuie sur un service public de l'emploi (SPE) constitué d'acteurs aux offres de services complémentaires, présents sur l'ensemble du territoire et travaillant à développer des synergies locales pour atteindre les objectifs communs du programme : Pôle emploi, les missions locales et les **Cap emploi**.

La mise en place du plan #1jeune1solution annoncé en juillet 2020 a permis de développer plus avant les collaborations entre les acteurs du SPE autour du public jeunes fortement affecté par la crise, notamment à travers la mise en place d'objectifs territoriaux partagés entre Pôle emploi et les missions locales. Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2022. En particulier, il s'agira de :

- renforcer la coordination des différents acteurs du SPE grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. L'objectif sera à la fois de simplifier le fonctionnement du SPE pour les usagers, de favoriser les mutualisations et d'accélérer la mise en œuvre des transformations structurelles nécessaires à la lutte contre le chômage. L'année 2022 sera marquée par la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi à travers la mise en place d'un lieu d'accueil unique. Cette généralisation doit s'achever en mai 2022. Par ailleurs, l'action conjointe de Pôle emploi, des missions locales et de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) dans le cadre du plan jeunes a permis de structurer et de développer plus avant les coopérations qui seront formalisées dans les prochains accords-cadres nationaux. La poursuite du plan Objectif premier emploi par l'APEC au profit des jeunes diplômés à la rentrée de septembre 2021 permet de conforter l'engagement de l'APEC auprès de ce public, grâce notamment aux jeunes qui lui sont adressés par Pôle emploi ;

- poursuivre le déploiement du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) associant État, service public de l'emploi, collectivités territoriales, CAF/MSA, associations et entreprises et par lequel l'ensemble des professionnels de l'insertion coopèrent pour construire, avec les personnes en difficulté, des parcours les plus denses et efficaces possibles. Leur capacité renforcée à travailler ensemble prendra appui sur des solutions numériques et un accompagnement au développement de ces coopérations interprofessionnelles, pour déployer l'accompagnement « sans couture » ;

La convention quinquapartite entre l'État, Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le Fiphfp, signée le 4 septembre 2020 et s'achevant au plus tard le 31 octobre 2023, porte les orientations, fixe les objectifs, précise les engagements et moyens associés s'agissant de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et agents publics. Depuis 2021, une nouvelle gouvernance a été mise en œuvre avec un pilotage des Cap emploi par les résultats, Pôle emploi étant en charge des dialogues budgétaires et de performance. Par ailleurs, dans le cadre du rapprochement des réseaux Pôle Emploi et Cap Emploi et de la construction d'une nouvelle offre de service à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap et à destination des employeurs, des travaux importants ont été réalisés en 2021 en vue de sécuriser le cadre juridique relatif aux systèmes d'information.

Les travaux menés dans le cadre du SPE en 2022 viseront également à cibler les actions d'accompagnement sur les personnes rencontrant les difficultés d'insertion les plus importantes à l'issue de la crise.

Il est également prévu en 2022 de soutenir la mobilisation du réseau des missions locales dans l'accompagnement des jeunes, notamment en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, et la montée en puissance du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et de la Garantie Jeunes et dans l'orientation des jeunes vers les parcours de formation qualifiants vers les métiers d'avenir, en intégrant lorsque c'est nécessaire une étape préalable de formation préqualifiante.

Le programme 102 continuera également, comme les années précédentes, à porter les allocations de solidarité versées par Pôle emploi. En lien avec son action en faveur des demandeurs d'emploi *via* le soutien dans leur recherche d'emploi, la construction de leurs projets professionnels ou encore l'acquisition de nouvelles compétences de manière à favoriser leur retour durable à l'emploi, le financement des allocations de solidarité permet d'accompagner les demandeurs d'emplois dans ces différentes démarches. Ces allocations sont notamment l'allocation de solidarité spécifique (ASS), versée aux allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrivés en fin de droits et sous réserve du respect de certaines conditions (durée d'activité salariée, ressources, etc.), ainsi que le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle qui comprend, en 2022, l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) et l'allocation de fin de droits (AFD). L'APS est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, mais avec la possibilité d'assimilation supplémentaire d'heures de formation ou de maladie dans le décompte des heures d'activité ouvrant droit à l'allocation. En 2022, une dépense exceptionnellement importante est attendue sur le dispositif de l'APS, en lien avec la fin de l'année blanche pour les intermittents. Environ 9 000 bénéficiaires sont attendus en 2022, parmi les intermittents qui ne parviendront pas à réunir les conditions d'activité pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Amélioration et territorialisation des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail

Fonds d'inclusion dans l'emploi

Dans la continuité des exercices précédents, la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) sera confortée en 2022. Le FIE regroupe au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées. Ce fonds permet de donner aux préfets de région des marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et pour s'adapter au plus près aux problématiques territoriales. Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2022 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

Contrats aidés et renforcement des compétences

En réponse aux effets de la crise sanitaire, le plan « #1jeune1solution », a permis le financement de 130 000 contrats dédiés aux jeunes en 2021 dans le secteur non-marchand (Parcours emploi compétences - PEC) et dans le secteur marchand (Contrats initiative emploi - CIE), grâce aux financements de la mission « Plan de relance ». En complément, 48 000 parcours emploi compétences destinés aux résidents en quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR), soit le doublement du réalisé de 2020 ont été ouverts, dans le cadre de nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la pauvreté. En 2022, dans le contexte de la sortie progressive de la crise, le PLF prévoit de revenir à un contingent PEC plus proche du tendanciel pré-crise, qui permettra d'assurer le renouvellement éventuel des contrats signés en 2021, et de financer 45 000 nouvelles entrées en CIE jeunes.

Insertion par l'activité économique

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique portent une stratégie de croissance exceptionnelle pour le secteur, avec pour ambition la création de 100 000 places supplémentaires en IAE à horizon 2022 par rapport à 2018, et développer ainsi les solutions d'inclusion par le travail.

Si cette stratégie de croissance a été ralentie par les périodes de confinement liées à l'épidémie de Covid-19 et les effets économiques de la crise sanitaire, des mesures ont été prises pour permettre de conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022. Il s'agit en particulier du Plan de relance pour l'inclusion, soutenu par les crédits du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) et stimulant les investissements et le développement du secteur malgré la crise, au service du maintien et de la création d'emplois.

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » contribue également à mobiliser la capacité de croissance des différentes catégories de structures de l'insertion par l'activité économique. La publication des décrets d'application de la loi le 31 août 2021 a constitué une étape majeure dans la mise en œuvre du Pacte d'ambition avec l'entrée en vigueur de la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique, le développement de la plateforme de l'inclusion, la création d'un CDI inclusion ouvert aux personnes de plus de 57 ans ou encore l'expérimentation d'un contrat « passerelle » avec l'entreprise, visant à favoriser les sorties de parcours positives des personnes en Atelier et chantier d'insertion (ACI) et en Entreprise d'insertion (EI).

Afin de soutenir la stratégie de croissance de l'IAE, les moyens déployés par l'État ont été significativement augmentés dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 et 2021 avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires. Le PLF 2022 conforte cette dynamique en assurant le financement de l'IAE à hauteur de 1,3 Md € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis les opérateurs de compétences (OPCO) – a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour les salariés en IAE à hauteur de 260 M€. Cet effort se poursuit en 2022 pour conforter cette dynamique.

Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La période inédite liée à la crise sanitaire a rappelé le rôle pivot dans les territoires des entreprises adaptées (EA) pour accompagner vers l'emploi les travailleurs en situation de handicap les plus éloignés du marché du travail ou ceux qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) permet d'accompagner le changement d'échelle des EA en soutenant des filières porteuses et créatrices d'emplois. L'exercice 2022 permettra de poursuivre des projets nationaux ambitieux lancés pendant la crise sanitaire et dont l'ambition s'étend sur plusieurs années.

La période de la crise sanitaire a représenté pour le secteur une opportunité et un défi, celui de renouveler dans chaque bassin d'emploi le pacte productif entre les entreprises adaptées et les autres employeurs. C'est le sens de la réforme des EA lancée en 2019, dont l'un des objectifs centraux est de renforcer l'accompagnement des salariés pour la définition de leur parcours professionnel et pour une sortie au sein d'entreprises dites « classiques », et de l'engagement national signé avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). Les expérimentations CDD Tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire, dont le terme sera prolongé d'une année pour donner de la visibilité au secteur, sont les outils de la transformation engagée. Ces emplois peuvent concourir à une économie plus solidaire et résiliente.

En complément, l'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire vient enrichir l'éventail de solutions mobilisables en 2022 pour rendre possible la construction d'un parcours de réinsertion et la réalisation de projets professionnels avant la sortie de détention.

L'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ont signé le 19 juillet 2021 une nouvelle convention d'objectifs 2021-2024 pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap, autour de quatre axes :

- amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
- sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
- développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

Accès à l'emploi des jeunes

En matière d'insertion des jeunes dans l'emploi, l'année 2022 s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), du plan #1jeune1solution et de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

- plusieurs programmes du PIC renforcent l'efficacité des démarches d'amélioration et de territorialisation en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi. Ainsi, les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté engagées en 2019 se poursuivent en 2022 dans le cadre d'une 2nde vague d'appels à projets dotés de 40 M€. En complément de la dimension territoriale de cet appel à projets, un volet national vise à « aller vers » les publics dits « invisibles » à travers des « maraudes » dans l'espace numérique, afin de prendre en compte la présence plus importante des jeunes dans l'espace numérique, amplifiée par la crise. Le plan finance également des parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2^{ème} chance (E2C) ou de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- un ensemble de mesures d'ampleur à destination des jeunes a été mis en œuvre dans le cadre du plan #1jeune1solution pour faire face aux crises sanitaire et économique traversées depuis mars 2020. Le plan renforce plusieurs dispositifs mis en œuvre grâce aux crédits portés dans le programme 102. En 2021, les moyens supplémentaires alloués aux missions locales ont porté l'ambition du renforcement des entrées en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et en Garantie jeunes. Cette ambition sera poursuivie en 2022 et assurée par le déploiement d'une enveloppe de 689,26 M€ en autorisations d'engagement et 596,78 M€ en crédits de paiements à destination des missions locales permettant notamment l'accompagnement de 200 000 nouveaux bénéficiaires en Garantie jeunes ;
- dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans a été instaurée en septembre 2020. Cette mesure prévoit que tous les jeunes de cette tranche d'âge puissent se trouver soit dans un parcours de formation (scolaire ou en apprentissage), soit en emploi, en service civique, en parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. Les missions locales participent à la mise en œuvre de cette obligation de formation et assurent le contrôle de son respect par les mineurs. Un montant de 20 M€ est prévu à ce titre au sein de la dotation globalisée des missions locales. Il est également prévu en 2022, dans la continuité des exercices précédents, une augmenta-

tion de l'allocation PACEA, destinée à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes notamment par la levée de certains freins périphériques (mobilité, santé, etc...), en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. L'allocation peut en effet être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs, dans une logique d'individualisation maximale des parcours en Missions locales.

Le programme 102 a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

La crise sanitaire et ses conséquences sur la situation économique ont particulièrement fragilisé les personnes les plus éloignées de l'emploi. Si la situation économique s'améliore désormais progressivement, la politique de l'emploi doit maintenir en 2022 ses efforts pour le **retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté**. Dans cette perspective la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, ainsi que de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avèrent d'autant plus pertinentes en cette période de sortie de crise pour lutter contre les phénomènes de décrochage et d'exclusion.

L'exercice 2022 sera par ailleurs marqué par la poursuite et l'amélioration des mesures déployées dans le champ de **l'emploi et de la formation des jeunes**. Ces actions permettront, en cette période marquée par de nombreuses mutations, de donner à chaque jeune l'opportunité de trouver un emploi, une formation ou un accompagnement vers l'emploi adapté à ses besoins. La politique en faveur des jeunes reposera sur la poursuite de l'effort engagé en 2020 et en 2021 pour favoriser l'insertion des jeunes dans le cadre du **plan #1jeune1solution**. Si la situation économique s'améliore, il subsiste en effet un grand nombre de jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation touchés par une inactivité de longue durée. Cette tendance de fond se conjugue à un risque d'afflux de jeunes sur le marché du travail compte-tenu du nombre élevé de jeunes étudiants ayant poursuivi leurs études l'année dernière.

Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, en particulier les demandeurs d'emploi de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de services adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

L'action du ministère s'appuie sur un service public de l'emploi (SPE) constitué d'acteurs aux offres de services complémentaires, présents sur l'ensemble du territoire et travaillant à développer des synergies locales pour atteindre les objectifs communs du programme : Pôle emploi, les missions locales et les **Cap emploi**.

La mise en place du plan #1jeune1solution annoncé en juillet 2020 a permis de développer plus avant les collaborations entre les acteurs du SPE autour du public jeunes fortement affecté par la crise, notamment à travers la mise en place d'objectifs territoriaux partagés entre Pôle emploi et les missions locales. Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2022. En particulier, il s'agira de :

- renforcer la coordination des différents acteurs du SPE grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. L'objectif sera à la fois de simplifier le fonctionnement du SPE pour les usagers, de favoriser les mutualisations et d'accélérer la mise en œuvre des transformations structurelles nécessaires à la lutte contre le chômage. L'année 2022 sera marquée par la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi à travers la mise en place d'un lieu d'accueil unique. Cette généralisation doit s'achever en mai 2022. Par ailleurs, l'action conjointe de Pôle emploi, des missions locales et de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) dans le cadre du plan jeunes a permis de structurer et de développer plus avant les coopérations qui seront formalisées dans les prochains accords-cadres nationaux. La poursuite du plan Objectif premier emploi par l'APEC au profit des jeunes diplômés à la rentrée de septembre 2021 permet de conforter l'engagement de l'APEC auprès de ce public, grâce notamment aux jeunes qui lui sont adressés par Pôle emploi ;
- poursuivre le déploiement du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) associant État, service public de l'emploi, collectivités territoriales, CAF/MSA, associations et entreprises et par lequel l'ensemble des professionnels de l'insertion coopèrent pour construire, avec les personnes en difficulté, des parcours les plus denses et efficaces possibles. Leur capacité renforcée à travailler ensemble prendra appui sur des solutions numériques et un accompagnement au développement de ces coopérations interprofessionnelles, pour déployer l'accompagnement « sans couture » ;

La convention quinquartite entre l'État, Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le Fiphfp, signée le 4 septembre 2020 et s'achevant au plus tard le 31 octobre 2023, porte les orientations, fixe les objectifs, précise les engagements et moyens associés s'agissant de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et

agents publics. Depuis 2021, une nouvelle gouvernance a été mise en œuvre avec un pilotage des Cap emploi par les résultats, Pôle emploi étant en charge des dialogues budgétaires et de performance. Par ailleurs, dans le cadre du rapprochement des réseaux Pôle Emploi et Cap Emploi et de la construction d'une nouvelle offre de service à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap et à destination des employeurs, des travaux importants ont été réalisés en 2021 en vue de sécuriser le cadre juridique relatif aux systèmes d'information.

Les travaux menés dans le cadre du SPE en 2022 viseront également à cibler les actions d'accompagnement sur les personnes rencontrant les difficultés d'insertion les plus importantes à l'issue de la crise.

Il est également prévu en 2022 de soutenir la mobilisation du réseau des missions locales dans l'accompagnement des jeunes, notamment en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, et la montée en puissance du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et de la Garantie Jeunes et dans l'orientation des jeunes vers les parcours de formation qualifiants vers les métiers d'avenir, en intégrant lorsque c'est nécessaire une étape préalable de formation préqualifiante.

Le programme 102 continuera également, comme les années précédentes, à porter les allocations de solidarité versées par Pôle emploi. En lien avec son action en faveur des demandeurs d'emploi *via* le soutien dans leur recherche d'emploi, la construction de leurs projets professionnels ou encore l'acquisition de nouvelles compétences de manière à favoriser leur retour durable à l'emploi, le financement des allocations de solidarité permet d'accompagner les demandeurs d'emplois dans ces différentes démarches. Ces allocations sont notamment l'allocation de solidarité spécifique (ASS), versée aux allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrivés en fin de droits et sous réserve du respect de certaines conditions (durée d'activité salariée, ressources, etc.), ainsi que le dispositif d'indemnisation des intermittents du spectacle qui comprend, en 2022, l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) et l'allocation de fin de droits (AFD). L'APS est attribuée dans les mêmes conditions que l'allocation d'assurance chômage, mais avec la possibilité d'assimilation supplémentaire d'heures de formation ou de maladie dans le décompte des heures d'activité ouvrant droit à l'allocation. En 2022, une dépense exceptionnellement importante est attendue sur le dispositif de l'APS, en lien avec la fin de l'année blanche pour les intermittents. Environ 9 000 bénéficiaires sont attendus en 2022, parmi les intermittents qui ne parviendront pas à réunir les conditions d'activité pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Amélioration et territorialisation des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail

Fonds d'inclusion dans l'emploi

Dans la continuité des exercices précédents, la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) sera confortée en 2022. Le FIE regroupe au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées. Ce fonds permet de donner aux préfets de région des marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et pour s'adapter au plus près aux problématiques territoriales. Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2022 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

Contrats aidés et renforcement des compétences

En réponse aux effets de la crise sanitaire, le plan « #1jeune1solution », a permis le financement de 130 000 contrats dédiés aux jeunes en 2021 dans le secteur non-marchand (Parcours emploi compétences - PEC) et dans le secteur marchand (Contrats initiative emploi - CIE), grâce aux financements de la mission « Plan de relance ». En complément, 48 000 parcours emploi compétences destinés aux résidents en quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR), soit le doublement du réalisé de 2020 ont été ouverts, dans le cadre de nouvelles mesures pour prévenir et lutter contre la pauvreté. En 2022, dans le contexte de la sortie progressive de la crise, le PLF prévoit de revenir à un contingent PEC plus proche du tendanciel pré-crise, qui permettra d'assurer le renouvellement éventuel des contrats signés en 2021, et de financer 45 000 nouvelles entrées en CIE jeunes.

Insertion par l'activité économique

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique portent une stratégie de croissance exceptionnelle pour le secteur, avec pour ambition la création de 100 000 places supplémentaires en IAE à horizon 2022 par rapport à 2018, et développer ainsi les solutions d'inclusion par le travail.

Si cette stratégie de croissance a été ralentie par les périodes de confinement liées à l'épidémie de Covid-19 et les effets économiques de la crise sanitaire, des mesures ont été prises pour permettre de conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022. Il s'agit en particulier du Plan de relance pour l'inclusion, soutenu par les crédits du Fonds de développement de l'inclusion (FDI) et stimulant les investissements et le développement du secteur malgré la crise, au service du maintien et de la création d'emplois.

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » contribue également à mobiliser la capacité de croissance des différentes catégories de structures de l'insertion par l'activité économique. La publication des décrets d'application de la loi le 31 août 2021 a constitué une étape majeure dans la mise en œuvre du Pacte d'ambition avec l'entrée en vigueur de la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique, le développement de la plateforme de l'inclusion, la création d'un CDI inclusion ouvert aux personnes de plus de 57 ans ou encore l'expérimentation d'un contrat « passerelle » avec l'entreprise, visant à favoriser les sorties de parcours positives des personnes en Atelier et chantier d'insertion (ACI) et en Entreprise d'insertion (EI).

Afin de soutenir la stratégie de croissance de l'IAE, les moyens déployés par l'État ont été significativement augmentés dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 et 2021 avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires. Le PLF 2022 conforte cette dynamique en assurant le financement de l'IAE à hauteur de 1,3 Md € en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis les opérateurs de compétences (OPCO) – a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour les salariés en IAE à hauteur de 260 M€. Cet effort se poursuit en 2022 pour conforter cette dynamique.

Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La période inédite liée à la crise sanitaire a rappelé le rôle pivot dans les territoires des entreprises adaptées (EA) pour accompagner vers l'emploi les travailleurs en situation de handicap les plus éloignés du marché du travail ou ceux qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Le fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) permet d'accompagner le changement d'échelle des EA en soutenant des filières porteuses et créatrices d'emplois. L'exercice 2022 permettra de poursuivre des projets nationaux ambitieux lancés pendant la crise sanitaire et dont l'ambition s'étend sur plusieurs années.

La période de la crise sanitaire a représenté pour le secteur une opportunité et un défi, celui de renouveler dans chaque bassin d'emploi le pacte productif entre les entreprises adaptées et les autres employeurs. C'est le sens de la réforme des EA lancée en 2019, dont l'un des objectifs centraux est de renforcer l'accompagnement des salariés pour la définition de leur parcours professionnel et pour une sortie au sein d'entreprises dites « classiques », et de l'engagement national signé avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI). Les expérimentations CDD Tremplin et entreprise adaptée de travail temporaire, dont le terme sera prolongé d'une année pour donner de la visibilité au secteur, sont les outils de la transformation engagée. Ces emplois peuvent concourir à une économie plus solidaire et résiliente.

En complément, l'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire vient enrichir l'éventail de solutions mobilisables en 2022 pour rendre possible la construction d'un parcours de réinsertion et la réalisation de projets professionnels avant la sortie de détention.

L'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ont signé le 19 juillet 2021 une nouvelle convention d'objectifs 2021-2024 pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap, autour de quatre axes :

- amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
- sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
- développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

Accès à l'emploi des jeunes

En matière d'insertion des jeunes dans l'emploi, l'année 2022 s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), du plan #1jeune1solution et de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

- plusieurs programmes du PIC renforcent l'efficacité des démarches d'amélioration et de territorialisation en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi. Ainsi, les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté engagées en 2019 se poursuivent en 2022 dans le cadre d'une 2nde vague d'appels à projets dotés de 40 M€. En complément de la dimension territoriale de cet appel à projets, un volet national vise à « aller vers » les publics dits « invisibles » à travers des « maraudes » dans l'espace numérique, afin de prendre en compte la présence plus importante des jeunes dans l'espace numérique, amplifiée par la crise. Le plan finance également des parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2^{ème} chance (E2C) ou de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- un ensemble de mesures d'ampleur à destination des jeunes a été mis en œuvre dans le cadre du plan #1jeune1solution pour faire face aux crises sanitaire et économique traversées depuis mars 2020. Le plan renforce plusieurs dispositifs mis en œuvre grâce aux crédits portés dans le programme 102. En 2021, les moyens supplémentaires alloués aux missions locales ont porté l'ambition du renforcement des entrées en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et en Garantie jeunes. Cette ambition sera poursuivie en 2022 et assurée par le déploiement d'une enveloppe de 689,26 M€ en autorisations d'engagement et 596,78 M€ en crédits de paiements à destination des missions locales permettant notamment l'accompagnement de 200 000 nouveaux bénéficiaires en Garantie jeunes ;
- dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans a été instaurée en septembre 2020. Cette mesure prévoit que tous les jeunes de cette tranche d'âge puissent se trouver soit dans un parcours de formation (scolaire ou en apprentissage), soit en emploi, en service civique, en parcours d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle. Les missions locales participent à la mise en œuvre de cette obligation de formation et assurent le contrôle de son respect par les mineurs. Un montant de 20 M€ est prévu à ce titre au sein de la dotation globalisée des missions locales. Il est également prévu en 2022, dans la continuité des exercices précédents, une augmentation de l'allocation PACEA, destinée à soutenir l'amplification des solutions d'accompagnement de tous les jeunes notamment par la levée de certains freins périphériques (mobilité, santé, etc...), en cohérence avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. L'allocation peut en effet être versée aux jeunes s'engageant dans un PACEA, en fonction de l'appréciation au cas par cas de leurs besoins et objectifs, dans une logique d'individualisation maximale des parcours en Missions locales.

P103 ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

EVALUATION DES CREDIS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 103 comporte plusieurs objectifs :

- l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi, notamment dans les TPE-PME, la prévention du licenciement et le reclassement des salariés ;
- l'amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences ;
- le développement de l'emploi à travers notamment la baisse du coût du travail, la promotion de l'activité et les aides à l'embauche ;
- le déploiement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- le soutien de la dynamique de l'alternance au service de l'insertion dans l'emploi.

Dans le cadre de la sortie de crise progressive anticipée en 2022, la priorité du programme est d'accompagner les entreprises dans la transformation de leur activité et les actifs dans le développement de leurs compétences, pour s'adapter aux évolutions des différents pans de notre économie.

Soutenir les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et dans leur montée en compétence

- **Prévenir les licenciements et maintenir les compétences**

Dans la gestion de sortie de la crise sanitaire, l'activité partielle de longue durée demeure fortement mobilisée pour les entreprises qui continuent à subir des difficultés économiques afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

- **Accompagner les territoires impactés par des mutations économiques**

En articulation avec les instruments de maintien en emploi, l'obligation de revitalisation des territoires permet, le cas échéant, d'accompagner les restructurations d'entreprises, de renforcer le reclassement des salariés et de recréer de l'emploi localement. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a rappelé que l'obligation législative de revitalisation des territoires restait applicable y compris dans le contexte de sortie de crise sanitaire, hors situations exceptionnelles appréciées au cas par cas. Le cadre juridique de la revitalisation est en effet suffisamment souple pour pouvoir s'adapter à la situation des entreprises les plus touchées par l'évolution de l'activité. Il permet en outre de financer un large éventail d'actions, notamment par anticipation, dans un objectif non seulement de récréation mais aussi de maintien des emplois. Les fortes attentes sur ce dispositif justifient un pilotage renforcé aux niveaux local et national, permettant un meilleur suivi à la fois quantitatif (nombre de conventions en cours, montants engagés, nombre d'emplois recréés, ...) et qualitatif (typologie des actions financées).

- **Anticiper et accompagner les conséquences des mutations économiques sur l'emploi**

Les dispositifs d'appui aux mutations économiques inscrits dans le programme 103 permettent d'accompagner les démarches des branches professionnelles et des entreprises pour répondre à leurs besoins en matière d'emplois/compétences, à court et à moyen termes, compte tenu notamment des enjeux liés à la transition numérique et écologique. Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) nationaux ou territoriaux ont ainsi été renforcés depuis 2018.

Le nombre d'EDEC conclus au niveau national est en augmentation, avec une couverture des branches étendue à l'ensemble des secteurs de l'économie (filiales du Conseil national de l'industrie, secteur médico-sociale, commerce et services, filière culturelle, transports, projets en lien avec le Plan France Relance ou encore thématiques transversales autour de la transition numérique, intelligence artificielles, etc.). A ce jour, on comptabilise plus de 40 EDEC menés au niveau national, dont plus de 30 financés par le PIC, et de nombreux EDEC territoriaux, avec un objectif de répondre prioritairement aux enjeux de soutien liés à l'emploi nés de la crise sanitaire.

En juin 2020 a été lancé un accompagnement des branches professionnelles en termes de diagnostic RH pour évaluer l'impact à court terme de la crise sur les emplois et les compétences. L'objectif de ces diagnostics est de permettre aux branches d'établir rapidement un État des lieux de la situation de leurs entreprises en termes d'emploi et de formation, afin que des actions répondant aux enjeux identifiés puissent être mises en œuvre à brève échéance. En 2021, ces diagnostics ont couvert des secteurs très variés (ensemble des filières industrielles, branches de la filière culturelle, des transports, des services à l'automobile, du commerce de détails et de gros, de la sécurité, des métiers de la restauration, etc.). Leurs premiers résultats et plans d'actions ont été rendus au second trimestre 2021. Ces diagnostics constituent souvent la première action d'un EDEC, permettant ainsi le déploiement de plans d'actions dans un contexte partenarial optimisé et au périmètre d'une filière (par ex, EDEC transport aérien, filière bois, etc.). Ces actions seront poursuivies en 2022 pour appuyer les transformations sectorielles à mener dans cette période de sortie de crise.

Le programme conforte également les TPE/PME dans leur processus de recrutement, d'optimisation de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de professionnalisation de leur fonction RH, *via* notamment la prestation « conseil en ressources humaines des TPE/PME », cofinancée par l'État. L'instruction du 8 mars 2016 relative à cette prestation a été remplacée par l'instruction du 4 juin 2020 permettant ainsi d'actualiser les thèmes d'intervention dans le contexte de crise sanitaire pour soutenir et organiser la reprise de l'activité. Fin juin 2021, soit un an après la mise en œuvre de cette nouvelle instruction, plus de 4 000 entreprises ont pu bénéficier de cet accompagnement avec un objectif de près de 8 000 entreprises d'ici la fin de l'année 2021. Cette ambition est maintenue en 2022.

Édifier une société de compétences

Annoncé en 2017 et lancé au cours de l'année 2018, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilise, à travers un effort sans précédent, près de 13,6 Md€ entre 2018 et 2022 dans la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Cet investissement est un instrument majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics. Le PIC concourt ainsi à la transformation de l'offre de formation afin de mieux répondre aux attentes des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises, grâce à un travail d'analyse territoriale et à une offre plus agile.

Après une année 2020 marquée par les conséquences de la crise sanitaire, générant des entrées moindres en formation des demandeurs d'emploi sur le 1^{er} semestre, partiellement rattrapé au second semestre, le PIC a maintenu un objectif ambitieux d'entrées en formation en 2021 pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. Il a été renforcé sur son volet jeune, dans le cadre du Plan #1jeune1solution, avec notamment le financement de 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes supplémentaires sur des métiers stratégiques et d'avenir à destination de jeunes pas ou peu qualifiés ou disposant déjà d'un bac mais en situation d'échec dans l'enseignement supérieur. A fin août 2021, les entrées en formation des demandeurs d'emploi sont en hausse de plus de 80% en comparaison des résultats observés à la même époque en 2020.

Les objectifs pour 2022 sont en cours de finalisation avec l'ensemble des Régions. Les priorités suivantes devraient être maintenues :

- mieux orienter l'offre de formation vers les réponses aux besoins des entreprises, particulièrement sur les secteurs et métiers mis en tension dans le cadre de la reprise économique ;
- renforcer l'effort à destination des demandeurs d'emploi de longue durée, plus éloignés du marché du travail.

Stimuler l'emploi et la productivité

- **Abaisser le coût du travail**

Les exonérations de cotisations sociales visent à réduire le niveau des prélèvements sociaux pour favoriser la baisse du coût du travail en faveur de l'emploi. Ces dispositifs font l'objet d'une compensation par l'État, notamment sur le programme 103. Les principaux dispositifs portés par ce programme sont liés à l'apprentissage, les aides à la création et à la reprise d'entreprises et les services à la personne.

Les dispositifs d'exonération ont été fortement mobilisés pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 portant la dépense à 4,35 milliards d'euros en 2020 et 4,5 milliards estimés en 2021. Cette mobilisation reflète le maintien du dynamisme économique, notamment en matière de créations d'entreprises (dispositif ACRE), d'entrées en apprentissage ou de recours aux services d'aide à domicile exercés par des personnes employées par une association ou une entreprise auprès d'un particulier « fragile », avec une hausse en 2021.

- Intensifier l'action de l'État en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville par l'expérimentation des emplois francs.

L'action de l'État en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) s'intensifie depuis 2020 au travers de la montée en puissance des emplois francs. Lancée en 2018, cette aide à l'embauche de personnes résidant en QPV dans le cadre d'un recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois apporte une réponse aux barrières à l'emploi que peuvent rencontrer de nombreux habitants des quartiers populaires. Les emplois francs ont été généralisés au 1^{er} janvier 2020 à l'ensemble des QPV du territoire national par le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion modifiant le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs.

Après un démarrage en 2020, suivi d'une phase de ralentissement pendant les premiers mois de la crise sanitaire, le dispositif a retrouvé une forte dynamique au troisième trimestre, permettant d'atteindre la cible annuelle. L'année 2020 a également été marquée par l'entrée en vigueur à compter du 15 octobre des « Emplois francs+ », revalorisation temporaire du montant de l'aide versée pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans dans le cadre du Plan 1 jeune 1 solution jusqu'au 31 mai 2021. Ainsi, en 2020, 22 544 emplois francs ont été signés dont 716 emplois francs+.

L'effort s'amplifie en 2021 avec un objectif de 29 200 emplois francs signés. Au total, depuis le lancement de l'expérimentation et à fin juillet 2021, 57 699 emplois francs avaient été conclus, dont 80 % sous forme de CDI.

En 2022, une cible de 36 000 entrées est fixée afin de soutenir la dynamique constatée fin 2020 et en 2021. La reconduite du dispositif « emplois francs » en 2023 sera décidée au cours de l'année 2022.

Soutenir la dynamique de l'alternance au service de l'emploi

La formation professionnelle par la voie de l'alternance est un outil reconnu d'insertion rapide et durable dans l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes de nos concitoyens choisissant l'apprentissage.

Les années 2019 et 2020 ont vu le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans notre pays augmenter, atteignant en 2020 des niveaux record malgré les conditions économiques dégradées par la crise sanitaire. Cette performance, que l'année 2021 devrait réitérer, est le signe de l'efficacité de la réforme opérée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a renforcé l'attractivité de l'alternance en simplifiant les démarches administratives associées, tant pour l'ouverture d'un centre de formation, la création d'une nouvelle certification, que pour la conclusion d'un contrat. La loi a également permis de sécuriser le financement de la formation, par un système novateur de prise en charge de la formation par les opérateurs de compétences, selon les coûts fixés par les branches professionnelles pour chaque certification, permettant ainsi de faire de l'alternance, et en particulier de l'apprentissage, un véritable outil stratégique de formation pour leurs besoins.

La stratégie de développement de l'apprentissage s'est également appuyée sur la création d'une aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés, pour des formations allant jusqu'au niveau baccalauréat, ainsi que sur la mise en œuvre, sur l'ensemble du territoire, des Prépa-apprentissage, véritables sas d'accompagnement individualisés vers l'alternance.

Afin de ne pas grever les résultats obtenus en matière d'alternance, et de maintenir la forte dynamique constatée depuis 2018, le Gouvernement a rapidement réagi face à la crise sanitaire et économique qu'a traversé la France. C'est ainsi que plusieurs dispositifs ont été créés dans le cadre du Plan de relance permettant de maintenir l'attractivité de l'alternance :

- l'extension à 6 mois de la possibilité pour un jeune de débiter une formation par apprentissage antérieurement à la conclusion d'un contrat pour des entrées en CFA entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020 ;
- la création de deux aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Fixées à 5 000 euros pour un alternant mineur, et à 8 000 euros pour un majeur, quel que soit le niveau de diplôme, ces aides ont permis de maintenir un haut niveau d'attractivité en compensant substantiellement (dans certains cas, la totalité) les coûts de rémunération de l'apprenant. Cette mesure a permis à l'alternance, et en particulier à l'apprentissage, de soutenir l'emploi des jeunes, de se maintenir en tant qu'outil pertinent de recrutement pour les employeurs, en évitant de fragiliser des trésoreries mises à mal par les conditions économiques.

L'année 2020 s'est donc caractérisée par une augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage (plus de 525 000 contrats ayant été conclus). Cette dynamique s'est accompagnée de la poursuite de l'augmentation

du nombre d'organismes de formation déclarant délivrer des formations par apprentissage. Ainsi, fin 2020, ils étaient plus de 2000. Cette forte dynamique s'est maintenue en 2021.

P109 AIDE À L'ACCÈS AU LOGEMENT

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Voir ci-dessous.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les aides personnelles au logement (APL) représentent un facteur de lutte contre la pauvreté, en permettant notamment aux familles les plus modestes de réduire leur reste à charge de dépense de logement.

Les familles monoparentales représentent parmi l'ensemble des bénéficiaires des APL plus d'un ménage sur 5 (21,2 %), dont 92,1 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier, 27,8 % du budget total des APL est destiné aux familles monoparentales. Les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants représentent donc à eux seuls 25,9 % de l'ensemble du budget des APL, soit un effort de la nation de plus de 4,47 Md€ chaque année.

Les mères seules bénéficient d'une aide moyenne d'environ 291€ par mois.

Enfin, plus de la moitié des familles monoparentales allocataires (53 %) bénéficient d'un logement social et s'acquittent donc en parallèle d'un loyer modéré qui leur apportent une aide supplémentaire.

(Données au 31/12/2019)

- Les crédits budgétaires (109-01) engagés au titre de l'année 2020 s'élèvent à 13,88 Md€

- Les charges du FNAL (Fonds national d'aide au logement) s'élèvent à 16,95 Md€

(Source DHUP compte financier)

P110 AIDE ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE AU DÉVELOPPEMENT

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P110 – Aide économique et financière au développement	350 402 950	137 531 494	497 700 000	165 243 372	695 530 604	192 846 618

Le programme 110 « Aide économique et financière au développement », mis en œuvre par la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance (MEFR), contribue à la politique française d'aide publique au développement (APD).

Les orientations de cette politique sont définies dans la loi n°2021-1031 du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales (qui a remplacé la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale), ainsi que par les conclusions des Comités interministériels de la coopération internationale et du développement (CICID) successifs

- notamment celui du 8 février 2018 - qui contribuent à tracer les grands axes de la politique de développement du quinquennat.

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes est l'une des cinq priorités du CICID de 2018 (paragraphes 1 et 6 du relevé de décisions). Il a en particulier été décidé que 50% des volumes annuels d'engagements de l'Agence française de développement (AFD) auront un objectif genre principal ou significatif.

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2022 à 3,2 Md€ en AE et 1,9 Md€ en CP, comporte 3 actions :

- l'aide économique et financière multilatérale, qui comprend des contributions à des organisations multilatérales de développement, les principales en montant étant l'Association internationale de développement (AID) et le Fonds africain de développement (FAD), respectivement guichets de financement concessionnel de la Banque mondiale et de la Banque africaine de développement. La France participe également à divers fonds sectoriels, tels que le Fonds vert pour le climat ou le Fonds pour l'environnement mondial;
- l'aide économique et financière bilatérale, qui couvre en particulier le financement de la bonification d'intérêts des prêts octroyés par l'AFD à des pays en développement ;
- le traitement de la dette des pays pauvres, action qui finance les annulations de dette de pays en développement.

Le programme finance un nombre important d'opérations visant l'Égalité femmes-hommes dans les économies en développement. La très grande majorité des institutions et programmes qu'il soutient intègrent cet objectif dans leurs orientations stratégiques. En particulier, le groupe Banque mondiale, les principales banques régionales de développement et, au niveau national, l'Agence française de développement sont dotés de stratégies « genre ». Ils s'efforcent d'une part d'intégrer de manière transversale une dimension Égalité femmes-hommes dans la majorité de leurs interventions et, d'autre part, ils conduisent des projets ciblant spécifiquement l'Égalité femmes-hommes, notamment en Afrique.

Les montants de crédits retracés dans le tableau ci-dessus correspondent pour l'essentiel (cf. note méthodologique) à la part des interventions financées par le programme étant identifiée dans les statistiques d'aide publique au développement produites par l'OCDE comme ayant un « objectif genre » soit « principal » soit « significatif ». Ces données sont à prendre avec précaution, étant tributaires de la déclaration à l'OCDE par les organismes bénéficiaires des financements du programme de l'objectif genre de leurs actions. L'inclusion de ce « marqueur genre » dans les statistiques reste aujourd'hui inégale selon les organisations.

Ils comprennent en particulier une partie des bonifications de prêts de l'AFD, ainsi que de la contribution française à l'AID, au Fonds asiatique de développement et au Fonds pour l'environnement mondial.

Le programme 110 comprend également des crédits, en AE et CP, avec un objectif genre spécifique liés aux engagements pris par la France dans le cadre de sa présidence du G7 en 2019. Ces financements sont comptabilisés en intégralité dans les chiffres présentés ci-dessus.

- Sur la période 2020-2022, le programme finance à hauteur de 25 M USD quatre initiatives en faveur de l'inclusion numérique financière des femmes en Afrique : identification digitale (fonds ID4D de la Banque mondiale), infrastructures de paiement (fonds ADFI de la Banque africaine de développement), réglementation (à travers l'accélérateur African policy accelerator de l'UNCDF, fonds des Nations-Unies), recherche (initiative DiFi de J-Pal, the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab).
- Le programme 110 concourt également à compter de 2021 pour 45 M€ sur cinq ans au volet « garantie » de l'initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement et le soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique, baptisée AFAWA (Affirmative Finance Action for Women in Africa).

Note méthodologique : S'agissant de la contribution en dons et des bonifications pour le prêt de la France à l'AID, ainsi que pour le don au Fonds asiatique de développement et le don au Fonds pour l'environnement mondial, le calcul de la part affectée au genre a été effectué à partir du pourcentage de l'aide publique au développement nette déclarée en 2019 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par l'AID (1%), la BasD

(45%) et le FEM (53%) respectivement. De même, la part des bonifications des prêts de l'AFD aux États étrangers concernant le genre a été calculée sur la base de la proportion des prêts bonifiés de l'AFD en 2020 ayant un marqueur genre principal ou significatif (51%). Comme l'année dernière, la part du genre de la contribution au Fonds africain de développement n'est pas incluse, faute de pourcentage actualisé disponible.

P209 SOLIDARITÉ À L'ÉGARD DES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	255 750 641	152 750 641	314 463 270	180 463 270	324 615 646	177 365 646

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Action 2 - Aide bilatérale

<i>(chiffres en euros)</i>	Exécution 2020		LFI 2021		PLF 2022	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Don projet (via l'AFD)	95 000 000	ND	125 000 000	ND	135 750 000[1]	ND
Don-ONG (via l'AFD)	8 000 000	ND	9 000 000	ND	11 500 000	ND
Projets des postes à l'étranger	73 500 000	73 500 000	73 500 000	73 500 000	73 500 000	73 500 000
Projets FSPI	45 178 759	45 178 759	44 072 624	44 072 624	47 000 000	47 000 000
TOTAL AIDE BILATERALE	221 678 759	118 678 759	251 572 624	117 572 624	267 750 000	120 500 000

Action 5 - Aide multilatérale

UNICEF	10 900 000	10 900 000	12 350 000	12 350 000	12 350 000	12 350 000
ONU FEMMES	2 415 000	2 415 000	5 605 000	5 605 000	5 605 000	5 605 000
PNUD	1 141 882	1 141 882	1 481 367	1 481 367	1 481 367	1 481 367
FNUAP	2 215 000	2 215 000	1 045 000	1 045 000	0	0
Muskoka	11 500 000	11 500 000	10 309 279	10 309 279	10 309 279	10 309 279
AFAWA	4 500 000	4 500 000	4 500 000	4 500 000	4 500 000	4 500 000
Fonds D.MUKWEGE	1 400 000	1 400 000	2 600 000	2 600 000	2 620 000	2 620 000
FNUAP - Coalition sur les Droits et la santé sexuelle et reproductive (DSSR) du Forum Génération Égalité	0	0	18 000 000	18 000 000	18 000 000	18 000 000
Forum Génération Égalité (organisation)	0	0	7 000 000	7 000 000	2 000 000	2 000 000
TOTAL AIDE MULTILATERALE	34 071 882	34 071 882	62 890 646	62 890 646	56 865 646	56 865 646

Le programme 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement » participe à la mise en œuvre de la politique d'aide publique au développement (APD) de la France, conjointement avec le programme 110 « Aide économique et financière au développement ».

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les enjeux du programme 209 relatifs à l'Égalité entre les femmes et les hommes portent principalement sur les thématiques suivantes : (1) la promotion des valeurs universelles des droits des femmes et des filles et la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des filles et des femmes tels que l'aide aux réfugiés et aux femmes migrantes ; (2) le soutien des actions des défenseuses des droits ; (3) la lutte contre les violences sexuelles et sexistes notamment en temps de conflits ; (4) la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire notamment en Afrique de l'Ouest ; (5) le soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique ; (6) la promotion des droits et de la santé sexuels et reproductifs ; (7) les enjeux de genre et du climat ; (8) le soutien à l'adoption des sept résolutions du CSNU (Conseil de sécurité des Nations Unies) « Femmes, paix et sécurité » qui ont vu le jour depuis 2000).

Dans le cadre de la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le programme 209 suit les orientations définies par :

- la loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales adoptées définitivement par le Parlement le 4 août 2021 qui remplace la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 laquelle élevait au rang de priorité transversale « la promotion de l'autonomisation des femmes et l'intégration systématique des problématiques de genre dans les actions menées par les acteurs de l'aide et les pays partenaires ». Cette nouvelle loi souligne l'importance accordée à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la diplomatie féministe de la France. Le rapport annexé (« Cadre de partenariat global ») prévoit que notre politique de développement tende « vers un marquage « Égalité femmes-hommes » conforme aux recommandations du plan d'action sur l'Égalité des genres de l'Union européenne, soit en pourcentage des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française : 85 % comme objectif principal ou significatif et 20 % comme objectif principal, suivant les marqueurs du comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Dans cette perspective, l'État s'engage à ce qu'en 2025, 75 % des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française aient l'Égalité entre les femmes et les hommes pour objectif principal ou significatif et 20 % pour objectif principal. » ;

- la stratégie internationale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes du MEAE (2018-2022), validée par le CICID du 8 février 2018, s'inscrit dans une approche élargie et intégrée à l'ensemble de l'action extérieure française mais permet également une plus grande prise en compte du genre dans les politiques d'aide au développement. Elle a d'ailleurs fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours par le HCE ;

- la stratégie sur les enjeux de population, de droits et santé sexuelle et reproductifs (DSSR) (2016-2020), publiée en octobre 2016. Ce document d'orientation stratégique définit le cadre d'action extérieure de la France pour contribuer à la mise en œuvre du Programme d'action du Caire (1994), qui a pour la première fois introduit le concept de « santé sexuelle et reproductive » et déclaré que les politiques de population et développement devaient prendre en compte les enjeux de genre et d'Égalité femmes-hommes. Cette stratégie est en cours d'évaluation et le travail autour de l'élaboration de la prochaine stratégie DSSR vient de débuter.

En matière de droits et santé sexuels et reproductifs, et pour faire face aux obstacles à l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, la France préconise (i) l'amélioration des cadres normatifs internationaux, régionaux et nationaux, (ii) un meilleur accès aux méthodes modernes de contraception en promouvant le continuum de soins, et la facilitation de l'accès des adolescents et des jeunes aux services de santé sexuelle et reproductive ainsi que (iii) la réduction des pratiques néfastes. La France mène aujourd'hui des actions de plaidoyer politique dans l'ensemble des enceintes multilatérales où ces sujets sont traités et renforce son action, via le Fonds français Muskoka (FFM) et les programmes de l'Agence française de développement (AFD), afin de répondre aux besoins des femmes et des filles tout en accompagnant les États, notamment d'Afrique de l'Ouest et du Centre, dans leur transition démographique. En tant que championne de la coalition sur les droits et la santé sexuels et reproductifs lors du FGE, la France mobilisera 400 millions d'euros sur cinq ans : 100 millions pour améliorer l'accès des femmes à la contraception, à l'avortement sécurisé, et pour l'éducation à la sexualité (dont 90 millions d'euros au programme des Nations unies FNUAP - pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes).

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CREDITS SONT IMPUTES

Deux actions du programme 209 participent à la politique transversale :

ACTION 2 « coopération bilatérale »

Afin de mesurer la traduction des engagements politiques et des orientations stratégiques en matière d'Égalité femmes-hommes, le marqueur genre développé par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE est un indicateur politique qui permet d'évaluer l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'Égalité de genre. L'objectif spécifique 3 de la Stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022 prévoit l'intégration de cet indicateur genre dans tous les instruments de financement du développement. Ceci implique l'analyse de toute l'APD de la France à la lumière de ce marqueur. Le marqueur genre permet de noter chaque année les programmes d'aide au développement selon un système de notation à 3 valeurs qui régit l'application du marqueur du CAD concernant l'Égalité homme-femme : non orienté vers l'objectif (valeur 0) ; objectif significatif (valeur 1), objectif principal (valeur 2).

Seuls les projets/programmes marqués « objectif significatif » ou « objectif principal » (valeurs 1 ou 2) sont comptabilisés par le CAD au titre de l'aide orientée vers l'Égalité homme-femme.

Dans l'action 2 « coopération bilatérale » sont comptabilisés :

Le Fonds de solidarité prioritaire (FSP) et le Fonds de solidarité prioritaire pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI)

Depuis 2018, le Fonds de solidarité pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI), prévoit l'évaluation des projets selon le marqueur genre de l'OCDE.

L'OCDE suit l'aide à l'appui de l'Égalité des sexes et des droits des femmes grâce au marqueur de politique d'Égalité des sexes du Comité d'aide au développement (CAD), un outil statistique qualitatif pour enregistrer les activités d'aide qui visent l'Égalité des sexes comme un objectif politique.

(2) signifie que l'Égalité entre les sexes est l'objectif principal du projet/programme et que sa conception et ses résultats escomptés sont fondamentaux. Le projet/programme n'aurait pas été entrepris sans cet objectif.

(1) signifie que l'Égalité entre les sexes est un objectif important et délibéré, mais n'est pas la principale raison d'entreprendre le projet/programme.

(0) signifie que le projet/programme a été passé au crible par rapport au marqueur de genre, mais qu'il n'a pas été constaté qu'il visait l'Égalité entre les sexes.

En 2021 et 2022, une attention particulière sera portée aux projets proposés par les postes pour soutenir l'action de la société civile en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes (projets marqués 2) dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

Le Comité annuel de sélection des projets FSPI privilégie les projets qui prennent en compte la dimension genre (projets marqués genre 1 ou 2), soit :

- En 2018, 32 des 37 projets FSPI retenus ;
- En 2019, 92 des 96 projets FSPI retenus ;
- En 2020, 68 des 99 projets FSPI retenus.
- En 2021, 77 des 102 projets FSPI retenus dont 27 de marqueur genre 2, ce qui constitue une progression de 26% par rapport à la campagne 2019 qui ne comptait que 7 projets marqué 2.

Les projets financés via l'AFD sur le programme 209

En 2020, 11% des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209^[1] ont eu l'Égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur « CAD 2 » de l'OCDE), soit un montant de 95 M€. Ces projets contribuent à lutter contre les violences faites aux femmes et à faciliter l'accès aux soins (création d'un centre de prise en charge holistique des victimes de violences sexuelles et violences basées sur le genre en RDC) ou encore à accroître leurs revenus et leurs opportunités économiques, améliorer leurs conditions de travail (projet « pionnières pour le futur » mené

par Plan international France en Égypte, prêt de politique publique à l'Albanie sur le renforcement de l'Égalité de genre dans l'accès aux opportunités économiques, etc.).

En perspectives pour 2021 et 2022, l'AFD poursuit ses efforts pour atteindre l'objectif ambitieux fixé par le Contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022, consistant à ce que 15% des subventions aient comme objectif principal l'Égalité femmes-hommes (marqueur 2).

La mobilisation va également s'accroître en 2021 et 2022 à travers la contribution de l'AFD au Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

L'aide humanitaire

Depuis 2020, le marqueur genre de l'OCDE est utilisé dès l'instruction des projets humanitaires ou de stabilisation soutenus par le CDCS : 153 projets sur 251 (pour un montant de 73,5M€ sur un total de 126,5 M€) ont été consacrés à des projets marqués G1 (l'Égalité de genre est un objectif significatif) ou G2 (l'Égalité de genre est l'objectif principal) soit 58% du budget en 2020 consacré à des projets marqués G1 ou G2 et 60% (48 % en 2019) des projets marqués G1 ou G2.

Le CDCS a également renforcé son action dans la lutte contre les violences sexuelles dans le cadre des projets humanitaires ou de stabilisation qu'il soutient, articulés autour de trois priorités thématiques (la lutte contre les violences faites aux femmes, l'accès aux services sociaux et autonomisation économique des femmes, la promotion du rôle des femmes dans la résolution des conflits et la sortie de crise). Ainsi, les conventions de subvention de projet ont été modifiées avec l'ajout d'un article dédié à la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels (article 9.2) qui dispose que : « L'organisation s'engage à se doter de tous les moyens nécessaires pour lutter avec fermeté contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Elle s'engage à mettre en œuvre des mécanismes de prévention, de suivi et de réaction efficaces. L'organisation informera du contenu du présent article les partenaires locaux qui mettent en œuvre les activités directement auprès des bénéficiaires ». Cette disposition contractuelle est spécifiquement vérifiée lors des audits de projets.

Dans la même ligne directrice, un dispositif d'alerte et de remontée d'information vers le CDCS a été mis en place. Il vise à permettre à toute personne pouvant avoir connaissance de faits illégaux, y compris viol, harcèlement sexuel, agression sexuelle d'alerter le CDCS dans les plus brefs délais. L'objectif est de considérer chacun comme étant un potentiel lanceur d'alerte dans le processus de démarrage, de mise en œuvre et de clôture d'un projet qui serait financé par le CDCS.

Enfin, lorsqu'un projet est porté par un nouveau partenaire, la cellule audit du CDCS établit systématiquement une cartographie des risques de l'organisation en lui demandant de fournir des documents relatifs à ses procédures internes. Cette cartographie comprend un volet sur les procédures de lutte contre le harcèlement sexuel.

ACTION 5 « coopération multilatérale »

Le programme 209 subventionne plusieurs organismes participant à la politique de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes tels que : ONU Femmes (entité des Nations Unies pour l'Égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), le PNUD, UNICEF, le Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA).

Ces organismes privilégient une approche « genre » dédiée et transversale au travers de leurs activités telles que la création de ressources électroniques pour l'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations, et mènent des actions spécifiques sur le genre (programme d'éducation, de santé, de promotion des droits).

Afin d'évaluer les crédits du programme participant à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le pourcentage des ressources des organisations internationales affecté à cette politique a été appliqué au montant des contributions versées par la France à ces organismes.

Ainsi, en 2021, 74 M€ de contributions aux budgets réguliers relevant de l'aide multilatérale participent à la promotion du genre et à l'Égalité entre les femmes et les hommes dont :

- 12,3 M€ pour UNICEF (dont 4,9 M€ de crédits « core » et 8 MEUR de crédits fléchés)
- 5,6 M€ pour ONU Femmes, dont 4, 1 M€ de crédits « core » et 1,1 M€ de crédits fléchés
- 1,4 M€ pour le PNUD (la part de la contribution versée au PNUD dédiée à l'Égalité entre les sexes est estimée à 15%, sur la base des objectifs fixés dans la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'Égalité des sexes 2014-2017) ;
- 45 000k€ pour le FNUAP (Programme des Nations Unies pour la population aux droits et santé sexuels et reproductifs) ;
- 10 M€ pour le Fonds français Muskoka – FMM ;

En LFI 2021, 62,8 M€ de contributions aux budgets réguliers relevant de l'aide multilatérale participent à la promotion du genre et à l'Égalité entre les femmes et les hommes. En sus des contributions aux organisations déjà bénéficiaires d'un soutien, dont toutes sont en augmentation, de nouveaux engagements ont été pris par la France à l'issue du G7 de 2019. Ce sont notamment :

- 4,5 M€ en 2021 concernant l'initiative AFAWA qui vise à favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique ;
 - 2 M€ en 2021 au Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits porté par les Prix Nobel de la Paix 2018, le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad.
1. Des engagements pris dans le cadre du Forum Génération Égalité s'ajoutent également : Le financement de la Coalition DSSR (Droits et santé sexuelle et reproductive) à hauteur de 20M€ pour 2021 ;
 2. Le soutien financier à l'organisation du Forum génération Égalité (FGE) à hauteur de 7M€ pour 2021

Par ailleurs, le Fonds français Muskoka créé en 2011 et mis en œuvre par l'AFD ainsi que par quatre agences onusiennes, vise à améliorer la santé des femmes, des nouveau-nés, des enfants, des adolescents et des jeunes. Il est fondé sur une approche transversale fondée sur la promotion des droits humains et en particulier l'Égalité entre les femmes et les hommes via la lutte contre les violences basées sur le genre, le plaidoyer en faveur des droits sexuels et reproductifs, l'accès à des services de santé sexuelle et reproductive de qualité. Le projet a pour objectif de renforcer les systèmes de santé et favoriser l'exercice des droits sexuels et reproductifs et de permettre un accès effectif aux soins santé maternelle et infantile et planning familial. Neuf pays francophones d'Afrique de l'Ouest et centrale sont aujourd'hui bénéficiaires du Fonds : le Bénin, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, le Niger, le Tchad, le Togo et le Sénégal. En fin d'année 2018, le ministère des Affaires étrangères danois s'est engagé à verser sur la période 2019-2020 près de 3,1 M€ de crédits sur ce fonds (1,6 M€ en 2019, puis 1,5 M€ en 2020).

On peut également citer « l'initiative Priorité à l'Égalité » lancée pendant le G7 français et mise en œuvre par l'initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI) et l'Institut international de planification de l'éducation de l'UNESCO (IIEP). L'initiative priorité à l'Égalité vise une plus grande prise en compte des spécificités de genre dans les politiques éducatives de huit pays pilotes d'Afrique sub-saharienne dont les pays du G5 Sahel : Niger, Nigeria, Tchad, Sierra Leone, Burkina Faso, Mozambique, Mauritanie et Mali, pour améliorer l'accès et le maintien des jeunes filles dans le système éducatif primaire et secondaire. L'initiative est co-financée par la France (bailleurs principaux, à 4,5 M€), l'Union Européenne, l'Allemagne, l'Italie et la Grande-Bretagne.

L'action de la France sur les enjeux de « Femmes, Paix et Sécurité »

Comme l'y encouragent les résolutions du Conseil de sécurité, la France a adopté un premier Plan national d'action pour la mise en œuvre de l'agenda pour la période 2010-2013, puis un deuxième pour la période 2015-2018. Les plans nationaux d'action de mise en œuvre de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » reposent sur une approche par les droits. Ils visent à prendre en compte les enjeux de genre de façon systématique pour l'ensemble de l'action extérieure française en matière de paix et de sécurité.

Ces plans sont articulés autour des quatre axes suivants :

- la participation des femmes aux processus politiques en lien avec la paix et la sécurité ;
- la protection des femmes et des filles contre les violences sexuelles ou fondées sur le genre et la protection de leurs droits dans les périodes de conflit et post-conflit ;
- la lutte contre l'impunité et la prévention par la sensibilisation aux enjeux liés à la lutte contre les violences contre les femmes ;
- la promotion de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » à l'échelle régionale et internationale, afin de renforcer sa mise en œuvre, notamment par la défense et la promotion des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le 2e Plan national d'action mettant en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité » est arrivé à son terme en décembre 2018. Celui-ci a fait l'objet, comme prévu dans le plan et dans la perspective de l'élaboration du 3^e plan, d'une évaluation par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) qui a salué les efforts de plaidoyer effectués sur l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et encouragé l'ensemble des administrations suivant sa mise en œuvre à accroître leurs efforts pour améliorer le portage politique du plan et son appropriation par l'ensemble des acteurs en charge de son suivi. Le 3e plan national d'action 2021-2025, en cours de finalisation, s'appuie sur les recommandations du HCE pour améliorer l'action publique de la France dans la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité ». Conformément à ces dernières, il fait de l'AFD un acteur de premier plan pour « l'opérationnalisation de l'agenda et du PNA dans les pays en conflit ou post-conflit », à travers notamment le Fonds « Paix et Résilience Minka ». Doté de 200 M€ par an, le Fonds Minka est l'outil de l'AFD pour agir sur les crises et apporter une réponse rapide aux populations locales dans l'objectif de consolider la paix. Il s'agit d'un fonds pionnier en France et à l'AFD sur la prise en compte du genre et des violences basées sur le genre dans 4 bassins de crises : le Sahel, le Lac Tchad, la RCA et le Moyen-Orient : entre 2017 et 2020, plus d'un demi-milliard d'euros a été consacré au genre, soit près de 80% du budget global du Fonds. En 2020, ce sont 22 projets (18 projets dont une composante est en faveur du genre (marqueur OCDE « CAD1 ») et 4 projets totalement dédié à l'Égalité femme-homme (marqueur OCDE « CAD2 ») pour un montant de 135 M€, qui s'ancrent dans l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » par leur prise en compte de la voix, des droits et des intérêts spécifiques des femmes et des filles dans les zones de crise. Afin de concrétiser les engagements pris par la France, le plan prévoit également que l'AFD « étudie la faisabilité de lancer un appel à projets en soutien aux organisations de la société civile actives sur l'agenda 'Femmes, Paix & Sécurité' de 2022 à 2025 ».

A l'occasion du Forum Génération Égalité à Paris, la France a adhéré au Pacte sur les Femmes, la Paix, la Sécurité et l'Action humanitaire aux côtés d'une centaine de signataires (États, agences onusiennes, organisations régionales, société civile, recherche, secteur privé). La France s'est alors engagée à prendre des mesures concrètes sur les engagements existants en faveur des femmes et des filles dans cinq domaines clés sur la période 2021-2026 : i) augmentation du financement pour les femmes, la paix et la sécurité et l'Égalité des sexes dans la programmation humanitaire, ii) participation significative aux processus de paix, iii) sécurité économique et accès aux ressources, iv) leadership et organismes, et v) protection des droits des femmes dans les conflits et les crises. »

A l'occasion du Forum Génération Égalité, la France a lancé son 3^e Plan national d'action, articulé autour de quatre engagements :

1. La prévention par la sensibilisation aux enjeux liés à la lutte contre les violences de genre, aux droits des femmes et à l'Égalité femmes-hommes ;
2. La protection des femmes et des filles face aux violences sexistes et sexuelles et aux extrémismes violents en situation de conflit et post-conflit et la lutte contre l'impunité ;
3. La participation des femmes à la prévention, à la gestion et au règlement des conflits ;
4. La promotion de l'agenda et du Plan national d'action.

S'agissant de l'action extérieure de l'UE, la reconduction, auprès de M. Josep Borrell, Haut représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, d'une conseillère spéciale sur les questions relatives à l'Égalité des sexes et la mise en œuvre de la résolution 1325 « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies, Mme Stella Ronner, devrait permettre d'assurer la continuité des travaux entrepris depuis 2017 pour structurer la stratégie européenne de mise en œuvre de l'agenda. Le plan d'action européen sur « Femmes, paix et sécurité » fera l'objet d'un suivi semestriel par le SEAE et les États membres, d'une évaluation à mi-parcours et d'une évaluation finale en 2024.

Au-delà et conformément au plan d'action en phase d'adoption sur le sujet, le SEAE a promu le rôle des femmes sur les terrains d'opération : la part des femmes dans les missions civiles de la PSDC (Politique de sécurité et de défense commune) représente 25% des effectifs, et 7,5% dans les opérations de la PSDC. Récemment, on peut citer la nomination d'un conseiller sur le genre au sein de la mission EUPOL COPPS dans les Territoires palestiniens et au sein de la mission EUAM en Irak. L'objectif est qu'à l'avenir, ces conseillers soient systématiquement intégrés aux missions, sur un pied d'Égalité avec les conseillers politique et juridique.

Autres initiatives internationales

La France a co-organisé avec ONU Femmes et le Mexique, le Forum Génération Égalité qui s'est tenu à Paris du 30 juin au 2 juillet 2021. Ce Forum, au travers de six coalitions d'actions et de différents livrables clés en faveur des droits des femmes et des filles, notamment plusieurs initiatives portées par le président de la République, a permis aux États, à la société civile et au secteur privé de prendre des engagements ambitieux en faveur de l'Égalité. La France, particulièrement engagée dans l'ensemble du Forum, est championne de la coalition d'action dédiée à « l'autonomie corporelle et droits en matière de santé reproductive et sexuelle » et mobilisera 100M€ sur 5 ans, soit 20M€/an sur le sujet. En PLF 2021, un budget de 7M€ était prévu pour l'organisation du Forum.

L'Initiative « Affirmative finance action for Women in Africa » (AFAWA), à laquelle le G7 a apporté son soutien en 2019, est portée par la Banque africaine de développement (BAD) et a pour but de faciliter l'accès au financement pour les femmes entrepreneures. Dans le cadre du partenariat renouvelé avec l'Afrique voulu par le président de la République, le soutien à l'autonomisation économique des femmes a été l'un des livrables essentiels voulu par la présidence française du G7. Ce programme a pour objectif de mobiliser 1 Md\$ de financement pour les entreprises appartenant et dirigées par des femmes, en mettant en place un mécanisme de garantie et de partage des risques. Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a déjà contribué à cette initiative à hauteur de 4,5 millions d'euros en 2019 et s'est engagé à hauteur de 22,5 millions d'euros entre 2020 et 2024. En PLF 2021, 4,5 M€ en AE=CP ont été prévus sur ce dispositif.

Le « Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits » est une initiative créée sous l'égide des Prix Nobel de la Paix 2018, le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad. Le Fonds met en œuvre des projets dans différents pays qui visent à mettre en place des mesures de réparations intérimaires individuelles et collectives pour les victimes de violences sexuelles dans les conflits. Le Fonds concentre son activité en RDC, en Guinée et en Irak pour l'instant mais pourra étendre son périmètre géographique au fil des années. En 2020, la France a soutenu ce Fonds à hauteur de 1 380 000 €. Pour le PLF 2021, ce fonds était doté de 2 620 000 M€ en AE=CP.

Initiative française visant à créer la première norme internationale ISO pour l'Égalité entre les femmes et les hommes

A la suite de la Présidence française du G7 et de l'obtention du label « évènement Égalité femmes-hommes » pour le Sommet de Biarritz, l'Association Française de Normalisation (Afnor) a proposé en 2020 au Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) une initiative plus ambitieuse visant à créer une norme internationale en matière d'Égalité femmes-hommes. Bénéficiant du haut patronage du Président de la République, la mise en œuvre de ce projet a débuté en 2021 et réunit le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances ainsi que le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

Il se décline en deux étapes :

- la publication en juillet 2021 du document de référence français, d'application nationale, sur l'Égalité entre les femmes et les hommes (Afnor-SPEC). Ce document[2], élaboré de manière consensuelle sert de guide technique pour les organisations, sur les moyens de parvenir à l'Égalité entre les femmes et les hommes dans leurs actions internes et externes.
- la soumission à l'ISO (*International standard organization*) de la proposition française de création d'un comité de projet pour l'élaboration d'une norme internationale avec pour base le document français Afnor-SPEC. La demande a été déposée le 23 avril 2021. Les prochaines étapes prévoient d'obtenir 2/3 d'avis favorables des 165 agences de normalisation membres de l'ISO au moment du vote le 4 août 2021. Un évènement dédié à

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

cette initiative, en présence de Franck Riester, Ministre délégué au Commerce extérieur et à l'Attractivité, a permis de valoriser lors du Forum Génération Égalité (1^{er} juillet 2021) le travail réalisé à l'échelle nationale sur le document AFNOR-Spec et d'inviter un maximum de pays à soutenir et contribuer à cette initiative.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM) est le responsable du programme « Solidarité à l'égard des pays en développement ». Le programme est piloté par la DGM.

L'opérateur pivot en charge de la mise en œuvre de la politique française de coopération et de développement est l'Agence française de développement (AFD), par laquelle transitent notamment les versements aux ONG.

Le champ sectoriel et géographique de la stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes est élargi et les douze opérateurs du ministère sont pleinement intégrés au dispositif. L'AFD, en tant qu'en opérateur central de l'APD française, joue naturellement un rôle particulier.

[1] Prog. 209, hors ONG, hors C2D

[2]<https://www.boutique.afnor.org/norme/afnor-spec-x30-020/Égalité-entre-les-femmes-et-les-hommes/article/957506/fa199681>

P105 ACTION DE LA FRANCE EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	352 259	352 259	442 242	442 242	442 242	442 242

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 105 « Action de la France en Europe et dans le monde » réunit une part importante des moyens dévolus au MEAE pour conduire la politique étrangère de la France, à côté de ceux dédiés aux programmes 151 « Français à l'étranger et affaires consulaires », 185 « Diplomatie culturelle et d'influence » et 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement ». Globalement, les moyens du programme représentent 59 % des emplois du ministère et 34 % des crédits (1 105,8 M€, dont 683,7 M€ pour le titre 2).

Trois objectifs sont assignés au programme 105, consacrant sa portée duale, en soutien autant qu'au service de l'action diplomatique :

- renforcer la sécurité internationale et la sécurité des Français ;
- promouvoir le multilatéralisme et construire l'Europe ;
- assurer un service diplomatique efficient et de qualité

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 105 À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution du programme 105 à la politique transversale de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'opère à un double niveau :

- sur le plan interne, par la promotion de l'Égalité professionnelle au sein du MEAE ;
- sur le plan international, par l'allocation de moyens participant de la mise en œuvre de la stratégie internationale de la France en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022, via l'octroi de subventions à des institutions et des organismes associatifs travaillant sur cette thématique.

Sur le plan interne, l'action menée en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes se structure actuellement autour de quatre grandes priorités :

- premièrement, une mise en œuvre coordonnée par le pôle « Égalité des chances » du bureau des politiques statutaires et de gestion des ressources humaines de la direction des ressources humaines, en lien avec la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des Droits ainsi qu'avec les différents services de l'administration centrale et les postes à l'étranger, du « plan d'action 2021-2024 pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » qu'a adopté le MEAE et qui prévoit cinq axes : (i) évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; (ii) garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ; (iii) favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ; (iv) prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes ; (v) optimiser la gouvernance de sa politique en faveur de l'Égalité professionnelle ;
- deuxièmement, une démarche de renouvellement du label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » délivré au MEAE par l'AFNOR le 23 octobre 2017 pour une durée de quatre ans ;
- troisièmement, une action volontariste en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, en administration centrale comme à l'étranger, portée par la cellule « Tolérance Zéro », créée le 1er décembre 2020 (après regroupement de trois anciennes cellules : « Égalité professionnelle femmes/hommes », « Harcèlement sexuel » et « Harcèlement moral ») ;
- quatrièmement, une politique active de sensibilisation et de formation sur les enjeux de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portée par la sous-direction de la formation et des concours - qui lui a consacré 21 000 euros de crédits cette année -, destinée aux agents de toutes catégories, y compris à l'étranger, qui se traduit notamment par des actions de sensibilisation à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des formations sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et des modules de formation en ligne;

Sur le plan international, des crédits du programme 105 sont mobilisés pour contribuer à la mise en œuvre de l'objectif 5 de la 3ème stratégie internationale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), visant à « renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes ».

Deux projets associatifs ont ainsi été subventionnés en 2020 à ce titre : le projet de renforcement des capacités du réseau français Anna Lindh porté par l'association « Le Forum femmes et Méditerranée » a perçu 20 000 € ainsi que le projet de soutien à cinq rencontres sur la lutte contre les violences faites aux femmes en Méditerranée, sur le rôle moteur des femmes dans la sauvegarde de l'environnement et sur l'inclusion des femmes à la vie politique organisées par « La Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée » qui a été financé à hauteur de 10 000 €.

Si à ce stade de l'année 2021 aucun dossier de demande de subvention n'a encore été présenté pour le financement d'un projet centré sur la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le comité des subventions du programme 105 demeurera attentif à ce que cette problématique figure bien parmi les objectifs prioritaires d'un ou, si possible, de plusieurs des projets qui seront sélectionnés d'ici à la fin de l'année pour bénéficier d'un financement.

Il est au-delà à noter que des crédits du programme 105 sont alloués au financement du « Prix Simone Veil » lancé par le MEAE le 8 mars 2018. Ce prix, remis chaque année à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, a vocation à distinguer des personnalités qui font avancer la cause des femmes à travers le monde, en mettant particulièrement en valeur des actions concourant à mettre fin aux violences et aux discriminations exercées à l'encontre des femmes, à favoriser leur accès à l'éducation et au savoir, à promouvoir leur autonomie ainsi que leur participation aux fonctions de leadership. Après un premier financement de 25 000 € effectué en 2020, le montant alloué sur les crédits du programme 105 au financement de ce prix sera porté à 150 000 € en 2021 et en 2022.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

ACTIONS ET DÉPENSES DU PROGRAMME 105 CONTRIBUANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Sur l'action 1 « **Coordination de l'action diplomatique** » sont comptabilisées les dépenses de personnel liées aux diplomates en administration centrale œuvrant pour la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit des agents de l'équipe de la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits, de ceux du pôle « Égalité des Chances » de la direction des ressources humaines ainsi que de ceux composant la cellule « Tolérance Zéro ».

Sur l'action 1, sont également comptabilisés les crédits de subventions octroyés dans le cadre du comité des subventions du programme 105, qui réunit trois à quatre fois par an les services porteurs pour statuer sur le financement de projets associatifs s'inscrivant en soutien des objectifs de politique étrangère poursuivis par la France.

Sur l'action 6 « **Soutien** » sont comptabilisés les frais de mission et de représentation alloués à la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et au référent de la cellule « Tolérance Zéro », de même que les crédits de formation du département de la formation de la direction des ressources humaines concourant spécifiquement à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

La mise en œuvre des crédits sur le programme 105 concourant à la politique en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes relève essentiellement des services précités de la direction des ressources humaines (pôle Égalité des chances, cellule tolérance zéro, département de la formation) et de l'équipe entourant la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits.

P217 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA MOBILITÉ DURABLES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables			996 528	996 528	1 011 522	1 011 522

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 217 À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables » a pour vocation d'être au service des politiques publiques mises en œuvre par le pôle ministériel regroupant le ministère de la transition écologique, le ministère de la mer et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette cause est une préoccupation partagée par le pôle ministériel, ses directions et services, tous acteurs pour mettre en place des dispositifs qui permettront de prendre en compte cette politique publique au sein de son périmètre au niveau national et international.

La contribution en Titre 2

Au cours de l'année 2021, les MTE-MCTRCT-MM ont renforcé la présence et l'action des référents dans les services et ont créé des référents pour les actions de formation, de sensibilisation et de communication. L'investissement a été particulièrement important dans le cadre de la mise en œuvre du protocole pour l'Égalité professionnelle et de la labellisation AFNOR.

Ce sont ainsi 10 ETPT (hors DDI, hors établissements publics) qui sont consacrés spécifiquement à l'animation de la politique Égalité femmes-hommes au sein du pôle ministériel (animation de la politique Égalité au niveau ministériel, référents Égalité en région, contribution à la rédaction des rapports de situation comparée).

Pour l'année 2021, la dépense estimée en titre 2 s'établit à 996 528 €.

Pour l'année 2022, l'objectif est la poursuite de cette dynamique. La dépense prévisionnelle est de 1 011 522€ pour 10 ETPT.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau national

Le Commissariat général de l'environnement et du développement durable (**CGEDD**) avait conduit en 2019 une réflexion sur les moyens de développer en son sein l'Égalité des femmes et des hommes aboutissant à proposer un certain nombre d'actions ou de points de vigilance.

Sur la totalité de son effectif, le CGEDD maintient un équilibre autour de 45 % de femmes et 55 % d'hommes, reflétant la forte attractivité des métiers d'ingénieurs pour les jeunes gens au détriment des jeunes filles.

Cependant, des évolutions sensibles commencent à être visibles dans la répartition genrée pour l'exercice des missions ou de la gouvernance des collèges. Sensibilisés par la présentation de l'étude genrée lors de l'assemblée du 30 janvier 2020, les membres du CGEDD ont probablement intégré plus systématiquement le critère du genre pour équilibrer l'exercice de fonctions de représentations ou des missions.

En particulier, la fonction de coordination des collèges était assurée à près de 90 % par des hommes en juin 2019, elle est en janvier 2021 plus paritaire (64%). De même, les fonctions de conseil assurées par les inspecteurs généraux des ressources humaines (IGRH) auprès des cadres supérieurs sont aujourd'hui assurées à 30 % par des femmes quand elles étaient moins de 20 % en juin 2019.

Une réflexion sur le guide méthodologique relative aux audits a également intégré la prise en compte du genre parmi les éléments à prendre en compte lors des démarches d'audit de process ou d'organisation.

De même, une attention particulière a été portée dans le recrutement des inspecteurs généraux. Un travail important doit être poursuivi afin de constituer progressivement des viviers à l'occasion des exercices de recrutement au sein du Conseil.

L'année 2020 a donc été marquée par une somme d'actions qui révèlent une évolution sensible de l'approche du CGEDD sur les questions de genre.

Cette dynamique sera maintenue dans la durée en intégrant la réflexion du CGEDD dans les politiques d'Égalité conduites par le pôle ministériel. A cet effet, un référent Égalité a été nommé en 2020 afin de participer aux travaux initiés par la haute fonctionnaire en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau international

Le pôle ministériel (**secrétariat général – direction de l'action européenne et internationale - DAEI**) participe activement à la promotion de l'Égalité hommes-femmes dans les actions qu'il mène pour les coopérations européennes et

internationales, ainsi que lors de grands événements internationaux. Les efforts ont été poursuivis malgré une nette diminution des activités en présentiel du fait de la crise sanitaire.

Durant le **Forum Génération Égalité** en juillet 2021 (initialement prévu en 2020), reporté du fait de la Covid 19, la session dédiée à la coalition d'action « Action féministe pour la justice climatique » portée par le MTE pour la France, aux côtés du ministère chargé de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), modérée par Mary Robinson, a donné lieu à une présentation de la vision de la coalition pour 2026, dans les quatre domaines clés du financement, du leadership, de la résilience et des données.

Grace à l'appui fourni par le MTE à l'équipe en charge de l'organisation du Forum, cet événement a reçu une double certification, ISO 2012 (norme sur « l'événementiel pour un développement durable ») et Label « Événement Égalité ».

Promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations « climat et biodiversité »

Le ministère de la Transition écologique (MTE) est chargé du suivi de l'action de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) par l'intermédiaire, notamment, d'un point focal national « Genre et climat » et « Genre et biodiversité ». Dans ce cadre, l'action du MTE concerne notamment l'amélioration et la cohérence des décisions et mandats en matière d'Égalité des sexes au titre de la CCNUCC, et la mise en œuvre du programme de travail de Lima (2014) renforcé relatif au genre et son plan d'action en faveur de l'Égalité des sexes adoptés à la COP 25 en décembre 2019.

Ce plan d'action sur le genre d'une durée de cinq ans porte sur cinq axes d'actions prioritaires : le renforcement de capacités, la coordination et la cohérence entre les différentes instances internationales concernées, le leadership des femmes dans le domaine de la lutte contre le changement climatique, l'accès des femmes aux financements verts, la collecte de données genrées et le *reporting*. Sa mise en œuvre implique davantage le secrétariat de la CCNUCC, les gouvernements et les points focaux nationaux « Genre et climat », dont le rôle a été renforcé. L'adoption de ce texte ambitieux a concrétisé les objectifs fixés par la France.

Concernant le genre et la biodiversité, le MTE a fait des propositions dans le cadre de la négociation du cadre mondial de gouvernance de la biodiversité post 2020 de la Convention pour la Diversité Biologique (CDB) et la négociation d'un plan d'action sur le genre pour la période post-2020.

Mise en valeur de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les coopérations internationales et européennes

Du fait de la crise sanitaire, de nombreux événements ont été reportés ou transformés en webinaires. Le thème de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'est affirmé comme un des axes d'intervention dans ces échanges incluant notamment un effort particulier pour atteindre la parité dans les présentations.

Dans le cadre de la collaboration avec le ministère chargé de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) au sein de l'équipe interministérielle Climat, le MTE intervient régulièrement dans les « conférences mondiales sur les femmes » des Nations-Unies pour promouvoir l'Égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi qu'au sein de la Commission de la Condition de la Femme de l'ONU à New-York en partenariat avec le ministère délégué, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

La DAEI travaille également en concertation avec France Ville Durable, Cités Unies France et la Fédération nationale des agences d'urbanisme (FNAU), qui assure le portage du secrétariat technique du Partenariat français pour la ville et les territoires (PFVT), pour le montage d'événements sur l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cette thématique devrait ainsi être mise en valeur lors de prochains événements internationaux, notamment le Salon des Maires (novembre 2021 à Paris), Africités (avril 2022 à Kisumu – Kenya) et le Forum Urbain Mondial (juin 2022 à Katowice – Pologne).

La DAEI veille en outre à ce que la question de l'Égalité entre les femmes et les hommes soit impérativement prise en compte aux côtés des critères environnementaux et économiques, dans l'attribution des aides projets relevant de la DG Trésor, notamment à travers la procédure « FASEP ». Ce critère est en effet dorénavant explicitement intégré dans la grille d'évaluation des appels à projets. Il permet ainsi de conditionner l'aide financière à l'intégration des femmes dans le montage et la mise en œuvre des projets, ainsi qu'à l'organisation d'ateliers ou de formations spécifiques pour les femmes.

P185 DIPLOMATIE CULTURELLE ET D'INFLUENCE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2020		LFI +LFRs 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	49 018	49 018	79 310	79 310	80 000	80 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le détail des crédits est donné dans la présentation du programme.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 185 « Diplomatie culturelle et d'influence » qui relève de la mission « Action extérieure de l'État », regroupe l'ensemble des crédits destinés aux politiques de coopération culturelle, linguistique, universitaire et au service de l'enseignement public français à l'étranger via l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En conformité avec les engagements internationaux de la France, le MEAE promeut la défense des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la politique extérieure en s'appuyant notamment sur l'agenda du développement durable pour 2030.

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CREDITS SONT IMPUTES

L'action n°3 « Objectifs de développement durable – ODD » regroupe les crédits visant à renforcer la coordination internationale et la promotion de la vision française et européenne d'une mondialisation mieux régulée en matière de préservation des biens publics mondiaux (climat, ressources naturelles, santé, genre, accès aux ressources énergétiques...).

Parmi cette action, en 2020, 49 018 € de crédits ont été valorisés au titre de projets mettant en lumière l'Égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2021, 79 310€ de crédits visant l'Égalité des genres sont programmés. En PLF 2022 ce sont 80 000€ de crédits qui devront être mobilisés pour des actions de plaidoyer et de communication visant à faire valoir les positions françaises sur cette politique transversale.

À ce titre, sont financées des actions menées par les ambassades en matière d'Égalité femmes-hommes et de défense des droits des femmes : organisation de colloques, de formations, de séminaires, de débats, de conférences et d'échanges d'expertise.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international est le responsable du programme « Diplomatie culturelle et d'influence ». Le programme est piloté par la Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM).

Les services de coopération et d'action culturelle à l'étranger ont pour objectif stratégique, sous l'autorité du chef de poste diplomatique, la conception, l'animation d'actions de coopération pour le respect et la promotion de l'Égalité de genre, dans les domaines afférents au programme 185.

P151 FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ET AFFAIRES CONSULAIRES

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible en termes budgétaire de quantifier cette action relevant de l'action consulaire.

PRESENTATION DU PROGRAMME

L'action de protection des femmes fait partie intégrante des priorités en matière de protection consulaire. Les services consulaires de ce ministère, tant en France qu'à l'étranger, s'efforcent, dans le cadre de leurs compétences, de porter assistance à nos ressortissantes victimes de toute forme de violence, notamment de violences intrafamiliales à savoir de violences conjugales et de mariages forcés. Tous les pays et toutes les zones géographiques (y compris l'Europe) sont concernés.

Lorsqu'une situation de violences est portée à la connaissance des services de ce ministère, que ce soit par la victime elle-même ou par ses proches, ces derniers vont, avec toutes les précautions qui s'imposent face à ce type de situation, accompagner au mieux les victimes dans leurs démarches et leur apporter le soutien et l'assistance dont elles pourraient avoir besoin. La prise en charge ne peut naturellement pas être identique à celle proposée en France, les faits se déroulant à l'étranger et le traitement de ce type de situation pouvant être très variable selon les pays (pour un dépôt de plainte par exemple, pour la mise à l'abri de la victime ou même pour la prise en charge par des structures locales si elles existent). À cela s'ajoute la difficulté d'organiser le retour des victimes en France, si bien sûr elles en expriment le souhait, en raison des difficultés d'accès à ces femmes, des lois et règlements applicables sur place et de la limitation des liaisons aériennes due à la situation sanitaire actuelle. Chacun des cas de violences faites aux femmes signalés à ce ministère, en France comme à l'étranger, fait donc l'objet d'un suivi sur mesure de la part de ses services.

S'agissant des mariages forcés, les services de ce ministère peuvent organiser le rapatriement de nos compatriotes concernés en liaison étroite avec les postes diplomatiques et consulaires, des associations locales spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violence et, éventuellement, les services judiciaires et sociaux en France.