RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DOCUMENT DE POLITIQUE TRANSVERSALE
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2023

POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MINISTRE CHEF DE FILE
PREMIÈRE 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 14 documents de politique transversale (DPT) relatifs aux politiques suivantes : aménagement du territoire, défense et sécurité nationale, 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 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 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 2023, l'année en cours (LFI + LFRs 2022) et l'année précédente (exécution 2021), 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 9

Présentation stratégique de la politique transversale 10

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale 24

AXE 1 : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge 27

Présentation 28

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 31

Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants 31

Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire 33

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport 39

Faciliter l'insertion sociale des jeunes 41

AXE 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive 43

Présentation 44

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 55

Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux victimes de violence 55

Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité 56

Réduire l'insécurité 59

Prévenir et aider les victimes 63

AXE 3 : Améliorer la santé des femmes 65

Présentation 66

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 74

Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans 74

Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans 75

AXE 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes 77

Présentation 78

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 88

Mieux assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales 88

Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue 89

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social 94

AXE 5 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale 97

Présentation 98

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 101

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi 101

Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail 103

Soutenir l'activité des travailleurs modestes 107

Améliorer la qualité et l'efficience de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables 111

AXE 6 : Promouvoir les droits des femmes à l'international 115

Présentation 116

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 124

Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises 124

Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre" 125
Assurer la part des versements du FED pour le sujet égalité femmes hommes 126
Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD 127

Présentation des crédits par programme **129**

P137 – Égalité entre les femmes et les hommes 130
P147 – Politique de la ville 133
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré 137
P141 – Enseignement scolaire public du second degré 138
P143 – Enseignement technique agricole 140
P303 – Immigration et asile 143
P230 – Vie de l'élève 144
P129 – Coordination du travail gouvernemental 145
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture 150
P104 – Intégration et accès à la nationalité française 151
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse 155
P219 – Sport 161
P163 – Jeunesse et vie associative 164
P176 – Police nationale 169
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables 174
P152 – Gendarmerie nationale 177
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur 187
P101 – Accès au droit et à la justice 189
P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales 193
P107 – Administration pénitentiaire 194
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice 197
P162 – Interventions territoriales de l'État 201
P166 – Justice judiciaire 202
P203 – Infrastructures et services de transports 214
P231 – Vie étudiante 221
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins 222
P157 – Handicap et dépendance 225
P148 – Fonction publique 228
P212 – Soutien de la politique de la défense 238
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire 241
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture 247
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile 254
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires 259
P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles 262
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture 264
P131 – Création 271
P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail 277
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture 281
P102 – Accès et retour à l'emploi 283
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes 285
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi 294
P138 – Emploi outre-mer 296
P123 – Conditions de vie outre-mer 299

P109 – Aide à l'accès au logement *300*
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement *301*
P110 – Aide économique et financière au développement *309*
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables *310*
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde *314*
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence *316*
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires *318*

La politique transversale

Présentation stratégique de la politique transversale

L'égalité entre les femmes et les hommes est de nouveau érigée au rang de « grande cause nationale » pour le quinquennat 2022-2027, portée au plus haut niveau par le Président de la République. Priorité interministérielle, comme l'a mis en lumière le séminaire gouvernemental du 31 août 2022, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes sera pilotée dans le cadre d'un **comité interministériel** mobilisateur pour les ministères et la société dans son ensemble, sous l'égide de la Première ministre.

Lutte contre les violences, santé, éducation à l'égalité, égalité économique en seront les points cardinaux. Ainsi, un accompagnement renforcé des **femmes victimes de violences conjugales** pour les accompagner dans leur changement de vie (logement, garde d'enfants, accompagnement vers l'emploi si nécessaire, etc.) se mettra en place. Une réflexion sera lancée sur la **spécialisation des enquêteurs et des magistrats** tout en renforçant une justice de proximité pour les victimes et la sécurité au quotidien. Une attention particulière sera portée à la **mixité des métiers**, notamment dans les filières du numérique et secteurs porteurs, et en amont à la **mixité des formations et orientations des filles et des garçons**, essentiels pour parvenir à une égalité salariale et dans les parcours professionnels. En cohérence, la question de la **parentalité** partagée devra progresser.

Cette dynamique s'inscrira dans le sillon déjà tracé lors du quinquennat précédent par les mesures annoncées par le Président de la République dès le 25 novembre 2017 à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, puis lors du comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le 8 mars 2018, et par le lancement du Grenelle des violences conjugales le 3 septembre 2019. L'action publique a continué de s'intensifier depuis, s'appuyant sur la mobilisation du Parlement.

Les étapes majeures franchies ces dernières années a**ncrent dans le droit commun l'ambition d'éradiquer toutes les violences sexistes et sexuelles**, **de construire les conditions réelles de l'égalité économique et sociale entre les femmes et les hommes, de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge**.

En matière de prévention et de **lutte contre les violences sexuelles et sexistes**, l'arsenal répressif, ainsi que la protection et l'accompagnement des victimes, ont été renforcés très notablement 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 l'un des premiers pays au monde disposant d'une loi sur le harcèlement dans l'espace public.

À 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 a pu être rapidement adoptée 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 notamment : 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 exercée 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 femmes-hommes. 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.

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

Pour piloter son action, le **ministère en charge de l'Égalité s'appuie sur une administration centrale, la Direction générale de la cohésion sociale, et en son sein, le Service des droits des femmes et de l'égalité** ; dans les territoires, en région et en départements, en métropole comme dans les Outre-mer, sur le **réseau déconcentré des droits des femmes**, placé sous l'autorité des préfets. Grâce à une animation structurée du réseau et à 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 de la population et à faire remonter au niveau national les initiatives inspirantes qui peuvent donner lieu à des généralisations sur le territoire national.

En outre, le **réseau interministériel des hautes et hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED**), régulièrement réuni par la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, constitue également un relais efficace dans tous les ministères pour la mise en œuvre des politiques d'égalité, tant en interne que dans les politiques publiques qu'ils portent. En outre, il est à noter que tous les ministères ont mis en place un Plan d'action Égalité et ont tous obtenu et conservé le label « Égalité professionnelle ». En outre, certains 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, tels que le ministère de la Culture (P131).

Enfin, en 2021, avec l'accueil du **Forum mondial Génération Égalité** et, au premier semestre 2022, avec la **présidence française du Conseil de l'Union Européenne**, l'État français a eu un rôle moteur dans la **diplomatie féministe européenne et mondiale**.

Les contributions des différents ministères au DPT Égalité reflètent cet effort collectif. Ainsi, comme en 2022, 50 programmes (contre 45 en 2021) participent à la rédaction du DPT au titre du PLF 2023.

Le DPT égalité entre les femmes et les hommes constitue une annexe générale du projet de loi de finances de l'année. Ce document développe 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. Il comporte 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 et des montants déclarés par chacun des responsables de programmes sectoriels, tant pour la partie objectifs et indicateurs que pour la partie budgétaire. Les données budgétaires sont parfois reconstituées sur une base estimative.

La diversité des 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, étant affectés à l'Agence nationale des sports (ANS), et de ce fait, exclus du DPT Égalité 2023. Toutefois, des actions se poursuivent dans ce domaine, notamment au travers de la féminisation des instances dirigeantes des ligues et comités régionaux des fédérations sportives, des ligues et des clubs (programme 219).

Dans ce cadre, l'évaluation des crédits du DPT Égalité entre les femmes et les hommes, au titre du PLF 2023, atteint près de 3,3 Md€ en AE et 2,4 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 1,9 Md€, en augmentation de 940,9 M€ par rapport à 2022. 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 des crédits évalués par certains programmes.

39 programmes concourent désormais à l'évaluation des crédits retracés dans le DPT égalité 2023 (contre 33 pour 2022 et 28 en 2021) et 11 programmes participent uniquement par une contribution littéraire (contre 17 en 2022).

Plusieurs programmes, déjà présents dans le DPT précédent, inscrivent pour la première fois des crédits :

- P102 (Accès et retour à l'emploi) : 849,89 M€
- P103 (Accompagnement mutations économiques et développement de l'emploi) : 13,35 M€ ;
- P230 (Vie de l'élève) : 1,05 M€
- P129 (Coordination du travail gouvernemental) ; 0,47 M€
- P613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile) ; 0,45 M€

Le programme 310 (Conduite et pilotage politique de la Justice) entre dans le DPT Égalité en inscrivant directement des crédits pour un montant de 0,50 M€.

A contrario, le P159 (Expertise, information géographique et météorologie) et sa contribution budgétaire (40 800 € en PLF 2022) sortent du DPT Égalité.

On note, par ailleurs, des montants plus élevés pour certains programmes, entre 2022 et 2023, notamment pour les programmes :

- P137 (Égalité entre les femmes et les hommes) avec +7,3 M€ en LFI,
- P140 (Enseignement scolaire public du premier degré) avec +9,1 M€,
- P152 (Gendarmerie nationale) avec +16,9 M€.

Les plus forts contributeurs au DPT Égalité en 2023 sont, en matière d'intervention sur le territoire national, les programmes :

- P102 (Accès et retour à l'emploi), porté par le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion ;
- 176 (Police nationale) et P152 (Gendarmerie nationale), portés par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer ;
- P147 (Politique de la ville), porté par le ministère chargé de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales
- P177 (Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables) ;
- P140 (Enseignement scolaire public du premier degré) et P141 (Enseignement scolaire public du second degré), pilotés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ;
- P148 (Fonction publique) ;
- P212 (Soutien de la politique de la défense), porté par le ministère des Armées.

Concernant le déploiement de la politique d'égalité femmes-hommes, à l'extérieur du territoire national dans le cadre de la **diplomatie féministe affirmée par la France**, **les crédits comptabilisés dans le tableau récapitulatif des crédits concourant au DPT s'établissent à 449,1 M€ en CP, en augmentation de 20 % (+77,4 M€) par rapport à 2022, portés principalement par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et les ministères économiques et financiers (P209 Solidarité à l'égard des pays en développement ; P110 Aide économique et financière au développement, notamment).**

Afin de retracer de la façon la plus juste possible l'effort de l'État en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec la direction du budget, a accompagné chacun des ministères, en lien avec leur haute ou haut fonctionnaire à l'égalité, pour mieux comprendre et réaliser cet exercice de valorisation des actions menées, qu'elles soient intégrées à leurs politiques publiques ou menées dans le cadre de dispositifs spécifiques, dont il(elle) a la responsabilité. Le ministère chef de file de ce DPT et la direction du budget poursuivront leurs efforts d'amélioration continue dans les prochaines années, afin de s'inscrire dans un processus de transparence de mise en œuvre de la « Grande cause du quinquennat ».

Cette progression budgétaire se traduit également dans le budget du ministère chargé 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 **programme 137 s'élèvera à 54,7 M€ en AE et 57,9 M€ en CP, contre 47,4 M€ en AE et à 50,6 M€ en CP, en LFI 2022, soit une augmentation de plus de 7 M€ et de près de 15 % par rapport à la LFI de 2022**, faisant suite à une augmentation de près de 22 % en 2022 par rapport à la LFI 2021. Par cet effort budgétaire sans précédent sur plusieurs années, l'État porte concrètement les engagements de la grande cause en renforçant significativement son action sur :

- La prévention et l'intervention contre toutes formes de violences sexuelles et sexistes, notamment par le soutien aux parcours des femmes victimes et la prévention de la récidive des auteurs de violences ;
- La structuration et le développement de la réponse aux besoins d'orientation, d'information, d'accès aux droits des femmes dans l'Hexagone et en Outre-mer et la diffusion de la culture de l'égalité ;
- L'insertion professionnelle des femmes, notamment par la création d'entreprises, et le développement de la mixité des métiers et des filières professionnelles dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Axe 1-Construire l'égalité des sexes dès le plus jeune âge et diffuser la culture de l'égalité

La construction de l'égalité entre les filles et les garçons, puis entre les femmes et les hommes, est un enjeu fort pour tous les ministères concourant à ce document de politique transversale.

Les principaux contributeurs sont le ministère de l'Éducation nationale et la Jeunesse (P140 Enseignement scolaire public du premier degré, P141 Enseignement scolaire public du second degré et P230 Vie de l'élève), ainsi que le ministère de l'Agriculture (P143 Enseignement technique agricole et P215 Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture).

Contribuent également, hors enseignement, le ministère chargé de l'Égalité femmes-hommes (P137 Égalité entre les femmes et les hommes), les ministères en charge de la cohésion des territoires (P147 Politique de la ville), de la Jeunesse (P163 Jeunesse et vie associative) et des Sports (P219 Sport).

Enfin, les ministères de la Justice (P182 Protection judiciaire de la jeunesse), de l'Intérieur (P104 Intégration et accès à la nationalité française et P303 Immigration et asile) et les services du Premier ministre (P129 Coordination du travail gouvernemental) concourent chacun dans leur domaine.

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) 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 construisent leur identité au fil des années. 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 nouvelle 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 évaluables :

- 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.

Pour permettre une plus grande cohérence de la politique à l'échelle de l'établissement et la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative, les collèges et lycées généraux, technologiques et professionnels pourront, dès la rentrée de septembre 2022, candidater au label Égalité filles-garçons. 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.

Par ailleurs, 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)** porté par le programme P163 « Jeunesse et vie associative » de la mission « Sport, jeunesse et vie associative », lancé en 2019 pour des jeunes volontaires de 15 à 17 ans. 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 ».

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 leurs compétences 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 dans la société.

Les stéréotypes et représentations sexistes sont encore très présents dans la société et notamment à l'école, dans le sport, dans la culture, les médias et la publicité. Ils enferment les femmes et les hommes dans des attitudes et des rôles sexués, conduisent les filles et les garçons à faire des choix qui ne sont pas toujours en adéquation avec leurs capacités ou leurs aspirations profondes.

Dans le champ culturel et des médias, l'action menée vise à donner toute leur place aux femmes dans la sphère culturelle, qu'il s'agisse de la direction des institutions culturelles, de la participation aux activités culturelles et dans les médias ou encore de lutter contre les représentations sexistes et les violences qui peuvent être véhiculées, notamment, dans les médias, sur internet et les réseaux sociaux.

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.

La promotion de la pratique sportive des jeunes, et notamment des jeunes filles à l'école et dans les dispositifs d'alliance éducative (Cités éducatives – Territoires éducatifs ruraux), ainsi qu'en direction des femmes, contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le déploiement des plans de féminisation, par chaque fédération sportive entre 2014 et 2018, a permis de réelles avancées.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via des opérations de communication dédiées, des conventions conclues avec le service public ou encore l'élargissement de la liste des événements sportifs majeurs féminins diffusés.

Enfin, le **développement de travaux de recherche, d'études, de statistiques, parfois portées par des observatoires** permettent d'objectiver les situations différenciées que connaissent les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie (éducation, travail/emploi/rémunération/retraite, santé, situations familiales, accès aux droits, parité en politique, culture, loisirs, sports, etc.) et d'éclairer l'action et le débat publics. Le ministère de l'égalité femmes-hommes (P137 Politique d'égalité femmes-hommes : *Chiffres-clés - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes),* comme la majorité des autres ministères, finance ce type de travaux dont la diffusion est essentielle pour faire bouger les lignes de notre société.

2- Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

La politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est, par définition, transversale à différentes politiques publiques et concerne plusieurs ministères, dont le ministère de l'Égalité (P137) ; le ministère de l'Intérieur (P176 Police nationale ; P152 Gendarmerie nationale ; P216 Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur) ; le ministère de la Justice (P101 Accès au droit et à la justice ; P107 Administration pénitentiaire ; P310 Conduite et pilotage de la politique de la justice ; P166 Justice judiciaire), mais également les ministères en charge de la Solidarité (P124 Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales), de l'hébergement, des transports et de la cohésion des territoires (P177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables, P162 Interventions territoriales de l'État, P203 Infrastructures et services de transports).

Les actions mises en œuvre, lesquelles 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 sexuelles et sexistes sont **massives, touchent majoritairement les femmes et font l'objet de peu de dépôts de plainte.**

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en **2021, 143 décès ont été recensés par les services de police et unités de gendarmerie.** Les femmes sont les principales victimes : 122 victimes en 2021. En outre, 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides. Dans 14 affaires, les homicides ont été commis devant 19 enfants mineurs. Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants en France, pour l'année 2012, avaient été estimées à 3,6 milliards d'euros, en hypothèse basse selon l'étude réalisée par PSYTEL en 2014.

Pour combattre cet état de fait, **des engagements forts ont été pris dès 2017.**

Au titre de la 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, en concrétisant cette volonté par de nouvelles mesures annoncées le 25 novembre 2017, journée internationale de lutte contre les violences, en mobilisant l'ensemble du Gouvernement réuni lors du comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes, le 8 mars 2018, et en impliquant les acteurs économiques et sociaux de notre pays sur tout le territoire pour des résultats concrets, puis en ancrant la lutte contre les violences conjugales lors du Grenelle, du 3 septembre au 25 novembre 2019.Cet engagement a été **renouvelé pour le nouveau quinquennat**.

Cette action publique, qui s'organise autour des **3 axes Prévenir, Protéger, Punir**, 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 2018 ;
- 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, avec l'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 ; l'ouverture successive, en 2020 et 2021, de 2 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires, cette action ayant été renforcée par la création de 1000 nouvelles places d'hébergement en 2022, portant ainsi le parc d'hébergement dédié aux femmes victimes de violences à 9 519 places d'ici fin 2022 ; l'accès des femmes victimes de violences à la garantie Visale (garantie locative), afin qu'elles puissent bénéficier d'une caution locative gratuite et trouver un logement plus facilement ; le déploiement de 30 centres de prise en charge des auteurs de violences conjugales-CPCA (18 en 2020 et 12 en 2021) qui sont opérationnels et ont permis, durant le 1er trimestre 2022, l'orientation de 3 357 personnes vers les CPCA, etc.
- Les 7 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, par exemple la prise de plainte et le recueil de preuves pour les victimes de violences conjugales et sexuelles à l'hôpital ; le déploiement de 3 000 téléphones grave danger (TGD) d'ici début 2022 ; le plan de renforcement de la mise en œuvre des bracelets anti-rapprochement (BAR) avec, au 1er juin 2022, 1 145 BAR prononcés par les juridictions dont 705 étaient actifs ; 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 ; la simplification des instances locales de pilotage et de coordination des acteurs chargés de la politique de lutte contre les violences au niveau local, etc.
- Les 3 mesures complémentaires, annoncées le 25 novembre 2021 par le Premier ministre, pour renforcer la mise à l'abri et la protection des victimes, ainsi que la sensibilisation auprès des jeunes : la création de 1 000 nouvelles places d'hébergement en 2022, avec un financement équivalent à celui prévu en 2021, afin de permettre un accompagnement de qualité ; la disponibilité de 5 000 TGD, d'ici fin 2022, pour protéger les victimes ; la réalisation d'une semaine de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, à l'occasion du 8 mars 2022.

La mise en œuvre de ces mesures, dont la plupart ont été réalisées ou sont en voie de l'être (1*00 % des 53 mesures issues du Grenelle étaient engagées, 47 mesures étant d'ores et déjà effectives),* 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.

Toutes les mesures issues du Grenelle doivent être déclinées localement (circulaire n° 6324-SG du 7 janvier 2022 relative au rôle des préfets en matière de suivi territorial des mesures Grenelle). Il appartient aux équipes territoriales aux droits des femmes, sous le pilotage des préfets et dans le cadre du travail engagé au sein des instances de gouvernance locales, de collecter auprès des services concernés, désignés pilotes de ces mesures, ces informations. La prochaine remontée de ces indicateurs est prévue en octobre 2022.

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, sage-femmes, infirmières, puéricultrices) en capacité d'intervenir, soit pour prévenir 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. En outre, l'enquête MSF-PRÉVAL, première enquête réalisée dans un pays de migration à tester une méthode d'estimation directe, met en évidence une sous-évaluation du nombre de femmes victimes de mutilations sexuelles féminines, notamment en Île-de-France.

En outre, des lois spécifiques ont été adoptées pour renforcer l'action des pouvoirs publics :

- **Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes,**
- **Loi du 1er août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**,
- **Loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille,**
- la **loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales,**
- la **loi du 13 avril 2016,** visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées, qui 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. L'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) estime à **30 000 le nombre de personnes prostituées en France.** Par la loi de 2016, un renforcement de l'accompagnement des personnes prostituées a été mis en œuvre via la création d'un **parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle.** 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 » 3,4 M€ en 2022, dans le but de prolonger les actions engagées par les associations nationales en 2021 et de financer des actions sur le plan régional.

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 EVARS (ex 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. Le financement de ce dispositif est assuré, depuis 2018, par le programme 137 par le biais d'un transfert de crédits du programme 304. À ce jour, il existe 150 EVARS et une petite dizaine de nouvelles structures sont en cours de préfiguration sur le territoire métropolitain et ultramarin.

Dans le champ des médias, l'Arcom s'est vu confier, par le législateur, de nouvelles compétences en matière de contrôle de l'image des femmes dans les programmes audiovisuels, notamment les publicités. Depuis la loi Avia du 24 juin 2020, visant à lutter contre les contenus haineux sur Internet, l'Arcom est chargé d'un observatoire de la haine en ligne. Par ailleurs, en 2022, l'association « Pour les femmes dans les médias » a lancé, en collaboration avec les ministères de la Culture et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, une nouvelle charte sur la parité femmes-hommes dans le secteur des médias, signée par 47 structures médiatiques. À l'occasion du **Forum Génération Égalité**, sommet mondial sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'est tenu du 30 juin au 2 juillet 2021, le ministère de l'égalité s'est associé aux ministères de l'Europe et des Affaires étrangères et de la Culture pour élaborer

une charte internationale d'engagements des industries culturelles et créatives en faveur de l'égalité. Celle-ci a été signée par 80 structures issues de 24 pays (ministères, entreprises, associations) qui se sont engagées sur des actions concrètes à réaliser dans les cinq prochaines années.

Concernant le sport, dans le cadre de l'organisation des **Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris en 2024,** le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes pilote une mesure du **Plan Héritage de l'État** : la création **du label Terrain d'égalité**, en partenariat avec le ministère des Sports et la DIJOP (délégation interministérielle aux JOP). Ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI). Il vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, d'une part, et à prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'événementiel sportif, d'autre part. Ce label, annoncé officiellement en mars 2022 par les ministres de l'égalité et des sports, devait être ouvert aux candidatures d'ici la fin 2022.

Axe 3 – Améliorer la santé des femmes

L'amélioration de la santé des femmes est un objectif essentiel au sein de notre société.

Portée principalement dans le cadre de ce document par les ministères chargés de la Santé, de la Solidarité et de l'Enseignement supérieur (P204 Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins ; P157 Handicap et dépendance ; P231 Vie étudiante), cette thématique est également conduite en transversalité par d'autres ministères.

En France, en 2019, l'espérance de vie à la naissance est de 85,6 ans pour les femmes et de 79,7 ans pour les hommes. Ces cinq dernières années, ils ont gagné 0,5 an d'espérance de vie et les femmes 0,2 an. L'espérance de vie en bonne santé (sans incapacité) à 65 ans s'établit en 2020 à 12,1 ans pour les femmes et à 10,6 ans pour les hommes. Cependant, 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.

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, rendant ainsi visible ce sujet (respectivement intitulés *Sexe, genre et santé* et *Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique*).

Concernant les addictions, le tabagisme quotidien féminin, s'il est inférieur à celui des hommes, 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 1 990 décès chez des femmes. Le tabac est un facteur de risque pour **certains cancers chez les femmes** et pour 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. De plus, de nombreuses et graves complications obstétricales et fœtales sont associées au tabac. Par ailleurs, le tabagisme parental, générateur de tabagisme passif et tertiaire chez l'enfant, est source d'un excès de maladies et de décès : mort subite du nouveau-né, bronchiolites à VRS, otites, asthme, pneumopathie.

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). En 2015, 41 000 décès étaient attribuables à l'alcool dont 11 000 chez les femmes. 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.

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. L'année 2020 a été cependant marquée par l'impact de la crise sanitaire liée à la Covid-19 : la baisse des IVG en 2020 (222 000 contre 232 000 en 2019)

s'explique vraisemblablement par une baisse du nombre de grossesses non désirées, plutôt que par une augmentation des difficultés d'accès à l'IVG. Les IVG médicamenteuses représentent 72 % du total des IVG réalisées. **La loi du 2 mars 2022 a porté le délai légal de recours à l'IVG instrumentale de 12 à 14 semaines de grossesse** (soit de 14 à 16 semaines d'aménorrhée - SA). Cette loi et le décret du 19 février 2022 ont également permis une prolongation des délais pour les IVG médicamenteuses en ville, de 5 à 7 semaines de grossesse (soit de 7 à 9 semaines d'aménorrhée) pérennisant ainsi une mesure prise dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Dans le domaine de la lutte contre le cancer : avec environ 3 000 nouveaux cas par an, le **cancer du col de l'utérus** représente le 12e cancer le plus fréquent chez les femmes en France, responsable de 1 100 décès chaque année. La prévention du cancer du col de l'utérus repose sur la vaccination des adolescents 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. Le programme vise à inviter 40 % des femmes ne réalisant pas spontanément un dépistage, soit 7 millions de femmes. **Le cancer du sein** est le cancer le plus fréquent chez la femme et la première cause de décès par cancer chez la femme. En 2018, ce sont près de 58 000 nouveaux cas annuels estimés et 12 146 décès recensés. On estime qu'une femme sur 8 sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie. Le dépistage organisé garantit, à chaque femme, un égal accès au dépistage sur l'ensemble du territoire avec un niveau de qualité élevé. La mammographie de dépistage est prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie.

Les maladies cardio-neurovasculaires (CNV) et leurs complications sont la deuxième cause de mortalité en France, avec plus de 140 000 décès chaque année. Elles sont la première cause de décès chez les personnes très âgées (85 ans et +) et première cause de décès chez les femmes tous âges confondus. En 2022, la direction générale de la santé soutient la semaine nationale de prévention de la Fédération Française des Diabétiques, qui portera plus particulièrement sur le double risque du diabète et du tabagisme.

Dans le domaine de la santé mentale, la grossesse représente une période de vulnérabilité psychique importante pour les femmes : 20 % d'entre elles présenteraient, pendant la période périnatale, des troubles mentaux, variant de l'anxiété à la dépression. La santé mentale des femmes en période périnatale est donc une priorité de santé publique. C'est dans cette optique de prévention qu'un entretien postnatal précoce obligatoire a été créé, faisant partie du **parcours des « 1000 premiers jours »et** dont le gouvernement a fait une priorité : c'est une avancée importante pour la santé de la mère, de l'enfant et du couple plus globalement.

Enfin, pendant la grossesse, peut survenir la parution ou une recrudescence des violences conjugales entraînant des risques, pour la femme, de stress aigu et/ou d'état de stress post-traumatique, de troubles d'anxiété voire de dépression ou encore des problèmes d'addiction.

Enfin, les **troubles des conduites alimentaires** (TCA) concernent tout particulièrement les femmes : entre 0,5 et 4 % des femmes européennes seraient concernées par une anorexie mentale, alors qu'autour de 0,3 % des hommes européens seraient concernés par un des différents troubles des conduites alimentaires.

4- Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation 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 2021, 70 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 54,5 % en 1975. L'élévation du niveau d'études et la diminution du nombre d'enfants par femme ont contribué à une progression rapide de la participation des femmes au marché du travail à partir des années 1960.

Cependant, **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. Ceci a pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes, une orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées, une faible mixité des métiers, une moindre reconnaissance et valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes, des freins dans les déroulements de carrière des femmes et à des écarts de salaires persistants.

Ce pan essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes est porté, dans le présent document, par la majorité des ministères, notamment par la fonction publique (P148), les Armées (P212 Soutien de la politique de la défense), l'Enseignement supérieur (P150 Formations supérieures et recherche universitaire ; P172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires), la Culture (P224 Soutien aux politiques du ministère de la culture), les transports (P613 Soutien aux prestations de l'aviation civile).

Le ministère chargé du Travail/Emploi est également très impliqué, mais les programmes concernés sont décomptés dans l'axe 5 Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

La stratégie déployée à l'échelle interministérielle repose sur l'implication des partenaires sociaux et par le vote de lois structurantes, dont la **loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel** », promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018, qui, sur l'égalité salariale femmes-hommes, oblige à passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, par la mise en place de **l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,** assortie de pénalités financières conséquentes. L'obligation de calcul de l'index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020.

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. Cependant, aujourd'hui, seuls 15,5 % des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte (*les métiers mixtes sont des métiers exercés par plus de 35 % de femmes et 35 % d'hommes, selon Drees-Insee*). 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 ;
- Déployer une politique de ressources humaines, vecteur de performance économique ;
- Répondre aux besoins du marché du travail dont certains secteurs d'activité sont en tension.

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.

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.

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.

Le **Label Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, créé en 2004 et piloté par le ministère chargé de l'égalité femmes-hommes, est un outil permettant de valoriser l'engagement des organismes privés et publics en faveur de l'égalité professionnelle. 110 organismes publics et privés sont actuellement labellisés, à savoir : tous les ministères, 24 établissements publics, 12 collectivités territoriales et 5 établissements publics de santé.

Représentant 20 % de l'emploi en France (5,53 millions d'agents publics, dont 62 % de femmes), **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. **La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019** est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics, avec notamment : l'obligation, pour les employeurs publics, d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle assortie des pénalités en

cas de non-respect, l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes en état de grossesse, l'extension du dispositif des nominations équilibrées, la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires, etc.

Pour favoriser l'autonomie économique des femmes, e**n 2021, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a lancé un premier 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 : par **l'entrepreneuriat**, l'insertion des femmes les plus éloignées du marché du travail**, la promotion de la mixité** dans les métiers de l'environnement, du numérique, du bâtiment ou de l'aéronautique. 16 projets innovants et ambitieux ont été financés sur l'ensemble du territoire national**.** En 2022, un nouvel appel à projet, doté d'un budget de **1 M€,** a permis de financer 28 structures sur tout le territoire national (Outre-mer compris).

Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes demeure un objectif. En effet, les femmes sont confrontées à la fois aux mêmes problématiques que les hommes, dans un contexte de faible croissance économique, ainsi qu'à des difficultés particulières en termes d'accès à l'emploi. Pour cette raison, **suite à l'accord-cadre national, signé en 2013** entre Pôle emploi, le ministère chargé des droits des femmes et le ministère chargé du travail, les signataires ont souhaité poursuivre, ensemble, la dynamique 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 renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi** ; **lutter contre les stéréotypes sexistes** ; **favoriser la mixité des métiers ; faciliter le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.)**

Afin d'accélérer l'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 ambitionné d'en 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 accru le taux de 40 à 50 %, au second renouvellement, pour certaines structures et rapproché les différentes échéances pour l'atteinte des quotas.

Le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120 a pour objectif de 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.

La création d'entreprises par les femmes reste encore modeste en France, ce qui nuit à la réussite économique de notre pays : mois de 30 % des créateurs d'entreprises sont des femmes et leurs projets sont plus réduits. **Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat** sont multiples : Plan esprit d'entreprendre du MESRI pour les jeunes ; programme « Entrepreneuriat pour tous » de Bpifrance pour les habitants des territoires fragiles ; Semaines de sensibilisation des jeunes – Femmes et entreprenariat, lancées à l'initiative de l'association 100 000 entrepreneurs en collaboration avec plusieurs ministères dont le MENJ, etc. Toutes ces actions ont un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré.

IInitié il y a dix ans sous forme d'expérimentation**, les « plans d'actions régionaux » (PAR)** ont été pérennisés en 2017 puis renforcés. L'État et la Caisse des dépôts (CDC) ont souhaité intensifier leurs efforts en signant un nouvel accord-cadre 2018-2020 et en y associant deux réseaux bancaires : BNP Paribas et les Caisses d'Épargne. Le 4^{e} accord-cadre a été signé entre l'État et Bpifrance le 5 mars 2021 et couvre la période 2021 – 2023.

5- Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Les inégalités entre les femmes et les hommes, régulièrement constatées, résultent 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. 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.

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, **dans l'accompagnement et l'émancipation sociale par l'emploi,** d'autre part.

Outre les programmes des ministères de l'Égalité femmes-hommes et de l'Éducation nationale (voir l'Axe 1), les ministères portant principalement cet axe d'action sont, principalement, ceux en charge de la Solidarité (P304 Inclusion sociale et protection des personnes), de l'Emploi (P102 Accès et retour à l'emploi) et de l'Outre-mer (P138 Emploi outre-mer).

La **stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté** repose sur des engagements dont certains visent, de fait, une amélioration des situations de la 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 ;
- 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 contractualisé 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** (82 % des familles monoparentales ont une femme à leur tête) **;**
- Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi : l'État sera garant du service public de l'insertion, les femmes étant moins en activité que les hommes.

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 1er janvier 2017. 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 40 M€ en 2020 à la CNAF, pour atteindre 120 M€ en 2022. Le PLFSS 2022 prévoyait 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).

Concernant les personnes âgées, la dernière **hausse du minimum vieillesse,** en 2020, permet d'atteindre un niveau de ressources de 903 €, les allocataires du minimum vieillesse étant majoritairement des femmes (56 %).

L'hygiène féminine et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon l'étude « Hygiène et précarité en France », de l'Association Dons Solidaires (2019), la précarité menstruelle concernerait en France 1,7 million de femmes. L'absence de protection hygiénique, en quantité suffisante, peut être un facteur d'exclusion sociale et d'inégalités. Le gouvernement s'est engagé à prendre des mesures 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. En outre, le programme 137 finance des expérimentations dans différents établissements scolaires (à hauteur de 300 000 euros en 2022) qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à leur disposition des protections périodiques gratuites.

6- 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. La France s'est engagée à ce que, d'ici 2022, 50 % de son aide publique au développement soient affectés − 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).**

En Europe, l'action de la France s'inscrit dans la lignée de la **Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les 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 femmes et les hommes. Cette stratégie a pour objectifs : de mettre un terme aux violences sexistes ; combattre les préjugés sexistes ; garantir une égalité de participation et de chances sur le marché du travail et atteindre un équilibre entre hommes et femmes, en matière de prise de décision et dans le domaine politique.

Au cours de la p**résidence française du Conseil de l'UE**, la France a mené activement les négociations qui ont permis un accord politique, en juin 2022, sur la **Directive sur les salaires minimaux adéquats**. Cette législation européenne prend, notamment, en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes et permet son renforcement. La France a également soutenu, tout au long de sa présidence, l'initiative de la Commission visant à fixer la part de femmes dans les postes d'administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse à 40 % d'ici à 2026 (**Directive** *Women on boards*). Le 7 juin 2022, un accord était trouvé entre les États-membres et le Parlement européen. La France soutient, également, le projet de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, présenté par la Commission européenne en mars 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 sexes 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 : la « **Convention d'Istanbul** ». Elle soutient la ratification de la Convention par l'Union européenne dès que possible.

Concernant l'action de la France 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, 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. 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 20e 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). Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, « pilote national » interministériel désigné pour la mise en œuvre de l'ODD 5

« Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », a rendu compte, en 2021, dans un **rapport national de la mise en œuvre des cibles de l'Objectif « Égalité » depuis 2015.**

RÉCAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

AXE : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge

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

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

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

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

AXE : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

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

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

OBJECTIF DPT-2991 : Prévenir et aider les victimes

OBJECTIF DPT-2722 : Réduire l'insécurité

AXE : Améliorer la santé des femmes

Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé

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

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

AXE : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

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

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

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

AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

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

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

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

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

AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international

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

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

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

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	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	48 520 628	41 905 047	47 388 581	50 609 403	54 698 581	57 919 403
P147 – Politique de la ville	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	97 865 852	97 865 852	95 231 295	95 231 295	104 385 200	104 385 200
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	71 086 142	71 086 142	67 663 986	67 663 986	74 738 736	74 738 736
P143 – Enseignement technique agricole			6 296 597	6 296 597	6 564 600	6 564 600
P303 – Immigration et asile	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500
P230 – Vie de l'élève					1 050 410	1 050 410
P129 – Coordination du travail gouvernemental					471 000	471 000
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	283 455	302 771	371 614	371 614	372 830	372 830
P104 – Intégration et accès à la nationalité française	313 170	313 170	313 170	313 170	313 170	313 170
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	215 956	215 956	220 000	220 000	220 000	220 000
P176 – Police nationale	221 753 869	221 753 869	224 947 015	224 947 015	235 472 743	235 472 743
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	91 273 141	91 273 141	102 126 550	102 126 550	107 126 550	107 126 550
P152 – Gendarmerie nationale	66 651 845	64 008 991	69 214 269	65 364 901	71 338 585	68 536 351
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	16 610 598	16 426 839	11 200 000	11 200 000	20 000 000	20 000 000
P101 – Accès au droit et à la justice	11 954 745	12 661 522	18 792 728	18 654 176	19 910 763	19 765 283
P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales	13 901 000	13 901 000	12 987 312	12 987 312	14 051 355	14 051 355
P107 – Administration pénitentiaire	3 152 704	3 623 974	4 903 766	4 903 766	9 870 480	9 870 480
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice					500 000	500 000
P162 – Interventions territoriales de l'État			200 000	200 000	200 000	200 000
P231 – Vie étudiante			8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	524 000	524 000	559 000	559 000	559 000	559 000
P157 – Handicap et dépendance	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
P148 – Fonction publique	64 992 029	62 351 063	64 418 248	64 031 117	67 130 811	66 733 241
P212 – Soutien de la politique de la défense	54 689 503	54 689 503	59 003 592	59 003 592	60 777 688	60 777 688
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire	1 047 000	1 047 000	1 902 000	1 902 000	2 025 000	2 025 000
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	577 732	525 472	467 000	467 000	530 000	530 000
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile					449 000	449 000

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	207 355	207 355	230 000	230 000	230 000	230 000
P102 – Accès et retour à l'emploi					992 597 315	849 893 490
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes			22 311 000	22 311 000	22 311 000	22 311 000
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi					13 356 500	13 356 500
P138 – Emploi outre-mer	5 230 000	5 230 000	5 920 000	5 920 000	5 920 000	5 920 000
P123 – Conditions de vie outre-mer	1 551 500	1 551 500	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	422 648 282	212 491 296	401 731 982	267 731 982	458 085 974	266 335 974
P110 – Aide économique et financière au développement	464 404 000	133 164 182	510 806 564	165 975 081	739 000 000	181 144 932
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	996 528	996 528	1 013 258	1 013 258	1 041 304	1 041 304
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	466 022	466 022	558 795	558 795	553 158	553 158
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	35 000	35 000	40 930	40 930	45 000	45 000
Total	**1 835 526 455**	**1 283 191 594**	**1 914 393 651**	**1 434 407 939**	**3 269 471 152**	**2 377 037 797**

AUTRES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

- P219 Sport
- P163 Jeunesse et vie associative
- P166 Justice judiciaire
- P203 Infrastructures et services de transports
- P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles
- 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, pêche et aquaculture
- P109 Aide à l'accès au logement
- P151 Français à l'étranger et affaires consulaires

AXE 1

Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge

Présentation

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) 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 construisent leur identité au fil des années. 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 évaluables :

- 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 ;
- 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 a par ailleurs été renforcée dans le cadre de la Grande cause nationale du quinquennat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et du Grenelle de lutte contre les violences conjugales. Le rapport de juillet 2021 visant à « Faire de l'égalité une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du 21e siècle » (rapport Ringard, Béjean, Roiron) a donné lieu à plusieurs recommandations dont certaines sont en cours d'application.

Un cahier des charges, publié en janvier 2021 et consacré à la formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité filles-garçons, est aujourd'hui mis en œuvre. 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.

La diffusion et l'appropriation de l'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, se poursuit. Le 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.

L'égalité filles-garçons est désormais un sujet récurrent du dialogue stratégique de gestion et de performance conduit avec les académies, notamment à travers la systématisation des indicateurs sexués.

La politique est enfin portée au plus près des élèves par le réseau des référents et référentes égalité filles-garçons qui s'étoffe dans les établissements scolaires.

Pour permettre une plus grande cohérence de la politique à l'échelle de l'établissement et la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative, les collèges et lycées généraux, technologiques et professionnels pourront, dès la rentrée de septembre 2022, candidater au label égalité filles-garçons, dont le cahier des charges a été publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale, le 10 mars 2022. Celui-ci s'appuie sur 5 leviers d'actions : pilotage de l'établissement, formation des personnels, politique éducative et vie scolaire, pédagogie mixte et égalitaire, partenariats et rayonnement.

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. Elle vise à favoriser l'estime de soi, le respect de soi et d'autrui, ainsi que l'acceptation des différences. 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.

Au-delà des programmes sous responsabilité de la direction générale de l'enseignement scolaire, le MENJ met en place d'autres actions efficaces pour atteindre l'égalité hommes / femmes.

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) porté par le programme P163 « Jeunesse et vie associative » de la mission « Sport, jeunesse et vie associative », lancé en 2019. 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 est déclinée par des actions concrètes en faveur du vivre ensemble. Les équipes d'encadrement sont paritaires et leur sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est inscrite au cahier des charges national.

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 leurs compétences 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 dans la société. 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.

Les stéréotypes et représentations sexistes sont encore très présents dans la société et notamment à l'école, dans le sport, dans la culture, les médias et la publicité. Ils enferment les femmes et les hommes dans des attitudes et des rôles sexués, conduisent les filles et les garçons à faire des choix qui ne sont pas toujours en adéquation avec leurs capacités ou leurs aspirations profondes.

La loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire. Cette politique publique est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence. Elle a pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel.

Les établissements sont invités à inscrire cette problématique dans leur règlement intérieur et à mettre en place, dans le cadre des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), des actions de sensibilisation et de formation dédiées. Les écoles, collèges et lycées sont également incités à nouer des partenariats, notamment avec des acteurs du monde économique et professionnel ou du secteur associatif, pour développer des projets éducatifs autour de l'égalité. Pour ce qui concerne les contenus d'enseignement, le socle commun de connaissances, de compétences et de culture et le programme d'éducation civique et morale ainsi que les quatre parcours éducatifs de l'élève (parcours citoyen, parcours d'éducation artistique et culturelle, parcours éducatif de santé, parcours Avenir) identifient précisément le respect de l'autre sexe et le refus des stéréotypes parmi les compétences sociales et civiques que tout élève doit acquérir.

La promotion de la mixité dans les filières de formation et les métiers a constitué une priorité de l'action du ministère des droits des femmes dès 2014, en lien avec le ministère de l'éducation nationale. Elle s'est appuyée sur les initiatives des collectivités territoriales, les actions des universités et celles des branches professionnelles. Elle concerne les filles comme les garçons et s'applique aux voies de formation initiale - dont l'apprentissage - et continue ainsi que les emplois aidés. Certains secteurs particulièrement marqués par les déséquilibres ont été sensibilisés : petite enfance ; sociale et médico-social ; métiers du développement durable ; informatique et sciences, etc.

D'autres actions structurantes concernant la formation des enseignants à l'égalité, notamment dans le cadre des nouvelles écoles supérieures du professorat, l'éducation à la sexualité ou la lutte contre les violences, notamment le harcèlement, seront conduites tout au long de l'année en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale, les associations et les collectivités territoriales.

L'action à l'école est fondamentale pour changer la société. Elle doit, pour être efficace, être relayée par d'autres initiatives dans les médias, la publicité, le sport ou les pratiques culturelles.

Dans le champ culturel et des médias, l'action menée vise à donner toute leur place aux femmes dans la sphère culturelle, qu'il s'agisse de la direction des institutions culturelles, de la participation aux activités culturelles et dans les médias ou encore de lutter contre les représentations sexistes et les violences qui peuvent être véhiculées notamment dans les médias et sur l'internet et les réseaux sociaux. La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes accompagne cette évolution notamment en donnant de nouvelles attributions au Conseil supérieur de l'audiovisuel.

La promotion de la pratique sportive des jeunes et notamment des jeunes filles à l'école et dans les dispositifs d'alliance éducative (Cités éducatives – Territoires éducatifs ruraux), ainsi qu'en direction des femmes contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le déploiement des plans de féminisation par chaque fédération sportive entre 2014 et 2018 a permis de réelles avancées. Dans le prolongement les travaux conduits à cet égard par la direction des sports en lien avec l'Agence nationale du sport (ANS) et les acteurs du sport visent à ancrer la stratégie de féminisation dans une politique plus globale de prise en compte de la diversité. Ces travaux associent de nombreuses institutions et médias.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via des opérations de communication dédiées, des conventions conclues avec le service public, l'élargissement de la liste des événements sportifs majeurs féminins diffusés, ainsi que par le maintien avec l'Agence nationale du sport du fonds d'aide à la production audiovisuelle, créé en 2014, qui vise notamment à accompagner la médiatisation du sport féminin.

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.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Proportion de filles en terminale STI2D	%	8,1	8,6	13	13	14	15
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	14	15,1	16	17	18	19
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,3	12,5	15	14	15	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	9,3	9,4	12	12	13	14

Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ–DEPP

Champ : enseignement public, France métropolitaine + DROM

Mode 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. Pour le cinquième sous-indicateur, il s'agit du rapport entre le nombre de filles ayant choisi la spécialité indiquée (parmi les deux choix à effectuer) et l'effectif total d'élèves de terminale générale ayant choisi cette spécialité.

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. Pour le sixième sous-indicateur, il s'agit du rapport entre le nombre de garçons ayant choisi la spécialité indiquée (parmi les deux choix à effectuer) et l'effectif total d'élèves de terminale générale ayant choisi cette spécialité.

Dans la mesure où les cinquième et sixième sous-indicateurs sont en lien avec la réforme du lycée déployée à la rentrée scolaire 2020 en terminale générale, il n'existe pas de réalisation pour l'année 2019.

STI2D : sciences et technologies de l'industrie et du développement durable.
ST2S : sciences et technologies de la santé et du social.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La confiance et la réussite de tous les élèves sont subordonnées à l'installation durable d'une culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel qui garantit à chaque élève, fille ou garçon, un traitement égal et une même attention portée à ses compétences, son parcours scolaire, sa réussite et son bien-être. Pourtant, force est de constater qu'au sein du système éducatif perdurent des tendances comportementales tendant à entériner le conformisme culturel. Parmi celles-ci, les choix d'orientation restent fortement liés au genre. Il en est ainsi dans toutes les filières, générale, technologique ou professionnelle. C'est pourquoi le système éducatif se doit d'offrir aux filles et aux garçons non seulement une information complète sur les métiers, mais aussi de contribuer à la construction d'une image professionnelle dénuée d'a priori. L'éducation au respect mutuel, les programmes d'enseignement, notamment l'enseignement moral et civique, le renforcement du pilotage de la politique d'égalité au niveau académique et l'effort engagé en matière de formation de l'ensemble des personnels contribuent à la lutte contre les stéréotypes de genre, afin d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, y compris en termes d'accès aux métiers. La convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif porte par ailleurs des objectifs de formation des personnels et de sensibilisation des élèves aux enjeux de l'égalité et de la mixité dans l'orientation.

Au PAP 2022, l'indicateur « *mixité des filles et des garçons dans les formations technologiques et professionnelles* » est devenu « *mixité des filles et des garçons* » afin de refléter le remplacement des deux sous-indicateurs liés à la proportion de filles en terminale S et à la proportion de garçons en terminale L (qui étaient présentés pour information) par deux nouveaux sous-indicateurs, relatifs aux choix de certaines spécialités parmi les deux à retenir lors de l'inscription en terminale générale. Ces deux nouveaux sous-indicateurs sont désormais ciblés. Il s'agit de :

- la proportion de filles parmi l'ensemble des élèves ayant choisi la spécialité « Mathématiques » en terminale générale ;
- la proportion de garçons parmi l'ensemble des élèves ayant choisi la spécialité « Histoire, géographie, géopolitique et sciences politiques » (HGGSP) en terminale générale.

Les réalisations inscrites au PAP 2023 témoignent de ces proportions, différentes de celles concernant la part des filles et des garçons qui choisissent ces spécialités parmi l'ensemble des spécialités proposées.

L'ensemble des sous-indicateurs rendent compte de la mixité dans les spécialités ou filières, dont le choix parait souvent lié au genre.

Les cibles traduisent les efforts consentis en matière de mixité que ce soit dans les choix d'orientation des élèves dans le filières technologiques et professionnelles, mais aussi dans les choix de spécialités au lycée général, où l'un des objectifs est d'amener les filles à investir sans autocensure la voie menant aux études scientifiques.

Dans la voie technologique, la proportion de filles en terminale STI2D et ST2S augmente entre 2020 et 2021. La trajectoire positive de ce sous-indicateur permet de fixer des objectifs volontaristes pour les cibles 2023 à 2025, tout en ajustant les cibles 2022 et 2023 pour le sous-indicateur STI2D, au regard de la réalisation 2021 plus basse qu'attendue.

Les réalisations des sous-indicateurs relatifs à la voie professionnelle sont restés stables entre 2020 et 2021, ce qui témoigne d'une stagnation de la proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production (12,5 % en 2021, contre 12,3 % en 2020 et 12,4 % en 2019) et de la proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales (9,4 % en 2021, contre 9,3 % en 2020). Cependant, et même si les cibles 2022 et 2023 sont ajustées par rapport aux prévisions et cibles inscrites au PAP 2022, au regard des réalisations 2021, la trajectoire positive affichée par des cibles volontaristes est maintenue, en cohérence avec l'objectif d'augmentation de la mixité dans ces filières de la voie professionnelle.

Enfin les réalisations 2020 et 2021 des sous-indicateurs de choix de spécialités dans la voie générale, sont modifiés par rapport au PAP 2022 pour refléter la proportion de filles ou de garçons parmi l'ensemble des élèves ayant choisi la spécialité « Mathématiques » ou HGGSP et non la part des filles et des garçons qui choisissent ces spécialités parmi l'ensemble des spécialités proposées. Les cibles rendent compte d'une volonté d'augmentation importante et régulière de la mixité dans ces deux spécialités, avec un objectif de près d'une fille sur deux choisissant la spécialité « Mathématiques » à l'horizon 2025.

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'élève ou 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.

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 Cible	2023 Cible	2024 Cible	2025 Cible
BTSA	%	91,1	83,2	80	79	80	80
Bac général et technologique	%	98,6	98,5	94	90	91	92
Bac Pro	%	92,9	92,3	89	85	85	86
CAPA	%	96	96	96	96	96	96
Moyenne pondérée	%	92,6	91	90	86	88	88.5
Ecart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,6	+1,6	+1,4	+2,1	+1.4	+1.2
Ecart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-1,4	-1,4	-1,2	-1,7	-1.2	-1

Source : *Dispositif d'accès aux données de l'enseignement agricole OpenDataSoft, alimenté par la base nationale de données des examens (DéciEA en juin et septembre, INDEXA2 pour la session décalée de décembre) de la (DGER, MASA A ces chiffres sont ajoutées les données des apprenants de l'enseignement agricole inscrits au baccalauréat scientifique organisé par l'éducation nationale (données DEPP).*

ANALYSE DES RÉSULTATS

A l'issue de la session d'examens de juin 2022 (session dite « normale »), l'enseignement agricole enregistre un taux de réussite de 86,4 % sur l'ensemble de ses diplômes, du certification d'aptitude professionnelle (CAP) au brevet de technicien supérieur agricole (BTSA).

Pour déconstruire les stéréotypes et au regard des écarts de réussite aux examens entre les genres, 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. En effet, un taux de réussite aux examens plus important des femmes peut être observé ces dernières années alors qu'elles bénéficient

d'un taux d'insertion professionnelle inférieur aux hommes. Un travail d'analyse et de recherche va être engagé par la DGER sur la question du genre et de la mixité des filières et les actions menées doivent progressivement permettre de réduire l'écart de réussite entre les genres.

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 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.

A 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'ancrochage » 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 - Éduter.			
	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement technique agricole		
Insertion à 33 mois	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 - Éduter.			

** 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.*

	Unité	Réalisation 2020	Réalisation 2021	Cible 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025
Insertion à 7 mois BTSA	%	72,5	71,9	67	70	71	71
Insertion à 7 mois Bac Pro	%	60,2	59,4	60	61	62	62
Insertion à 7 mois CAPA	%	30,8	32,9	31	32	33	33
Insertion des hommes diplômés dans les 7 mois suivant l'obtention du diplôme	%	65,4	65,3	65	66	67	67
Insertion des femmes diplômées dans les 7 mois suivant l'obtention du diplôme	%	54,7	53,2	55	56	58	58
Insertion à 33 mois - BTSA	%	92,3	Sans objet	91	92	92	92
Insertion à 33 mois Bac Pro	%	Sans objet	Sans objet	86	88	90	90
Insertion à 33 mois CAPA	%	Sans objet	Sans objet	75	76	76	76
Insertion des hommes diplômés dans les 33 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95	Sans objet	86	87	88	88
Insertion des femmes diplômées dans les 33 mois suivant l'obtention du diplôme	%	88	Sans objet	79	80	81	81

Les résultats des enquêtes à 7 et 33 mois étant disponibles après la publication du RAP et du DPT, le résultat affiché comme étant celui de l'année N correspond à l'enquête réalisée au cours de l'année N-1.

L'enquête d'insertion des élèves et étudiants 7 mois après leur sortie du cursus est réalisée chaque année pour l'ensemble des diplômes. L'enquête à 33 mois est réalisée pour un seul diplôme par an.

Source des données : Enquête réalisée par l'Institut Agro Dijon (Éduter) pour la DGER, MASA.

ANALYSE DES RÉSULTATS

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 des femmes, on note une perte de 1,5 % à 7 mois par rapport à l'année précédente.

Certaines filières restant encore trop fortement genrées, la DGER a lancé une étude sociologique sur les déterminants d'orientation afin de comprendre les freins et les leviers dans et hors l'école et les facteurs réels qui sont en jeu lors des choix d'orientation des filles et des garçons. Cette étude a pour objectif d'identifier les leviers pertinents à cibler dans un plan d'action pour lutter contre les stéréotypes en matière d'orientation.

INDICATEUR P143-404-405

Taux d'insertion professionnelle

(du point de vue du citoyen)

Précisions méthodologiques

Les résultats des enquêtes à 7 et 33 mois étant disponibles après la publication du RAP, la temporalité de l'indicateur évolue à compter du PAP 2023 : le résultat affiché comme étant celui de l'année N correspond désormais à l'enquête réalisée au cours de l'année N 1, et non plus à celle réalisée au cours de l'année N. L'ensemble des résultats affichés ci-dessus ont été ajustés en conséquence.

L'enquête d'insertion des élèves et étudiants 7 mois après leur sortie du cursus est réalisée chaque année pour l'ensemble des diplômes. L'enquête d'insertion à 33 mois est réalisée pour un seul diplôme par an.

***Insertion à 7 mois :**

Source des données : Enquête réalisée par l'Institut Agro Dijon (Éduter) pour la direction générale de l'enseignement et de la recherche (ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire) auprès de l'ensemble des sortants de la voie initiale scolaire professionnelle et technologique (France métropolitaine, DOM et Nouvelle-Calédonie). Afin que les résultats soient représentatifs de l'ensemble des sortants, ils sont redressés pour tenir compte de la non-réponse (comparaison des profils des répondants et des non-répondants).

Mise en place en 2009 par échantillon, l'enquête est devenue exhaustive depuis 2013. Elle bénéficie d'un avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Mode de calcul : *Taux d'emploi*

- numérateur : personnes en situation d'emploi ;
- dénominateur : population active ou inactive (hors poursuites d'études).

Les sortants (diplômés ou non) de l'année N-1 des formations par voie scolaire (apprentissage exclu) sont interrogés sur leur situation au 1er février de l'année N. L'indicateur est calculé hors élèves ou étudiants ayant poursuivi leurs études.

L'indicateur a été modifié à compter des résultats 2017 pour l'harmoniser avec l'indicateur équivalent du ministère de l'Éducation nationale :

- L'indicateur prenait initialement en compte les seuls sortants diplômés et intègre désormais également les non diplômés.
- Il correspondait au rapport entre les personnes en situation d'emploi et celle en emploi ou en recherche d'emploi (population active). Il prend désormais en compte à la fois la population active et inactive au dénominateur (ne sont pas prises en compte les poursuites d'études).

***Insertion à 33 mois :**

Source des données : Enquête réalisée par l'Institut Agro Dijon (Éduter) pour la direction générale de l'enseignement et de la recherche (ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire).

Mode de calcul : *Taux net d'emploi*

- Numérateur : diplômés en emploi (dont formation professionnelle continue) ;
- Dénominateur : diplômés en emploi + diplômés en recherche d'emploi.

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 diplômés de l'année N-3 sont interrogées sur leur situation au 31 mars de l'année N. L'indicateur est calculé hors élèves ou étudiants ayant poursuivi leurs études.

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 à 33 mois n'est renseigné que pour le diplôme enquêté cette année-là. L'enquête 2020 relative aux diplômés du CAPA n'a pu être réalisée compte tenu du contexte sanitaire.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La crise sanitaire semble à ce stade avoir relativement peu impacté l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique agricole qui s'insèrent dans des métiers alors restés très actifs. Cette analyse devra être confirmée lors de la publication des résultats de l'enquête 2022 à venir. Une consolidation des taux d'insertion est ainsi attendue dans les années à venir, sous réserve d'une préservation des conditions économiques actuelles.

Certaines filières restant encore fortement genrées, la DGER a lancé une étude sociologique sur les déterminants d'orientation afin de comprendre les freins et les leviers dans et hors l'école et les facteurs réels qui sont en jeu lors des choix d'orientation des filles et des garçons. Cette étude a pour objectif d'identifier les leviers pertinents à cibler dans un plan d'action pour lutter contre les stéréotypes en matière d'orientation.

INDICATEUR P141-336-335

Poursuite d'études des nouveaux bacheliers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	76,9	78,4	83	82	83	84
Pour information : Taux de poursuite des filles	%	77,5	80,8	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	72	75,9	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur

Source des données : MESR-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.

– 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.

Biais possibles :

Il s'agit des bacheliers inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur l'année suivant l'obtention du baccalauréat. Un même étudiant pouvant s'inscrire dans plusieurs filières, les taux d'accès élémentaires par filière ne sont pas additifs.

Les « doubles inscriptions CPGE – université » concernent les bacheliers généraux et constituent la majorité des doubles inscriptions.

Les taux de poursuite en BTS et en IUT ne sont pas concernés par les doubles inscrits en licence-CPGE.

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.

– Taux de poursuite dans les 4 principales filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées

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

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

Mode de calcul :

Il s'agit des bacheliers inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur l'année suivant l'obtention du baccalauréat dans une des quatre filières principales : université, IUT, STS ou CPGE ayant un parent appartenant à la catégorie PCS défavorisée. La PCS est celle du candidat au moment de l'inscription au baccalauréat. La PCS défavorisée appartient aux modalités Ouvriers, retraités (ouvriers et employés), chômeurs et autres personnes sans activité professionnelle.

– Systèmes d'information du SIES : SISE, et de la DEPP : SCOLARITÉ et SI OCEAN – examens et concours.

– Numérateur : 100 x bacheliers de la session N inscrits en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur public et privé, dans une des quatre filières que sont l'université, l'IUT, une STS ou une CPGE, l'année scolaire N / N+1 (En STS, il est tenu compte des poursuites d'études des bacheliers (toutes séries) par voie d'apprentissage)

– Dénominateur : bacheliers session N appartenant à une PCS défavorisée, hors bacheliers agricoles.

Biais possibles :

Cet indicateur est à différencier de celui du taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur pour toutes les filières. Celui-ci comprend les autres filières que sont les écoles d'ingénieurs, les écoles de commerce, les écoles sanitaires et sociales, les écoles d'arts, les apprentis inscrits en BTS et les bacheliers agricoles. Les numérateurs et dénominateurs ne sont pas les mêmes.

Le fait de ne pas avoir les étudiants inscrits dans d'autres filières notamment en écoles privées (commerce, ingénieurs,…) peut être un biais réel à cet indicateur car on suppose que les PCS défavorisées sont moins fréquentes chez les parents d'étudiants inscrits dans le secteur privé ce qui augmente la valeur de l'indicateur.

– Proportion d'enfants de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE

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

Champ : public, France métropolitaine + DOM, étudiants en première et seconde année de CPGE.

Mode de calcul : il s'agit de la proportion d'étudiants en classes préparatoires et issus de familles appartenant aux professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) défavorisées parmi l'ensemble des étudiants en classes préparatoires. Cette proportion est obtenue en calculant le rapport du nombre d'étudiants de cette PCS en classes préparatoires sur le nombre d'étudiants en classes préparatoires de ce même champ.

– Taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un DUT

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

Champ : public + privé, France Métropolitaine + DOM.

Mode de calcul : ce taux est calculé comme suit : (bacheliers technologiques de la session N inscrits en IUT l'année N / N+1) x 100 / (bacheliers technologiques session N). L'exploitation des différentes sources comporte des risques de double-comptes.

– Taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS

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

Champ : public + privé, France Métropolitaine + DOM.

Mode de calcul : ce taux est calculé comme suit :

Numérateur : bacheliers professionnels, par voie scolaire ou par voie d'apprentissage, de l'académie de la session N s'inscrivant l'année N / N+1 dans les établissements STS publics (y compris STS du ministère chargé de l'agriculture) et privés - quelle que soit l'académie d'inscription en STS.

Dénominateur : bacheliers professionnels de l'académie de scolarisation session N. Ce taux ne tient pas compte des inscriptions en STS dans le cadre de poursuites d'études sous contrat de professionnalisation.

Pour l'académie de Paris, la structure par type de baccalauréat n'étant pas connue pour les STS hors contrat, c'est celle observée dans Parcoursup qui est appliquée.

– Effectifs d'élèves présents (ou inscrits) dans la classe supérieure à la rentrée N :

SI du ministère chargé de l'agriculture – SAFRAN – les élèves du 2^{d} degré et post-bac + SI SCOLARITE – les élèves du 2^{d} degré et post-bac

– Effectifs d'élèves à la rentrée N-1 (ou de candidats à la session N). :

SI SIFA – les apprentis + SI OCEAN – examens et concours

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le *« taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur » a* augmenté entre 2020 et 2021 (+1,5 points pour s'établir à 78,4 %). La réalisation 2020 inscrite au PAP 2023 est différente de celle inscrite au PAP 2022 compte tenu de la non disponibilité de la base SIFA 2020 (Système d'information sur la formation des apprentis) au moment du calcul de ce sous-indicateur : la base SIFA 2019 avait été choisie comme référence. Or, il existe un fort dynamisme de l'inscription des élèves en BTS par la voie de l'apprentissage (environ +50 % d'étudiants dans cette formation entre 2019 et 2020 et à nouveau plus de +40 % entre 2020 et 2021), ce qui explique l'ampleur des ajustements pour les 2 sous indicateurs *« taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur »* et *« taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS ».*

La réalisation 2021 étant inférieure de 3,6 points à la prévision 2021 inscrite au PAP 2022, les cibles 2022 et 2023 sont ajustées pour l'atteinte d'une cible à 84 % en 2025, correspondant à une progression continue du taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.

La politique d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur demeure en effet ambitieuse. Elle est mise en œuvre dans le cadre d'un continuum de formation qui articule les trois années qui précèdent et les trois années qui suivent le baccalauréat (Bac-3/ Bac+3). Elle est déployée sur le territoire régional et académique dans une perspective de renforcement du niveau de la qualification des jeunes.

A partir de la rentrée scolaire 2022, des collèges volontaires en lien avec les centres d'information et d'orientation (CIO) et l'appui des Campus des métiers et des qualifications (CMQ), proposeront aux élèves dès la classe de 5^{e}, des activités de découvertes des métiers : visites d'entreprises, mini-stages ou rencontre avec des professionnels de différents secteurs d'activité. De plus, l'accompagnement à l'orientation au collège, à travers les 36 heures dédiées en classe de 3^{e} et 12 heures en classe de 4^{e}, et au lycée, dans le cadre des 54 heures annuelles, ainsi que le droit au retour en formation sont des leviers qui permettent de donner à chaque jeune la possibilité de construire son avenir professionnel, conformément à son potentiel et ses goûts, y compris pour les jeunes qui ont interrompu leur parcours de formation en cours de cursus. Ce sont des défis majeurs auquel répond également le plan de lutte contre le « décrochage » scolaire et l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans mis en place au début de l'année scolaire 2020-2021.

La réalisation 2021 du *« taux de poursuite dans les quatre filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées »* a été de 60,2 %, très inférieure à la prévision 2021 inscrite au PAP 2022 (66 %). Néanmoins, l'obligation de formation pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans instaurée en début d'année scolaire 2020-21 et le développement des différents dispositifs d'accompagnement à l'orientation, incitent à penser une trajectoire volontariste pour cet indicateur avec une cible 2025 à 68 % (environ +8 points par rapport à la réalisation 2021).

La *« proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE »* est resté assez similaire au cours des 4 dernières années (12,6 % en 2018, 12,7 % en 2019, 13 % en 2020 et 12,5 % en 2021). De plus la réalisation 2021, inférieure de 3,5 points à la prévision actualisée inscrite au PAP22, a entrainé un ajustement des cibles 2022 et 2023. Cependant, les enjeux d'égalité des chances et l'intensification du dispositif des Cordées de la réussite invitent à un ciblage volontariste pour les années 2023 à 2025 pour l'atteinte d'une cible à 18 % en 2025. Le dispositif Cordées de la réussite permet de lutter contre l'autocensure et d'informer les élèves des milieux modestes sur des perspectives dont ils n'avaient pas connaissance. Adossé à la mise en place des systèmes de tutorat par des étudiants, il encourage les élèves des milieux défavorisés à faire des choix de poursuite d'études en fonction de leurs appétences et de leur potentiel.

La participation des lycéens des voies technologique et professionnelle aux Cordées de la réussite ainsi que, pour les élèves de terminale professionnelle, la possibilité de suivre un module de préparation à la poursuite d'études (notamment vers un BTS), mais aussi des réalisations 2021 encourageantes et supérieures à la prévision 2021 inscrite au PAP 2022 pour les BTS, justifient les objectifs de cibles 2023 à 2025 des sous-indicateurs *« taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un DUT »* et du *« taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS »* .

OBJECTIF DPT-2709

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du 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 chargé des sports 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 des Sports et des Jeux olympiques et Paralympiques 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.

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 P219-775-775

Pratique sportive des publics prioritaires

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Pour information : Taux de licences au plan national	%	24,1	19,4	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	56,3	45,3	58	58	60	62
Taux de licences féminines	%	17,7	14,2	19	20	23	26
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	12,2	11,6	15	15	16	17
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	24,3	22,1	25	25	26	27

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 les licences au sens strict pour l'ensemble des sous-indicateurs. Les autres titres de participation (ATP) délivrés le plus souvent pour une pratique sportive occasionnelle ne sont pas comptabilisés. Le nombre de licences est obtenu à partir d'un recensement annuel effectué auprès des fédérations sportives par la mission « Enquêtes, données et études statistiques » (MEDES) de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), service statistique ministériel en charge de la jeunesse et des sports, qui contrôle la cohérence interne et l'évolution des données transmises par les fédérations. Les indicateurs construits à partir de ces données rendent compte de la pratique sportive licenciée dans un club sportif affilié à une fédération française sportive agréée, mais il ne permet pas de mesurer la totalité de la pratique sportive.

Le calcul de l'indicateur du taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), ainsi que celui du taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR), s'appuient sur les fichiers détaillés de licences transmis par les fédérations sportives agréées par le ministère chargé des sports. Le traitement consiste en une affectation du code commune à l'adresse de chaque licence et à la géolocalisation des adresses pour déterminer les licences dans les quartiers prioritaires. Cette géolocalisation est faite en collaboration avec l'INSEE. Le temps de traitement des fichiers, à la fois par le ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques et par l'INSEE, induisait deux ans de décalage avec les autres indicateurs. Ce décalage a été ramené à un an : les indicateurs de licences en QPV et ZRR de l'année 2021 correspondent aux données 2020, ceux de 2020 sont issus des données 2019. La population dans les QPV utilisée pour le calcul de l'indicateur est celle de 2018, celle dans les ZRR est de 2019. Le nombre de licences dans les QPV et ZRR des fédérations n'ayant pas fourni de fichiers détaillés a été estimé à partir des données de l'année précédente, ou de l'ensemble des autres fédérations. Le taux de licences dans les QPV est estimé sur le champ France entière hors Mayotte.

Le décompte du nombre de clubs sportifs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap est effectué à partir du site internet « HandiGuide » (http ://www.handiguide.sports.gouv.fr) rénové en 2019/2020. Il permet, d'une part, à ces personnes de trouver un club d'accueil et, d'autre part, aux structures sportives de faire connaître leurs activités. L'inscription d'une structure sportive sur le site Internet fait l'objet, préalablement à sa publication, d'une validation par le service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) compétent. Cet outil permet de distinguer d'une part le nombre de structures – notamment des clubs - déclarant être en capacité d'accueillir des jeunes en situation de handicap, et d'autre part ceux accueillant réellement des personnes en situation de handicap. Sa rénovation conduit à un engagement plus qualitatif des structures qui explique l'écart des chiffres présentés depuis 2019 avec l'outil précédent.

Le décompte du nombre d'associations sportives garantissant l'accueil de personnes en affection de longue durée (ALD) est effectué à partir d'un questionnaire croisé à l'attention des DRAJES (anciennement DRJSCS) et des fédérations sportives dont les critères ont été élaborés en 2019. Ces structures sont identifiées sur des sites Internet développés par les DRAJES en lien avec les ARS qui permettent, d'une part, à ces personnes et à leurs médecins traitants de trouver un club d'accueil et, d'autre part, aux structures sportives de faire connaître leurs activités. Le référencement d'une structure sportive par les DRAJES fait l'objet, préalablement à sa publication, d'une validation par le COPIL régional Sport Santé Bien- Être. L'identification et la généralisation des critères définis par le ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques en lien notamment avec le ministère de la santé permettent une harmonisation progressive du recensement et du référencement des structures concernées et favorisent l'identification quantitative des clubs déclarant être en capacité d'accueillir des personnes en ALD, et d'autre part ceux accueillant réellement des personnes en ALD. C'est ce dernier chiffre qui permet de mesurer la réalité de la pratique sportive des personnes en ALD qui a été ici retenu.

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	11,3	9,6	15	15	16	16
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	52,9	49,6	55	60	60	60

Précisions méthodologiques

Source des données : Agence nationale du sport (base de données OSIRIS)

Mode de calcul : part de crédits de la part territoriale consacré aux publics, territoires et thématiques prioritaires, en % (hors Polynésie française, Wallis et Futuna et Corse).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour 2023 et 2024, les cibles proposées se basent sur une progression raisonnée des taux au sein des différentes catégories, sauf sur le volet professionnalisation qui suite à l'arrêt des financements du dispositif « 1 Jeune, 1 Solution » du Plan de relance et à budget constant, doit être revu à la baisse.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Proportion de femmes en mission de Service Civique au cours d'une année n étant sorties du système scolaire sans aucun diplôme	%	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	%	15,6	16,5	18	19	19	19

Précisions méthodologiques

Sous-indicateur 1.1.1

Source des données : les données sont issues de la base de données « Élisa » alimentée par l'Agence des services et de paiement (ASP) sur la base des notifications (déclarations sur l'honneur) adressées par les organismes d'accueil.

Mode de calcul : nombre de missions démarrant en année n, réalisées par des volontaires ne détenant aucun diplôme (niveau VI et V hors CAP BEP)/nombre de missions démarrant en année n.

Sous-indicateur 1.1.2

Source des données : les données sont issues de la base de données « Élisa » alimentée par l'Agence des services et de paiement (ASP) sur la base des informations fournies lors de l'établissement du contrat avec pièces justificatives.

Mode de calcul : nombre de missions démarrant en année n, réalisées par des volontaires bénéficiant de l'indemnité complémentaire/nombre de missions démarrant en année n.

L'indemnité complémentaire est attribuée aux boursiers de l'échelon V ou +, aux bénéficiaires du RSA et aux membres d'un foyer bénéficiaire du RSA.

Sous-indicateur 1.1.3

Source des données : les données sont issues de la base de données « Élisa » alimentée par l'Agence des services et de paiement (ASP) sur la base des notifications (déclarations sur l'honneur) adressées par les organismes d'accueil.

Mode de calcul : nombre de missions démarrant en année n et issues des QPV /nombre de missions démarrant en année n.

Les Quartiers Prioritaires de la Ville (PV) sont définis par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la Ville et pour la cohésion urbaine.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles prévisionnelles pour 2023, 2024 et 2025 prennent pour référence les données constatées en 2019 et 2021, en cohérence avec le Contrat d'objectifs de performance (COP) de l'Agence du service civique signé en mars 2022, en particulier pour le sous indicateur contexte.

AXE 2

Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

Présentation

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, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie, contre 125 l'année précédente (18 victimes en plus, soit +14 %). L'année 2021 marque ainsi un recul par rapport à la nette baisse des homicides conjugaux observée en 2020. Les 143 homicides conjugaux recensés en 2021 correspondent davantage au niveau du nombre de mort violentes au sein du couple observées avant l'épidémie de COVID-19. Comme les années précédentes, les femmes sont les principales victimes : 122 victimes en 2021 contre 102 en 2020 (+20 %). En 2021, le nombre d'hommes victimes est de 21 contre 23 en 2020 (-9 %). Les femmes représentent 85 % du total des victimes. Depuis 2006, cette part est stable.

Ces faits représentent 19 % (18 % en 2020) de l'ensemble des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner enregistrés en France en 2021 (756 cas recensés).

Ces violences concernent également les enfants : 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides (2 de moins qu'en 2020). Dans 14 affaires, les homicides ont été commis devant 19 enfants mineurs. On dénombre 31 enfants présents sur les lieux, même s'ils n'ont pas été témoins des faits (19 affaires). Dans 7 affaires, c'est l'un des enfants du couple ou de la victime qui a donné l'alerte ou fait prévenir les secours. En 2021, aucun mineur n'a été tué concomitamment à l'homicide de l'un de ses parents. 105 enfants sont devenus orphelins de père, ou de mère, ou des deux parents consécutivement à 50 affaires de morts violentes au sein du couple.

Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants en France pour l'année 2012 avaient été estimées 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, les pouvoirs publics sont engagés.

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, renouvelé pour le prochain quinquennat, concrétisant 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, impliquant les acteurs économiques et sociaux de notre pays sur tout le territoire pour 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 7 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 ;
- les 3 mesures complémentaires annoncées le 25/11/21 par le Premier ministre, pour renforcer la mise à l'abri et la protection des victimes, ainsi que la sensibilisation auprès des jeunes.

Depuis 2017 ans, le Gouvernement a agi avec détermination contre ce fléau que constituent les violences conjugales. Parmi les nombreuses mesures 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.
- 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. A l'occasion du 25 novembre 2021, une nouvelle campagne de communication a été lancée pour conclure 5 ans de mobilisation, avec l'objectif de favoriser la libération de la parole des victimes, en leur montrant et valorisant l'engagement de l'ensemble des réseaux professionnels sur le terrain aux côtés des associations pour les protéger et les accompagner.

Mais face au nombre de féminicides et pour aller plus loin collectivement, le Gouvernement a organisé le premier **Grenelle contre les violences conjugales, l**ancé 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 sont 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'éviter le développement, dès le plus jeune âge, de 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 dont :

- 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. Il constitue un socle de base de compétences et de connaissances dans tous les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ). Sur le champ de la formation continue, le MENJ veille à ce que ce 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 conseil de la vie collégienne ou du conseil de la vie lycéenne ;
- des actions de sensibilisation, par l'intermédiaire du service national universel (SNU) et des cités éducatives ;
- la réalisation d'une semaine de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école à l'occasion du 8 mars 2022 pour mobiliser les enseignants et les élèves autour de projets forts sur l'égalité entre les filles et les garçons et en appréhender les différentes facettes.

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 successive en 2020 et 2021 de 2 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires, cette action ayant été renforcée par la création de 1000 nouvelles places d'hébergement en 2022, pour porter le parc d'hébergement dédié aux femmes victimes de violences à 9519 places d'ici fin 2022 ;
- 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 (416 postes d'ISCG mis en place en juillet 2022);
- 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. Entre fin 2020 et le 5 juillet 2022, 56 rapports de RETEX ont été transmis à la DACG ;
- le développement de conventions pour favoriser le dépôt de plainte à l'hôpital, appuyée par une circulaire interministérielle le 25 novembre 2021 relative au déploiement des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et/ou sexuelles au sein des établissements de santé avec une boîte à outils ;
- 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). En 2021, de nouvelles structures ont été identifiées et ont bénéficié d'un financement dans le cadre d'une MIG, à la suite de lancement d'appels à projets sous l'égide des ARS : 28 projets ont été financés qui vont progressivement être opérationnels. Des crédits ont été à cet effet délégués en 2e circulaire budgétaire 2021, à hauteur de 1,640 M€, le soutien national bénéficiant désormais à l'ensemble des régions.

Une dernière tranche de crédits sera déléguée en 2022, soit pour l'ensemble des crédits dédiés sur 3 ans une enveloppe de 5 M€ pour appuyer le déploiement de ces dispositifs, avec un nouveau volet de financement prévu 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 conjugale ; 30 CPCA (18 en 2020 et 12 en 2021) sont opérationnels et une coordination de ce dispositif a été mise en place en 2021. L'ouverture du CPCA de Corse sera officialisée en septembre 2022. Chaque région est ainsi pourvue d'au moins un centre (3 dans les grandes régions). Durant le 1er trimestre 2022, 3 357 personnes ont été orientées vers les CPCA ;
- le déploiement de bracelets anti-rapprochement, avec au 1er juin 2022, 1145 BAR prononcés par les juridictions dont 705 étaient actifs.

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 :

- faciliter la prise de plainte et le 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 des missions confiées à la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences ;
- la simplification des instances locales de pilotage et de coordination des acteurs chargés de la politique de lutte contre les violences au niveau local.

Elles ont été renforcées le 25 novembre 2021 par l'annonce du Premier ministre de 3 mesures complémentaires : la création de 1 000 nouvelles places d'hébergement en 2022, avec un financement équivalent à celui prévu en 2021 afin de permettre un accompagnement de qualité ; la disponibilité de 5000 TGD d'ici fin 2022 pour protéger les victimes ; la réalisation d'une semaine de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école à l'occasion du 8 mars 2022 pour mobiliser les enseignants et les élèves autour de projets forts sur l'égalité entre les filles et les garçons et en appréhender les différentes facettes .

La mise en œuvre de ces mesures, dont la plupart ont été réalisées ou sont en voie de l'être (1*00 % des 53 mesures issues du Grenelle étaient engagées, 47 mesures étant d'ores et déjà effectives*), 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 est par ailleurs assuré. Tous les départements sont désormais dotés d'une telle instance de gouvernance, ayant vocation à se réunir trimestriellement et suivre la déclinaison des mesures issues du Grenelle sur les territoires. Il a été également rappelé la mise en place d'un comité de pilotage « violences intrafamiliales » (COPIL VIF), dont la généralisation dans les juridictions avait été demandée par le Garde des Sceaux dans une dépêche du 27 mai 2021, qui doit concourir à la protection des victimes. Cette instance, à visée opérationnelle, est désormais en charge des situations individuelles à risque judiciarisées (au civil comme au pénal) nécessitant un suivi particulier, favorisant ainsi une prévention des féminicides. Elle est également chargée de la réalisation de RETEX à la suite de féminicides. En mars 2022, 106 juridictions (soit 65 % d'entre elles) avaient installé cette instance.

L'ensemble des mesures issues du Grenelle appellent à être déclinées localement. La circulaire n° 6324-SG du 7 janvier 2022 relative au rôle des préfets en matière de suivi territorial des mesures Grenelle a transmis à cet effet un tableau des mesures qu'il est demandé de déployer et de suivre. Dix d'entre elles font l'objet, depuis février 2022, d'une remontée d'information semestrielle au niveau national avec des indicateurs associés. Il appartient aux équipes territoriales aux droits des femmes, sous le pilotage des préfets et dans le cadre du travail engagé au sein des instances de gouvernance locales, de collecter auprès des services concernés, désignés pilotes de ces mesures, ces informations. La prochaine remontée de ces indicateurs est prévue en octobre 2022.

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 prévenir 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 depuis 2020. Le financement des associations œuvrant dans ce champ a été renforcés. Le lancement de l'enquête MSF-PRÉVAL, première enquête réalisée dans un pays de migration à tester une méthode d'estimation directe s'inspirant des enquêtes de prévalence réalisée dans les pays d'origine avec 3 territoires test Seine –Saint-Denis, Alpes Maritimes, Rhône. Il s'agit de disposer d'un état des lieux territorial des pratiques sur l'évolution de la prévalence des mutilations sexuelles féminines, l'enquête a été finalisée en septembre 2022. Elle met notamment en évidence la sous-évaluation du nombre de femmes victimes de mutilations sexuelles féminines +7,2 % en Seine-Saint-Denis. Un renforcement des actions en la matière doivent être renforcées en Île-de-France ,

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 1er 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.

Il est rappelé que 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.

Ainsi, via la loi de 2016, un renforcement de l'accompagnement des personnes prostituées a été mis en œuvre , il 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 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 1er janvier 2022, 87 commissions départementales étaient installées sous l'autorité des préfets (55 au 30 novembre 2018, 62 au 15 mars 2019, 75 début 2020 et 80 début 2021). Plus de 100 associations étaient agréées pour la mise en œuvre du parcours de sortie de la prostitution. Au 1er janvier 2022, 446 **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 et 403 au 01/01/2021).

En 2021, 456 personnes ont reçu au moins un paiement au cours de l'année (312 personnes en 2020 soit une augmentation de 46 %).

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. En 2022, ces fonds se sont élevés à 3,4 M€. Ils permettront de prolonger les actions engagées par les associations nationales en 2021 et de financer des actions sur le plan régional (appel à projets lancé début février 2022 à hauteur de 2,6 M€).

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, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) devenu l'Arcom au 1er janvier 2022 de la fusion du CSA et de la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet (Hadopi), est très engagé depuis plusieurs années sur le sujet de la place des femmes dans les médias, avec la mise en place dès 2013 d'un comité d'orientation « droits des femmes ». Il s'est vu confier par le législateur de nouvelles compétences en matière de contrôle de l'image des femmes dans les programmes audiovisuels, notamment les publicités. Depuis la loi Avia du 24 juin 2020 visant à lutter contre les contenus haineux sur Internet, l'Arcom est chargé d'un observatoire de la haine en ligne.

L'Arcom 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. Ces chartes font l'objet de bilans annuels, évaluant les avancées sur ces champs.

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.

Il est à noter qu'à l'initiative de l'association « Pour les femmes dans les médias » (PFDM), 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 ». En mars 2022, l'association PFDM a lancé en collaboration avec les Ministères de la Culture et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, une nouvelle charte sur la parité femmes/hommes dans le secteur des médias, intitulée *« Parité : Mode d'emploi »*. Celle-ci a été signée par 47 structures médiatiques et a pour objectif de permettre l'introduction de nouvelles mesures concernant le processus de recrutement, le congé de paternité, le processus d'augmentation, la réalisation d'un audit interne pour faire un état des lieux transparent de l'entreprise, etc.

Depuis 2021, le Ministère de l'égalité soutient le Collectif des Femmes journalistes de sport.

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…).

Pendant la crise sanitaire de la covid-19, une mission parlementaire a été confiée par le Premier Ministre à Céline Calvez, avec l'appui des ministères de l'égalité et de la culture, sur la représentation des femmes dans les médias en période de crise sanitaire. ; le rapport a été remis en septembre 2020 aux ministres, avec 26 préconisations présentant de nouvelles pistes d'actions à mettre en œuvre.

En outre, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a apporté son soutien en 2020-2021 au 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. Les résultats de cette étude ont permis de prendre la mesure des efforts qui restent à faire : les femmes représentent moins de 40 % des journalistes et moins de 30 % des sujets des nouvelles. Par ailleurs les femmes présentes aux infos sont pour la plupart des femmes « ordinaires » ; elles ne représentent qu'un quart des expert.es.

Enfin, à l'occasion du Forum Génération Égalité, sommet mondial sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui qui s'est tenu du 30 juin au 2 juillet 2021, le Ministère de l'égalité s'est associé aux ministères de l'Europe et des affaires étrangères et de la Culture pour élaborer une charte internationale d'engagements des industries culturelles et créatives en faveur de l'égalité. Celle-ci a été signée par 80 structures issues de 24 pays (ministères, entreprises, associations) qui se sont engagées sur des actions concrètes à réaliser dans les cinq prochaines années. Un premier bilan de la charte est prévu en 2022.

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 EVARS (ex 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. A ce jour, il existe 150 EVARS et une petite dizaine de nouvelles structures sont en cours de préfiguration sur le territoire métropolitain et ultramarin. Il s'agit pour l'avenir d'améliorer leur maillage territorial en créant des EVARS dans les départements non pourvus et d'améliorer leur visibilité auprès du grand public. Ce dispositif a été renforcé à hauteur de 650 000 € en 2022 afin d'étendre, consolider et structurer ce réseau en mettant en place une coordination nationale. Les EVARS ont élaboré pour la première fois un rapport d'activité dématérialisé en 2022.

Dans le champ du **sport,** le ministère des sports poursuit, depuis plusieurs années, l'objectif d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans le sport, que ce soit dans l'accès aux pratiques sportives, aux métiers du sport, aux responsabilités ou à la médiatisation du sport. Le ministère des sports est également engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations dans le sport, y compris le sexisme et les violences faites aux femmes.

Le Ministère de l'égalité travaille en étroite collaboration avec le Ministère des sports, fait partie de la Conférence permanente du sport féminin - instance coordonnée par le ministère des sports-, participe à l'opération de médiatisation « Sport féminin toujours » impulsée par l'Arcom.

Depuis 2020, le ministère des Sports pilote, un plan national de prévention contre les violences sexuelles dans le sport, qui comprend :

- L'élaboration d'outils pédagogiques de prévention à destination des acteurs sportifs ;
- La mise en œuvre d'un vaste programme de sensibilisation, à destination des CREPS, Écoles nationales et autres établissements du ministère.
- Le développement de modules de formation l'attention des encadrants professionnels ou bénévoles du champ du sport.
- Le renforcement des moyens destinés à sécuriser les clubs pour repérer et écarter les auteurs mais aussi signaler et sanctionner les comportements violents ou inappropriés. Une cellule de traitement des signalements a d'ailleurs été créée et mise à disposition des acteurs du sport : signal-sports@sports.gouv.fr

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

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.

Enfin, dans le cadre de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris en 2024, le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes pilote une mesure du Plan Héritage de l'État : la création du label Terrain d'égalité, en partenariat avec le ministère des Sports et la DIJOP (délégation interministérielle aux JOP). Ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI). Il vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et, d'autre part, à prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'événementiel sportif. Ce label, annoncé officiellement en mars 2022 par les ministres de l'égalité et des sports, devait être ouvert aux candidatures d'ici la fin 2022.

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. Les missions confiées missions à la MIPROF ont été par ailleurs plus largement renforcées (décret n° 2021-1481 du 12 novembre 2021), pour conforter son rôle d'observatoire national sur les violences faites aux femmes et de suivi de la politique de protection des femmes victimes de violences dans les territoires, en lien avec le SDFE. Elle a désormais la

mission d'analyser les rapports de retour d'expérience (RETEX) dans les procédures d'homicides conjugaux, notamment ceux élaborés par les services du ministère de la justice. Elle est également chargée de recueillir les recommandations visant à améliorer les dispositifs existants adressées par les associations, ainsi que de recenser les innovations / bonnes pratiques.

Elle rendra enfin compte des actions engagées par la publication annuelle d'un rapport d'activité, faisant état des lieux des politiques publiques de lutte contre les violences faites aux femmes

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 du procureur de la République, au sein de l'instance de gouvernance locale identifiée au sein du CLAV ou du CDPD, animée par les déléguées départementales aux droits des femmes. 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 1 er 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),

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 1er janvier, 1er 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'usager)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	60,3	61,9	85	75	80	85

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 CIBLES

L'augmentation des moyens pour la FNSF, compte tenu de l'évolution du fonctionnement du « 3919 » (n° *de référence toutes violences faites aux femmes, gratuit, 7j/7 et fonctionnant 24/24 depuis fin août 2021*) avait conduit à fixer à la plateforme téléphonique un objectif de **85 %** de qualité de service pour la période 2021-2023. Cet objectif était déterminé, hors campagne de communication prévue et période d'urgence sanitaire d'un mois maximum induisant 30 % d'appels entrants supplémentaires aux 120.000 appels reçus/an (le taux de réponse fixé est alors de 70 %), ainsi que hors recours à la mise en place d'un système de secours d'urgence ((le taux de réponse fixé est alors de 50 %).

Au regard de l'activité sur 2021 et le 1er semestre 2022, il ressort toutefois que :

- **d'une part, le trafic d'appels reste très soutenu**, comparé aux années précédentes (*hors 2020, année du confinement*), avec 149 794 appels reçus sur la plateforme téléphonique en 2021 (*soit +54.74 % de trafic par rapport à celui de 2019 où 96.799 appels avaient été reçus*) ;
- **d'autre part, l'ouverture du 24/24 à partir de fin août**, nécessite encore des ajustements pour dimensionner au mieux les ressources humaines au trafic d'appels, en particulier la nuit et le week-end ; ce trafic d'appels jour/nuit demande encore à être évalué sur l'année 2022 afin de pouvoir adapter au mieux l'organisation en H24 du 3919. Il en est de même s'agissant du recrutement (toujours en cours pour certaines tranches horaires, à la suite d'arrêts maladie et de départs) et de la formation d'un nombre important de nouvelles écoutantes, engagés en 2021 et qui restent à consolider.

Un temps de calage plus long est aussi à prévoir, en lien avec l'extension des horaires, pour une prise en charge plus efficiente des appels reçus. Pour ces motifs, l'objectif de qualité de service pour 2023 est revu à la baisse (75 %), avec toutefois une progression attendue sur la période 2023-2025.

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'ostracisme, 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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
b) au collège (pour 1 000 élèves)	‰	Non déterminé	11,9	12	11	10,5	10
c) au LEGT (pour 1 000 élèves)	‰	Non déterminé	2,6	4	3,5	3	2,5
d) au LP (pour 1 000 élèves)	‰	Non déterminé	16,7	20,5	17	15,5	14

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ – DEPP.

Champ : écoles publiques du premier degré, établissements publics et privés sous contrat du second degré, France métropolitaine et DROM.

Mode de calcul :

L'enquête SIVIS (système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) est réalisée auprès d'inspecteurs de l'éducation nationale de 200 circonscriptions et de chefs d'établissements d'un échantillon de 1 330 établissements publics et privés. Cet échantillon est représentatif du premier degré public et du second degré public et privé sous contrat.

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 inspecteurs et 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'école ou de l'établissement sont retenus.

Les réalisations de 2020, correspondant à l'ensemble de l'année scolaire 2019-2020, ne sont pas disponibles, du fait de la crise sanitaire résultant de la pandémie de Covid-19. Des données calculées sur les six premiers mois de 2019-2020, comparées à la même période des deux années scolaires précédentes ont été présentées au RAP 2020.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Au collège, au lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) et au lycée professionnel (LP), les cibles de 2022 maintiennent les prévisions, compte tenu des réalisations des années antérieures. En 2021, les effets du contexte sanitaire sont visibles au LEGT et au LP. Les cibles de 2023 à 2025 sont fixées compte tenu des leviers mobilisables par les équipes des établissements publics et privés pour réduire la proportion d'actes de violence grave signalés sur la période. Dans les écoles publiques, les cibles de 2023 à 2025 sont fixées compte tenu des réalisations de 2019 et 2021 et d'un objectif de baisse du taux pour favoriser les apprentissages et l'épanouissement des élèves.

L'École doit se fonder sur le respect de l'autre, respect de tous les élèves dans leurs différences et leurs diversités, dans le cadre des lois et principes de la République. Respect dû à tout élève, comme l'élève et ses parents le doivent à l'institution et à ses représentants.

Le règlement intérieur est présenté et expliqué aux élèves et à leurs parents, qui le signent pour manifester leur engagement à le respecter. Au collège, la « charte des règles de civilité du collégien » reprend les principaux éléments du règlement intérieur sous une forme simplifiée. Les modalités de l'interdiction de l'utilisation du téléphone portable,

effective dans les écoles et les collèges de l'enseignement public depuis la rentrée 2018, sont précisées dans le règlement intérieur, les usages pédagogiques encadrés par les professeurs étant autorisés. Un recours accru aux mesures de responsabilisation est préconisé pour renforcer l'apprentissage des droits et des devoirs. Afin d'assurer un traitement rapide, juste et efficace des manquements graves au règlement, deux décrets, entrés en vigueur à la rentrée 2019, permettent de simplifier les procédures et de renforcer les réponses disciplinaires : le délai de convocation du conseil de discipline est réduit, de 8 à 5 jours, et le délai au cours duquel un sursis peut être révoqué est allongé. Après une exclusion temporaire de l'établissement pour des faits de violence, un élève fait l'objet de mesures d'accompagnement lors de sa réintégration.

L'éducation au respect de l'autre, 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 actions éducatives, inscrites dans le projet d'école ou d'établissement, favorisent une culture de l'engagement et une dynamique d'inclusion de chacun dans le collectif. Les actions éducatives dans le champ civique et mémoriel, à l'instar du Concours national de la résistance et de la déportation, seront développées et l'engagement des élèves dans le cadre du parcours citoyen sera valorisé.

Les équipes d'établissement qui s'engagent dans une démarche globale d'amélioration du climat scolaire peuvent fonder leur action sur un diagnostic établi à l'issue d'une enquête locale de climat scolaire. Les équipes académiques dédiées au climat scolaire les accompagnent dans la mise en place de cette enquête. La relation pédagogique et éducative instaurée entre professionnels et élèves contribue à la qualité du climat scolaire, ainsi que les démarches pédagogiques qui permettent d'assurer l'engagement, l'implication et la responsabilisation de l'élève, de donner sens aux apprentissages et de favoriser des interactions positives entre les élèves. La lutte contre le cyberharcèlement et contre les violences à caractère sexuel et sexiste reste une priorité et fait l'objet d'actions de prévention ciblées, notamment dans le cadre du programme pHARe déployé dans l'ensemble des collèges et progressivement l'ensemble des écoles.

Aucune mise en cause de la laïcité et des valeurs de la République ne doit être laissé sans suite. Les équipes académiques « Valeurs de la République » dispensent des conseils aux établissements, notamment pour prévenir des situations d'atteinte au principe de laïcité. Elles seront renforcées et départementalisées dans les académies où ces faits sont les plus nombreux. La communication nationale sur ces atteintes devient mensuelle à la rentrée scolaire 2022. Le vade-mecum « La laïcité à l'école », régulièrement actualisé, constitue une aide à la résolution des difficultés. Le plan quadriennal de formation aux valeurs de la République et à la laïcité de l'ensemble des professeurs et personnels d'éducation continue d'être déployé.

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. Ils peuvent s'appuyer, depuis la rentrée 2019, sur une équipe dédiée dans chaque département (DSDEN), mise en place dans le cadre d'un plan de lutte contre les violences scolaires.

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 et de l'Outre-mer 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 ;

- 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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	66 991	62 655	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	2	1,7	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	260 695	297 828	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	7,9	8,1	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 CIBLES

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 les 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 56 quartiers de reconquête républicaine (QRR) ;
- la lutte contre les trafics de stupéfiants et les phénomènes d'économie souterraine troublant la tranquillité des riverains, les nuisances et incivilités dues aux rassemblements sur la voie publique, dans les parties communes et les halls d'immeubles et les nuisances sonores générées par les rodéos et, spécialement, de deux roues motorisés ;
- la mobilisation des partenariats locaux, notamment avec les polices municipales, bailleurs sociaux, transporteurs publics, responsables d'établissements scolaires, services sociaux, entreprises privées de sécurité, associations de quartiers...

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 l'amélioration de la politique d'accueil des victimes par les services de sécurité, une meilleure articulation avec les intervenants sociaux et les hôpitaux et une plus grande incitation au dépôt de plainte. Depuis novembre 2021, un dispositif de prises de plainte hors des locaux de police au profit des victimes de violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles et sexistes est expérimenté dans sept circonscriptions de police, sur cinq départements. Enfin, le décret n° 2022-337 du 10 mars 2022 a créé la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et de l'accompagnement des victimes (PNAV) en lieu et place du portail de signalement des

violences sexuelles et sexistes (PSVSS). De nouvelles infractions sont prises en compte, à savoir les violences conjugales, le cyberharcèlement, les infractions discriminatoires et toutes formes de haine. Ce signalement prend la forme d'une conversation personnalisée et adaptée avec un policier formé, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La plateforme est accessible via le site www.service-public.fr et « arrêtons les violences.gouv.fr ». À chaque prise de contact, dans le cas où l'usager a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte ou pour sensibiliser à propos d'une problématique locale à prendre en compte.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	10 698	10 296	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	166 591	182 453	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 de l'état 4001).

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 de l'état 4001) / 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 de l'état 4001) ou de violences sexuelles (index 46 à 49 de l'état 4001).

Sous-indicateur 1.14 = (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 de l'état 4001) ou de violences sexuelles (index 46 à 49 de l'état 4001)) / population en zone gendarmerie (dernier recensement INSEE)) * 1000.

Sous-indicateur 1.15 = nombre annuel de femmes 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 de l'état 4001) ou de violences sexuelles (index 46 à 49 de l'état 4001).

Sous-indicateur 1.16 = 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 de l'état 4001) ou de violences sexuelles (index 46 à 49 de l'état 4001) commis dans les transports en commun.

Source des données

Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Afin de lutter contre les violences physiques crapuleuses, la gendarmerie nationale :

- développe sa stratégie de proximité permettant à chaque gendarme de connaître son territoire et la population tout en favorisant les démarches de « coproduction de sécurité » ;
- développe les actions de sensibilisation et d'information des personnes ou des professions les plus exposées, comme les victimes de violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes, les mineurs, les seniors (plan tranquillité seniors reconduit en 2023), les personnes en situation de handicap (prévention situationnelle), y compris par de nouveaux outils (application GEND ELUS), et appuie les collectivités territoriales dans le déploiement de la vidéo protection ;
- concentre l'essentiel des services externes sur les lieux et périodes sensibles pour une action dissuasive, notamment dans les lieux de vie quotidienne et à l'occasion des mobilités quotidiennes ou saisonnières (dispositif estival de protection des populations (DEPP), dispositif hivernal de protection des populations (DHPP), protection des lieux de cultes, protection des commerces en fin d'année, opération tranquillité entreprises et commerces (OTEC), dispositif de sanctuarisation globale de l'espace scolaire (SAGES), dispositif global de protection des élections (DGPE), etc.) ;

- concourt à la lutte contre la réitération des infractions par l'amélioration du suivi des détenus libérés (mais toujours sous main de justice) et la mise à exécution rapide des extraits de jugement.

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 notamment à favoriser la dénonciation de ces faits et la prise en charge des victimes par :

- la formation initiale et continue des militaires intervenant au profit des victimes de violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes et l'évaluation du danger auquel la victime est confrontée ;
- la mise en place de la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV) en avril 2022, qui participe à la lutte dans ce domaine et permet aux usagers d'accéder à un service de messagerie instantanée sous forme de « tchat » 24h/24h et 7j/7 ;
- l'amélioration de l'information et de l'accueil du public, favorisée pour les personnes les plus vulnérables par l'action des maisons de protection des familles (86 MPF : une MPF par GGD et COMGEND) ainsi que par le réseau des 2 300 correspondants territoriaux prévention de la délinquance (CTP) et des référents violences intrafamiliales (VIF) au sein de chaque unité élémentaire. Une expérimentation en matière de « parcours victime » y contribuera également ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes comme le déploiement des intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) (242 présents en métropole et en outre-mer) favorisant la prise en charge des situations sous l'angle social et les partenariats avec les associations de prise en charge des victimes ;
- la poursuite des actions partenariales notamment à travers des instances locales de coproduction de sécurité et de prévention (conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance - CLSPD ou CISPD) et des groupes de suivi propres aux quartiers de reconquête républicaine (QRR) ou aux zones de sécurité prioritaires (ZSP) ;
- l'orientation de l'action des missions de sécurité dans les transports en commun sur les violences sexuelles et sexistes ;
- le travail étroit avec les plateformes de signalement dédiées aux femmes victimes de violences (3919) et aux mineurs en danger (SNATED-119) visant à faciliter l'intervention des forces de sécurité de l'État (FSE) lorsque les situations signalées en nécessitent une ;
- le traitement systématique de toutes les situations de violences intrafamiliales (VIF).

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 ministère 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.

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 télé-protection 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 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 2023 et 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, l'axe 2 de la prévention de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024 mobilisera 20 M€ des crédits FIPD dédiés à la prévention de la délinquance.

AXE 3

Améliorer la santé des femmes

Présentation

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.**

En France, en 2019, l'espérance de vie à la naissance est de 85,6 ans pour les femmes et 79,7 ans pour les hommes ? ces cinq dernières années, ils ont gangé 0,5 an d'espérance de vie et les femmes 0,2 an. L'espérance de vie en bonne santé (sans incapacité) à 65 ans s'etablit en 2020 à 12,1 ans pour les femmes et à 10,6 ans pour les hommes.

Les maladies cardio-neurovasculaires (CNV) 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 addictions et consommations à risques

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 90 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 sur-risque 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, uniques pour l'ensemble de la population adulte (femmes et hommes), ont été publiés en 2017 et ont 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.

A la demande de la Direction générale de la Santé et de la MILDECA, l'Inserm a conduit une expertise collective visant à actualiser les connaissances scientifiques sur l'alcool, ses effets sur la santé, les niveaux et les modalités d'usage associés à sa consommation en France, ainsi que sur les stratégies de prévention efficaces.

Cette expertise pluridisciplinaire, dont les résultats ont été présentés et rendus publics le 4 juin 2021, fournit aux pouvoirs publics un corpus de connaissances actualisées pour asseoir une politique de réduction des risques à la hauteur des enjeux sanitaires, économiques et sociaux des usages d'alcool en France, en cohérence avec les objectifs de la feuille de route 2021-2025 de la stratégie décennale de lutte contre les cancers.

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. L'année 2020 a été cependant marquée par l'impact de la crise sanitaire liée à la Covid-19 : la baisse des IVG en 2020 (222 000 contre 232 000 en 2019) s'explique vraisemblablement par une baisse du nombre de grossesses non désirées, plutôt que par une haute des difficultés d'accès à l'IVG. Les IVG médicamenteuses représentent 72 % du total des IVG réalisées.

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. Par ailleurs, les IVG sont en diminution constante chez les femmes mineures : 5,7 pour 1 000 femmes âgées de 15 à 17 ans en 2020.

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 (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…).

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 %. Enfin, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, cette prise en charge est assortie d'une dispense totale d'avance de frais (tiers-payant) pour toutes les femmes assurées sociales, les mineures qui sont ayant-droit d'un assuré social ou d'une assurée sociale, les femmes bénéficiaires de l'aide médicale de l'État (AME).

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 médicamenteuse. Le décret n° 2016-743 du 2 juin 2016 précise que dans le cadre d'une IVG réalisée par voie médicamenteuse, 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).

La législation et la réglementation ont évolué de façon importante en 2022 afin de garantir un meilleur accès à l'IVG en France. Deux textes, parus au premier semestre 2022, ont ainsi introduit des modifications importantes afin de renforcer l'accès à l'IVG : la loi n° 2022-295 du 2 mars 2022 visant à renforcer le droit à l'avortement et le décret n° 2022-212 du 19 février 2022 relatif aux conditions de réalisation des interruptions volontaires de grossesse par voie médicamenteuse hors établissements de santé.

La loi du 2 mars 2022 a porté le délai légal de recours à l'IVG instrumentale de 12 à 14 semaines de grossesse (soit de 14 à 16 semaines d'aménorrhée - SA). Cette disposition est d'application directe sans que des mesures d'application soient nécessaires.

Cette loi et le décret du 19 février 2022 ont également permis une prolongation des délais pour les IVG médicamenteuses en ville, de 5 à 7 semaines de grossesse (soit de 7 à 9 semaines d'aménorrhée) pérennisant ainsi une mesure prise dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

La loi du 2 mars 2022 a également supprimé le délai de réflexion de 48h qui était prévu entre l'entretien psychosocial et la deuxième consultation qui permet le recueil du consentement à l'IVG. Cette disposition est également d'application directe.

Pour les femmes majeures, ce délai s'appliquait exclusivement aux femmes qui choisissaient d'avoir un entretien psycho social, celui-ci ne constituant pas une obligation.

L'entretien psychosocial est toujours obligatoire pour les femmes mineures et doit être proposé par le médecin ou la sage-femme.

La loi du 2 mars 2022 permet par ailleurs aux sages-femmes de pratiquer l'IVG instrumentale en établissement de santé. Elle prévoit que les modalités de mise en œuvre de l'extension de la compétence des sages-femmes aux IVG par voie chirurgicale et notamment les éléments relatifs à l'organisation des établissements de santé, à la formation exigée et aux expériences attendues des sages-femmes, ainsi que leurs conditions de rémunération pour l'exercice de cette compétence doivent être précisés dans un décret à paraître.

Actuellement, les sages-femmes intervenant dans le cadre hospitalier peuvent réaliser des IVG par voie chirurgicale dans un cadre expérimental. Le décret n° 2021-1934 du 30 décembre 2021 fixe les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation prévue à l'article 70 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 et les conditions requises de formation et d'expérience des sages-femmes ainsi que d'organisation des établissements de santé concernés.

La loi du 2 mars 2022 et le décret du 19 février 2022 autorisent la possibilité de téléconsultation pour l'ensemble des consultations prévues dans le parcours de l'IVG par voie médicamenteuse, en établissement de santé comme en médecine de ville, et, en lien, la possibilité de délivrance des médicaments abortifs par les pharmacies directement aux femmes.

Le décret a également supprimé l'obligation de prendre le premier médicament en présence du professionnel de santé et laisse le choix pour la femme de la prise des deux médicaments abortifs en présence du professionnel de santé ou à son domicile à un moment adapté à son emploi du temps, conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé.

La loi du 2 mars 2022 prévoit enfin que les agences régionales de santé doivent publier un répertoire recensant, sous réserve de leur accord, les professionnels de santé ainsi que l'ensemble des structures pratiquant l'interruption volontaire de grossesse. Cette mesure est aussi d'application directe.

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 également eu lieu en matière de contraception : remboursement de certains préservatifs sur prescription médicale (2019), et élargissement de la gratuité pour les mineures de moins 15 ans (2020) et pour les jeunes femmes jusqu'à 25 ans inclus (2022).

Afin de faciliter l'accès des jeunes femmes à la contraception, la prise en charge intégrale des frais liés à la contraception concerne depuis le 1er janvier 2022 toutes les femmes jusqu'à l'âge de 25 ans inclus et non plus seulement les mineures. L'extension de la gratuité de la contraception aux jeunes femmes de moins de 26 ans est motivée par le recul de l'usage de la contraception, souvent lié à des raisons financières. Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, l'Assurance maladie prend en charge à 100 % et sans avance de frais, le coût de la contraception (certaines pilules contraceptives, les implants contraceptifs, les dispositifs intra-utérins, les diaphragmes, la contraception d'urgence hormonale) et les actes qui y sont liés (une consultation par an avec un médecin ou une sage-femme et les examens biologiques potentiels).

La contraception est 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 1re ou de 2e 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.

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 12e 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. Le cancer du col de l'utérus est responsable de 1100 décès chaque année.

La prévention du cancer du col de l'utérus repose sur la vaccination des adolescents 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. Le programme vise à inviter 40 % des femmes ne réalisant pas spontanément un dépistage, soit 7 millions de femmes.

Le programme national de dépistage organisé du cancer du col de l'utérus, prévu par arrêté du 30 juillet 2020, a pour objectif de réduire l'incidence et le nombre de décès par cancer du col de l'utérus de 30 % à 10 ans, en atteignant 80 % de taux de couverture dans la population cible et en rendant le dépistage plus facilement accessible aux populations vulnérables et/ou les plus éloignées du système de santé. Il concerne l'ensemble des femmes de 25 à 65 ans ayant été invitées par courrier à participer au dépistage organisé ainsi que celles suivies après avoir participé spontanément.

Les tests de dépistage dans le programme de dépistage du cancer du col de l'utérus sont l'examen cytologique et le test HPV-HR qui nécessitent tous deux un prélèvement cervico-utérin réalisé par un médecin ou une sage-femme.

Le dépistage est fondé :

- Entre 25 et 30 ans, sur la réalisation d'un examen cytologique : séquence de deux examens cytologiques à 1 an d'intervalle, puis à 3 ans si le résultat des deux premiers est normal.
- À partir de 30 ans et jusque 65 ans, sur la réalisation d'un test HPV-HR : 3 ans après le dernier examen cytologique dont le résultat était normal ou dès 30 ans en l'absence d'examen cytologique antérieur. Le rythme entre deux dépistages par test HPV-HR est de 5 ans, dès lors que le résultat du test est négatif.

Ces deux tests de dépistage (examen cytologique et l'examen de biologie médicale « test » HPV-HR) font l'objet d'une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie sans avance de frais, sur présentation du courrier d'invitation au programme.

• Le cancer du sein

Il est le cancer le plus fréquent chez la femme 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. Dans 90 % des cas, le cancer du sein est découvert lors d'un dépistage organisé ou individuel et dans 10 % des cas par un examen clinique faisant suite à des signes d'appel. Le dépistage du cancer du sein repose sur un examen clinique et sur la réalisation d'une mammographie bilatérale, examen de référence des lésions du sein, suivant les recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS).

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.

Le dépistage organisé garantit à chaque femme un égal accès au dépistage sur l'ensemble du territoire avec un niveau de qualité élevé. La mammographie de dépistage est prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie.

• 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. La distribution de ces kits n'est plus limitée aux médecins généralistes. Les kits 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. Depuis le 1er avril 2022, les kits de dépistage peuvent être également remis par les pharmaciens d'officine.

4 – Dans le domaine de la prévention des maladies cardiovasculaires

Les maladies cardio-neurovasculaires et leurs complications sont la deuxième cause de décès après les cancers en France, avec plus de 140 000 morts chaque année. Elles sont la première cause de décès chez les personnes très âgées (85 ans et +) et première cause de décès chez les femmes tous âges confondus.

En 2019, près de 127 000 personnes étaient hospitalisées pour syndrome coronarien aigu, dont près d'un tiers de femmes (41 000).
123 000 personnes étaient hospitalisées pour AVC dont près de la moitié (59 000) étaient des femmes.

Les femmes atteintes sont en général plus âgées, avec davantage de comorbidités. Pour l'infarctus, l'appel aux secours est plus tardif dans le cas des femmes, avec davantage de symptômes associés à la douleur thoracique.

Le risque vasculaire, ou cardio métabolique, est multifactoriel. Plusieurs causes sont évoquées : vieillissement de la population, tabagisme élevé, sédentarité en hausse chez les femmes, consommation d'alcool, surpoids et obésité, facteurs psycho-sociaux, alimentation non équilibrée 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 pression artérielle contrôlée (44,9 % chez les hommes et 66,5 % chez les femmes). Depuis 2006, la proportion de femmes traitées a diminué.

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, une diminution des taux d'initiation des traitements du risque cardiovasculaire a été enregistrée en 2020 par rapport à la période 2017-2019. La diminution des initiations était significativement plus marquée chez les femmes que chez les hommes pour les traitements antihypertenseurs (-16 % vs -5 %), les traitements hypolipémiants (-9 % vs -1 %) et les anticoagulants oraux (-12 % vs -5 %).

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 2022, la direction générale de la santé soutient la semaine nationale de prévention de la Fédération Française des Diabétiques, qui portera plus particulièrement sur le double risque du diabète et du tabagisme, qui sont deux facteurs de risque cardiovasculaire majeurs, et fréquemment associés.

5 – Dans le domaine de la santé mentale

- La santé mentale des femmes en période périnatale

La grossesse représente une période de vulnérabilité psychique importante pour les femmes : 20 % d'entre elles présenteraient pendant la période périnatale des troubles mentaux, variant de l'anxiété à la dépression, avec un risque de décompensation aiguë important [1] chez celles présentant une maladie mentale préexistante.
Les suicides et les maladies cardiovasculaires sont ainsi les deux premières causes de mortalité maternelle en 2013-2015, responsables d'environ un décès par mois. Des facteurs de vulnérabilité sociale tels qu'un faible niveau d'étude,

l'absence d'emploi ou une nationalité étrangère, sont fortement associés à un moins bon suivi de la grossesse, une fréquence accrue de pathologies médicales en cours de grossesse et une morbidité néonatale accrue.

La santé mentale des femmes en période périnatale est donc une priorité de santé publique. L'enjeu est la prévention, le repérage et le traitement précoces des troubles psychologiques qui surviennent pendant cette période, ainsi que le soutien des femmes présentant déjà une particulière vulnérabilité psychique lorsqu'elles accèdent à la maternité.

C'est dans cette optique de prévention qu'un entretien postnatal précoce obligatoire a été créé. Cet entretien a été inscrit dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et sera mis en œuvre à partir de juillet 2022, et ce, pour toutes les femmes, avec un entretien systématique réalisé entre la 4e et la 8e semaine après l'accouchement par un médecin ou une sage-femme.

Cet entretien fait partie du parcours des « 1000 premiers jours », dont le gouvernement a fait une priorité, et est une avancée importante pour la santé de la mère, de l'enfant et du couple plus globalement. Il vient en continuité du suivi de la grossesse et en miroir de l'entretien prénatal précoce devenu obligatoire en 2020. Il vient en complément du suivi médical déjà mis en place après l'accouchement, pour la maman et pour le bébé, et qui peut inclure des visites à domicile par une sage-femme après l'accouchement. Par ailleurs et toujours pour mieux accompagner les femmes de la grossesse au post-partum, un projet innovant (article 51) d'un référent parcours périnatalité est expérimenté dans quatre territoires.

La subvention versée à la Fédération française des réseaux de santé en périnatalité contribue notamment à faire connaître via les réseaux de santé de proximité ces dispositifs d'accompagnement et de prise en charge des femmes pendant la période périnatale, période de fragilité particulière, dans tous les domaines y compris celui de la santé mentale.

Enfin, pendant la grossesse peut survenir la parution ou une recrudescence des violences conjugales entraînant des risques pour la femme de stress aigu et/ou d'état de stress post-traumatique, de troubles d'anxiété ou de dépression ou, encore, des problèmes d'addiction. Les violences faites aux femmes font l'objet d'un plan spécifique piloté par le SDFE.

- Le bien-être et la santé mentale des femmes

Il existe une différentiation genrée de la santé mentale : les femmes sont davantage sujettes au stress, à la détresse psychologique et aux tentatives de suicide, alors que les comportements violents et addictifs ainsi que les suicides sont majoritairement le fait des hommes.

Les différences de santé entre femmes et hommes résultent d'interactions complexes des facteurs biologiques, sociaux et économiques. Par exemple, les représentations sociales liées au genre féminin et masculin influencent le rapport au corps, la perception des symptômes, le recours aux soins des malades, mais aussi l'interprétation des signes cliniques et la prise en charge des pathologies par les professionnels de santé.

Les facteurs économiques et sociaux ont aussi une grande importance dans les inégalités de santé entre les sexes. La pauvreté, aujourd'hui, touche majoritairement les femmes. Leurs situations précaires dans la vie privée (ruptures conjugales, monoparentalité) comme dans la vie professionnelle (emplois peu qualifiés, temps partiels subis, chômage) les exposent à des risques sanitaires accrus : logement dégradé, mauvaise alimentation, sédentarité, pénibilité au travail. De plus, le défaut d'hygiène de vie et le renoncement aux soins jouent un rôle majeur dans la dégradation de la santé de ces populations féminines précaires.

Enfin, les troubles des conduites alimentaires (TCA) concernent tout particulièrement les femmes ; entre 0,5 et 4 % des femmes européennes seraient concernées par une anorexie mentale alors qu'autour de 0,3 % des hommes européens seraient concernés par un des différents troubles des conduites alimentaires.

Les données scientifiques plaidant en faveur d'une meilleure détection précoce des TCA afin d'en améliorer le pronostic, la Fédération française anorexie boulimie (FFAB), avec l'appui de la direction générale de la santé qui la subventionne, développe au niveau national des actions de sensibilisation pour le grand public et de formation pour les professionnels :

- Une sensibilisation réalisée au travers de la mise en œuvre nationale de la journée mondiale des TCA du 2 juin, avec une communication grand public et dans le milieu de vie des jeunes (scolaire et universitaire, extra-scolaire, associatif, sportif), des personnes à risque (danseurs, sportifs de haut niveaux, professionnels, jockeys, mannequins…), des personnes en situation d'obésité et des personnes en situation sociale précaire ;
- Des formations au repérage, à l'évaluation, à l'orientation et au suivi coordonné des personnes souffrant de TCA, à destination des professionnels de santé de premier recours (infirmiers, médecins généralistes, pédiatres) et des professionnels fréquemment consultés par les personnes souffrant de TCA pour des symptômes variés (diététiciens, dentistes, nutritionnistes, psychiatres et gynécologues obstétriciens).

[1] DREES, Études et résultats, octobre 2018

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

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

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	42,8	46,6	49,3	55	Non déterminé	Non déterminé

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 :

Nombre de femmes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N-1 / N

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 CIBLES

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	28,9	34,6	46	50	Non déterminé	Non déterminé

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. Depuis l'automne 2021, une nouvelle modalité d'accès aux kits est disponible : l'envoi à domicile après commande en ligne.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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 2022, la prévision d'évolution prend en compte la baisse de participation observée en 2020 et deux nouvelles modalités d'accès aux kits (envoi à domicile après commande en ligne et remise du kit par les pharmaciens d'officine).

AXE 4

Promouvoir l’égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

Présentation

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. En 2021, 70 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 54,5 % 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, les 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 un écart salarial moyen de 22 % en 2019. 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'accentuent 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'égale 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 2023 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.

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.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle_et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 impose de nouvelles obligations aux entreprises concernant les mesures de correction et les objectifs de progression si leurs résultats à l'index égalité professionnelle sont inférieurs à 75, ou même à 85 points.

Au 1er mars 2022, 53 % des entreprises de 50 salariés à 250 salariés et 85 % des entreprises de plus de 1 000 salariés avaient répondu à l'Index

L'édition 2022 révèle que :

- La note moyenne est de 86 points sur 100, soit 1 point de plus qu'en 2021 et 2 points de plus qu'en 2020 ;
- Seules 2 % des entreprises ont la note maximale de 100 points et 98 % des entreprises doivent encore produire des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 2 indicateurs sont en progression par rapport à 2021 :

Retour de congé de maternité : 12/15 (contre 11/15 en 2021)
Parité dans les 10 meilleures rémunérations : 5/10 (contre 4/10 en 2021)

Depuis 2019, le ministère du travail et l'inspection du travail ont effectué 32 460 interventions en entreprise avec pour conséquence 504 mises en demeure et 32 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 2030 », parue en mars 2022, France Stratégie et la DARES identifient plusieurs métiers en tension à prédominance masculine tels que les métiers du bâtiment, du transport et de la logistique. Mais aussi d'autres métiers en tension à prédominance féminine tels que les métiers d'aide et de soins aux personnes, les métiers d'enseignants et les personnels de ménage. 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.

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 pouvoir 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.

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.

110 organismes publics et privés sont actuellement labellisés dont tous les ministères, 24 établissements publics, 12 collectivités territoriales et 5 établissements publics de santé.

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 premier 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 avait permis de financer 16 projets innovants et ambitieux sur l'ensemble du territoire national.

Cette initiative a été reproduite en 2022 avec un budget réévalué à **1 000 000 euros**. Cela a permis de financer 28 structures sur tout le territoire national (Outre-mer compris) et ainsi valoriser des actions régionales, innovantes et impactantes pour une meilleure insertion professionnelle et autonomie économique des femmes.

Favoriser la conciliation des temps pour renforcer l'égalité professionnelle

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 :

- Pour les personnes ayant 1 enfant de plus de 3 ans, le taux d'activité est de 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, alors qu'il reste très élevé pour les hommes (93,4 %).

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)	

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 du 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 2020 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 45,5 %. Cependant, cette progression est constante mais encore timide au sein des comités exécutifs (24,7 %) et Top 100 (26,2 %) 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 si toutes ne sont pas ciblées sur le genre, elles ont toutes une portée universaliste. Certaines, toutefois, 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, Semaines de sensibilisation des jeunes – Femmes et entreprenariat lancées à l'initiative de l'association 100 000 entrepreneurs en partenariat avec plusieurs ministères dont le MENJ, etc.). Toutes ces actions ont 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. Grace 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 3e) 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-création.

A ce jour, le 4e 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 repreneures 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 1er 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 entrepreneures. Au-delà des réseaux d'accompagnement spécialisés 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-financement du Fonds social européen pour des projets en faveur de l'égalité professionnelle

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des crédits du programme 137 sur l'ensemble des co-financements nationaux du FSE	%	10	12	20	20	20	20
Part des crédits mobilisés par le programme 137 en faveur de l'égalité professionnelle (hors FSE)	%	20	20	40	40	40	40

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 les actions en faveur de la mixité des filières professionnelles, entreprenariat, notamment dans les milieux ruraux et QPV / montant total (hors FSE) des actions en matière d'égalité professionnelle (entrepreneuriat, mixité, insertion professionnelle...)

Source : Enquête DGCS (EGACTIV)

JUSTIFICATION DES CIBLES

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 du FSE, correspond à l'objectif d'un engagement à hauteur de 40 %. L'objectif est de concentrer les financements du programme 137 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 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	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
			réalisé	réalisé	réalisé	réalisé	réalisé	réalisé	réalisé	réalisé	réalisé
Ensemble (hommes+ femmes)	%	annuelle	43,3	47,7	48,5	49,2	50,4	51,3	52,9	53,3	56,2
Etudiants	%	annuelle	37,6	41,3	42,3	42,4	43,8	45,0	46,1	46,6	49,4
Etudiantes	%	annuelle	49,6	54,1	54,4	55,6	57,2	57,6	59,9	60,2	63,1

** dernière valeur connue*

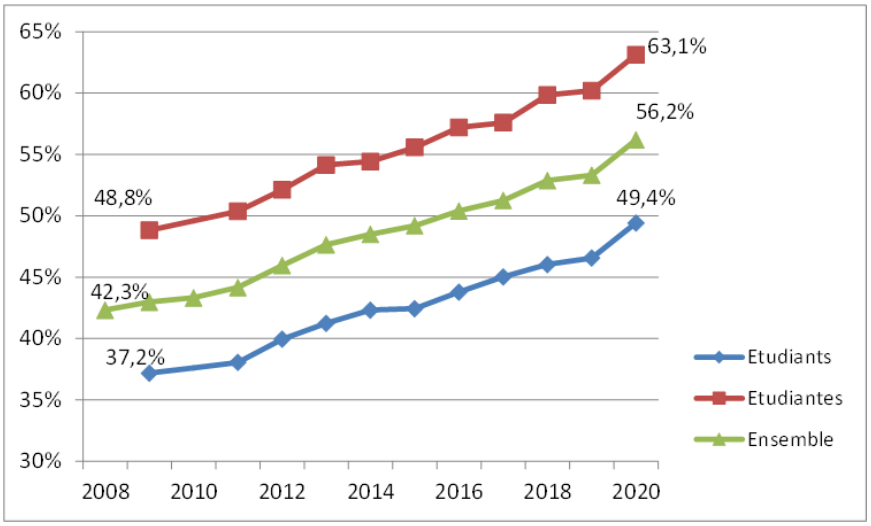
Mode de calcul :

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).

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'interro - gation	diplômés en 2016			diplômés en 2017			Diplômés en 2018			Diplômés en 2019		
				H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	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			
« Insertion des jeunes diplômés titulaires de BTS »	%	annuelle	Insertion à 24 mois							68	65	67	73	70	71
SSI 2 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de DUT »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	91	92	92	90	90	90	n.d.	n.d.	n.d.			
….dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	70	47	61	76	54	67	n.d.	n.d.	n.d.			
….dont occupant un emploi stable	%	annuelle	Insertion à 30 mois	75	64	71	81	70	76	n.d.	n.d.	n.d.			

	unité de mesure	périodicité de mesure	date d'interro - gation	diplômés en 2016			diplômés en 2017			Diplômés en 2018			Diplômés en 2019		
				H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
SSI 3 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	94	93	93	95	93	94	93	91	92			
….dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	83	68	76	86	69	78	85	67	77			
….dont occupant un emploi stable	%	annuelle	Insertion à 30 mois	86	79	83	87	80	84	88	80	85			
SSI 4 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hors enseignement) »	%	annuelle	Insertion à 30 mois	93	91	92	93	92	92	90	90	90			
….dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	92	88	90	93	90	91	92	88	90			
….dont occupant un emploi stable	%	annuelle	Insertion à 30 mois	82	73	77	82	74	77	81	74	81			
SSI 5 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat » (2)	%	biennale	Insertion à 3 ans	94,3	90,9	92,8									
….dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	biennale	Insertion à 3 ans	98,2	97,8	98,0									
….dont occupant un emploi stable	%	biennale	Insertion à 3 ans	67,6	65,0	66,5									

1. Emploi hors service civique (H : hommes 2 %, F : 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** 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.

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 Cible	2023 Cible	2024 Cible	2025 Cible
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,1	95	92	95	95	95

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 Cible	2023 Cible	2024 Cible	2025 Cible
Taux d'insertion des diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,3	94	92	95	95	95
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,5	93	92	95	95	95
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93	93	90	93	93	93
Taux d'insertion des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	92,2	93	90	93	93	93
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	91,8	92	90	93	93	93

Source : *enquête annuelle adaptée de l'enquête « Conférence des Grandes Écoles », effectuée au sein des écoles de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage relevant du MASA Les diplômés sont interrogés 12 et 24 mois après leur sortie. Traitement national réalisé par l'unité Éduter Ingénierie de l'Institut Agro Dijon.*

Les taux d'insertion professionnelles par genres sont difficilement interprétables d'une année à l'autre car ils reposent sur de faibles effectifs, a minima pour les vétérinaires et les paysagistes. S'agissant des ingénieurs, on relève une légère contraction de l'écart dans le temps (diplômés de 2018 interrogés 12 mois puis 24 mois après l'obtention du diplôme).

Les femmes continuent à bénéficier de moins bonnes conditions d'emploi que les hommes (CDI, statut cadre, rémunération). Cependant, les disparités femmes/hommes observées sont principalement liées aux secteurs d'activités et aux fonctions dans lesquels femmes et hommes s'insèrent. Un exemple concernant les vétérinaires : les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

Les cibles 2023 avaient été estimées à la baisse pour anticiper l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle des diplômés. Considérant les résultats des enquêtes 2021, cet impact est moins fort que pressenti et les cibles 2023 ont été ajustées. En effet, la crise a peu impacté l'insertion professionnelle des jeunes diplômés qui s'insèrent dans des métiers restés très actifs durant cette crise sanitaire, y compris le paysage car les entreprises ont été beaucoup sollicitées pour l'entretien et l'aménagement des parcs et jardins.

Le **quatrième indicateur**, ci-dessous, spécifique au présent DPT, est issu du programme 138 « Emploi outre-mer ». Il rend compte de l'insertion professionnelle des jeunes 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.

INDICATEUR DPT-2716-16

DPT-Taux de féminisation de la DGAC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de féminisation globale	%	31,6	32	32.1	32.2		
Part des femmes dans les nominations aux emplois supérieurs	%	50	43	50	50		
Taux de féminisation parmi les élèves de l'Ecole nationale de l'aviataion civile en formation initiale	%	24.4	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 CIBLES

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.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (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.	%	54,9	66	60	62	63	64
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	64	70	62	65	66	67

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 CIBLES

Pour 2021, le résultat du taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité a connu une nette amélioration par rapport à l'année 2020 (+11,1 points) à 66 % et dépasse la prévision définie de 62 % (+4 points). Cette amélioration est la conséquence directe de la reprise économique post crise COVID. La situation de l'emploi s'étant très nettement améliorée a également profité aux bénéficiaires des formations en mobilité.

Cette embellie profite également aux bénéficiaires féminines avec un taux d'insertion de 70 %.

Pour 2022 et 2023, les cibles sont fixées à hauteur de 60 % et 62 %, avec une perspective maintenue de l'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 dans l'emploi.

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 1er 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 adéquates 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

Présentation

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.

Selon l'Insee, en 2018, « Les femmes sont plus souvent en situation de pauvreté que les hommes (15,2 % contre 14,3 %). Les femmes adultes sont plus touchées par la pauvreté quel que soit l'âge. Entre 18 et 49 ans, les écarts de taux de pauvreté sont compris entre 1,9 et 3,8 points. Ces différences s'expliquent principalement par un nombre plus important de mères isolées qui ont des taux de pauvreté très élevés (29,8 % quand elles sont actives et même 70,2 % quand elles sont inactives). Chez les seniors (hors ceux vivant en institution, Ehpad, maisons de retraite, hôpitaux de long séjour, etc.), le taux de pauvreté des femmes augmente fortement autour de 75 ans : le taux de pauvreté des femmes de 75 ans ou plus est plus élevé que celui des femmes de 65 à 74 ans. C'est l'inverse chez les hommes. En effet, le décès du conjoint, l'homme décédant souvent le premier, peut entraîner une dégradation de la situation financière des femmes, en particulier pour les anciennes générations pour lesquelles l'activité féminine était moins répandue ; beaucoup de femmes ne touchent alors qu'une pension de réversion. Ainsi, à partir de 75 ans, le taux de pauvreté est nettement plus important pour les femmes (10,1 % contre 6,6 % pour les hommes). »

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 femmes cheffes 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, modes d'accueil, 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 60 %) 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 contractualisé 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 et de l'emploi (SPIE).

Depuis le 1er 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 1er avril 2020 au 31 mars 2021, 115,99 euros par mois et par enfant. Depuis le 1er juillet 2022, le montant de la prestation s'élève à 122,93 euros. Ce même montant sera revalorisé de 50 % dès le mois de novembre 2022.
- le complément familial, attribué aux familles nombreuses modestes, qui passe selon le niveau de ressources, à 182 euros ou à 273,03 euros par mois, pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

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 1er 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 40 M€ en 2020 à la CNAF pour atteindre 120 M€ en 2022. Le PLFSS 2022 prévoyait 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'applique depuis le 1er mars 2022 pour les divorces devant la justice fixant une pension alimentaire et s'appliquera, dès le 1er 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 exceptionnelle 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 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 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.

Le programme 137 vise à financer des expérimentations dans différents établissements scolaires (à hauteur de 300 000 euros en 2022) qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes et à mettre à leur disposition des protections périodiques gratuites. Après des premiers résultats positifs en termes de distribution, sensibilisation et implication des établissements et des élèves dans l'académie de Lille, l'expérimentation s'est poursuivie et a été étendue dans autres 5 départements (Seine-Saint-Denis, Landes, Ardennes, Alpes-Maritimes et La Réunion) en 2021 et 2022.

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 puisque 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.

L'objectif poursuivi est d'améliorer les perspectives d'accès ou de retour à l'emploi des personnes à la recherche d'un emploi.

INDICATEUR P102-914-2910

Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Tous publics	%	7,4	8,1	9,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	26,6	31,0	34,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,1	6,6	7,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,8	2,8	3,1	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Seniors de plus de 50 ans	%	4,5	4,8	5,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3,5	4,0	4,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	6,1	6,7	7,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	10,8	12,2	13,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Femmes	%	7,2	7,8	8,7	Non déterminé	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) et qui sont suivis par Pôle emploi.

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,

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,

Point d'attention :

Les données administratives ne permettent pas de catégoriser comme durable certains retours à l'emploi qui donneraient lieu ensuite à un contrat durable. Par ailleurs, les cas d'emploi non-salariés 6 mois après l'entrée sont mal mesurés avec les données administratives. Enfin, l'accès à l'emploi à l'emploi durable dans le secteur public ou auprès d'un particulier employeur n'est pas soumis au dépôt d'une DPAE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Cet indicateur est calculé selon la même méthodologie que l'indicateur précédent (1.1) qui est un indicateur stratégique de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se termine à la fin de l'année 2022. Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le comité de suivi (COSUI) est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

Pour la convention en cours, une nouvelle organisation avait été actée :

- Définition de cibles à horizon de fin de la convention par le COSUI, ainsi que les cibles annuelles pour les indicateurs soumis à des effets forts de conjoncture (comme 1.1 et 2.1) ;
- Définition des cibles annuelles pour les autres indicateurs tripartite (2.2) par le conseil d'administration de Pôle emploi, en janvier de l'année concernée (en janvier N pour la cible de l'année N).

Un comité de suivi doit être organisé à la rentrée et devrait permettre, a minima, de définir les cibles 2023.

L'actualisation de la cible 2022 du taux de retour à l'emploi des femmes marque une progression par rapport aux réalisations des années précédentes (+0,9 points)

INDICATEUR DPT-2711-8553

DPT-Taux d'activité par sexe dans les quartiers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'activité chez les hommes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (a)	%	67,2			67,2		
Taux d'activité chez les femmes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (b)	%	51,0			51,0		
Ecart hommes/femmes (a-b)		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 75 M€ 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).

Dans le but d'améliorer l'accès et le retour à l'emploi durable, une diversité d'outils a été mise en place pour répondre spécifiquement aux besoins des personnes sans emploi et éloignées du marché du travail. La politique de l'emploi est réorientée depuis plusieurs années vers les dispositifs et les modalités d'accompagnement les plus efficaces en matière d'insertion professionnelle durable.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	39,8	43,9	43	45	45	46

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 dans l'emploi durable d'un jeune ayant bénéficié d'un CEJ : Nombre de jeunes en sortie emploi durable / nombre de jeunes sortis d'un contrat d'engagement jeune

- numérateur : nombre de jeunes sortis en emploi durable ;
- dénominateur : nombre de jeunes sortis du CEJ.

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 :

La méthodologie de calcul du sous-indicateur PACEA a été modifiée lors de la revue des indicateurs du PAP 2020. Les sorties en formation professionnelle ont notamment été sorties du numérateur.

Par ailleurs, les données relatives au PACEA s'entendent hors Garantie Jeunes.

Le sous-indicateur CEJ est un nouveau sous-indicateur intégré dans le PAP 2023. Il se substitue à la Garantie jeunes.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant de la définition des prévisions et de cibles, dans un contexte de diminution de la demande d'emploi, les cibles prévisionnelles de sorties vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié du PACEA sont en progression à hauteur de 45 % entre 2023 et 2024 et 46 % en 2025.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	24,1	29	35	35	35	36
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	13,0	14,6	19	19	19	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	44,2	53	57	57	57	57
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	21,9	27	32	32	32	33
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	27,7	46,4	52	52	52	53
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	15,6	25,3	29	29	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	23,2	28	30	30	30	31
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	10,8	12,9	14	14	14	15

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)),

JUSTIFICATION DES CIBLES

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. Après une amélioration des taux d'insertion dans l'emploi particulièrement dans l'emploi durable entre 2017 et 2019 pour toutes les catégories de SIAE, puis une baisse en 2020 du fait de l'impact de la crise sanitaire, les taux d'insertion s'améliorent à nouveau en 2021 (+65,7 % pour les AI, et +14,7 % pour les ETTI).

Au regard du rythme d'évolution constaté lors des années précédentes, et de l'impact de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, les prévisions 2023 et 2024 sont réajustées par rapport aux cibles initialement retenues tout en maintenant une dynamique de hausse.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	57	59	58,5	59	59	60
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	60	62	61,5	62	62	63
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	47	50,5	51	51	52
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	44	47	47,5	48	48	49
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand	%	47	51	48,5	49	49	50
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	37	35	38,5	39	39	40
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	%	46	55	47,5	48	48	49
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	49	59	49	49	49	50
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	40	45	47,5	48	48	49

Précisions méthodologiques

Note :

Pour l'année 2020, 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.

Les sous-indicateurs « volet jeune » ont été ajoutés en 2022.

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 2020, 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. 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 CIBLES

Le maintien des exigences relatives au socle qualitatif des PEC - 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 - a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC.

En juin 2020, le contingent de contrats aidés à disposition de l'Éducation nationale en métropole a pris fin ; il représentait un quart des sortants de contrats aidés en 2019. Le ministère de l'Éducation Nationale s'est engagé à transformer ces contrats en tant qu'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Au-delà des effets de la crise sanitaire, ce changement a impacté les données d'insertion durable dans l'emploi pour l'année 2020.

En 2021, le taux d'insertion dans l'emploi s'est à nouveau amélioré (+2 % pour le taux d'insertion dans l'emploi et 3 % s'agissant du taux d'insertion dans l'emploi durable).

Le socle qualitatif des parcours emploi compétences (emploi, accompagnement, formation), destiné à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de ces parcours d'insertion, sera maintenu en 2023.

OBJECTIF DPT-2713

Soutenir l'activité des travailleurs modestes

Programme 304 : Inclusion sociale et protection des personnes

La prime d'activité remplace depuis le 1er 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 1er 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 1er 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. Fin 2021, 45,7 % des foyers bénéficiaires de la prime d'activité étaient composés d'une femme seule (avec ou sans enfant), contre 29,3 % pour des hommes seuls.

Au titre de 2021, la prime d'activité a été versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA) à 4,62 millions de foyers résidant en France métropolitaine et dans les Dom (y compris Mayotte), pour un montant moyen de 180 euros par mois. Au total, cette prestation couvre 9,06 millions de personnes à la fin décembre 2021.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	91,2	92,2	92,0	91,5	92	92,5
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	39,3	39,6	41	41,0	41,3	41,6
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	76,7	77,5	78	78,0	78,5	79

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 des revenus professionnels d'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 deux.

Mode de calcul :

Ces données annuelles résultent de la moyenne sur quatre trimestres de données trimestrielles.

Pour l'indicateur 2.2.1

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

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

Pour l'indicateur 2.2.2

Au numérateur : nombre de couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes du couple ouvrent droit à la bonification (hypothèse que tous les foyers ouvrant droit à deux bonifications individuelles sont des couples).

Au dénominateur : nombre de foyers en couple, avec ou sans enfant et bénéficiaires de la PA.

Pour l'indicateur 2.2.3 :

Au numérateur : nombre de femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification, au trimestre T ;

Au dénominateur : nombre de femmes bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T.

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le sous-indicateur 2.2.1 correspond à la part des foyers bénéficiaires dont au moins l'un des membres perçoit une bonification individuelle (et touche donc au moins 0,5 SMIC de revenus d'activité mensuel). Une hausse continue de cet indicateur est visée à partir de 2023, s'inscrivant dans le prolongement de l'augmentation de la part des foyers bénéficiaires de la prime dont au moins l'un des membres perçoit une bonification individuelle. Le Gouvernement n'a pas seulement un objectif de plein emploi ; il a aussi le souhait que l'emploi rémunère plus et que les ressources des foyers soient plus élevées. Ce sous-indicateur est donc proposé à la hausse, car il est souhaité que les revenus soient supérieurs à l'entrée du seuil de bonification.

Le sous-indicateur 2.2.2, inférieur au premier par construction nous renseigne sur la part des foyers bénéficiaires dont deux des membres adultes perçoivent 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, il est fixé à 92 % en 2024. 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 41,3 % pour les conjoints de personnes déjà bénéficiaires de la bonification pour 2024 : cet indicateur traduit l'objectif d'accroissement de la bi-activité qui augmente les chances de sortir du dispositif pour dépassement de ressources. La reprise économique actuellement observée explique la prévision à la hausse de cette cible.

Le sous-indicateur 2.2.3, se veut également ambitieux puisqu'il cible 78,5 % de femmes bénéficiaires de la prime d'activité ouvrant droit à une bonification en 2022. Cet objectif s'inscrit en effet dans le cadre plus large des politiques menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans la volonté politique de favoriser le maintien dans l'emploi des femmes.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (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	%	8,3	9,3	9	9,5	10	10,5
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	30,4	30,7	31	32,0	32,5	33
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	5,4	5,9	6	7,0	7,5	8
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	83,4	83,1	85	86,0	86	86

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

Ces données annuelles résultent de la moyenne sur quatre trimestres de données trimestrielles.

Pour l'indicateur 2.1.1

Au numérateur : nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T, qui étaient allocataires du RSA sans revenu d'activité au trimestre précédent (T-1)

Au dénominateur : nombre de foyers bénéficiaires du RSA en T-1 sans revenu d'activité dans la déclaration trimestrielle de ressources (DTR)

Pour l'indicateur 2.1.2 :

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 2.1.3 :

Au numérateur : nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T, bonifiée ou non, dont le responsable du dossier est une personne monoparentale, qui étaient allocataires du RSA sans revenu d'activité au trimestre T-1 ;

Au dénominateur : nombre de familles monoparentales bénéficiaires du RSA sans revenu d'activité dans la DTR au trimestre T-1.

Pour l'indicateur 2.1.4 :

Au numérateur : parmi les travailleurs (allocataires, conjoints, enfants à charge : toutes personnes couvertes confondues) couverts par la prime d'activité en T-1, nombre de ceux qui sont toujours travailleurs connus en T (qu'ils soient encore bénéficiaires de la prime d'activité ou non)

Au dénominateur : nombre de travailleurs (allocataires, conjoints, enfants à charge : toutes personnes couvertes confondues) couverts par la prime d'activité en T-1

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

La part des foyers bénéficiaires 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) serait en hausse en 2021 (8,5 %), après une très légère baisse entre 2019 et 2020. Néanmoins, cette hausse est inférieure à l'objectif fixé de 9 % dans le cadre du PAP 2021. Pour les années à venir, l'indicateur est volontairement objectivé à la hausse, en raison de la volonté du gouvernement à faire sortir les ménages du RSA.

Le second sous-indicateur permet de mesurer la part des foyers bénéficiaires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprenant une activité est une femme. Pour l'année 2021, ce taux s'élèverait à 30,8 inférieur à l'objectif fixé dans le cadre du PAP 2021, mais supérieur à la réalisation 2020.

L'indicateur 3 présente le taux de maintien dans l'emploi des travailleurs de la prime d'activité. Celui-ci augmente à 84 % en 2021. Néanmoins, cette hausse est en deçà de l'objectif initialement fixé à 85,5 %. Il est proposé un objectif à 86 % en 2023.

S'agissant du premier sous-indicateur 2.1.1, l'amélioration de la situation du marché de l'emploi observée en 2021 conduit à fixer la cible à la hausse en 2022 et 2023. Avec un taux de chômage revenu à son niveau d'avant la crise sanitaire, la cible retranscrit un objectif ambitieux de reprise d'activité des bénéficiaires du RSA en 2022 et 2023. Aussi, lié avec les hypothèses et prévisions macroéconomiques, l'objectif de reprise d'activité des bénéficiaires du RSA est prolongé à la hausse sur les années 2024 et 2025.

Pour le sous-indicateur 2.1.2, la cible poursuit volontairement une trajectoire ascendante. Il s'agit ainsi de viser une augmentation continue car la bonification individuelle doit en effet 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.

Pour le sous-indicateur 2.1.3, une reprise est également visée, l'objectif de ce sous-indicateur est de vérifier si la revalorisation récente de la prime d'activité depuis 2019 impacte les familles monoparentales. Cet indicateur, ajouté au PAP en 2019, comprend une cible volontairement élevée dans l'objectif d'inciter la reprise d'activité des familles monoparentales.

Le sous-indicateur 2.1.4 vise à mesurer le maintien dans l'emploi : plus l'indicateur est élevé, plus la prime joue un rôle dans le maintien dans l'emploi. Les pouvoirs publics mobilisent des moyens conséquents pour permettre une reprise ou un maintien en activité de toutes les personnes en situation de précarité (par exemple avec le plan de soutien au secteur de l'insertion par l'activité économique). L'augmentation de la cible de la cible de cet indicateur est toutefois modérée, aucune modification paramétrique de la prime d'activité n'étant envisagée. C'est pourquoi, il est envisagé une cible stable à hauteur de 86 % sur les années 2024 et 2025.

OBJECTIF DPT-2714

Améliorer la qualité et l'efficience 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 rénovée 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	2022 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 ralentit 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

Présentation

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 en 2021 une directive sur la transparence des rémunérations entre femmes et hommes, comprenant des mesures contraignantes. Ce texte a fait l'objet de discussions et de négociations durant la Présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), qui devraient se poursuivre afin d'obtenir un accord sous présidence tchèque d'ici fin 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 sexes 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 20e 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 renouvelée 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, adoptée en 2019. Au niveau multilatéral, dans son plaidoyer dans les enceintes internationales pour l'égalité de genre, la France s'attache à ce que cet objectif soit intégré dans tous les domaines d'intervention : réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, enjeux climatiques et économiques. Dans son aide bilatérale également, renforcée depuis la loi développement du 4 août 2021, la France s'est engagée à ce que d'ici 2025, 75 % de son aide publique au développement soit affectée - via notamment l'Agence française de développement (AFD) - à des projets ayant pour objectif significatif ou principal l'égalité entre les femmes et les hommes (projets marqués CAD 1 et CAD 2 selon les critères de l'OCDE), dont 20 % de manière principale (projets marqués CAD 2).

Les grands axes de la diplomatie féministe française sont guidés par la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) qui comporte cinq objectifs principaux, vingt-huit objectifs de résultats, déclinés en soixante-quinze indicateurs, pour assurer son suivi et sa redevabilité. La Stratégie vise ainsi à développer l'action extérieure de la France dédiée à l'égalité de genre et à renforcer l'intégration des enjeux de genre au sein de l'ensemble des composantes de la diplomatie française et y associe tous les acteurs du réseau diplomatique. La Stratégie comporte également un volet interne. Pour s'assurer de l'exemplarité du MEAE, un plan pour l'égalité professionnelle est entré en vigueur en 2021 afin de renforcer la dimension interne de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un premier bilan a été réalisé en juin 2022.

Les opérateurs 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 2023. Ils participent aux comités de pilotage de la Stratégie où ils présentent leurs avancées et initiatives phares. Les opérateurs sont par ailleurs sollicités dans le cadre des exercices de l'évaluation de la Stratégie.

Les efforts de formation et de sensibilisation vont se poursuivre en 2023 au sein du MEAE comme chez les opérateurs, en accord avec les objectifs de la Stratégie. En 2022, le MOOC « genre et développement », initiative conjointe du MEAE, d'Expertise France et de l'AFD, a été lancé. Doté de 9 modules d'une heure sur le site « Campus AFD » et la plateforme interne du MEAE « Diplomatica », ce MOOC est destiné aux agentes et agents des trois entités et aux professionnels de la coopération afin de les aider à intégrer les enjeux liés au genre dans leurs pratiques. Un module consacré à la diplomatie féministe est réservé aux agentes et agents du MEAE, qui sont appelés à le suivre afin de monter en compétence sur les volets externe et interne de la diplomatie féministe française.

L'année 2022 constitue la dernière année de cette stratégie. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a été mandaté pour réaliser son évaluation, tandis que le MEAE a la charge du suivi de son cadre de redevabilité et, à ce titre, prépare un bilan. Le HCE remettra son rapport d'évaluation final au premier trimestre 2023 et ses recommandations en vue de l'élaboration de la prochaine stratégie durant l'année 2023. Cette dernière, pilotée par la Direction générale de mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international, suivra un processus de concertation multi-acteurs, impliquant l'ensemble du réseau diplomatique français, des ministères compétents, la société civile, les pays partenaires ayant adopté une diplomatie féministe, le milieu de la recherche et le secteur privé.

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) a été adopté en novembre 2020 par des conclusions de la présidence et soutenu par 24 États membres. La France a activement contribué à l'élaboration de ce 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 ». Une réunion du CODEV sous présidence française de l'Union européenne a été consacrée au suivi de la mise en œuvre du GAP III et aux plans d'actions nationaux déclinant la mise en œuvre du GAP III dans chaque pays. Le rapport à mi-parcours du troisième Plan d'action Genre (GAP III) devrait être publié à l'automne 2023.

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, 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.

Selon les premières estimations de la Commission européenne, sur l'année budgétaire 2021, 70 % des nouveaux projets intègrent le genre (CAD 1 et 2) et 4 % de manière dédiée (CAD 2). Plus précisément, le NDICI a permis de soutenir les mouvements féministes à hauteur de 9 M€ en 2021. A noter par ailleurs que 124 pays ont adopté des plans d'actions nationaux intégrant les enjeux de genre. Enfin, plusieurs Initiatives Équipe Europe (IEE) ont été lancées et notamment une IEE régionale pour l'Afrique subsaharienne sur les droits et la santé sexuels et reproductifs (DSSR), une IEE nationale sur les enjeux d'égalité de genre au Zimbabwe, une IEE nationale sur l'autonomisation des femmes au Soudan et une IEE sur les enjeux d'égalité de genre au Maroc. La France qui est très impliquée dans une grande majorité des IEE, veillera à la bonne intégration des enjeux de genre au sein de ces initiatives.

La France a affiché son soutien politique à l'initiative Spotlight, qui a permis 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. La reconduction de ce programme est en cours de réflexion du côté de l'Union européenne.

Dans le cadre de la Présidence française de l'Union européenne (PFUE), la France a mené plusieurs actions clés en faveur de l'égalité de genre. La France a d'abord mené les travaux législatifs au Conseil de l'Union, à travers plusieurs textes qui visent à apporter des avancées sur des thématiques clés, telles que les violences faites aux femmes, la représentation équitable dans les milieux économiques ou encore l'égalité des salaires.

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.

Au cours de la présidence française du Conseil de l'UE, la France a mené activement les négociations qui ont permis un accord politique en juin 2022, sur la Directive sur les salaires minimaux adéquats. Cette législation européenne prend notamment en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes et permet son renforcement. La France a également soutenu tout au long de sa présidence l'initiative de la Commission visant à fixer la part de femmes dans les postes d'administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse à 40 % d'ici à 2026 (Directive *Women on boards*). Le 7 juin 2022, un accord était trouvé entre les États-membres et le Parlement européen.

La France soutient également le projet de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, présenté par la Commission européenne en mars 2022.

PRÉSIDENCE FRANÇAISE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

Évènement « Femmes inspirantes » à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) a organisé le 8 mars 2022 au Quai d'Orsay un évènement ayant vocation à présenter les parcours de femmes inspirantes en France et en Europe, financé à la hauteur de 125 000 € par le BOP MEAE du programme 359. Le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères et la ministre déléguée chargée de l'Égalité ont remis à cette occasion le prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes-hommes. Les portraits vidéo de 27 femmes inspirantes réalisés dans tous les États membres de l'Union européenne (diffusés dans la presse à l'occasion du 8 mars) ont ensuite été mis en lumière par le biais d'une discussion animée par une journaliste, en présence du secrétaire d'État chargé des affaires européennes. Cette rencontre a également permis de mettre en valeur la diplomatie féministe française.

Évènement « Forum égalité : pour l'égalité de genre en Europe »

Le « Forum Égalité : pour l'égalité de genre en Europe », ouvert par la ministre de la Culture Mme Bachelot et son homologue portugaise Mme Graça Fonseca, a été mis en œuvre par l'Institut français dans le cadre de la Saison France-Portugal 2022. Il est né de la volonté commune de la France et du Portugal d'identifier et de promouvoir les meilleures politiques et bonnes pratiques de la société civile qui permettent de progresser ensemble vers une égalité véritable et une plus juste représentation des femmes (et plus largement des minorités de genre) dans les métiers scientifiques et techniques, dans les médias, dans l'entreprenariat et la création culturelle. Un évènement retour est prévu au Portugal en octobre 2022 afin de renforcer le partenariat franco-portugais et porter des mesures politiques au niveau bilatéral, avec ambition d'élargissement européen pour faire ainsi, progresser l'égalité de genre en Europe.

Soit un budget total de 219 800 € dont 50 000 € qui ont été financés par la Direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau du MEAE.

Action multilatérale

La France mène une action de plaidoyer international en faveur des droits des femmes et des filles dans les organisations multilatérales, aussi bien au sein de l'Organisation des Nations Unies (Conseil de sécurité, Assemblée générale, Conseil des droits de l'Homme, Commission sur la condition de la femme, 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'administration des agences onusiennes comme ONU FEMMES, UNFPA, UNICEF ou CCNUCC) qu'au sein de l'UE, du Conseil de l'Europe, de l'Organisation internationale de la Francophonie, de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, 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 prochaine résolution, en cours de préparation, qui sera portée lors de la prochaine session de l'Assemblée générale qui s'ouvrira en septembre 2022 portera sur l'élimination des stéréotypes de genre.

La promotion de l'égalité de genre 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. 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 porté 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.

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 défenseures et défenseurs des droits des femmes dans le monde. Le prix avait été remis en 2019 par le président de la République à Aissa Doumara Ngatansou, 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. Le 8 mars 2022, le Ministre a remis le prix à Komal Narayan, jeune activiste fidjienne, engagée pour la promotion du rôle des femmes dans la protection de l'environnement et de la biodiversité.

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, plus grand rassemblement féministe mondial depuis la Conférence de Pékin de 1995. Un plan mondial d'accélération pour l'égalité a été lancé et la somme historique de 40 milliards de dollars d'engagements a été réunie pour faire avancer l'égalité de genre grâce à la mobilisation des États, des organisations multilatérales, de la société civile et du secteur privé. 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.

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 honoré ses engagements financiers en 2021 à travers les différentes initiatives et ceux de 2022 sont en cours de traitement.

La France a également annoncé qu'elle mobilisera 333 millions d'euros pour financer le Partenariat mondial pour l'éducation (PME) dont la moitié sera consacrée à l'éducation des filles et l'égalité de genre dans l'éducation. L'éducation des filles constituera d'ailleurs l'un des piliers et fils rouges du plan stratégique 2021-2025 du PME comme demandé par la France et ses alliés (Allemagne, Canada, Danemark et Royaume-Uni).

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 défenseures des droits et pour renforcer l'égalité de genre dans les milieux du sport et de la culture.

Au niveau de la lutte contre le changement climatique, la France agit sur l'amélioration et la cohérence des décisions et mandats en matière d'égalité de genre 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). La France a soutenu la publication du guide de bonnes pratiques afin d'accroître l'intégration du genre dans les politiques de développement et de solidarité internationale, et l'efficacité de l'aide au développement genrée.

Action bilatérale

La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) promeut le renforcement du dialogue bilatéral sur la question de l'égalité de 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 quelles que soient les régions du monde, tout en tenant compte des contextes locaux. Pour systématiser cet effort, les postes sont encouragés à mobiliser les moyens et outils à disposition notamment :

- l'inscription des enjeux de genre dans les sujets abordés par les Ambassadeurs et Ambassadrices dans le cadre des rencontres bilatérales avec les autorités des pays partenaires ;
- la formalisation de cette inscription : les plans d'action des ambassades doivent désormais comporter systématiquement des éléments sur l'égalité entre les femmes et les hommes et tous les postes sont tenus de nommer une référente ou un référent égalité, de se doter d'une feuille de route sur ce sujet et de dresser annuellement le bilan de sa mise en œuvre, à communiquer à l'équipe genre du MEAE (à la sous-direction du développement humain, la sous-direction de la politique des ressources humaines et la Haute fonctionnaire à l'Égalité des droits). Le réseau des référentes et référents égalité réunit aujourd'hui plus de 215 agentes et agents, qui bénéficient de temps dédiés, dont un séminaire annuel. 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;
- l'augmentation du nombre d'événements publics et de projets en faveur de l'égalité (projets de coopération, évènements 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.

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 constituent également un axe de la Stratégie (objectif 3 et 4) et un levier majeur dans le dialogue bilatéral.

Le CAD de l'OCDE a publié en avril 2022 les chiffres de l'APD de ses États membres pour l'année 2019-2020. En moyenne pour les années 2019 et 2020, sur les projets dont le genre est l'objectif significatif (marqueur CAD 1) ou principal (marqueur CAD 2), la France se situe à 42 %. Bien qu'en progression entre 2019 et 2020, la France se situe sous la moyenne des pays membres qui est à 45 %. Plus spécifiquement, sur le CAD 2, la France se situe à 4 %, sous la moyenne qui est de 5 %[1].

En 2022, l'instrument des FSPI/PISCCA a été et restera en 2023 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.

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. Ainsi, 903,9 millions d'euros de prêts et subventions[2] dans les États étrangers ont été totalement consacrés à la réduction des inégalités femmes-hommes en 2021 (marqueur CAD 2 de l'OCDE), dépassant l'objectif fixé de 700 millions d'euros [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 49,6 % du volume d'activité octroyé[4] par l'AFD a présenté un co-bénéfice genre, ce qui signifie qu'au moins une composante des projets était en faveur de la baisse des inégalités femmes-hommes (marqueur CAD 1 et 2 de l'OCDE). Au total, cela représente un montant octroyé de 4,2 milliards d'euros œuvrant à la réduction des inégalités de genre. Ces octrois 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 projets 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'égal accès aux ressources et aux opportunités économiques, ainsi que la défense des droits des femmes et des filles, (2) prévenir en luttant contre les inégalités de genre et toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, et (3) émanciper les femmes et les filles en accompagnant les partenaires dans leur mobilisation pour leur autonomisation.

L'instrument privilégié de l'augmentation à la fois de l'APD bilatérale programmable CAD 2, dont l'objectif ciblé pour 2025 est 20 % de l'APD bilatérale programmable, et du transit de l'aide publique au développement par les OSC, est le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF). Annoncé par le président de la République le 8 mars 2019 et lancé le 15 juillet 2020, il est co-piloté par le MEAE et l'Agence française de développement (AFD). Il a vocation à mobiliser pendant trois ans (2020-2022), 120 millions d'euros pour financer les activités et les coûts de fonctionnement des organisations féministes œuvrant à l'égalité de genre et à la défense des droits des femmes et des filles dans le monde, dont 65 % en Afrique, grâce à trois canaux de financement : l'instrument FSPI/PISCCA ainsi que deux canaux de financement de l'AFD (les appels à projets et le dispositif « Initiatives OSC ». En 2020, 43,7 millions d'euros avaient été octroyés sur les trois canaux. Le bilan des engagements en 2021 est également plus que positif avec 47,2 millions d'euros mobilisés au total et les prévisions d'engagements financiers pour 2022 s'élèvent à plus de 40 millions d'euros. Sur les trois ans de mise en œuvre, les engagements FSOF pourraient ainsi dépasser l'objectif ciblé de 120 millions d'euros.

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), les avancées accomplies durant l'année 2021 se sont poursuivies en 2022.

Le suivi des engagements pris lors du Forum Génération Égalité (FGE) qui, par sa dimension partenariale, a été une occasion unique de mobiliser un large réseau multi-acteurs d'État, d'organisations internationales, d'organisations de la société civile, de la jeunesse et du secteur privé à travers le monde pour accélérer les progrès en faveur de l'égalité de genre. La France a par ailleurs maintenu son leadership dans le cadre de la coalition d'action sur les droits et santé sexuels et reproductifs lancé dans le cadre du FGE avec un ensemble de champions et notamment issus de la société civile.

Le FSOF est également un espace privilégié de co-construction avec la société civile. Les réunions de concertation avec les organisations de la société civile ont été organisées en amont des deux COPIL annuels comme prévus par le cadre stratégique du FSOF. Par ailleurs, plusieurs réunions de dialogue ont été organisées dans le cadre de la PFUE, du suivi du FGE, des négociations multilatérales sur l'égalité de genre mais également lors de consultations pour la réalisation de la stratégie sur les droits et santé sexuels et reproductifs qui devrait être éditée à l'automne 2022. L'année 2023 sera consacrée à l'élaboration de la prochaine Stratégie en matière d'égalité qui occasionnera une série de consultations avec la société civile et les parties prenantes clés.

[1] L'OCDE a un système de notation appelé « marqueurs genre ». La note CAD 2 est attribuée quand le projet est dédié à l'égalité de genre, la note CAD 1 est attribuée quand le projet contribue significativement à l'égalité de genre mais n'est pas son objectif principal. La note 0 est attribuée aux projets qui ne contribuent pas à l'égalité de genre. Le champ est laissé vide, quand le projet n'a pas été examiné sous cet angle

[1] L'objectif du COM est exactement de « 600 M€ par an à horizon 2022, en s'efforçant d'atteindre 700 M€ par an, sous réserve de la disponibilité de ressources en subventions suffisantes »

[2]Octrois, dans les États étrangers, AFD et Proparco, hors ABG, SPART, FEXTE et FFEM

[3] L'objectif du COM est exactement de « 600 M€ par an à horizon 2022, en s'efforçant d'atteindre 700 M€ par an, sous réserve de la disponibilité de ressources en subventions suffisantes »

[4] Octrois dans les États étrangers (hors ABG, SPART, FEXTE et FFEM).

[5] En effet, les chiffres ici correspondent aux octrois. C'est à dire aux décisions du conseil d'administration de l'AFD pour « octroyer » les projets. Si on veut faire le lien entre ces octrois et l'aide publique au développement, il y a deux paramètres à prendre en compte 1/ le temps : l'APD ne se compte pas au moment des octrois, mais au moment de la signature de la convention (« engagements » au sens de l'OCDE) et des versements, Or il faut du temps pour que les octrois soient signés, puis versés. Cela prend donc quelques mois, voire quelques années avant qu'un octroi soit déclaré en APD et 2/ l « éligibilité » à l'APD : l'OCDE a des directives précises de ce qui est éligible à l'APD. Ainsi tout le portefeuille de l'AFD ne peut être déclaré en APD. Par exemple, seul la partie concessionnelle des prêts est comptée comme aide publique au développement (pas toute la valeur du prêt).

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	52,6	53,7	53	53	53	53

Précisions méthodologiques

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 chiffres 2020 figurant dans le tableau se lisent comme suit : ils correspondent au recensement des étudiants étrangers en mobilité inscrits dans un diplôme pour l'année universitaire 2019/2020 dans une université. Les données sont fournies avec une année de décalage. Ainsi les dernières informations disponibles se rattachent à l'année universitaire 2021/2022.

JUSTIFICATION DES CIBLES

« Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »

En 2020-2021, la part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités représentait 53,7 %, ce qui correspond à une quasi-stabilité par rapport à 2019-2020. La prévision actualisée pour 2021-2022 est de 53 %. Le maintien de cette proportion, qui se rapproche d'une parité complète, est souhaité à l'horizon 2023 et 2024.

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 seront renforcées. Une attention sera 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 est utilisé dans le pilotage de la politique de promotion réalisée au sein des espaces Campus France et figure également dans les objectifs et indicateurs du contrat d'objectifs de Campus France.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	35,9	31,9	32,9	48,5	48,5	48,5

Précisions méthodologiques

Le total des cibles est supérieur à 100 % car le sous-indicateur sur l'égalité femmes/hommes est transversal et n'est donc pas exclusif des autres sous-indicateurs.

Il n'a pas été possible à ce stade d'isoler les secteurs des Contrats de Désendettement et de Développement (C2D).

Sources des données : MEAE – Données budgétaires du tendanciel du P209 ; OCDE – données d'APD (base SNPC).

Au moment de la rédaction de ce PAP, seules des données provisoires d'APD 2021 sont disponibles pour le MEAE et l'AFD. Les données d'APD sont extrapolées sur les données budgétaires du tendanciel du P209.

Chaque indicateur se calcule comme suit :

1. 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
2. Ces pourcentages sont rapportés aux données du tendanciel 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
3. 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.
4. Calcul de la part de ces montants dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD sur l'APD bilatérale du P209 (tendanciel).

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 CIBLES

« Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes »

La part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes devrait s'élever à 48,5 % en 2023, en forte augmentation par rapport à 2022 (+15 %). Cette augmentation résulte d'une amélioration du renseignement du marqueur « égalité femmes-hommes » dans la déclaration d'APD, aussi bien au niveau de l'administration centrale et de la tutelle que dans les postes. Ainsi, la part de l'APD en don-projet de l'AFD tenant compte du marqueur « genre » s'élève à 472 M€ dans la déclaration d'APD 2021, soit 52 % (472 M€), contre 46 % en 2020. De la même manière, 42 % (124 M€) de l'APD bilatérale du P209 tient compte du marqueur « genre », contre 17 % en 2020.

Aucune cible thématique portant sur l'égalité femmes/hommes ne peut à ce stade être établie pour 2024 et 2025 en amont de la tenue du Conseil présidentiel pour le développement (CPD) et du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) de 2023 qui réaffirmeront et éventuellement réévalueront les priorités de la politique de développement de la France.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part des versements du FED pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	28,9	20,8	24,01	24,57	23,12	23,9

Précisions méthodologiques

Sources des données : Commission européenne, DG DEVCO, Unité R1 – Planning, Budget, Reporting (données extraites du « Dashboard », plateforme interne de la Commission contenant les informations statistiques sur les instruments européens de l'aide au développement).

La Commission n'étant pas en mesure de communiquer de données prévisionnelles, les montants indiqués pour les cibles 2023-2024 et 2025 correspondent à la moyenne des données sur les trois années précédentes.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les engagements du 11e Fonds européen de développement (FED) (2014-2020) ont pris fin au 31 décembre 2020. Les versements de 2021 et des années suivantes correspondent ainsi uniquement aux engagements pris jusqu'à fin 2020 et se poursuivront jusqu'à la clôture financière des programmes en cours.

On notera néanmoins des incertitudes pesant sur les prévisions de décaissement du FED en 2023 compte-tenu notamment :

- de l'intégration, depuis janvier 2021, du FED, ainsi qu'une dizaine d'autres instruments européens de financement de l'aide au développement, dans le nouvel instrument unique de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale de l'Union européenne (NDICI-Europe dans le monde), financé par le budget général de l'UE ;
- des réorientations de crédits effectués en 2020 et 2021 en réponse à la crise sanitaire et socio-économique dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) ;
- de la décision du Conseil de l'UE du 12 juillet 2022 relative à la mobilisation des fonds désengagés (reliquats mis en réserve durant la mise en œuvre des programmes et ayant vocation à être restitués aux États membres) du 10e et 11e FED (600 M€) pour faire face à la crise de sécurité alimentaire et au choc économique dans les pays ACP à la suite de l'agression de la Russie contre l'Ukraine. Cette décision devrait contribuer à la Mission de résilience alimentaire et agricole (initiative FARM), mentionnée notamment dans les conclusions du Conseil européen des 24-25 mars 2022 et des 30-31 mai 2022 ainsi que dans les conclusions du Conseil du 20 juin 2022 sur la sécurité alimentaire, et visant à soutenir les pays les plus touchés par la crise alimentaire mondiale. Pour la France, la décision du Conseil du 12 juillet 2022 représentera un coût budgétaire total de 135 M€, dont 112 M€ au titre du 10e FED et 23 M€ au titre du 11e FED. Dans ce contexte, nous proposons de maintenir des cibles à un niveau stable pour 2023-2024-2025, correspondantes, à chaque fois, à la moyenne des trois années précédentes.

En outre, il convient de rappeler que la programmation du FED fonctionnait de manière pluriannuelle : les stratégies pays définies pour la période 2014-2020 se déclinaient au travers de programmes indicatifs nationaux (PIN) et de programmes d'actions annuels (PAA), ces derniers regroupant des projets dans un ou plusieurs secteurs de concentration. Au sein des PAA, les durées de mise en œuvre (36-48 mois en moyenne) ainsi que des calendriers de décaissement étaient distincts. Les versements pouvaient (et peuvent encore pour les projets en cours) de ce fait être irréguliers d'une année sur l'autre sans que des conséquences politiques puissent en être tirées.

« Part des versements du FED pour le sujet égalité femmes/ hommes »

En 2023, la part des versements du FED pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes devrait s'élever à 24,57 %. La cible est stable par rapport à celle pour 2022 (24,01 %) et démontre qu'il s'agit d'une priorité relativement constante de l'UE. À noter qu'au moins 85 % des actions mises en œuvre au titre du nouvel instrument NDICI-Europe dans le monde 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. 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.

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	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Part de femmes participant aux formations	%	Non déterminé	Non déterminé	2,16	7,4	7,8	8

Précisions méthodologiques

Source des données : Direction de la coopération de sécurité et de défense (DCSD).

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 CIBLES

« Part de femmes participant aux formations »

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, la DCSD 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.

Les prévisions pour 2023 et 2024 sont respectivement de 7,4 % et 7,8 %, la DCSD ayant constaté une réaction positive des États partenaires à ses incitations à présenter la candidature de femmes au titre des formations financées. La tendance observée devrait se poursuivre en 2025, sur une trajectoire de hausse moins prononcée.

Présentation des crédits par programme

PROGRAMME

P137 – Égalité entre les femmes et les hommes

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
137 – Égalité entre les femmes et les hommes	48 520 628	41 905 047	47 388 581	50 609 403	54 698 581	57 919 403

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'égalité entre les femmes et les hommes a été reconduite par le Président de la République comme grande cause pour le quinquennat qui s'ouvre. Un comité interministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sous la présidence de la Première ministre, fixera les objectifs prioritaires et assurera l'exécution des mesures déployées, dans la continuité de celles engagées depuis 2017, avec une amplification de la lutte contre les violences, un renforcement de l'accès aux droits dont la santé, un développement de l'autonomie économique des femmes et la diffusion de la culture de l'égalité dès le plus jeune âge. En effet, en dépit de réelles et substantielles avancées depuis 2017, les 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, inégalités salariales, précarité accrue des femmes par rapport aux hommes, notamment en situation de monoparentalité et parité politique encore inachevée (seulement 20 % de femmes maires depuis juin 2020).

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances 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 2023, le budget du programme 137 s'élèvera à 54,7 M€ en AE et à 57,9 M€ en CP (hors transferts), soit une augmentation de 7,3 M€ et de près de 15 % par rapport à la LFI de 2022, faisant suite à une augmentation de près de 22 % en 2022 par rapport à la LFI 2021. Par la continuation de cet effort budgétaire sans précédent, l'État porte concrètement les engagements de la grande cause en renforçant significativement son action sur :

- La prévention et l'intervention contre toutes formes de violences sexuelles et sexistes, notamment par le soutien aux parcours des femmes victimes ;
- La structuration et le développement de la réponse aux besoins d'orientation, d'information, d'accès aux droits des femmes dans l'Hexagone et en Outre-mer et la diffusion de la culture de l'égalité ;
- L'insertion professionnelle des femmes, notamment par la création d'entreprises, et le développement de la mixité des métiers et des filières professionnelles dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

L'ensemble des actions portées par le programme est conduit 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.

Pour rappel, un changement de nomenclature est intervenu en PLF 2022, avec la création d'une nouvelle action 24 « Accès aux droits et égalité professionnelle » et d'une nouvelle action 25 « Prévention et lutte contre les violences et la prostitution ». Cette nouvelle nomenclature permet une meilleure lisibilité des crédits affectés aux différents dispositifs soutenus par le programme 137. 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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

La prévention 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 de ces 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 des violences conjugales dont découle 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 2021, les conséquences de la crise sanitaire Covid-19 et des différents confinements, avec un risque redoublé d'exposition à des violences conjugales, ont donné lieu à plusieurs initiatives, dans la continuité de celles prises en 2020, dont le déploiement 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 de la plateforme nationale d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences « 3919 », avec une meilleure accessibilité aux femmes des territoires ultramarins et aux femmes en situation de handicap.

De même, en 2022, une augmentation de crédits de 9 millions d'euros est venue renforcer plusieurs dispositifs, prioritairement dans la lutte contre les violences faites aux femmes, pour l'accueil et l'orientation des victimes et leur mise en sécurité.

Afin de consolider ces efforts, le ministère en charge de l'égalité bénéficiera en 2023 de 7,3 millions d'euros supplémentaires, représentant une augmentation de près de 15 % et dédiés à :

- L'intensification de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de violences sexuelles et sexistes, ainsi que le soutien aux parcours des victimes et le lancement d'une action ciblée pour favoriser des solutions accompagnées de sortie du cycle des violences ;
- Le renforcement de l'offre d'accès aux droits sur l'ensemble du territoire ;
- Le lancement de plans d'actions territorialisés pour la sensibilisation et l'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes

L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique. Cette autonomie économique 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 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 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. La loi Rixain du 24 décembre 2021 : « Accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle » complète le dispositif législatif et donne un nouveau coup d'accélérateur en matière d'égalité femmes hommes en instaurant notamment une obligation de communication renforcée autour de l'index d'égalité femmes-hommes.

Il s'agira durant la période 2023-2025 de continuer de mieux faire connaître l'Index, tant auprès des chefs d'entreprise et des responsables de ressources humaines 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, en s'appuyant notamment sur l'application progressive de la loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Le ministère en charge de l'Égalité donnera une nouvelle impulsion au label Égalité professionnelle en l'ouvrant à de nouveaux champs d'intervention. En lien avec toutes les parties prenantes, et faisant suite aux travaux menés en 2022, il a mis en application en 2022 une réforme du label Égalité 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 encore 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.

De 2023 à 2025, le ministère en charge de l'Égalité renforcera son action sur le volet mixité des métiers, par exemple dans les métiers du numérique, et le soutien à des projets en faveur de l'autonomie économique et de l'insertion professionnelles des femmes, ainsi que à l'entrepreneuriat 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.

De 2023 à 2025, 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 déjà entamée, développement des crèches à vocation sociale (crèche AVIP), mobilisation accrue des Bureaux d'accompagnement et d'insertion vers l'emploi (BAIE) dont la réforme structurelle au sein de certains Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) a été initié en 2022 et bénéficieront d'un soutien financier additionnel dans cet objectif.

L'accès aux droits et la diffusion de la culture de l'égalité

Pour faciliter la consolidation des actions, depuis 2020, 20 CPO ont été signées avec les principaux réseaux associatifs du secteur droits des femmes tels que la fédération nationale des centres d'information des femmes et des familles, le mouvement français pour le planning familial, etc.

De 2023 à 2025, ce soutien sera accru grâce au financement 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 de coordination visant à rendre plus efficient et plus visible ces structures sur l'ensemble du territoire.

Une attention particulière sera d'ailleurs portée à la santé.

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 avec le soutien de projets menés par des associations (concours pour les élèves, plateformes de ressources, etc.), mais également dans le cadre du service national universel (SNU) avec l'introduction de la thématique de **l'**égalité femmes/hommes dans le module « *citoyenneté et institution » ou via le service civique…*

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, avec les associations et les professionnels sectoriels (exemple : charte sur femmes dans les médias), un effort particulier est produit depuis 2021 dans le domaine des sports avec la création d'un label « Terrain d'égalité », dans le cadre du programme national « Héritage 2024 », visant à faire des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 les premiers jeux égalitaires.

Les enjeux de l'égalité femmes-hommes sont désormais pleinement inscrits dans une démarche de partage des objectifs de l'état et des collectivités territoriales tant pour les outre-mer dans les **contrats de convergence et de transformation pour l'outre-mer que dans les mandats contractuels en cours de négociation ou de conclusion 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 violents 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'union européenne (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 du Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022 a été 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 le 31 janvier 2022 et les travaux engagés avec le trio des présidences. Sous l'impulsion de la présidence française, la directive « Women on boards », bloquée depuis dix ans au conseil, a pu enfin être adoptée et le premier trilogue sur le projet de directive sur la transparence salariale a pu se tenir.

En termes de pilotage, le ministère en charge de l'égalité s'appuie au principal sur la direction générale de la cohésion sociale, dont le directeur général est le délégué interministériel des droits des femmes (SDFE), et en son sein plus particulièrement sur le service des droits des femmes et de l'égalité. En outre, le réseau territorial des droits des femmes en régions et départements, placé sous l'autorité des préfets, est animé par le sde. Ces services coordonnent et font vivre la déclinaison locale des politiques nationales et mettent en place des mesures adaptées aux besoins locaux, tout en remontant au service central les initiatives inspirantes. Pour ce faire, ils mobilisent différents leviers, budgétaires (près de 75 % des crédits du programme 137 sont déconcentrés), et partenariaux, avec les collectivités locales et les réseaux associatifs.

En outre, le réseau interministériel des hautes et hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFE), régulièrement réuni par la ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, constitue également un relais efficace dans tous les ministères pour la mise en œuvre des politiques d'égalité, tant en interne que dans les politiques publiques qu'ils portent.

Par ailleurs, le ministère en charge de l'égalité participe au financement et à la diffusion de la recherche sur son champ (recherche sur les mutilations sexuelles féminines, colloque sur les familles monoparentales, etc.), ainsi qu'à sa vulgarisation en publiant chaque année un document regroupant les statistiques de référence *« Les chiffres-clés – vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».*

Enfin, le ministère en charge de l'égalité organise des campagnes de communication grand public de sensibilisation, notamment lors de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre.

PROGRAMME

P147 – Politique de la ville

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Stanislas BOURRON, Directeur général des collectivités locales

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
147 – Politique de la ville	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899	173 100 899

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, à travers le dispositif des 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.

Les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de 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. Ils ont été prorogés jusqu'en 2023 lors du vote de la loi de finances en 2022. 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 1er 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 (2015-2023) 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.

A partir de ces données, le projet annuel de performance 2023 pour la politique de la ville va introduire trois indicateurs genrés, à savoir :

- Écart du taux de réussite, par genre, au brevet des collèges des élèves scolarisés en collège REP+ dans un QPV,
- Écart du taux de réussite, par genre, au brevet pour les collèges inclus dans le périmètre d'une cité éducative,
- Écart du poids du chômage en QPV par genre.

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'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 a pour objectif de dresser un état des lieux en termes de discrimination. A cet effet, en 2021, 26 services d'administrations ont été auditionnés. Pour un tiers d'entre eux une grille d'analyse a été produite,puis 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 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. En 2021, des crédits d'un montant de 62 039 164 € ont été consacrés à ce programme.

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, 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 27,7 M€ en 2022 permettra le financement des nouvelles cités éducatives. Un million de jeunes de 0 à 25 ans seront concernés par ce programme.
Le PLF 2023 intègre le financement des cités éducatives.

- **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 2021, l'EPIDE a admis 2 848 jeunes, ce qui correspond au nombre de ceux ayant signé un contrat de volontariat pour l'insertion. Après prise en compte de la faculté de rétractation, prévue par l'article 4 du décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion, le nombre de volontaires intégrés par l'EPIDE en 2021 s'élève à 2584 jeunes.
L'EPIDE porte un regard attentif au taux de jeunes femmes intégrées qui s'est contracté en 2021, passant de 27,3 % à 24,1 %. Le contrat d'objectifs et de performance (COP) pour 2022-2024, signé en avril 2022, comporte un objectif d'adaptation des infrastructures et de l'offre de l'EPIDE pour accueillir davantage de femmes. Afin de permettre la parité femmes/hommes, les capacités d'hébergement et les lieux d'hygiène dédiés aux femmes seront augmentés sur la durée du COP ; les autorisations de dépenses nécessaires ont été inscrites au budget initial de l'établissement pour 2022. Des partenariats seront par ailleurs conclus afin de faciliter la continuité du parcours des volontaires en situation de grossesse. Enfin, une stratégie transversale destinée aux jeunes femmes, couvrant le recrutement, la fidélisation et l'insertion, sera mise en place par l'EPIDE.
Parallèlement, l'EPIDE s'est engagé à déployer une stratégie de recrutement des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, qui ont été réaffirmés comme public prioritaire de l'établissement par le COP 2022-2024. En 2021, le taux de volontaires intégrés issus des QPV a progressé de 1,8 points par rapport à 2020, pour atteindre 29,40 %. Des cibles croissantes ont été fixées sur la durée du COP : 34 % en 2022, 38 % en 2023 et 40 % en 2024.

- **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.

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 2021, plus de 8 millions d'euros ont été consacrés au soutien de 2 057 actions au niveau local. 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).

PROGRAMME

P140 – Enseignement scolaire public du premier degré

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Edouard GEFFRAY, Directeur général de l'enseignement scolaire

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
140 – Enseignement scolaire public du premier degré	97 865 852	97 865 852	95 231 295	95 231 295	104 385 200	104 385 200

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du premier degré » porte sur la rémunération des enseignants pour l'enseignement moral et civique (EMC).

La formation de l'ensemble des personnels, levier essentiel pour la mise en œuvre d'une pédagogie égalitaire dans les classes, se renforce avec la poursuite de la mise en œuvre du « cahier des charges pour un continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité », à la fois dans les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) et en formations continue.

PRÉSENTATION 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. Elle est mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et des activités vécues.

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), et dont les cinq axes sont les suivants :

- un pilotage de la politique de l'égalité au plus près des élèves ;
- 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.

PROGRAMME

P141 – Enseignement scolaire public du second degré

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Edouard GEFFRAY, Directeur général de l'enseignement scolaire

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
141 – Enseignement scolaire public du second degré	71 086 142	71 086 142	67 663 986	67 663 986	74 738 736	74 738 736

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du second degré » porte sur plusieurs éléments :

- la rémunération des enseignants d'histoire-géographie : le temps consacré, dans le cadre de l'enseignement moral et civique (EMC), à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes, et à la lutte contre les discriminations, est déterminée par niveau d'études depuis la 6e jusqu'à la Terminale. Pour évaluer le montant de la rémunération, le coût moyen d'emploi de cette catégorie est ensuite appliqué ;
- Le pilotage académique de la politique égalité : dans chaque académie, un référent académique (parfois un binôme, voire un trinôme) est chargé de mettre en œuvre la politique de l'égalité entre les filles et les garçons et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes en lien étroit avec les établissements ;
- La formation de l'ensemble des personnels, levier essentiel pour la mise en œuvre d'une pédagogie égalitaire dans les classes, se renforce avec la poursuite de la mise en œuvre du « cahier des charges pour un continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité », à la fois dans les INSPE et en formations continue.

PRÉSENTATION 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 6e) et 4 (5e – 4e – 3e), 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

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 dans des filières moins rentables professionnellement que celles choisies par 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.

En 2020, après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 73 % des élèves inscrits dans les filières littéraires étaient des filles, alors qu'elles représentaient 31 % des élèves inscrits dans les filières scientifiques. Seulement 28,1 % des diplômes d'ingénieurs ont été délivrés à des femmes en 2019, 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, un accompagnement à l'orientation au collège et au lycée redéfinit et complète le « parcours Avenir ». Depuis 2015, il permet aux élèves de construire progressivement, tout au long de leurs études secondaires, une véritable compétence à s'orienter, à développer l'esprit d'initiative et à innover au contact d'acteurs économiques. Chaque élève bénéficie d'heures dédiées annuellement à l'orientation : au collège d'abord (12 h en 4e ; 36 h en 3e) ; au lycée ensuite, et 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 questionnement des stéréotypes sociaux et sexués, qui enferment 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. L'article 18 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. De plus, la convention cadre du 28 mai 2019 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.

PROGRAMME

P143 – Enseignement technique agricole

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Benoît BONAIMÉ, Directeur général de l'enseignement et de la recherche

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
143 – Enseignement technique agricole			6 296 597	6 296 597	6 564 600	6 564 600

PRÉSENTATION 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 et la Souveraineté alimentaire, accueilli plus de 200 000 apprenants pour l'année scolaire et plus de 156 000 élèves au titre de la formation initiale scolaire et plus de 45 000 apprentis. Il a aussi dispensé plus de 13.7 millions d'heures-stagiaires de formation continue. Ces enseignements sont assurés par 175 établissements publics et 586 établissements privés qui couvrent l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que les territoires ultramarins.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À 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. 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 et la suivante :

	Effectifs d'élèves et étudiants à la rentrée 2021-2022	
	Femmes	Hommes
Formations générales	**42 %**	**58 %**
Formations professionnelles *dont :*	**52 %**	**48 %**
Production	41 %	59 %

	Effectifs d'élèves et étudiants à la rentrée 2021-2022	
	Femmes	Hommes
Aménagement	18 %	82 %
Transformation	57 %	43 %
Services	77 %	23 %
Autres formations	65 %	35 %
TOTAL GÉNÉRAL	**49 %**	**51 %**

Source : DECIEA (MASA-DGER) ; les données incluent Wallis-et-Futuna et la Nouvelle-Calédonie.

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, bûcheron etc.

En comparant les données sur un temps long avec les données de la rentrée scolaire 2015-2016, on observe que les femmes représentent toujours la moitié des effectifs de l'enseignement agricole technique mais que leur représentation a tendance à se rééquilibrer au sein des filières qui peuvent sembler genrées : +4 % de femmes dans la filière de production et -5 % dans la filière services. Ces données confirment une évolution lente mais progressive vers davantage d'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des différentes filières.

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.

Au sein des établissements, la contribution du programme « Enseignement technique agricole » à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes porte majoritairement sur la rémunération des professeurs pour les enseignements qui contribuent à la sensibilisation des élèves à l'égalité entre les sexes, au respect pour autrui ou encore à la lutte contre les discriminations. Pour information, 50 % des heures de l'éducation morale et civique sont prises en compte, un tiers de celles de l'éducation à la santé et à la sexualité et 10 % de celles de l'éducation socio-culturelle. Cette dernière est un enseignement spécifique à l'enseignement agricole qui a notamment pour but de former un futur citoyen en lui donnant les moyens de comprendre le monde qu'il entoure et d'agir et de communiquer selon les valeurs démocratiques de notre société.

Le volume d'heures d'enseignements correspondant représente un coût de 6,2 M€ en 2022 et 6,5 M€ en 2023.

La DGER met en place une politique volontariste en matière d'égalité entre les genres et s'appuie depuis 2002 sur le réseau « insertion-égalité » coordonné par une animatrice nationale qui accompagne les chargés de mission 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). Ces chargés de mission soutiennent 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 ce réseau pour le programme 143 est estimé à environ 77 000 € en 2022 et 80 000 € en 2023 (soit 1 ETPT d'animatrice nationale et 12 500 € de frais de fonctionnement). Les missions mises en œuvre au sein des SRFD/SFD au bénéfice de l'enseignement agricole par des agents relevant du programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » sont équivalentes à 4,2 ETPT au niveau national, soit un coût d'environ 550 000 € en 2022 et 575 000 € en 2023 (non inclus dans la contribution du programme 143 au DPT).

Dans le cadre de l'activité de ce réseau, des formations à destination des acteurs de l'orientation évoquant les aspects genrés de l'orientation ont été mises en place. Les conseillers principaux d'éducation formés au sein de l'ENSFEA (École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole) sont sensibilisés aux enjeux de l'éducation à l'égalité. Des ressources sont régulièrement mises à disposition de l'ensemble de ces acteurs sur le site dédié Chlorofil.fr, sur le site du réseau « insertion-égalité » et via l'espace collaboratif des agents de l'enseignement agricole. D'autre part, des interventions d'associations partenaires sont organisées dans le cadre de projets pédagogiques en classe et dans des projets transversaux en lien avec la politique éducative des établissements. Les thématiques abordées sont diverses : vie affective et sexuelle, vivre-ensemble, estime de soi, LGBT-phobies, violences faites contre les femmes.

Au-delà de ce réseau, des actions nationales sont mises en place à destination des établissements de l'enseignement agricole pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de thématiques diverses : citoyenneté, sport, développement durable et insertion professionnelle. Le coût global de ces actions est de 43 000 € en 2022 et 36 000 € en 2023.

L'ensemble des actions menées au sein de l'enseignement technique agricole en faveur de l'égalité femmes-hommes peuvent ainsi être estimées à 6,3 M€ en 2022 et 6,6 M€ en 2023 au titre du programme 143 « Enseignement technique agricole ».

A titre d'exemple, plusieurs projets développés par la DGER encouragent l'implication des équipes des établissements de l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin :

- Une journée web radio consacrée à la thématique de l'égalité filles/garçons a été diffusée à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022. Les jeunes participants ont interviewé, témoigné et interagi les uns avec les autres, sur leur quotidien et leurs questionnements. Les jeunes de l'enseignement agricole ont ainsi, tous ensemble, filles et garçons, « fait le ménage sur les stéréotypes », comme les y invitait le titre de cette journée. Ce projet a rassemblé des apprenants de l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin et permis de retransmettre une interview de la directrice générale de l'enseignement et de la recherche et des interventions de l'association « Le Mag » et de la journaliste Giulia Foïs ;
- Un concours de vidéos réalisées par les apprenants est lancé en 2022/2023 avec un Prix spécial « Enseignement agricole » sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, organisé par l'association Matilda Éducation sur la thématique « Buzzons contre le sexisme » ;

La représentation des métiers et les choix d'orientation sont au cœur des questions d'égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement agricole. Aussi, la DGER est à l'initiative de deux actions majeures :

- Un partenariat avec l'association « 100 000 Entrepreneurs », notamment dans le cadre de la semaine de l'entrepreneuriat au féminin permet d'insuffler, au travers de rencontres avec des femmes entrepreneuses, un esprit positif sur la volonté d'entreprendre et les capacités de chacune et chacun à y parvenir, en permettant de faire évoluer la représentation des métiers. Une convention de partenariat a été signée entre l'association

et le ministère chargé de l'agriculture à l'occasion du salon international de l'agriculture en mars 2022, en présence du ministre de l'agriculture.

- Certaines filières restant encore trop fortement genrées, la DGER a lancé une étude sociologique sur les déterminants d'orientation afin de comprendre les freins et les leviers dans et hors l'école et les facteurs réels qui sont en jeu lors des choix d'orientation des filles et des garçons. Cette étude, dont le rapport doit être remis fin 2023 à la DGER, a pour ambition de lancer un plan d'action d'envergure de lutte contre les stéréotypes en matière d'orientation.

Dans le cadre du dispositif national d'appui à l'enseignement technique agricole, une enquête nationale avec échantillonnage est réalisée auprès des élèves et étudiants en 2022 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 2022.

PROGRAMME

P303 – Immigration et asile

Mission : Immigration, asile et intégration
Responsable du programme : Eric JALON, Directeur général des étrangers en France

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
303 – Immigration et asile	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500

PRÉSENTATION 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 des demandeurs d'asile et des réfugiés, spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains et pour 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 spécialiser des places d'hébergement pour les victimes de traite des êtres humains et les femmes victimes de violences en demande d'asile ou réfugiées hébergées 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 dans le plan national de mai 2021 porté par la Direction générale des étrangers en France (DGEF) pour renforcer la prise en charge des vulnérabilités des demandeurs d'asile et des réfugiés. Cette mesure vise à faire évoluer le dispositif national d'accueil qui revêt encore un 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'Office français de l'immigration et de l'intégration (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. Une dotation supplémentaire de 13 € par jour et par place est allouée à la structure d'hébergement pour l'accompagnement spécialisée de ces personnes. Ce dispositif compte à ce jour 300 places réparties sur quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes- Côte d'Azur).

Ces places se répartissent comme suit : - 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 représente 1 423 500 € en 2021. Ce montant reste identique en LFI 2022 et en PLF 2023.

PROGRAMME

P230 – Vie de l'élève

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Edouard GEFFRAY, Directeur général de l'enseignement scolaire

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
230 – Vie de l'élève					1 050 410	1 050 410

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Sont notamment valorisables les financements d'actions de la société civile menées auprès des élèves et des personnels. Ces subventions s'adressent à la fois aux associations de défense des droits des femmes et à celles promouvant la mixité et l'égalité professionnelle, ainsi qu'aux associations généralistes et mouvements d'éducation populaire menant des actions en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons.

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 de l'Éducation nationale et de la Jeunesse 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, le 8 mars 2018, au 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 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 genre, 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'agréments 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.

PROGRAMME

P129 – Coordination du travail gouvernemental

Mission : Direction de l'action du Gouvernement
Responsable du programme : Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
129 – Coordination du travail gouvernemental					471 000	471 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Sous la responsabilité de la secrétaire générale du Gouvernement, le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » regroupe au sein d'un ensemble budgétaire rationalisé les crédits relatifs aux fonctions d'état-major, de stratégie et de prospective, de coordination et de soutien exercées par les services du Premier ministre (SPM).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Voici les principales actions s'inscrivant dans le cadre de la politique transversale réalisées par les services dont les crédits sont portés par le programme 129, sont les suivantes :

En 2021

Plusieurs formations et sensibilisations à la thématique de l'égalité femmes-hommes, notamment aux enjeux de diversité et d'égalité professionnelle et aux violences sexistes et sexuelles ont été organisées parmi les entités du programme 129 en 2021. Les personnels RH, cadres et cadres supérieurs ont été particulièrement ciblés.

- **Direction des services administratifs et financiers de la Première ministre (DSAF)**

La DSAF pilote la politique de double labellisation conduite dans les Services du Premier ministre (SPM) avec l'appui des référents double labellisation désignés dans les différents services du périmètre. Les labels Égalité et Diversité ont été attribués par l'AFNOR en 2020 puis remis à la secrétaire générale du Gouvernement le 9 juin 2021 en présence de la ministre en charge de la fonction publique et de la ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action piloté à ce titre par la DSAF pour les années 2021 à 2023 comporte 4 axes :

- **Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

Dans ce cadre, et afin de réaliser les études nécessaires, il a été procédé au recrutement d'un agent sous contrat à durée déterminée pour un total de 49 k€ en AE et CP.

- **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois de la fonction publique**

La DSAF a organisé 22 actions de formation en e-learning visant à « recruter sans discriminer » pour l'ensemble du périmètre des SPM pour un coût de 2 200 € en AE et CP.

Pour favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs de catégorie A+, 12 actions formations et de coaching (Révéler son potentiel – Femme cadre de haut niveau) ont été menées pour un coût de 30 916 € en AE et CP. Une session de 6 femmes A+ en « Haut potentiel féminin », animée par un cabinet de formation (2,5 jours), devrait permettre à ces femmes d'intégrer le vivier des candidates possibles pour des emplois fonctionnels de direction.

En outre, 4 femmes des SPM ont été inscrites au programme « Talentueuses » initié par la DGAFP, avec le coaching du délégué mobilité carrières (DMC) des SPM et le mentorat de hauts fonctionnaires des SPM.

Enfin, la part respective de femmes et d'hommes parmi les agents promouvables est respectée dans les parts respectives d'agents promus dans les avancements et promotions au choix. Les jurys sont toujours mixtes avec des présidences annuelles alternées. De plus, les membres de jury sont spécifiquement formés avant d'exercer cette fonction.

- **Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

Le développement du télétravail a bénéficié à 431 femmes (au sein de la DSAF) pour un montant de 21 k€ en AE et CP, sachant qu'au niveau des SPM, 884 femmes bénéficient du télétravail sur un total d'agents télétravailleurs de 1840 (soit 48 %).

Une conciergerie a été installée en septembre pour un montant de 9 k€ (36 k€ en AE annuels), plateforme à laquelle se sont inscrits 852 agents et qui a répondu à 451 demandes de service au 31 décembre 2021.

L'exploitation de la crèche de Ségur Fontenoy a coûté 138 k€ en AE et CP.

- **Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Les marchés de la cellule d'écoute RPS et des dispositifs Allo-Discrim et Allo-Sexisme, renouvelés en 2021, ont représenté un coût de 38 k€ en AE et CP pour respectivement 65 appels et 17 dossiers saisis.

Les deux missions Vigisexisme et Vigisouffrance, respectivement créées en juillet puis décembre 2021, emploient à elles deux 5,6 ETP.

Un baromètre Diversité-Égalité est réalisé en interne. Il ne génère donc pas de coût spécifique mis à part le coût annuel de l'abonnement à l'outil de sondage (3 k€ en AE et CP) qui sert aussi pour d'autres enquêtes (environ 10 enquêtes par an).

Enfin, 373 actions de formation ont été menées sur les thématiques de l'égalité femmes/hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour un montant de 8 k€ en AE et CP.

- **Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)**

Au titre de la politique transversale de l'égalité femmes-hommes, le SGDSN a organisé 13 sessions pour 120 agents formés, pour un coût total s'élevant à 10 k€. Dans le cadre de la transformation RH initiée au sein du SGDSN, les équipes projet ont pu bénéficier d'une formation à la diversité et à l'inclusion au cours de deux sessions, dont le coût total est de 8,8 k€ en AE et CP. Une formation sur l'accueil de la parole et le traitement des violences sexistes et sexuelles à destination de la responsable Vigisexisme a également été organisée avec une session de 6 heures. Le montant de cette formation est de 1,2 k€ en AE et CP.

- **Mission Cadre dirigeants (MCD)**

En ce qui concerne la mission cCadres dirigeants, dont les actions ont été reprises par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) depuis le 1er janvier 2022, cette dernière a mis en place un dispositif de formation dénommé Potenti'elles, qui s'adresse au public féminin des membres du vivier cadres dirigeants.

La MCD a consommé respectivement 44 k€ en AE et 18 k€ en CP pour la mise en œuvre annuelle du programme susvisé qui a été reconduit et densifié avec des prestations de coaching spécifique.

- **Service d'information du Gouvernement (SIG)**

Le SIG, quant à lui, a contribué à l'égalité entre les femmes et les hommes en supportant notamment la campagne « 1 000 possibles » qui s'est tenue le 8 mars 2021 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

La DINUM a contribué pour sa part à l'organisation de formations sur le numérique pour les femmes pour un montant total de 185 k€ en AE et CP. La Mission Talents de la DINUM dispose des services d'une agente spécifiquement chargée des « femmes du numérique ».

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France stratégie »)**

France Stratégie a activement contribué à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par ses publications. Deux publications notables figurent parmi celles-ci : « Explorer les liens entre mixité et productivité dans les entreprises » et « Labels RSE. Propositions pour des labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI »[1].

A celles-ci s'ajoute une politique de communication interne très active par le biais de l'infolettre hebdomadaire « Essentiel » (souvent relayée par une politique d'affichage adéquate) pour sensibiliser l'ensemble des agents de France Stratégie et de son réseau au thème de l'égalité entre femmes et hommes.

Au titre des articles les plus notables, qui font état par là-même de l'activité de France Stratégie, figurent le relais du portrait de Marième Diagne, cheffe de projet de FS, publiée par la DSAF à l'occasion de sa participation à la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, une « Carte blanche » (contribution libre des agents sur un sujet culturel de leur choix) « Femmes et créations », au mois de mars, le relais du baromètre « Diversité égalité » (en avril) ou l' « Article à la Une » sur la remise du double label (en juin) avec intervention de Gilles de Margerie, commissaire général, et interview du secrétaire général et de son adjointe.

D'autres articles peuvent être cités, tels que le relais de l'infographie réalisée avec la DSAF pour faire connaître la cellule d'écoute (en mai), le relais de la vidéo « Parole d'agents des SPM » avec la participation de Peggy Furic, cheffe de projet au département société et politiques sociales, au mois de juillet, ainsi que le relais de la création de Vigisexisme en septembre.

Enfin, de nombreuses actions ont été menées dans le cadre de l'activité de la plateforme RSE. Les travaux de la Plateforme RSE portent sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance des entreprises. L'objectif de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est poursuivi de manière transversale par les démarches de responsabilité sociétale des entreprises, au titre des enjeux sociaux.

Ainsi, les travaux de la Plateforme RSE sur les enjeux européens, publiés en amont de la présidence française du Conseil de l'Union européenne en octobre 2021, trouvent un écho dans la négociation relative à l'équilibre entre femmes et hommes au sein des conseils d'administration.

En 2022

En 2022, les sessions de formations portant sur les sujets d'égalité et de diversité, et notamment sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles se sont poursuivies pour les différentes entités composant le programme 129.

- **Direction des services administratifs et financiers de la Première ministre (DSAF)**

Le plan d'action égalité-diversité piloté par la DSAF, a représenté, pour l'année 2022, au titre de ses 4 axes, les montants suivants :

- **Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

Le financement de l'agent recruté sous contrat à durée déterminée afin de terminer les études relatives aux écarts de rémunération a représenté une somme de 29 k€ en AE et CP.

- **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois de la fonction publique**

Les actions de formations déjà organisées ou prévues pour 2022 permettant de recruter sans discriminer sont au nombre de 25 pour un montant de 3 k€ en AE et CP.

Un séminaire a notamment permis de faire intervenir deux conférenciers sur les politiques d'égalité et de diversité dans la fonction publique d'État et sur le sexisme et les discriminations vus par les neurosciences comportementales.

En matière d'accès des femmes aux emplois supérieurs de catégorie A+, 6 actions de formations et actions de coaching (Révéler son potentiel Femme cadre de haut niveau) se sont poursuivies pour un coût de 14 k€ en AE et CP. La session des 6 femmes A+ en « Haut potentiel féminin », animée par un cabinet de formation a été portée à 3 jours afin de leur permettre d'intégrer le vivier des candidates possibles pour des emplois fonctionnels de direction.

En outre, la formation des 4 femmes des SPM inscrites au programme « talentueuses » a été reprise par la DIESE avec le même investissement en coaching du délégué mobilité carrières (DMC) des SPM. Les mentors des SPM seront mobilisés en fin de programme sur 2023.

- **Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

Le développement du télétravail a bénéficié à 496 femmes pour un montant de 45 k€ en AE et CP. Le déploiement des services de la conciergerie a représenté une somme de 36 k€.

L'exploitation de la crèche de Ségur Fontenoy a coûté 164 k€ en AE et CP dans un contexte de renouvellement du marché au 31 juillet.

Les actions mises en place à l'occasion de la journée du 8 mars ont représenté un coût de 78 k€ en AE et CP.

L'année 2022 a également été marquée par le lancement du baromètre de la qualité de vie au travail qui comporte des questions multiples relatives aux RPS, à la QVT et aussi aux discriminations en tous genres dont le marché a été confié à IPSOS pour un montant de 44 k€ en AE et CP. Le taux de réponse a été de 31 % et les réponses obtenues permettront de mettre en place un nouveau plan de qualité de vie au travail comportant les mesures qui paraîtront les plus opportunes.

- **Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Le fonctionnement de la cellule d'écoute RPS et des dispositifs Allo-Discrim et Allo-Sexisme ont représenté un coût de 50 k€ en AE et CP pour respectivement 62 appels et 13 dossiers saisis au 30 juin 2022.

L'année 2022, comme en 2021, a également été celle du lancement, en septembre, d'un baromètre égalité-diversité sur les moyens de la DSAF.

A noter, au titre de l'année 2022, la nomination, sur un ETP dégagé à cet effet, d'un expert de haut niveau chargée des fonctions de haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité.

- **Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)**

Quatre sessions de formations portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont programmées à compter du second semestre pour le SGDSN. Celles-ci devraient toucher environ 40 agents. Le coût total estimé est de 2,4 k€. Il est à noter que 5 agents se sont inscrits sur la plateforme MENTOR pour suivre des formations relatives à l'égalité femme/homme ainsi que sur la lutte contre le harcèlement.

Par ailleurs, à l'automne 2022, le SGDSN va s'engager dans la négociation égalité F/H engagée par les SPM avec les organisations syndicales. Cela permettra au SGDSN de formaliser un plan d'action égalité.

- **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieure de l'État (DIESE)**

A compter de 2022, outre le programme Potenti'elles à hauteur de 50 k€ (AE/CP), la DIESE va mettre en œuvre le programme « Talentueuses » dédié aux cadres féminines porté en 2021 par la DITP et la DGAFP pour 399 k€ (AE). Il a pour objectif d'aider 50 femmes à renforcer leur posture de dirigeante.

- **Service d'information du Gouvernement (SIG)**

Afin de sensibiliser sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances en lien avec le SIG a souhaité reprendre la parole pour interpeller et faire prendre conscience aux hommes de leur rôle dans l'éducation et la transmission de modèles d'égalité, de respect et de non-violence. Le dispositif a pris la forme d'une lettre ouverte aux garçons qui nés en ce jour dédié aux droits des femmes, signée de personnalités de tous horizons – sportifs, chef, journalistes, acteurs, chanteurs. Une vidéo, un spot audio et un plan média sont venus soutenir ce dispositif pour permettre de l'adresser à une cible grand public. En 2022, la dépense prévisionnelle du SIG au titre de la promotion de l'égalité femme/homme s'élève à 0,75 M€.

La confirmation de la dépense sur le second semestre dépendra bien entendu des orientations données par le nouveau gouvernement.

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

La DINUM a aussi poursuivi sa contribution à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'organisation de nouvelles formations. Ces formations représentant un total de 95 k€ en AE au premier semestre 2022. A l'instar de 2021, la DINUM prévoit une dépense de 0,2 M€ en AE et CP sur l'ensemble de l'exercice 2022.

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France stratégie »)**

La communication interne de France Stratégie se matérialise par la diffusion systématique des comptes rendus de comité de direction au cours desquels sont présentés les dispositifs existants ou nouveaux, comme par exemple la présentation de la Mission Vigisexisme au comité du 26 juillet 2021.

En outre, une page internet a été créée sur le site de France Stratégie pour traiter de l'obtention du double label et recenser nos travaux sur le sujet – FS institution active et engagée dans le groupe de communication aux côtés des équipes de la DSAF[2].

Enfin, des actions ponctuelles comme la conduite d'entretien lié au congé de maternité sont également suivies par France Stratégie (un agent concerné en 2021 et un en 2022). Cette mesure d'accompagnement des femmes enceintes s'inscrit dans le cadre de la démarche en faveur de la double labellisation Égalité Diversité des SPM.

Au cours de l'année 2022, France Stratégie a poursuivi sa contribution active à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de nouvelles publications.

Peuvent être mentionnées à ce titre les publications relatives à « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », ainsi qu'aux « *soft skills* pour innover et transformer les organisations [3].

De même, de nouveaux articles ont été diffusés par le biais de l'infolettre hebdomadaire « Essentiel », tels que la « carte blanche sur les séries féministes », en janvier et février, un numéro spécial dédié à la journée internationale des droits des femmes, en mars, la carte blanche « Molière était-il féministe ? », paru en avril, le relais de l'information sur le dispositif Vigisouffrance, au mois de mai, la carte blanche sur les femmes viticultrices, au cours du même mois, ainsi qu'un relais de l'information pour inciter les expertes de FS à s'inscrire sur la plateforme « Les expertes », afin qu'elles soient davantage sollicitées par les médias pour des interviews, au mois de juin.

La communication interne de France Stratégie se matérialise également par la diffusion systématique des comptes rendus de Comité de Direction au cours desquels sont présentés les dispositifs existants ou nouveaux, comme par exemple la présentation de la Mission Vigisexism au CODIR du 26 juillet 2021.

EN OUTRE, UNE PAGE INTERNET A ÉTÉ CRÉÉE SUR LE SITE DE FRANCE STRATÉGIE POUR TRAITER DE L'OBTENTION DU DOUBLE LABEL ET RECENSER NOS TRAVAUX SUR LE SUJET – FS INSTITUTION ACTIVE ET ENGAGÉE DANS LE GROUPE DE COMMUNICATION AUX CÔTÉS DES ÉQUIPES DE LA DSAF (https ://www.strategie.gouv.fr/actualites/services-premier-ministre-ont-obtenu-double-label-diversite-egalite-delivre-lafnor).

Dans le cadre de l'activité de la plateforme RSE, les travaux sur la situation des salariés aidants, réalisés en réponse à la saisine de la ministre déléguée chargée de l'autonomie, la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, et la secrétaire d'État chargée de l'économie sociale, solidaire et responsable, et publiés en mars 2022 par la Plateforme RSE, soulignent combien la question des proches aidants donne lieu à des réalités différentes selon le genre.

- **Divers**

Tous les agents du Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires (CIVEN) ont suivi une formation Égalité-diversité organisée par la DSAF.

<u>En 2023</u>

Pour 2023, la poursuite des formations sera accompagnée par plusieurs projets organisés par les services.

- **Direction des services administratifs et financiers de la Première ministre (DSAF)**

Dans la poursuite de la négociation qui doit s'engager à la fin de l'année 2022 en vue de la signature d'un accord-cadre sur l'égalité, un nouveau plan d'action égalité devrait être élaboré pour les années 2023 à 2025. Cet accord devrait s'articuler autour de plusieurs axes principaux :

- Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre, par la poursuite d'actions de formation, notamment sur le recrutement sans discrimination et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Améliorer et développer les actions visant à garantir tant l'accès aux emplois que les parcours professionnels des femmes dans les postes offerts par les services du Premier ministre afin, notamment, de développer des viviers permettant de mieux lutter contre le plafond de verre ;
- Mettre en œuvre le plan d'actions visant à lutter contre les écarts de rémunération ;
- Poursuivre le déploiement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle en prenant en compte l'ensemble des sujets liés à la parentalité ;
- Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et de diversité.

Pour le SGDSN, des formations relatives à l'égalité professionnelle F/H sont programmées pour 2023. A ce jour, la prévision budgétaire et les moyens à consacrer restent à examiner au regard des différents projets à mener au sein du SGDSN.

- **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieure de l'État (DIESE)**

Les programmes Talentueuses et Potentielles ont vocation à être poursuivis en 2023 par la DIESE. Ils constituent un dispositif cohérent d'accompagnement des femmes participant des deux viviers des futurs cadres dirigeants et de direction pilotés par la DIESE. Leurs contours pourront être adaptés au fur et à mesure de l'adaptation du projet mis en œuvre par la nouvelle déléguée adjointe spécifiquement en charge des questions d'égalité et de diversité. Le doublement des crédits du programme Talentueuses est notamment envisagé, portant ainsi l'enveloppe globale à hauteur de 400 k€ environ.

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

En projet à la mission « Talents » de la DINUM, une journée « Femmes et numérique dans la fonction publique » sera organisée à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, le 8 mars. Le coût global estimatif de cette journée est de 50 k€.

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sera également mise à l'honneur par l'organisation d'un événement interne à la DINUM pour le 8 mars 2023. La DINUM prévoit d'inviter une informaticienne et chercheuse spécialiste des questions de mixité dans le numérique, pour une présentation et un temps d'échange avec les agents, suivi d'un moment convivial. Le coût global estimatif de l'événement est de 10 k€.

- **Commissariat général à la stratégie et à la prospective (« France stratégie »)**

Pour France Stratégie, les travaux de la Plateforme RSE continueront en 2023, en application de la feuille de route pluriannuelle de la plateforme et en réponse aux saisines gouvernementales, d'examiner les conditions d'une prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des démarches de responsabilité sociétale des entreprises.

[1] Consultables aux adresses suivantes : https ://www.strategie.gouv.fr/publications/explorer-liens-entre-mixite-productivite-entreprises et https ://www.strategie.gouv.fr/publications/labels-rse-propositions-labels-rse-sectoriels-destines-aux-tpe-pme-eti

[2] Consultable à l'adresse https ://www.strategie.gouv.fr/actualites/services-premier-ministre-ont-obtenu-double-label-diversite-egalite-delivre-lafnor

[3] Consultables aux adresses https ://www.strategie.gouv.fr/publications/engagement-entreprises-leurs-salaries-aidants et https ://www.strategie.gouv.fr/publications/soft-skills-innover-transformer-organisations

PROGRAMME

P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Mission : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales
Responsable du programme : Sophie DELAPORTE, Secrétaire générale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	283 455	302 771	371 614	371 614	372 830	372 830

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

L'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont des orientations fondamentales dans lesquelles les services du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire sont fortement impliqués depuis plusieurs années. L'engagement du ministère et la mise en œuvre des mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ont été reconnus en octobre2020 par la double labellisation Égalité et Diversité du ministère.

Les crédits du programme 215 concourant à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes financent à titre principal des actions de formation (lutte contre les violences sexuelles et sexistes, égalité professionnelle femmes-hommes, laïcité et neutralité des agents publics, diversité / recruter sans discriminer). Ils financent également le budget afférent à la réalisation des missions de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits femmes-hommes et de la diversité. Des actions de sensibilisation sont ainsi menées auprès des services déconcentrés du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

L'ensemble de ces dépenses relève de l'action 1 « Moyens de l'administration centrale » du programme 215.

PROGRAMME

P104 – Intégration et accès à la nationalité française

Mission : Immigration, asile et intégration
Responsable du programme : Eric JALON, Directeur général des étrangers en France

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
104 – Intégration et accès à la nationalité française	313 170	313 170	313 170	313 170	313 170	313 170

Note : cette donnée ne représente que le coût des CPH. De manière générale, il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale de l'égalité.

PRÉSENTATION 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 étrangères en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

Indicateur « Part des personnes ayant bénéficié d'une orientation vers le SPE ».

L'orientation des signataires d'un contrat d'intégration républicaine vers l'opérateur du service public de l'emploi compétent a été renforcée depuis le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018. La collecte de cette donnée sera genrée à compter de 2022.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À 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 (CIR). L'entretien d'accueil et l'entretien de bilan de fin de CIR, tous deux réalisés par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), sont l'occasion de connaître ce public, et de repérer ses difficultés particulières afin de l'orienter vers les services de proximité et de mettre en œuvre des actions adaptées.

L'intégration des femmes, en particulier sur le plan professionnel, continue d'être en 2022 une priorité d'action de la direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN) et des services de l'État en charge de la politique d'intégration sur les territoires.

1. Près de la moitié des signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) sont des femmes

La proportion de femmes signataires du CIR continue d'être en légère diminution en 2021 par rapport à 2020, avec 48 973 étrangères sur 108 909 signataires, soit 45 % (-1,2 point).

Parmi ces femmes :

- **36 %** détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur et seules **8 %** d'entre elles n'avaient jamais été scolarisées.
- **64 %** ont déclaré avoir eu une expérience professionnelle dans leur pays d'origine et une part très importante d'entre elles ont déclaré souhaiter travailler après leur arrivée France.
- **76 %** ont déclaré souhaiter exercer une activité professionnelle à court ou moyen terme, parmi elles 44 % sont inscrites auprès d'un opérateur du service public de l'emploi.

2. Les femmes étrangères rencontrent plus de difficulté que les hommes pour s'insérer professionnellement

Il ressort des premiers résultats de l'étude longitudinale ELIPA 2 conduite par le ministère de l'intérieur et des outre-mer *(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)* que le taux d'activité des femmes étrangères primo-arrivantes est inférieur à celui des hommes étrangers primo-arrivants (83 % des hommes sont en activité et 50 % des femmes) et leur taux de chômage deux fois plus important.

Par ailleurs, l'étude de la **trajectoire professionnelle** des femmes primo-arrivante met en exergue les multiples freins périphériques à l'emploi qui entravent leur insertion professionnelle :

- faible maîtrise de la langue française
- difficultés liées à la mobilité, en particulier dans les zones rurales ;
- difficultés à faire reconnaître leurs qualifications ;
- méconnaissance du service public de l'emploi ;
- difficultés de garde de jeunes enfants ;
- difficulté liées à l'état de santé, notamment mentale ;
- difficultés liées à des violences basées sur le genre.

Pour répondre à l'objectif d'évaluation des décisions du comité interministériel à l'intégration (C2I) du 5 juin 2018, une mission composée de membres de l'inspection générale de l'administration (IGA), de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) a remis en avril 2021 un rapport consacré à « l'insertion par l'emploi des étrangers primo-arrivants : reconnaissance des diplômes et des qualifications, validation des acquis de l'expérience professionnelle ». Ce rapport incite à une prise en compte des difficultés d'intégration des femmes par la mise en place de dispositifs spécifiques comme des programmes d'accompagnement spécialement adaptés aux femmes, avec notamment la mise en place de solutions de garde d'enfants et d'ateliers de parole et de socialisation destinées à accompagner les femmes vers l'emploi.

3. L'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes, priorité de la politique d'intégration

Le Comité interministériel sur l'immigration et l'intégration (C3I) du 6 novembre 2019 fait de l'insertion professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes une priorité gouvernementale inscrite dans sa **mesure 14** et fixe deux principaux objectifs :

- un meilleur accès à la reconnaissance des diplômes, qualifications et expériences professionnelles des primo-arrivants ;
- la promotion de l'activité des femmes migrantes.

Cette priorité est réaffirmée dans l'instruction ministérielle du 25 janvier 2022, relative à la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants dont les bénéficiaires de la protection internationale, qui fait de l'intégration par l'emploi des étrangers une priorité absolue et cible les femmes étrangères par la mise en place d'actions visant à lever les freins à leur insertion professionnelle.

Les femmes étrangères primo-arrivantes sont également visées par l'accord-cadre signé le 1er mars 2021 entre l'État, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et le service public de l'emploi (Pôle emploi, UNML, CHEOPS/CAP EMPLOI, l'APEC) pour 2020-2024, lequel est décliné à l'échelon départemental sur l'ensemble des territoires. L'un de ses objectifs est de fluidifier les parcours d'intégration notamment par une articulation efficace des offres de services.

L'appel à projets national commun de la DIAN et de la DIAIR pour 2022 réaffirme la priorité de l'insertion professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes, dont celles bénéficiaires de la protection internationale, en ciblant des projets qui visent à l'accompagnement spécifique des femmes dans l'accès au marché du travail. Une attention particulière est accordée aux projets proposant des modalités de garde d'enfants.

4. Les crédits ministériels sont mobilisés pour soutenir des actions en faveur de l'intégration des femmes.

Quelques exemples d'actions, financées par le ministère de l'intérieur et des outre-mer, et menées spécifiquement en direction des femmes, ou dont elles sont bénéficiaires à titre essentiel, sont décrits ci-dessous.

- Le dispositif OEPRE « Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants »

(Cadre réglementaire : circulaire n° 2017-060 du 3-4-2017 publiée au B.O. n° 15 du 13 avril 2017)

Ce dispositif est conduit par les ministères de l'intérieur et des outre-mer 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 2020-2021, indique la participation au travers de 1 066 ateliers de 13 868 parents, dont 43 % primo-arrivants. En 2021-2022, le nombre de bénéficiaires devraient être d'environ 19 000. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ces ateliers : elles représentent entre 84 % et 87 % des inscrits selon les années.

- Le programme « WOMEN FOR WOMEN »

Ce projet vise au déploiement d'une plateforme multilingue destinée aux personnes victimes de violences conjugales et aux professionnels qui les accompagnent. Il doit permettre d'apporter des solutions pratiques et juridiques aux professionnels et aux victimes afin que celles-ci puissent mobiliser correctement les outils leur permettant de s'engager dans un processus de protection puis de retour à l'indépendance. 80 guides pratiques traduits dans les 20 langues étrangères les plus parlées en France sont publiés sur cette plateforme en ligne.

- Le projet « le Fellowship » porté par l'association SISTECH

Ce projet de formation aux métiers du numérique propose un accompagnement global à des femmes BPI ayant reçu une éducation supérieure dans leur pays d'origine par différents leviers : cours de français à visée professionnelle, levée des contraintes liées à l'articulation des temps de vie et à la mobilité avec le développement de formations à distance ou à horaires adaptés, levée des difficultés liées à la garde d'enfants avec l'accès financé à un mode de garde pendant les formations (babysitting), mentorat.

- Le projet « insertion femmes étrangères » porté par la FNCIDFF

Ce projet se décline en deux axes : lutte contre les violences et accompagnement vers l'emploi et se déploie dans 9 départements. Il vise à la valorisation des compétences acquises et l'élargissement des choix professionnels par l'élaboration d'un diagnostic des freins à l'emploi et la mise en place d'ateliers thématiques visant à la levée de ces freins : atelier parentalité et découverte des modes de garde du territoire ; atelier « citoyenneté » ; atelier lutte contre les discriminations etc.

- Le projet « potentiel de femmes » de l'association PLACE NETWORK

Le projet vise à accompagner des femmes primo-arrivantes vers l'emploi par le biais d'un renforcement de la confiance en soi et des compétences humaines et comportementales nécessaires pour entrer dans une entreprise (type compétences managériales, gestion de conflits, leadership). Une cohorte de 30 femmes bénéficiera d'une formation intensive certifiante de 9 mois en partenariat avec des grandes entreprises et une école de commerce, et animeront à leur tour un atelier auprès de femmes éloignées de l'emploi..

- Le CICADE « lieu ressource en droit de la famille des femmes étrangères »

L'objectif du projet est de munir les différents acteurs accueillant des étrangers primo-arrivants (travailleurs sociaux, bénévoles ou permanents d'associations, agents de l'État, acteurs en réseau…), de compétences et d'outils juridiques concernant le droit de la famille, notamment dans les situations où le droit français et le(s) droit(s) étranger(s) peuvent entrer en conflit ou en interaction. Il comporte un centre de formation et de conseil juridique ainsi qu'un espace de recherche et d'échange des savoirs en matière de droit de la famille international, de droit des femmes migrantes et de lutte contre les violences faites aux femmes. Le projet contribue à la professionnalisation des acteurs de l'intégration dans le domaine du droit de la famille international et de la lutte contre les violences faites aux femmes étrangères.

- Un « parcours global et inclusif » porté par SINGA France

Le projet porté par SINGA France et déployé à Paris, Nantes, Lille, Lyon, Strasbourg, vise, à travers des ateliers collectifs et un suivi individualisé, à sensibiliser les femmes étrangères à l'entrepreneuriat et à les accompagner dans la création d'entreprise, tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques par la mise en place, notamment d'une garde d'enfants.

5. 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 contrat d'intégration républicaine (CIR).

Le contenu de la formation est identique pour l'ensemble des signataires : elle comprend 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) au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), 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 de juin 2018 et dispensée depuis mars 2019.

Les sujets liés à la prévention des violences faites aux femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'évolution des droits des femmes 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 de formation civique.

Le livret de synthèse, qui est remis à chaque stagiaire à la fin de la formation civique, comprend des informations sur les dispositifs nationaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes comme le numéro national 3919 et le site arrêtonslesviolences.gouv.fr.

Par ailleurs, dans le cadre de la quatrième journée de la formation civique, l'accent est mis sur l'insertion professionnelle. Le contenu pédagogique et acteurs du SPE mobilisés dans ce cadre, doivent intégrer les enjeux de l'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes.

Enfin la DIAN organise des sessions de formation spécifiques à destination des formateurs de la formation civique sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes et des violences sexistes et sexuelles. Une première session de formation dispensée par l'ADRIC a eu lieu en 2021 et plusieurs sessions construites en partenariat avec l'ADRIC et la FNCIDFF sont programmées en 2022.

6. Plan d'actions pour les plus vulnérables

Le gouvernement a lancé en mai 2021 un « plan vulnérabilité » destiné aux demandeurs d'asile et aux réfugiés. Il a notamment pour objectif de mieux protéger ce public vulnérable, par exemple par la spécialisation de places d'hébergement pour femmes demandeuses d'asile et réfugiées, victimes de violences ou de traite des êtres humains. Ces places spécialisées permettent d'offrir un accompagnement renforcé adapté aux problématiques des femmes vulnérables sur le territoire tout en leur garantissant une mise à l'abri sécurisée. En 2021, 200 places pour LGBT+ vulnérables ont été labellisées.

PROGRAMME

P182 – Protection judiciaire de la jeunesse

Mission : Justice
Responsable du programme : Caroline NISAND, Directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
182 – Protection judiciaire de la jeunesse	215 956	215 956	220 000	220 000	220 000	220 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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 2022, de 1 242 établissements et services et lieux de vie et d'accueil[3] :

- 228 autorisé en gestion directe relevant du secteur public (SP) ;
- 1 014 autorisés et habilités par l'État et contrôlés par l'État et le ministère de la Justice (dont 258 financés exclusivement par l'État), relevant du secteur associatif (SAH).

La DPJJ 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 et de sa prise en charge au regard de ses besoins évalués et identifiés avec la nécessaire adaptabilité des organisations mises en place 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 ».

Dans la continuité de la convention cadre de partenariat en santé publique de 2017, la DPJJ a signé une charte d'engagement de partenariat en santé publique 2022-2026 avec la Direction générale de la santé (DGS). Elle inscrit 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 (FFCRIAVS). 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].

Des 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 l'association nationale des maisons des adolescents, la fédération française des centres ressources pour intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles (FFCRIAVS). 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].

La FFCRIAVS regroupe les CRIAVS qui ont pour mission d'améliorer la prévention, le repérage et la prise en charge des majeurs et mineurs auteurs de violences sexuelles sur les bases d'une réflexion éthique et pratique. La convention pluriannuelle entre la DPJJ et la FFCRIAVS portant sur la formation et l'accompagnement par les CRIAVS des professionnels de la DPJJ concernant la prise en charge des mineurs auteurs d'infractions à caractère sexuel, est en cours de renouvellement.

De plus, 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 ».

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.

A titre d'utilisation, il est possible de citer 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.

À titre d'exemple, sur le champ de l'éducation et l'inclusion par le sport, le challenge Michelet (olympiades éducatives et sportives qui se tiendra au Touquet en 2023 aura pour thématique **« Riches de nos différences »**). Le challenge Michelet et le Trophée « sport aventure » (manifestation axée sur les activités physiques de pleine nature) rassemblent, chaque année, plusieurs centaines de jeunes, professionnels et partenaires autour de projets communs plaçant la mixité et le vivre ensemble comme piliers centraux des évènements éducatifs : 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, *paddle* géant, eaux vives, 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 et de l'acceptation des différences pour l'ensemble des participants (jeunes et adultes).

Enfin, sont mises en place l'expérimentation et les actions de préventions des risques de violences sexuelles, de bizutage et de harcèlement en milieu sportif actuellement conduites par l'association « Colosse aux Pieds d'argile » et le consortium composé de la fédération française de rugby et le think tank « Sport et Citoyenneté » dans 5 DIR PJJ auprès des jeunes en conflit avec la loi et des professionnels de la PJJ. Ces actions de préventions sont soutenues par l'Agence nationale du sport dans le cadre de l'appel à projet « Impact 2024 ».

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 1er 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 pénale. 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 (MNA), la proportion de filles a diminué en 2021 (5,2 %) par rapport à 2020 (5,8 %). Cependant, leur nombre a quant à lui augmenté, passant de 556 en 2020 à 584 en 2021. Une augmentation du nombre de jeunes filles peut être relevée durant le premier semestre de l'année 2022. En effet, au 15 juillet 2022, 480 jeunes filles ont été comptabilisées pour un total de 7 378 MNA. La proportion de filles est donc de 6,5 %. Il convient de rappeler que leur vulnérabilité les surexpose aux réseaux des passeurs, réseaux d'exploitation et de traite des êtres humains (TEH). En effet, ces jeunes filles sont le plus souvent exposées à des violences sexuelles et de genre pendant leur parcours migratoire. Certaines jeunes filles arrivent également en France en étant enceintes ou avec un bébé, notamment après leur accueil dans les camps de réfugiés d'Europe du sud.

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.

PROGRAMME

P219 – Sport

Mission : Sport, jeunesse et vie associative
Responsable du programme : Fabienne BOURDAIS, Directrice des sports

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits concourant à cette politique transversale sont, depuis 2020, portés par l'Agence nationale du sport, opérateur du programme 219 chargé du soutien financier des fédérations sportives aux plans national et local. C'est pourquoi aucun crédit budgétaire du programme n'est rattaché à cette politique.

Néanmoins, le ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques (MSJOP) accompagne des projets innovants permettant de déployer des mesures nouvelles en faveur des priorités d'action ministérielle vers les publics féminins.

Le développement de la pratique féminine et le soutien à l'engagement des femmes dans le sport sont des priorités du MSJOP. Afin de mettre en œuvre les priorités définies par la direction des sports, l'Agence a consacré, en 2021, 9,6 % de la part territoriale, soit plus de 14,75 M€ (sur 153,51 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 avait été demandé aux fédérations, 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 devaient veiller à augmenter de +25 % les crédits dédiés à cette thématique, ce qui correspondait à l'augmentation du montant global des crédits PSF de 2020 à 2021 (63,4 M€ en 2020 / 80,8 M€ en 2021). En 2021, les fédérations ont ainsi attribué 9 717 697 € à des actions en faveur des femmes et des jeunes filles, contre 7 096 293 € en 2020, soit +36,9 % entre 2020 et 2021.

PRÉSENTATION 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 MSJOP 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, renforcé par la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France, et une instance de réflexion et de proposition qui associe les acteurs du sport au sein de la Conférence permanente du sport féminin (CPSF), dont la feuille de route a été déployée, même si cette instance n'a pu être réunie ces deux dernières années en raison de la crise sanitaire.

Plusieurs chantiers ont été réalisés ou sont engagés :

1/ La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives est renforcée par l'article 29 de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France, qui impulse une rénovation en profondeur de la gouvernance des fédérations en exigeant désormais la parité dans les instances dirigeantes du CNOSF et du CPSF, des fédérations sportives dès 2024 au niveau national, et à partir de 2028 au niveau régional.

Suite à 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 2022. Des progrès restent à faire sur l'accès aux postes clés tels ceux des présidents parmi lesquels seules 18 femmes sont représentées pour 115 fédérations sportives.

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, le socle de cette population reste fragile. Si le taux des licences féminines a, en effet, progressé de 37 % à 39 % entre 2012 et 2020, soit une augmentation de 2 points, la perte de 2 679 981 licences (soit 17 % du nombre total de licences) entre 2019 et 2020 a majoritairement concerné les femmes, avec une baisse à 37,8 % du total des licences sportives en 2020.

Le MSJOP 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 2022 par une analyse sociologique des évolutions constatées dans l'objectif d'une meilleure compréhension des freins à la pratique sportive des publics féminins, et en vue d'orientations précises 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.

La thématique « pratique d'activité physique et sportive et maternité », priorité ministérielle considérant toutes les femmes en désir d'enfant, enceintes ou après accouchement, et quelle que soit leur pratique sportive, a donné lieu à l'élaboration d'un guide « APS et maternité », publié en décembre 2020.

Afin de répondre aux besoins particuliers des sportives de haut niveau, un document de référence a été publié en janvier 2022. Ce guide s'adresse aux sportives engagées dans un parcours de performance ayant un projet de grossesse, qui sont enceintes ou ont accouché. Il est également destiné à toutes les sportives comme à certaines arbitres, entraîneures de haut niveau et professionnelles qui souhaitent s'informer sur la spécificité d'une maternité pendant la carrière sportive, ainsi qu'à leur entourage sportif, familial et médical.

Enfin, la politique de soutien à la création d'équipements sportifs veille à ce que ces équipements soient accessibles et adaptés 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

- Renforcer 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 ministère a renouvelé son soutien à l'association Femix'Sports notamment pour son action de formation des femmes identifiées à haut potentiel ;
- Améliorer les conditions d'accès aux fonctions d'arbitrage et de jugement technique, en développant notamment l'information des jeunes dans le cadre des passerelles avec l'UNSS. Un groupe arbitrage au féminin a travaillé à l'élaboration d'un plan d'actions et à la rédaction d'une charte afin d'« 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.

En 2022, l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et le MSJOP, ont organisé l'opération « Sport Féminin Toujours » en parallèle des Jeux olympiques d'hiver, du 14 au 20 février 2022.

Cet événement avait pour objectif d'inciter les médias à proposer sur leurs antennes des programmes autour du sport au féminin : retransmissions sportives, reportages, interviews de sportives professionnelles et amatrices, afin de valoriser toutes les femmes du monde sportif quelle que soit leur fonction.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde sportif, la place des femmes dans les instances dirigeantes sportives et les fédérations ou encore la maternité des sportives de haut niveau, ont été les thèmes mis à l'honneur.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via des conventions conclues avec le service public, ainsi que par le fonds de soutien à la production audiovisuelle, géré par l'Agence nationale du sport, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin et la pratique para-sport (handisport et sport adapté). Sur les 63 projets soutenus en 2021, à hauteur de 1,5 M€, 57 promeuvent le sport féminin (1 313 000 €), dont 11 sont strictement féminins, pour un montant total accordé de 385 500 €. Parmi ces dossiers, 8 concernent la diffusion d'événements sportifs (volley, basket, handball, ski, escrime).

Enfin, souligner l'expertise des femmes dans le domaine du sport et contribuer à la valorisation de celles qui en parlent et sont engagées (qu'elles soient sportives, journalistes, universitaires, élues, techniciennes, arbitres) est une nécessité. Afin de répondre à cette exigence, la direction des sports apporte sa contribution et son soutien à la réalisation d'une plateforme numérique en lien avec l'association « Les sportives » dans un objectif d'héritage et dont la présentation est prévue d'ici la fin de l'année 2022.

5/ Garantir le respect et l'intégrité des pratiquantes dans les clubs

Des politiques de prévention et des actions de police administratives sont mises en œuvre sur l'ensemble du territoire pour lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations dans le sport.

Ainsi, dans le cadre des plans de prévention et de lutte contre les violences et discriminations sexuelles et sexistes, mis en œuvre par les fédérations sportives, les services déconcentrés du ministère des Sports et les établissements de performance sous sa tutelle (CREPS, Insep), la direction des sports insiste sur la prise en compte de l'éducation au corps, à la sexualité et au numérique. Elle sensibilise à la « culture de l'entraînement » et aux différentes injonctions (corporelles, nutritionnelles, sexistes…) qui y sont liées.

Le ministère des sports a développé une offre toujours plus accessible d'outils au service des acteurs du sport en matière de prévention du sexisme et 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 et les suites concrètes qui peuvent y être apportées. Enfin, les athlètes et leurs encadrants sont sensibilisés aux différentes formes de discriminations.

D'ici la fin de l'année 2022, l'offre d'outils sera enrichie d'un vade-mecum concernant la prévention des violences afin de « mieux repérer et réagir face aux violences à caractère sexuel dans le champ du sport ». Un guide pratique d'enquête administrative sur des faits de violences sexuelles ou sexistes, dans le champ du sport, sera également mis à disposition dans le but de réduire les risques de violences institutionnelles.

Par ailleurs, plus de 800 signalements, dont 80 % concernent des femmes, ont été reçus par la cellule Signal Sports, mise en place en février 2020 pour traiter les signalements de violences dans le sport et particulièrement ceux liés aux violences à caractère sexuel[1]. Ces signalements ont donné lieu, après traitement par les services déconcentrés du ministère, à plus de 300 mesures administratives temporaires ou pérennes d'interdiction d'exercer ou d'incapacité à destination d'éducateurs.

Enfin, un contrôle d'honorabilité des éducateurs est également effectué pour vérifier qu'ils n'ont pas commis d'infractions, notamment sexuelles, incompatibles avec leurs missions. Cela peut conduire, le cas échéant, à prononcer à l'encontre de toute personne dont le maintien en activité constituerait un danger pour la santé et la sécurité des pratiquants, l'interdiction d'exercer tout ou partie de ses activités. Initialement limité aux éducateurs professionnels, l'année 2021 a permis le déploiement de ce contrôle aux éducateurs bénévoles. Enfin, la loi du 2 mars 2022 a prévu que l'autorité administrative peut prononcer à l'encontre de toute personne, dont le maintien en activité constituerait un danger pour la santé et la sécurité des pratiquants, l'interdiction d'exercer tout ou partie de ses activités.

6/ 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. Ils s'étaient montrés déterminants dans la mise en œuvre des stratégies fédérales 2014 - 2018.

La relance des plans de féminisation, déployée par l'ANS, vise la présentation par les fédérations d'un plan dédié intégré à leurs stratégies fédérales de développement. Ce plan est articulé autour de 4 axes :

- L'accès des publics féminins les plus éloignés de la pratique sportive ;
- Une intégration renforcée des femmes dans la gouvernance à tous les échelons ;

- La féminisation des fonctions arbitrales et techniques ;
- Le soutien aux parcours d'accès au sport de haut niveau et à l'encadrement.

En 2022, toutes les fédérations sportives intègrent un plan de féminisation.

7/ Les services des ministères chargés des sports et de l'égalité entre les femmes et les hommes assurent le suivi des travaux relatifs au label « terrain d'égalité ».

Ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI). Son objectif est double : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'événementiel sportif. Sa création s'inscrit dans le cadre du Plan Héritage de l'État pour Paris 2024, coordonné par la délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques (DIJOP), et résulte d'une collaboration entre des acteurs institutionnels et privés : le MSJOP, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, la Délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES), et le comité d'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024.

Le label « Terrain d'égalité » permettra d'accompagner les comités d'organisation qui souhaitent :

- Faire progresser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'accueil et l'organisation de grands événements sportifs en France, notamment en veillant à une parité dans les différentes composantes de l'organisation et en mettant en place des dispositifs de prévention contre les discriminations et les violences ;
- S'inscrire dans une logique d'exemplarité en matière d'égalité et de diversité lors des grands événements sportifs, tant à l'égard des bénévoles engagés dans l'organisation que des délégations sportives mais aussi du public ;
- Faire rayonner ces causes sur le plan national et international, notamment auprès du mouvement sportif international.

[1] Plus de 800 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.

PROGRAMME

P163 – Jeunesse et vie associative

Mission : Sport, jeunesse et vie associative
Responsable du programme : Yves BOERO, Directeur par intérim de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, Délégué interministériel à la jeunesse

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 163 « 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 politiques publiques engagent, par nature, 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 et revêtent également une forte 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 163 « Jeunesse et vie associative » permet à l'État de jouer un rôle d'impulsion, d'innovation, de coordination interministérielle, d'expertise et de régulation.

1) Dans le champ des politiques de jeunesse

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) et l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) en son sein, 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.

En 2019, de nouveaux programmes expérimentaux ont été lancés. Dans ce cadre, certains projets s'inscrivent dans le champ des politiques publiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, du point de vue des enjeux d'acquisition de nouvelles connaissances.

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. Il est 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 dans cet environnement. [3]

De fait, cette question présente 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 où l'identité sexuelle. Le MRJC entend identifier les difficultés propres aux jeunes habitants des territoires ruraux et proposer avec leur participation, des dispositifs adaptés et rompre avec le silence et l'isolement sur ces questions en milieu rural. L'objectif est de 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 d'enseignement professionnel (LEP) Agricole privé de machinisme 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 du Lycée agricole privé Meynes - Gard souhaitent mettre en place un projet ambitieux autour de la lutte contre les discriminations, particulièrement ethniques et sexistes. Le but est aussi de 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.

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 »[5], on peut également mentionner le projet porté en Guyane par le Réseau Périnat Guyane et évalué par l' Agence Phare[6]. 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.

Par ailleurs, afin d'accompagner et de soutenir les projets de mobilité internationale, le programme 163 « 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. Les principales missions de ces deux offices sont de développer les actions d'échanges collectifs dans les cadres scolaire, extrascolaire et de l'apprentissage pour les jeunes dans des champs très diversifiés. 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 systématiquement réaffirmé 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 « Érasmus + Jeunesse », et le programme « Corps européen de solidarité 2021-2027 » sont placés en France sous l'autorité du MENJ, et gérés par l'Agence « Érasmus+ 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 (TFUE) 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 « Jeunesse et vie associative ».

Pour ces trois opérateurs, les données sont stables d'une année sur l'autre avec entre 57 % et 58 % de participation féminine. Après une diminution des mobilités en raison de la pandémie, le report en 2022 de ces actions a permis de redonner une dynamique à la mobilité internationale des jeunes, notamment lors de la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE 2022) et l'année européenne de la jeunesse.

2) Dans le champ des politiques éducatives locales

Le dispositif « Colos apprenantes » a été initié en 2020, dans le cadre de l'opération Vacances apprenantes, par le ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (MENJS) afin, initialement, de faire face aux conséquences de la crise sanitaire Covid-19 sur les publics jeunes.

Face au succès de la première édition, les « Colos apprenantes » ont été reconduites en 2021 et 2022. Elles poursuivent l'objectif de faire partir un maximum de jeunes dans les séjours labellisés par les services de l'État, en s'appuyant en priorité sur les collectivités locales, en lien avec les opérateurs de loisirs socio-éducatifs.

Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux enjeux de lutte contre les discriminations et de citoyenneté. Un objectif de parité est fixé, la moitié des inscrits devant être des jeunes filles.

3) 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.

Par ailleurs, le Service national universel (SNU) s'adresse aux filles et aux garçons. Ce dispositif a été généralisé à l'ensemble des départements français en 2021 et s'est poursuivi en 2022 avec l'organisation de 3 sessions sur l'ensemble du territoire au bénéfice de 56 % de filles. Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), 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 permet de définir les 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, 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.

4) 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 ainsi, 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 €) :
- 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.
A ce titre, l'association IFAC est soutenue à hauteur de 35 000 € et de deux unités de poste FONJEP (14 328 €) pour promouvoir les valeurs de la République. L'association touche environ 300 000 jeunes âgés de 18 à 30 ans.

L'association Réseau national des juniors associations (RNJA) encourage la liberté d'expression des jeunes, l'esprit d'initiative et le renouvellement de la vie associative, dans le respect des valeurs de la République. Elle promeut les valeurs citoyennes en mettant en place un espace de concertation pour les jeunes de moins de 18 ans. Elle intervient auprès d'acteurs variés pour valoriser l'engagement des jeunes, les parcours, la mixité et le droit d'association. L'association RNJA bénéficie à ce titre d'une subvention de 30 000 € et d'une unité de poste FONJEP (7 164 €).

L'enjeu de la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux violences sexistes et sexuelles est également traité par les associations agréées jeunesse et éducation populaire partenaires de la DJEPVA, notamment dans le cadre des formations BAFA/BAFD et des accueils collectifs de mineurs.

A titre d'exemple, « ActionAid - France - Peuples Solidaires » sensibilise les jeunes via ses différents programmes dont celui « De l'invisibilité à l'égalité : défendre les droits des femmes au travail ». L'association est soutenue depuis plusieurs années par la DJEPVA avec un poste FONJEP (7 164 € annuels).

En 2022, l'association « l'Union Rempart » a publié sur les discriminations en raison de son sexe, son genre, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa nationalité, sa confession ou absence de confession religieuse, sa classe sociale, sa capacité physique, son handicap ou son âge, une affiche, un flyer, un guide et un outil d'animation et de sensibilisation pour les animateurs de chantiers de jeunes bénévoles. L'association est soutenue par la DJEPVA par une convention pluriannuelle d'objectifs de 139 550 € (postes FONJEP inclus).

5) 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 fille-garçon au travers de deux études :

- une étude relative au **passage à la majorité civile des jeunes incarcérés ;**
- une étude sur **l'hébergement en foyer de jeunes travailleurs**

AVOIR 18 ANS EN INSTITUTION : FILLES ET GARÇONS INCARCERES

Le passage à la majorité civile ne revêt pas, à priori, la même signification que l'on soit en famille ou en institution. Dans ce dernier cas, le passage à l'âge de 18 ans constitue un moment spécifique dans les trajectoires, en particulier symbolique, mais surtout réel de modification de la prise en charge institutionnelle (fin de la minorité et du traitement et de l'accompagnement spécifique qui lui est dédié, entrée dans la majorité et dans le « droit commun » après parfois une prise en charge qui dure depuis « toute la vie »). Peu d'études ont été menées pour comprendre la situation et les comportements des jeunes pris en charge par la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) et saisir au plus près ce qui se joue autour de leurs 18 ans et leur passage à la majorité civile. Ce travail s'inscrira dans la suite des travaux menés sur les jeunes et les adolescents à l'INJEP, en particulier au cours des 5 dernières années sur les jeunes pris en charge par la PJJ.

Cette recherche investira le champ de la prise en charge sociale et/ou judiciaire des jeunes et élargira les approches traditionnellement centrées sur les déterminants des parcours d'enfants en difficulté sociale ou ayant commis des actes de délinquance. Elle aura pour objet d'étude, l'accès à la majorité civile, la fin de la prise en charge spécifique qu'implique la minorité civile, l'évolution des droits sociaux et des représentations de l'entrée dans l'âge adulte en mobilisant une approche en termes de genre.

LOGER EN FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS

Dans un contexte d'allongement des études et de précarisation de l'emploi, la jeunesse est un âge de la vie particulièrement vulnérable. Fragilisés par les difficultés d'insertion professionnelle auxquelles ils sont confrontés, les jeunes ont peu accès aux prestations sociales. Le système de protection sociale étant construit autour de l'emploi et de la famille, les jeunes sans emploi et sans enfant ne peuvent pas prétendre au revenu minimum. La famille constitue alors un refuge essentiel, et ceux qui ne peuvent pas compter sur elle sont particulièrement fragiles. Dans ce contexte, les Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT) participent à l'accès à l'autonomie des jeunes par une offre de logements et un accompagnement multidimensionnel conjuguant aide à l'insertion professionnelle et aux démarches de la vie quotidienne. Mais, quels jeunes sont concernés par ce dispositif ? Comment s'insère-t-il dans les parcours de vie des jeunes hommes et des jeunes femmes ? Une attention est portée sur les effets de la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19, sur leurs conditions de vie pendant le confinement et sur les parcours des jeunes.

[1] Créé par la loi n° 2008-1249 du 1er 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-apdiscri2.html

[4] https ://www.experimentation-fej.injep.fr/1748-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-dans-le-monde-agricole.html

[5] Consultation de l'appel à projets « Prévention des conduites à risques en matière de santé et meilleur accès aux soins des jeunes ultra-marins » sur : https ://www.experimentation-fej.injep.fr/1763-prevention-des-conduites-a-risques-et-meilleur-acces-aux-soins-pour-les-jeunes-ultra-marins-apdom6-sante.html

[6] Référence projet : EP-APDOM6SANTE-00402

PROGRAMME

P176 – Police nationale

Mission : Sécurités
Responsable du programme : Frédéric VEAUX, Directeur général de la police nationale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
176 – Police nationale	221 753 869	221 753 869	224 947 015	224 947 015	235 472 743	235 472 743

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité absolue de la police nationale. L'institution se mobilise pour apporter son secours aux femmes victimes et 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) L'accueil et l'accompagnement des victimes

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 très majoritairement victimes d'infractions à caractère sexuel, d'agressions intrafamiliales et, de façon croissante, de violences et vols avec violences. Ainsi en 2021, parmi les 115 690 victimes de violences conjugales, 88 % étaient des femmes. Sur les cinq premiers mois de l'année 2022, parmi les 49 902 victimes de violences conjugales, 79 % étaient des femmes. En 2021, le nombre des outrages sexistes déclarés a également fortement progressé (+71 %, soit 1 552 faits en 2021 + 84 %, soit 1 667 faits en 2021 contre 905 en 2020, et 603 en 2019). L'augmentation, plus marquée depuis 2018, peut être mise en relation avec une évolution des dépôts de plainte des victimes, dans le contexte de l'affaire Weinstein et des différents mouvements sur les réseaux sociaux (#MeToo notamment) ayant favorisé la libération de la parole.

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 leur dépôt 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, 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) L'évolution de la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes (PSVSS) vers la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et de l'accompagnement des victimes (PNAV)

Lancé en 2018, le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PSVSS) proposait aux victimes qui n'osaient pas franchir la porte d'un service de police un autre moyen de libérer leur parole. De cette façon, les victimes peuvent, en toute confidentialité, échanger, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, avec l'un des 27 policiers spécialement formés, grâce à un outil de discussion en ligne. Cette structure permet ainsi une meilleure prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes et un accompagnement adapté à chaque situation. Depuis novembre 2018, ce sont 36 016 tchats qui ont été échangés (10 571 en 2020, 12 561 en 2021 et 6 513 en juin 2022) soit une moyenne de 32 tchats par jour d'une durée moyenne de 50 minutes ; 18 108 situations ont été orientées vers les services d'enquêtes.

Le décret n° 2022-337 du 10 mars 2022 a créé la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et de l'accompagnement des victimes (PNAV) en lieu et place du PSVSS. De nouvelles infractions sont prises en compte, à savoir les violences conjugales, le cyberharcèlement, les infractions discriminatoires et toutes formes de haine. Ce signalement prend la forme d'une conversation personnalisée et adaptée avec un policier formé, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La plateforme est accessible via le site www.service-public.fr et « arrêtons les violences.gouv.fr ». À chaque prise de contact, dans le cas où l'usager a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte ou pour sensibiliser à propos d'une problématique locale à prendre en compte.

3) 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. En moyenne, 73 % des victimes de traite et d'exploitation des êtres humains sont des femmes. Cette surreprésentation des femmes est plus marquée pour les victimes d'infractions de proxénétisme qui sont à 95 % des femmes.

I.2. La lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales

En matière de lutte contre les violences intrafamiliales, l'action de la police repose sur :

- **les unités ou groupes de protection de la famille,** au sein de chaque département. Pour la DCSP, il existait, au 1er juin 2022, 8 unités départementales et 138 groupes, ce qui représente 1 493 fonctionnaires qui ont pour mission la protection de la famille et des femmes victimes de violences au sein de leur sphère familiale. Pour la préfecture de police de Paris, il s'agit de brigades locales de protection de la famille (BLPF) implantées dans chaque commissariat. Ainsi, 79 unités, au sein desquelles sont affectées 443 agents, traitent les violences conjugales, intra-familiales et des procédures impliquant des mineurs auteurs.

- **les référents « violences conjugales/intrafamiliales »** : Au cours de l'année 2021, les appellations, distinctes à la DGPN et à la préfecture de Police, ont évolué pour devenir uniformément les référents « violences intrafamiliales ». 793 agents (un officier titulaire et un adjoint) ont été désignés au sein de chacun des services de police (dont 626 en sécurité publique). Ils 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 (416 intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie 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. En 2021, les psychologues de la préfecture de police de Paris ont reçu 3 516 personnes et les intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie (ISCG), 5 202 personnes. 41 % de leur activité concerne les violences conjugales.

- **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 réitération de violences de la part des auteurs. La 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. Au 31 décembre 2021, 106 conventions étaient signées dans 99 départements hors Île-de-France. Au 31 mai 2022, 3 882 TGD ont été déployés, dont 2 851 étaient actifs. Entre 2020 et les 5 premiers mois de 2022, ils ont généré 771 interventions.

- depuis 2020, **le dispositif bracelet anti-rapprochement (BAR)** est déployé sur l'ensemble du territoire national. Il consiste à contrôler par le biais d'un système de surveillance électronique mobile, l'interdiction faite à une personne surveillée de se rapprocher d'une autre personne afin d'éviter la commission ou la réitération de violences conjugales. Parallèlement, la personne protégée se voit attribuer un téléphone portable permettant de la géolocaliser, de la contacter et lui permettre également de joindre le téléopérateur. Le dispositif du BAR permet à la personne protégée de bénéficier d'une zone de protection, composée d'une zone de pré-alerte et d'une zone d'alerte, au sein desquelles l'intrusion du porteur du BAR initie une action du téléopérateur puis au besoin, l'intervention des forces de l'ordre. L'efficacité de ce dispositif protecteur nécessite une mobilisation de tous les partenaires, institutionnels et associatifs, appelés à intervenir à l'occasion de situations de violences conjugales, ainsi qu'un travail étroit entre les forces de l'ordre et l'autorité judiciaire. Au 31 mai 2022, 667 BAR ont été déployés sur le territoire national.

- dans le cadre des préconisations ministérielles en matière d'accueil et de prise en charge des publics sensibles, un officier de liaison LGBT est nommé en lieu et place du référent accueil. Il assure le suivi des affaires et des plaintes dans lesquelles les personnes LGBTQIA+ ont été victimes notamment en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

À 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

Dès son arrivée dans les locaux de police, la victime de violences conjugales doit faire l'objet d'un accueil adapté à sa situation, encourageant la libération de la parole dans des conditions optimales. 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 logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (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'ISCG 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 le système de circulation hiérarchisée des enregistrements opérationnels de la p*olice* sécurisés (*CHEOPS)*. En mai 2022, la liste des numéros des partenaires des Services Intégrés d'Accueil et d'Orientation (SIAO) a été transmise à l'ensemble des services de police. Il s'agit d'une voie de recours supplémentaire pour rechercher un hébergement en urgence lorsque le 115 est saturé.

Depuis le 15 novembre 2021, un dispositif de prises de plainte hors des locaux de police au profit des victimes de violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles et sexistes est expérimenté dans sept circonscriptions de police, sur cinq départements. À ce stade, ce dispositif spécifique rencontre un succès relatif que l'on peut attribuer à l'existence des autres possibilités offertes aux victimes : 36 plaintes ont été recueillies, principalement au sein d'associations locales, puis à domicile et en milieu hospitalier. Elles représentent 2,33 % du nombre de faits constatés de violences conjugales et de violences sexuelles et sexistes.

En 2021, l'application « Policerendezvous » a été déployée dans tous les commissariats de l'agglomération parisienne. Elle permet au public de prendre rendez-vous en ligne pour déposer une plainte ou une main courante sur des créneaux proposés par les services 7 jours sur 7. Plus de 27 000 rendez-vous ont ainsi été pris. L'application est prisée par les victimes de violences conjugales, car elle garantit une certaine confidentialité de l'accueil et leur évite les temps d'attente.

Parallèlement, la police nationale développe des partenariats avec les établissements de santé et les parquets. À ce jour, 101 conventions ont été passées par les services territoriaux avec les services hospitaliers dont 3 dans les DTPN. 51 sont en cours de signature.

Est également en projet une convention-cadre de partenariat pour le développement de permanences de policiers dans des lieux de prise en charge pluridisciplinaire afin de recueillir la plainte des femmes victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques par le conjoint ou l'ex- conjoint, ou au sein de la famille.

Ce projet s'inscrit dans la continuité de la première convention signée avec la Maison des femmes de Saint-Denis. Celle-ci a pour ambition de promouvoir sur le territoire national un réseau d'établissements similaires, adossés aux établissements hospitaliers, dit « collectif Re#Start », gouverné par des principes de fonctionnement et des valeurs prévus par une convention de partenariat et un référentiel auxquels chacune des structures médico-sociales devra adhérer pour rejoindre le collectif. Chacune d'entre elles doit notamment prévoir un local dédié à la prise de plainte des femmes victimes de violences. À ce stade, il existe quatre maisons des femmes opérantes : Saint-Denis, Bordeaux, Brive-la-Gaillarde et Paris (dans 3 hôpitaux). A cela s'ajoutent quatre maisons des femmes en projet à Marseille, Reims, Versailles et Rennes.

Trois projets de type « Maisons des femmes », placés sous le pilotage des médecins, s'inspirant de l'expérience de l'hôpital Delafontaine de Saint-Denis ont déjà déployés sur le ressort de la Préfecture de police (PP) dans les hôpitaux Bichat (18e), La Pitié Salpêtrière (13e) et l'Hôtel-Dieu (Paris Centre). Ils prévoient des plateformes animées par des professionnels de diverses disciplines (médecins, psychologues, thérapeutes, juristes…) où sont orientées les femmes en situation de détresse du fait de violences conjugales. Une permanence est également assurée par un enquêteur de la préfecture de police de Paris dans une salle dédiée de l'hôpital. Une ligne téléphonique dédiée aux professionnels de santé lorsque des victimes de violences conjugales se présentent a également été créé. Cette ligne, gérée par des référents du centre d'information et de commandement, permet d'évaluer l'urgence et de déclencher les procédures adéquates en fonction de la gravité des faits (prise de rendez-vous à la maison des femmes ou via l'application « Policerendezvous », orientation vers un commissariat de proximité, déplacement de policiers au sein de l'établissement hospitalier).

II. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE LA POLICE NATIONALE A L'EGALITE 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 ».** Par cette démarche, le ministère dans son ensemble (force de sécurité intérieure, secrétariat général, sécurité routière…) souhaitait entériner ses bonnes pratiques et moderniser ses processus en matière de ressources humaines pour mettre en œuvre une véritable politique de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes. Le ministère de l'Intérieur a obtenu le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » le 26 juin 2018 et le label « diversité » le 5 juillet 2018, décernés pour 4 ans. En juin 2022, la procédure se poursuit dans le cadre du renouvellement de la double certification. En 2021, 25 892 agents ont suivi une formation relative à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et 6 421 au cours des cinq premiers de mois de l'année 2022. 457 référents (40 référents centraux, 29 référents zonaux et 388 référents territoriaux) sont nommés afin de couvrir l'ensemble du maillage territorial national et de relayer de manière homogène la politique diversité et égalité professionnelle sur l'ensemble des structures.

II.2. Une formation des agents en début de carrière comme tout au long de la vie professionnelle

En 2021, plus de 34 000 policiers ont été formés en matière de violences faites aux femmes, soit en formation initiale, soit en formation continue.

1) La sensibilisation des agents lors de la formation initiale

Dans le cadre de leur scolarité, les élèves commissaires, officiers de police et gardiens de la paix bénéficient des enseignements et des interventions sur les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales. Ils comprennent notamment des simulations organisées et encadrées, en co-animation, par un formateur généraliste, un formateur aux techniques et à la sécurité en intervention (FTSI) et un psychologue. 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. Par ailleurs, les élèves sont sensibilisés à l'existence et au travail des réseaux partenaires au cours d'une intervention de deux heures réalisée par un représentant d'une association d'aide aux victimes, spécialisé dans ce domaine. Les élèves gardiens de la paix suivent les modules de formation « *intervenir dans une situation de violences intrafamiliales* » et « *accueillir une victime et prendre sa plainte au commissariat* »

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.

La scolarité des élèves GPX 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.

3 930 élèves, tous corps confondus, ayant fini leur scolarité en 2021 ont pu bénéficier de ces modules de formation.

La scolarité des élèves policiers adjoints (PA) et des cadets de la République prévoit également une formation spécifique dans le domaine des violences intra-familiales de deux heures. À cette occasion, le livret « les femmes victimes de violences conjugales » est remis aux élèves. Cette formation a été dispensée à 2 061 élèves PA et 300 cadets de la République (hors PP) sortant d'école en 2021.

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 décrit le mécanisme des violences conjugales et plusieurs intervenants (magistrat, médecin et associations) présentent leur travail en lien avec les policiers.

Une e-formation « *violences conjugales et évaluation du danger* » est accessible à l'ensemble des agents du périmètre « police », notamment aux gradés et gardiens susceptibles d'être les premiers intervenants dans le domaine des violences conjugales (accueil, prise de plainte, intervention à domicile, etc), mais également aux agents administratifs en situation d'accueil, aux travailleurs sociaux et aux psychologues exerçant au sein des services de police. Elle a été rendue obligatoire pour l'ensemble des agents de la direction centrale de la sécurité publique (DCSP). Cette formation est régulièrement actualisée en intégrant les avancées législatives (saisie des armes des conjoints violents, remise du certificat médical aux victimes, bracelet anti-rapprochement, etc.). En 2021, 23 218 agents ont été formés et 6 421 au cours des cinq premiers de mois de l'année 2022.

PROGRAMME

P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Sylvain MATHIEU, Délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	91 273 141	91 273 141	102 126 550	102 126 550	107 126 550	107 126 550

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.
- 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).

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme 177 porte sur le financement des places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violences conjugales (107 M€ en 2023[1]). Ces moyens d'intervention relèvent de l'action 12 « Hébergement et logement adapté ».

Le coût moyen des 3 000 places dédiées aux femmes victimes de violences, ouvertes à la suite du Grenelle en 2020, 2021 et 2022, est établi au niveau national par un document cadre. Le montant des dépenses pour les places ouvertes avant le Grenelle est, quant à lui, estimé à partir du coût moyen des places, à savoir 9 000 €/an/place pour l'hébergement d'urgence, 18 000 €/an/places pour les CHRS, 3 650 €/an pour les places conventionnées en ALT1, et 2 200 €/an pour les place en intermédiation locative[2].

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution de la DIHAL à cette politique transversale se décline autour de 4 actions :

- Mettre en sécurité les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants en développant des solutions d'hébergement adaptées ;
- Faciliter, en lien avec la DHUP, l'accès des femmes victimes de violences conjugales au logement autonome ;
- Participer à la coordination et la sensibilisation des acteurs de la veille sociale et de l'hébergement afin d'améliorer le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales ;
- Améliorer la prise en charge des femmes sans domicile dans les dispositifs d'hébergement mixtes, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et favoriser une cohabitation respectueuse au sein des structures.

Permettre la mise en sécurité des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants

Des solutions d'hébergement ou de relogement des femmes victimes de violences sont développées pour qu'elles puissent mettre fin à la cohabitation avec l'auteur des faits, en l'absence d'une mesure d'éloignement. L'hébergement permet à la fois la mise en sécurité des femmes et de leurs enfants, un sas pour se reconstruire, et une coupure avec le vécu dans le logement conjugal. Le relogement est une solution alternative quand l'enjeu de sécurité est moins prégnant, ou est proposé à l'issue d'une période de mise en sécurité passée dans l'hébergement.

Le parc d'hébergement dédié à l'accueil des femmes victimes de violences et à leurs enfants a progressé de 76 % entre 2017 et 2021 passant de 5 100 à plus de 9 000 places fin 2021. Cette augmentation du parc s'est faite à la faveur du Grenelle contre les violences conjugales et des annonces qui ont suivi.

En 2020, 1 000 places supplémentaires ont été créées pour un montant de 5,7 M€. 38 % des places ouvertes ont été créées dans des structures d'hébergement et 62 % dans des logements conventionnés à l'allocation logement temporaire (ALT1).

En 2021, du fait de l'engagement du gouvernement, 1 000 nouvelles places dédiées aux femmes victimes de violences ont été créées, pour un montant de 10 M€ 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 ALT1 à 20 €. Au 1er juin 2022, 98 % de ces places sont ouvertes, soit 975 places dont 536 en hébergement d'urgence et 439 au titre de l'ALT1. Les places manquantes, dues à l'abandon d'un projet, ouvriront d'ici fin septembre 2022.

En 2022, 1 000 places supplémentaires seront créées d'ici la fin de l'année, dont 58 % en structures d'hébergement d'urgence et 42 % dans des logements conventionnés à l'ALT1. Une attention particulière a été portée aux Outre-mer et aux zones rurales dans la répartition régionale puis départementale. Comme en 2020 et 2021, l'ouverture de ces places est encadrée par un cahier des charges national qui fixe trois critères : la non-mixité de l'environnement, la proposition d'un accompagnement spécialisé et adapté aux besoins des femmes et de leurs enfants exposés à la violence, et la sécurisation des locaux.

Une enquête a été menée au premier semestre 2022 afin d'améliorer la connaissance du parc dédié aux femmes victimes de violences conjugales. Celle-ci avait pour objectifs de mieux identifier les places ouvertes avant le Grenelle et de mieux connaître les conditions d'accueil, le type d'accompagnement proposé et les coûts à la place. Au 31 décembre 2021, plus de 9000 places sont recensées. Parmi celles-ci, 43 % se situent en hébergement d'urgence, 34 % en centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), 18 % en logement conventionné au titre de l'ALT1 et 5 % en logement adapté (places en résidences sociales et en intermédiation locative).

Favoriser la coordination des acteurs pour assurer la mise en sécurité des femmes victimes de violences

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.

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 violences (Haute-Garonne, Indre), des temps d'écoutants 115 dédiés (Landes), 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.

En 2022, les numéros partenaires des SIAO ont été communiqués à la plateforme du 3919 afin de faciliter l'articulation avec les 115 lorsqu'un besoin d'hébergement est formulé.

Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violences

La part des attributions de logements sociaux aux personnes victimes de violence familiales, a connu une constante progression depuis 2017 passant de 1,6 à 2,6 % des attributions, malgré la baisse globale des attributions de logements sociaux liée à la crise sanitaire (-15 % au total en 2020). Concrètement, le nombre d'attributions annuelles de logements sociaux à destination des personnes victimes de violences est passé de 7 700 en 2017 à plus de 11 500 en 2021. Ces augmentations sont la traduction d'une action coordonnée et renforcée des acteurs de la veille sociale, de l'hébergement et du logement.

La signature d'une convention nationale par des fédérations de bailleurs sociaux, la Fédération nationale solidarités femmes et le ministre en charge du logement en 2020 a favorisé cette dynamique soutenue par la DIHAL. Au-delà des attributions, les bailleurs se sont engagés dans la formation d'intervenants sociaux, gardiens d'immeubles, des campagnes d'affichage sur le repérage des violences conjugales.

Lutter contre les violences faites aux femmes au sein des structures d'hébergement mixtes et favoriser la cohabitation respectueuse

Afin de favoriser le vivre ensemble, la Dihal a élaboré, à la fin de l'année 2021, un plan d'action s'articulant autour de 5 axes : la formation des professionnels, l'aménagement des espaces, l'amélioration des orientations, la contractualisation avec les associations, et la spécialisation de l'accompagnement sur des sujets sexo spécifiques (santé féminine, précarité menstruelle, etc.)

La première action mise en œuvre par la Dihal est l'élaboration d'un e-learning de sensibilisation aux violences faites aux femmes dans l'hébergement mixte. Il vise à outiller les professionnels des centres d'hébergement pour mieux repérer les violences, accueillir la parole de la victime et l'orienter vers le réseau médical, judiciaire et associatif spécialisé. L'élaboration de cet outil fait l'objet de groupes de travail auxquels sont associées la Fédération des Acteurs de la Solidarité, la Fédération Nationale Solidarité Femmes, la Fondation des Femmes, la MIPROF, la DGGS (SDFE) ainsi que des femmes accueillies et accompagnées. Il devrait être finalisé et diffusé à la fin d'année 2022.

[1] Cette enveloppe ne comprend pas l'éventuelle contribution du P177 au financement des 214 places en résidences sociales (donnée au 31/12/21), au titre de l'aide à la gestion locative sociale (AGLS)

PROGRAMME

P152 – Gendarmerie nationale

Mission : Sécurités
Responsable du programme : Général d'armée Christian RODRIGUEZ, Directeur général de la gendarmerie nationale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
152 – Gendarmerie nationale	66 651 845	64 008 991	69 214 269	65 364 901	71 338 585	68 536 351

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 récidive* ». 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 d'apprécier :

- Le nombre d'interventions (jour/nuit) pour des violences intrafamiliales

1er semestre 2021 GN	BMIO 1er semestre 2022 GN	Variation (%)
76 892 dont 42585 de nuit	58 088 dont 33783 de nuit	-24,5 (-20,7 % de nuit)

- La durée moyenne d'intervention

1er semestre 2021 GN	BMIO 1er semestre 2022 GN	Variation (%)
45 minutes 45 secondes	56 minutes 33 secondes	+10 minutes 45 secondes

- Le nombre de signalements de situations sociales

1er semestre 2021 GN	BMIO 1er semestre 2022 GN	Variation (%)
12 221 signalements	19 161 signalements	+56,8 %

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. La gendarmerie s'est aussi dotée de ses propres outils d'analyse. Le service central de renseignement criminel (SCRC) produit trimestriellement une étude sur les homicides dont une partie est consacrée aux féminicides et une étude sur les violences intra-familiales.

Ces études contiennent des données intéressantes telles que, pour le premier trimestre de 2022 :

- Avec 19694 situations et 22916 victimes détectées, la violence intrafamiliale a augmenté en 2022 (17846 situations pour 20794 victimes au 1er trimestre 2021) ;
- Les victimes sont principalement des femmes, qu'il s'agisse des mineurs (57 %) ou des majeurs, 83 %) ;
- Les auteurs sont eux principalement des hommes, que la victime soit mineure (76 %) ou majeure (87 %) ;
- 12 femmes ont succombé suite aux coups de leurs maris en 2022, contre 7 en 2021. Un schéma criminel majoritaire se dégage en trois parties : dispute / bagarre / acte soudain et brutal.

Un travail de recherches est également entrepris et nécessite d'être poursuivi. Nommé PERSEPHONE, cette étude menée sous couvert du SCRC cherche à définir les caractéristiques prédictives de la bascule d'un fait commun à un homicide sur conjoint. Leur approche est pluridisciplinaire, mêlant approche psychologique, études statistiques et sciences humaines.

Ces efforts d'ouverture se matérialisent également par de nombreux échanges internationaux. La gendarmerie a par exemple reçu le 28 juin 2022 la Guardia civil espagnole qui a pu présenter, au SCRC, le dispositif VIOGEN (Violencia de Genero : violences de genre). C'est un outil qui permet une évaluation des risques et la mise en place de mesures appropriées pour réduire drastiquement ce risque.

Dès lors qu'il y 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. De sa création au mi-juillet 2022, elle a reçu plus de 600 000 demandes, soit une moyenne de 400 demandes quotidiennes. La prise en charge des 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 personnes victimes de violences intrafamiliales. Ils sont ainsi légitimement devenus administrateurs, pour l'institution, de la plateforme commune gendarmerie et police de traitement des signalements de violences conjugales, sexuelles et sexistes, mise en œuvre en novembre 2018. La Plateforme Numérique d'accompagnement des Victimes créée par décret n° 2022-337 du 10 mars 2022 a vocation à remplacer la plateforme de signalement des violences à caractère sexuel et sexiste, L'article 1er du décret prévoit que la PNAV vise à permettre à une personne qui estime être victime ou témoin d'infractions d'atteintes aux personnes d'entrer en relation et d'échanger avec un personnel de la police nationale ou un militaire de la gendarmerie nationale et d'effectuer un signalement depuis un réseau de communication électronique. Dans cette perspective, le traitement permet aux agents de la plateforme d'informer le déclarant de ses droits, de l'orienter vers les services et associations compétents pour son accompagnement, de faciliter son accueil et sa prise en charge par les services de police et de gendarmerie, ou encore de recueillir et transmettre des signalements aux services d'enquête territorialement compétents.

Accessible depuis le site service-public.fr, les victimes peuvent désormais être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes spécifiquement formés. 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.). Depuis sa création, elle a reçu près de 12 790 signalements, donnant lieu à 4136 procédures et 768 interventions.

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. Cette proximité est de plus renforcée par le déploiement de l'outil informatique Ubiquity, qui permet la prise de plainte en mobilité, tout en ayant accès à l'ensemble des données sécurisées propres à une force de sécurité.

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 territoriales de la gendarmerie le 5 mai 2021, actualisée le 11 août 2021. Ainsi, au 1er semestre 2022, 19369 contacts ont été recensés entre les gendarmes et les victimes de violences intrafamiliales, contre 11070 reprises de contact au 1er semestre 2021. Un livrable est également en cours de rédaction. Il contient l'ensemble des droits et des démarches pouvant être effectués par une victime.

Placer la protection de la 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.

À l'unité, un formulaire 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 dans 17 autres langues, dialectes et en français facile à lire et à comprendre (FALC). Elle est insérée 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 par conséquent.

Les opérateurs des centres opérationnels de la gendarmerie disposent également d'un outil d'aide à la prise en compte des situations de VIF qui leur sont signalées via l'appel au 17 ou au 112 afin d'améliorer le diagnostic initial, la prise de décision en matière d'intervention opérationnelle et de suivi.

Dans le but 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. Afin de renforcer 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 armes à feu) au domicile et de procéder à la saisie effective le cas échéant. Une note est également venue enrichir l'arsenal réglementaire de la gendarmerie, en fixant des directives claires. Le suivi procédural se doit d'être continu, tant au niveau local que départemental et une priorité absolue a été donnée à ce contentieux dans le traitement des procès-verbaux.

Enfin, un audit a été mené par l'Inspection Générale de la Gendarmerie sur l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences conjugales depuis 2019. Il a permis d'améliorer les dispositifs existants tout en contrôlant leur mise en œuvre, leur efficacité et leur perception par les victimes.

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 pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP), 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 d'appréhender les différents contextes de ces violences et d'identifier les différents types de maltraitance. Ce stage permet aussi l'acquisition de connaissances approfondies sur les mécanismes de violences, de parfaire sa maîtrise de l'évaluation du danger et d'encourager la participation à des actions partenariales de prévention.

Ainsi depuis la mise en place du plan de formation, 48000 militaires ont suivi l'EAD relatif à la prise en compte des victimes de VIF et à l'évaluation du danger ; 6713 élèves ont suivi la formation initiale en école, 34000 militaires ont suivi la formation en présentiel au sein des groupements et 344 militaires ont suivi la formation relative à l'expertise des mécanismes VIF au sein du CNFPJ de Rosny-sous-Bois.

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 des structures et des moyens consacrés à cette problématique :

- 100 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de groupement de gendarmerie départementale (GGD), en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales », suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;
- 86 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement avec un déploiement prévu au sein de tous les départements et territoires ultramarins d'ici fin 2022 ayant pour triple vocation :
- De développer, au travers d'échanges locaux, une approche pluridisciplinaire de la prise en compte des victimes ;
- De mener des actions de prévention et de sensibilisation ;
- D'appuyer les unités dans leurs enquêtes et dans le suivi des victimes ;
- Chaque unité territoriale dispose d'au moins un référent VIF chargé d'appuyer les enquêteurs, de suivre le phénomène et de compléter l'action de la MPF;

- Au 10 mai 2022, 416 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 Groupements de gendarmerie départementale (GGD) et les associations d'aide aux victimes. La convention qui lie d'une part le ministère de l'Intérieur et, d'autre part, la FN-CIDFF 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 pilotées par 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 la 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 :

- *Formation initiale et continue*

Le réseau des référents Égalité et diversité intervient sur le sujet de la lutte contre les discriminations tant en formation initiale (en lien avec les associations d'aide aux victimes comme Flag ! Sos Homophobie, Licra ou des institutionnels comme la DILCRAH, le DDD…) qu'en formation continue avec des actions de sensibilisation au sein des unités.

- *Identification et matérialisation de l'infraction*

Afin d'aider les enquêteurs dans les investigations, 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 efficience 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. Enfin, il aborde les infractions racistes, xénophobes, commises à raison de la religion des victimes et les infractions commises à raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du sexe de la victime. Au surplus, un manuel sur les infractions haineuses rédigé par l'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH) a été mis en ligne au profit des gendarmes en 2022.

- *Traite des êtres humains*

La gendarmerie est également particulièrement engagée dans la lutte contre la traite des êtres humains (TEH) dont les victimes restent principalement des femmes. Les deux formes d'exploitation les plus répandues sont l'exploitation sexuelle et l'exploitation par le travail, cette dernière forme étant officiellement suivie par l'OCLTI depuis la modification du décret de création de l'Office en 2021 ayant formalisé son rôle de chef de file. Au niveau européen, l'office a positionné la France, en 2022, comme co-driver de la priorité EMPACT relative à la TEH (EMPACT THB) pour le prochain cycle.

Sous la houlette de l'OCLTI, et grâce à la mobilisation de tous les services de l'État et des associations, la lutte contre la traite est devenue une politique publique à part entière : un premier plan d'action national contre la traite des êtres humains a vu le jour en 2014 suivi d'un second plan en 2019. Ils visent à prévenir le phénomène, mettre fin à l'impunité des réseaux criminels et protéger les victimes à l'échelle nationale et internationale. Le comité de coordination de ce plan est assuré par la MIPROF (Mission Interministérielle de PROtection des Femmes et de lutte contre la traite des êtres humains).

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 de privilégier une approche patrimoniale systématique 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. Néanmoins la thématique est abordée lors des formations ETIF et ESTIF menées par l'OCLTI en partenariat avec une association et un magistrat référent.

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 quatre 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 (exploitation accrue dans le cadre de la crise Covid). À 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).

En matière d'exploitation par le travail, la gendarmerie par le biais de l'OCLTI a participé à la rédaction du dossier de candidature de la France au statut de « pays pionnier » de l'Alliance 8.7, partenariat mondial dont l'objectif 8.7 consiste à « prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants ». L'OCLTI a également été nommé expert au sein du comité de rédaction du conseil de l'Europe (DH TET) visant à la rédaction d'un rapport de recommandations pour lutter contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail au sein duquel les questions de genre ont été largement abordées. Le rapport de recommandations a été adopté par le comité directeur des droits de l'homme (CDDH) mi-juin et transmis au Comité des Ministres pour examen.

- *Crimes de haines et de guerre*

Par ailleurs, la gendarmerie nationale est un acteur de premier plan dans 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 essentiel dans la répression des infractions pénales commises contre des femmes en raison de leur genre. Dans ce cadre, l'OCLCH diligente les enquêtes sous la direction des magistrats du pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH) rattaché au tribunal judiciaire de Paris ou de tout autre autorité judiciaire du territoire national, parquet ou instruction. Dans le cadre des attributions pour lequel il est mandaté en application de son décret constitutif et modificatif, il joue pleinement son rôle de coordinateur des procédures les plus importantes et complexes en étroite coopération avec les services centraux de la police nationale, tel que la plateforme Pharos.

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, grâce à sa division de lutte contre les crimes contre l'humanité, les génocides et les crimes et délits de guerre est également à la pointe de la lutte. Aussi, l'OCLCH, sous la direction des magistrats du parquet national antiterroriste et des juges d'instruction spécialisés du tribunal judiciaire (TJ) de Paris, diligente des enquêtes dont certains faits sont susceptibles de recouvrir des exactions commises à l'endroit des femmes (viols, prostitution forcée et autres faits 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, notamment de prostitution forcée commis dans le cadre d'un conflit armé et 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. Les enquêteurs ont également accès à la grille d'évaluation du danger mise en place dans le cadre du grenelle des violences des violences conjugales. Le LRPGN est régulièrement contrôlé et mis à jour des évolutions doctrinales. Une nouvelle trame sera ainsi effective en septembre 2022, avec mise à disposition d'un outil d'aide à l'enquête.

- *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.

Des dispositions sont également prises pour assurer le suivi des interventions. Une inscription de la victime dans la base de données de sécurité publique (BDSP) grâce au module de signalement SIP est désormais un process fortement engagé. De 1335 signalements au 1er semestre 2021, la gendarmerie affiche à présent 2960 signalements au 1er semestre 2022.

Ces possibilités devraient être élargies avec le projet d'un fichier dédié, le fichier de prévention des violences intra-familiales (FPVIF), dont la mise en place pourrait voir le jour en 2023.

- *Criminalistique*

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'Agressions 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 unité médico-judiciaire ou non) un ensemble d'outils méthodologiques présents dans une mallette pour prendre en charge une victime de 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 a été lancée en mai 2022. Elle touche la Réunion et la Polynésie Française, ainsi que les groupements 17, 18 et 95. Ces départements ont été sélectivement choisis :

- La Polynésie a été choisie pour son caractère poly-insulaire avec 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 possède une organisation robuste de prise en charge des victimes et 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 connait le Projet MAEVAS depuis déjà quelques temps (Présentation Magistrats, 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 € TTC. Chaque territoire a reçu 30 mallettes.

Un retour d'expérience est prévu à l'automne. La philosophie de la gendarmerie, si les résultats sont positifs, sera de poursuivre l'expérimentation, de la généraliser voire de modifier le contenu en fonction des attentes.

En parallèle, la gendarmerie a investi le cyberespace pour lutter contre les violences numériques. Elle a notamment créé le réseau d'enquêteurs spécialisés constitué de 265 N-TECH (nouvelles technologies), 130 enquêteurs sur internet et 5400 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 pré-plainte en ligne 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, d'étendre 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.

2. Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective

L'égalité professionnelle : enjeu de la gestion des ressources humaines au sein de la Gendarmerie

L*a gendar*merie s'est dotée, depuis 2016, d'un réseau structuré et particulièrement étoffé qui compte désormais plus de 450 référents égalité & diversité (RED). Il dispose :

- d'une architecture qui lui permet d'être au plus près du terrain (1 référent au niveau national, 1 coordonnateur par formation administrative et assimilée et des référents de proximité répartis au sein des groupements de gendarmerie départementale et assimilés).
- d'un texte réglementaire qui détermine l'organisation et le fonctionnement du réseau (circulaire 1442 du 08/01/2021),
- d'un espace de dialogué dédié à la communauté RED (Resogend),
- d'un code-savoir spécifique, dédié à leur(s) fonction(s) interne(s) (CED/RED/F-red).

Leurs missions consistent à mener des campagnes de sensibilisation destinées à prévenir et traiter les situations de harcèlements, de discriminations (stéréotypes/préjugés) et de violences. Capteurs d'alerte ils relayent aux échelons de commandement toutes les situations dont ils ont connaissance au titre notamment de la prévention des risques professionnels.

Enfin, le réseau dispose de 27 formateurs relais égalité et diversité (F-red) chargés de la formation initiale des nouveaux référents mais aussi des recyclages.

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 se concilier 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 2021-2023, a été signé le 29 juin 2021. Particulièrement innovant, il comporte 5 axes qui se déclinent en 22 mesures parmi lesquels un accompagnement des parcours de carrière, des outils et leviers pour prévenir, traiter et sanctionner les HDV tout en veillant à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Un comité de pilotage trimestriel permet de veiller à la mise en œuvre des mesures.

Le 25 août 2021, la gendarmerie a créé un observatoire égalité et diversité qui a pour objectif d'analyser, d'évaluer et de valoriser la politique menée par la gendarmerie en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences. Ce périmètre inclura également la relation du gendarme avec le public.

L'observatoire est organiquement rattaché à l'IGGN et devrait progressivement entrer en phase opérationnelle à compter du second semestre 2022. Conçu comme une structure indépendante et légère, l'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED) sera présidé par une personnalité extérieure et associera, à terme, des personnes reconnues pour leur expertise professionnelle ou universitaire pour éclairer et accompagner la prise de décision. Un audit de cadrage a été réalisé entre mars et juillet 2022 avec un prestataire extérieur, grâce notamment à une subvention du fonds égalité professionnelle, afin d'envisager les possibilités de développer un infocentre RH au profit de la DPMGN. Ce projet d'informatique décisionnelle constitue un pré requis important pour le bon fonctionnement de l'OGED.

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 tous les niveaux dans la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. En 2021, en dépit des contraintes liées à la crise sanitaire, le réseau des RED a sensibilisé 10 104 militaires et civils. Depuis 2017, plus de 55 000 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. Tous les personnels de la gendarmerie reçoivent une sensibilisation lors de leur formation initiale. Puis, dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle, ils sont régulièrement sensibilisés à la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes (LGBTQ+, phobies, racisme, antisémitisme, sexisme, …). Des modules portant sur l'éthique et la déontologie, sur le contact, ainsi que sur l'accueil et la victimologie constituent le cœur du sujet.

Des conférences ou interventions peuvent être dispensées notamment par l'IGGN, le défenseur des droits, la DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT), mais aussi par des référents égalité diversité, ou par d'autres acteurs associatifs avec lesquels la gendarmerie a conclu des partenariats. Ainsi, 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 6 modules dont 2 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. A ce titre, 9870 élèves ont suivi les cours de déontologie, dont le module relatif aux discriminations sur l'année de scolarité 2021 et parmi lesquels 3860 élèves-gendarmes, 5860 élèves-gendarmes adjoints volontaires et 150 élèves-officiers : cours de déontologie et conférences des associations dont Flag ! et la LICRA et la DILCRAH.

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).

Le traitement – administratif ou judiciaire – des comportements inadaptés est généralement réalisé à partir des ressources du commandement compétent. Cependant, les moyens de l'inspection générale de la gendarmerie peuvent aussi être sollicités dans des cas particuliers.

Ainsi, la Division des Enquêtes Internes de l'IGGN est composée du bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), du bureau des enquêtes administratives (BEA) et de six antennes déconcentrées situées aux chefs-lieux des régions zonales, à l'exception de Paris.

Le BEJ, à l'effectif de 20 personnels, dirige les enquêtes mettant en cause des personnels militaires et civils de la gendarmerie, d'active ou de réserve, pour des suspicions d'infractions commises aussi bien dans le cadre du service que dans la sphère privée. Il agit uniquement sur décision et sous contrôle effectif d'un magistrat du parquet ou d'un juge d'instruction.

Le BEA, a l'effectif de 6 personnels, et les ADIGGN, chacune a l'effectif de deux personnels, sont en charge des enquêtes administratives les plus sensibles, notamment lorsque des dysfonctionnements graves sont constatés dans une unité.

Parallèlement, depuis 2014, la plateforme des signalements internes « Stop-Discri » participe à la prévention des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des violences au sein de la Gendarmerie nationale. L'ensemble des personnels, civils et militaires, d'active ou de réserve, s'estimant victimes eux-mêmes ou témoins de l'une des cinq catégories de faits susmentionnés, peut contacter les opérateurs de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Ces derniers sont au nombre de cinq, officier et sous-officiers de gendarmerie, issus d'unités opérationnelles et ayant donc une connaissance des environnements professionnels décrits lors des signalements.

Parmi les évolutions récentes, le suivi dans la durée a été renforcé par l'IGGN, contribuant à renforcer la démarche qualité de la plate-forme. Le contrôle a posteriori de l'application effective des mesures préconisées au terme de la procédure a été systématisé. En outre, dans les affaires jugées les plus sensibles (en raison de la gravité des faits établis et/ou de l'état de la victime), les victimes reconnues comme telles sont recontactées entre quatre et six mois après la clôture de la procédure, afin de s'enquérir de leur situation.

Depuis 2021, les relations se sont multipliées avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur et l'Inspection générale de la police nationale, qui disposent également de plateformes de signalement, afin de comparer les pratiques en cours et rapprocher les données statistiques et chiffrées obtenues. L'IGGN participe également à un groupe de réflexion de praticiens des plates-formes de signalement auquel contribuent de nombreuses institutions publiques (MEAE, MINEDUC, MESRI, MINAGRI, MINARM, IGPN…). Ces démarches d'échanges s'inscrivent pleinement dans les effets de la loi 2019-828 du 06 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique, qui impose aux administrations de mettre en place de telles plateformes.

La stratégie IGGN 20-24 constitue une approche globale et innovante qui prend en compte la dimension de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences.

Son axe 1 est intitulé *« limiter le risque déontologique en gendarmerie ». Dans un souci de cohérence, l'IGGN a procédé à un* travail préalable de diagnostic, d'analyse et d'état des lieux en matière de manquements et de comportements déviants en son sein en lien avec la discrimination, le harcèlement et les violences. Sur ce fondement, une cartographie des risques déontologiques a été établie et sert de support à la stratégie IGGN.

D'ores et déjà, quelques mesures-clés de l'axe 1 sont réalisées ou en cours comme : la diffusion d'un kit pédagogique sur la déontologie ou encore la définition d'un guide à l'usage des référents déontologie (en cours).

PROGRAMME

P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur

Mission : Administration générale et territoriale de l'État
Responsable du programme : Jean-Benoît ALBERTINI, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	16 610 598	16 426 839	11 200 000	11 200 000	20 000 000	20 000 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur » porte les fonctions de pilotage du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer 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

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 stratégie nationale 2020-2024,** qui 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 Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, dont les conclusions le 25 novembre 2019 ont permis 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 a contribué 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 2021 en direction des victimes les plus vulnérables. Concrètement, compte tenu de l'importance de ces enjeux et de l'implication de nombreux professionnels de proximité pour prendre en charge d'amont en aval les personnes concernées, en 2021 l'axe 2 de la prévention de la délinquance a mobilisé plus de 16,5 M€, contre 15,3 M€ en 2020 :

Le champ d'intervention de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales a bénéficié de 4,971 M€ de crédits du FIPD pour l'année 2021, en y incluant les actions destinées à prévenir la récidive des auteurs, dont 2,404 M€ dédiés à la protection des femmes victimes de violences au sein du couple.

Plus de 800 000 € ont été alloués au profit d'actions de prévention et de lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes hors du cadre conjugal et familial, près de 745 000 € ont été affectés aux actions en direction des auteurs de violence. Afin de prévenir la récidive, il est essentiel de soutenir les dispositifs de prise en charge des auteurs de violence, notamment par le développement des groupes de parole, de stages de citoyenneté et de dispositifs en matière d'hébergement.

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 les associations concernées.

Confirmé par la circulaire du ministre de l'Intérieur du 20 décembre 2019, et mobilisant des moyens financiers spécifiques imputés sur le programme D du FIPD aux termes 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, le déploiement du dispositif s'est ainsi poursuivi, afin d'atteindre l'objectif gouvernemental qui vise à ce que l'ensemble des départements de France soient dotés d'au moins deux ISCG.

En 2021, dans la dynamique à nouveau soutenue par la circulaire relative aux orientations budgétaires des politiques de prévention de la délinquance et de la radicalisation du 15 avril 2021, les crédits FIPD affectés aux postes d'intervenants sociaux au niveau déconcentré ont augmenté en valeur, représentant plus de 6,9 M€ (contre 6,4 M€ en 2020), soit - à l'identique de 2020 - 42 % du total des AE.

Un travail spécifique a été entrepris avec les quelques départements qui n'en avaient aucun ou un seul. A ce jour seuls 3 départements ne sont pas pourvus de ce dispositif. La montée en puissance de ce déploiement a été continue pour atteindre aujourd'hui plus de 415 intervenants sociaux dans toute la France, en brigade de gendarmerie et commissariats de police.

Il s'agit désormais de consolider ce réseau de professionnels très actifs ; les actions de formation, ainsi que les multiples réunions d'échange initiées par l'Association Nationale des ISCG contribue à structurer ce réseau national.

Par ailleurs le comité de pilotage national a été relancé sous l'égide du Secrétariat général du CIPDR, et a permis de tracer la feuille de route des acteurs concernés autour des questions de formation, mais aussi par un toilettage de la circulaire cadre, ainsi que des conventions support, bases de contractualisation entre l'État et les collectivités.

A noter que les intercommunalités interviennent de plus en plus sur ce sujet, et se positionnent en tant que partenaires co-financeurs de ces dispositifs, rejoignant ainsi les co-financeurs plus « anciens » : conseil départemental, CAF ou encore, plus marginalement, les ARS

S'agissant enfin des permanences d'aide aux victimes en commissariat et en gendarmerie, elles ont bénéficié en 2021 de près de 870 000 € de crédits.

En termes de prévisions 2023, **20 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.

PROGRAMME

P101 – Accès au droit et à la justice

Mission : Justice
Responsable du programme : Catherine PIGNON, Secrétaire générale du ministère de la justice

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
101 – Accès au droit et à la justice	11 954 745	12 661 522	18 792 728	18 654 176	19 910 763	19 765 283

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Pour l'action 03 « Aide aux victimes », 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 ;
- au soutien des fédérations et associations nationales d'aide aux victimes qui interviennent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- 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).

Pour l'action 04 « Médiation familiale et espaces de rencontre », 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 2021
Procédures civiles	60,9 %
dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales	70,9 %
Procédures pénales hors assistance de partie civile	9,8 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	64,3 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	4,0 %
Procédures administratives	31,0 %
Toutes procédures confondues	39,7 %

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 1 932 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 29 juin 2022, on dénombrait 559 point-justice implantés dans les 2 197 France Services labellisées.

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.

Depuis le 1er février 2022, le ministère de la justice délivre un agrément de compétence particulier aux associations qui sont spécialisées dans la prise en charge des victimes de violences commises au sein du couple ou de violences sexuelles et sexistes. Les associations bénéficiant de cet agrément peuvent réaliser des évaluations approfondies de victimes de telles violences et/ou les accompagner au titre de l'article 41 du code de procédure pénale.

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

En 2021, sur 360 000 victimes d'infractions pénales accueillies par des associations (soit une augmentation annuelle de 15 %), 69 % étaient des femmes. Parmi ces femmes, 150 000 (soit une progression annuelle de 26 %) ont été reçues pour des faits subis dans le cadre conjugal (80 %) ou familial (20 %).

1 – Soutien apporté aux femmes victimes par des associations d'aide aux victimes

1.1 – Soutien des associations spécialisées d'aide aux victimes

En 2021, le programme 101 a versé 2 467 239 € (soit une progression annuelle de 10 %) à des associations d'aide aux victimes spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences. Parmi elles, figurent :

- 21 associations locales spécialisées dans ce type de violences, qui ont accueilli 7 000 victimes ;-
- la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF), qui regroupe 102 CIDFF, dont 36 étaient reconnus, fin 2021, comme services spécialisés d'aide aux femmes victimes de violences sexistes (SAVS). En 2021, ces 102 CIDFF ont accueilli près de 46 000 femmes victimes de violences sexistes (soit une augmentation annuelle de 5 %) dont plus de 34 000 pour des violences au sein du couple et ont accompagné plus de 16 600 femmes (soit une progression annuelle de 8 %) qui ont suivi plus de 48 000 entretiens ;
- la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), qui fédère 73 associations locales spécialisées accueillant chaque année plus de 40 000 femmes victimes, 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 des téléphones mobiles, ainsi qu'un bracelet connecté qui est aussi déclencheur de l'alerte (68 950 comptes utilisateurs étaient dénombrés juin 2022). 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 le plus proche. 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.

En 2021, plus de 30 000 alertes ont été envoyées, 2 000 appels ont été émis vers les associations d'aide aux victimes et 6 000 vers le 112.

***1.2* – Soutien des associations généralistes d'aide aux victimes aux femmes victimes de violence**

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, qui 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 2021, 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 2 450 000 € à cet effet. Des subventions leur ont en outre été accordées pour l'accompagnement des victimes bénéficiaires du dispositif « téléphone grave danger » (TGD), du bracelet anti-rapprochement (BAR), et pour l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes d'infractions pénales (EVVI).

En 2021, le ministère de la justice a continué de verser une subvention à la fédération France Victimes pour une plateforme gratuite et sécurisée nommée « Mémo de vie » (assistance des victimes de violences et leurs proches témoins ; sauvegarde des documents officiels, photos, vidéos, enregistrements audio utiles pour les démarches).

2. Financement des dispositifs de protection de femmes victimes de violence

2.1 – Évaluation personnalisée et approfondie des besoins de protection des victimes « EVVI »

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 en matière de protection. En 2021, 123 associations ont reçu près de 17 500 victimes pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet, soit un doublement annuel qui témoigne de la volonté ministérielle de développer ce dispositif.

2.2 – 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 2021, 3 320 téléphones étaient déployés pour être attribués à des victimes. En 2021, la plateforme d'écoute a reçu 37 500 appels et les forces de l'ordre ont été sollicitées 1 200 fois ; 8 300 bénéficiaires de TGD (soit une progression annuelle de 62 %) ont été reçus par les associations pour au moins un entretien préalable ou d'accompagnement et au total près de 40 000 entretiens ont été réalisés au titre du TGD (soit un quasi doublement annuel.

En 2021, 3 725 625 € 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).

L'intérêt pour ce dispositif perdure : fin mai 2022, 4 076 TGD étaient déployés avec un objectif gouvernemental de 5 000 téléphones fin 2022.

2.3 – Bracelet anti-rapprochement (BAR)

Le bracelet anti-rapprochement, déployé dans l'ensemble des juridictions de métropole et d'Outre-mer, 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 101 finance uniquement les associations suivant les personnes dont le conjoint violent s'est vu imposer un bracelet.

2.4 – Numéro national d'aide aux victimes 116 006

Le numéro d'appel « 116 006 » est la plateforme téléphonique à destination de toutes les victimes d'infractions pénales (disponible 7 jours sur 7), délivre une première écoute, une orientation et une information personnalisées. Le dispositif a été remanié au débute de l'année 2021 : les heures ouvrées quotidiennes ont été élargies, une boîte mail a été mise en place pour les victimes et le numéro est accessible aux personnes sourdes, sourdes et aveugles, malentendantes ou aphasiques.

En 2021, la fréquentation de la plateforme a notablement augmenté (environ 41 000 appels reçus soit une progression annuelle 22 %) et près de 17 000 sollicitations ont été enregistrées sur la messagerie interactive (soit une progression annuelle de 25 %). Sur l'ensemble des appels, 65 % émanaient de femmes.

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° 2020-934 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de les violences conjugales et modifiant, les articles 255 et 373-2-10 du code civil a exclu le recours à la médiation familiale lorsque que des violences sont alléguées par un parent sur l'autre parent ou sur l'enfant, ou en cas d'emprise manifeste d'un parent sur l'autre parent.

En 2021, le ministère de la Justice a subventionné 222 associations ou services de médiation familiale, dont 106 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.

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 2021, le ministère de la justice a subventionné 183 services ou associations gérant un espace de rencontre, dont 106 œuvraient également en matière de médiation familiale.

PROGRAMME

P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Francis Le GALLOU, Directeur des finances, des achats et des services

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales	13 901 000	13 901 000	12 987 312	12 987 312	14 051 355	14 051 355

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'évaluation des crédits repose sur la rémunération des personnels mettant en œuvre la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Exécution 2021 : la contribution du programme 124 s'élève à 13 901 000 € et est établie sur la base des effectifs mobilisés sur les politiques pour les droits des femmes, tel qu'observé lors de l'enquête activité « Enquête sur les Affectations Opérationnelles » (EAO) d'avril 2021.

LFI 2022 et PLF 2023 : les moyens consacrés en 2022 et 2023 aux politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont calculés sur la base de l'enveloppe de masse salariale globale du programme 124, répartie au prorata du poids des effectifs par action. Les effectifs prévisionnels dédiés à la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont stables entre 2022 et 2023.

L'évolution des crédits entre le PLF 2023 et la LFI 2022 est imputable à des mesures nouvelles actées postérieurement à la LFI 2022. Ainsi, les crédits de l'action 20 du programme 124 en PLF 2023 tiennent compte notamment des mesures transversales de la gestion 2022, telles que la convergence indemnitaire des agents administratifs, l'allocation forfaitaire de télétravail ou la hausse du point d'indice au 1er juillet 2022.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » regroupe les moyens de personnels et de fonctionnement des administrations des secteurs des affaires sociales et de la santé.

Pour le secteur du droit des femmes, il s'agit des dépenses de rémunérations des personnels affectés en administration centrale et en services déconcentrés ainsi que les moyens de fonctionnement du service du droit des femmes (SDFE) en administration centrale. Les moyens de fonctionnement des directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité de métropole relèvent du programme 354 « Administration territoriale de l'État » piloté par le secrétariat général du gouvernement (SGG).

PROGRAMME

P107 – Administration pénitentiaire

Mission : Justice
Responsable du programme : Laurent RIDEL, Directeur de l'administration pénitentiaire

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
107 – Administration pénitentiaire	3 152 704	3 623 974	4 903 766	4 903 766	9 870 480	9 870 480

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'administration pénitentiaire n'est pas en mesure d'isoler exactement le coût de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de l'égalité femmes-hommes (par exemple, le coût d'un stage de responsabilisation ou d'un programme de prévention de la récidive peut varier considérablement d'un territoire à l'autre ; par ailleurs les consignes liées à la crise sanitaires ont au cours de l'année 2021 fortement limité les possibilités de rassemblement réduisant de fait les possibilités de mise en œuvre de certaines actions.

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 2022, le budget annuel s'élève à 4,6 milliards d'euros, dont près de 1,8 milliard de crédits hors dépenses de personnel regroupés au sein du programme 107. Au 1er janvier 2022, la DAP compte 42 885 agents.

Outre l'administration centrale, 186 établissements pénitentiaires et 103 services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) 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 2022, l'administration pénitentiaire a en charge 249 502 personnes, dont 166 235 en milieu ouvert et 83 267 sous écrou (69 448 personnes détenues et 13 819 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.

- des programmes de justice restaurative à destination des auteurs et victimes de violences conjugales sont également organisés sur le territoire. Ils prennent la forme de rencontres détenus-victimes ou de médiations restauratives. En 2019, 4 dispositifs, sur un total de 46, ont concerné des auteurs de violences conjugales.

- 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. Au titre de l'année 2022, 45 projets ont été sélectionnés dans ce cadre pour un montant total de 117 547 euros.

- L'« Égalité femmes-hommes » fait partie des onze thématiques retenues dans le cadre de l'appel à projets « politiques pénitentiaires » 2023 porté par la sous-direction de l'insertion et de la probation (SDIP). Les objectifs poursuivis sont doubles : l'information des femmes détenues sur leurs droits ainsi que la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et la promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce nouvel appel à projets sera financé à hauteur de 50 000 euros.

- 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 et prévenir les risques sanitaires. Le bilan 2021 réalisé par la sous-direction de l'insertion et probation (SDIP) révèle une satisfaction pour le dispositif, tant du côté des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) que du personnel pénitentiaire. 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. Un partenariat a ainsi été signé en 2022 entre l'administration pénitentiaire et l'association Règles élémentaires. A hauteur de 10 000 euros, il poursuit les objectifs suivants : la prévention des risques sanitaires et la promotion de la santé menstruelle des femmes placées sous main de justice, l'accompagnement des femmes vers l'autonomie en matière de menstruations et l'information des professionnels pénitentiaires.

- 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.

- Issu de la loi du 30 juillet 2020 (article 138 18° du code de procédure pénale), le contrôle judiciaire avec placement probatoire (CJPP) constitue également une alternative innovante à la détention provisoire pouvant se compléter avec d'autres dispositifs techniques comme le Bracelet Anti Rapprochement ou Téléphone en Grand Danger. Il est un dispositif de prise en charge globale en présentenciel des auteurs de violences conjugales basé sur une co-construction entre les services pénitentiaires, les autorités judiciaires et structures associatives. Il comprend pour l'auteur l'obligation de résider dans un établissement désigné par le magistrat assurant ainsi une éviction et un contrôle très renforcé.

  L'expérimentation qui a débuté sur deux sites fin 2020 s'est étendue depuis à 8 autres territoires (1 par DISP).

PROGRAMME

P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice

Mission : Justice
Responsable du programme : Catherine PIGNON, Secrétaire générale du ministère de la justice

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice					500 000	500 000

PRÉSENTATION GLOBALE DU PROGRAMME

Placé sous la responsabilité de la secrétaire générale du ministère de la justice, le programme 310 « Conduite et pilotage de la politique de la justice » regroupe les moyens de l'état-major, du secrétariat général, des directions législatives, de l'inspection générale de la justice et des délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG). Il soutient également les moyens financiers et humains de trois opérateurs (l'Agence publique pour l'immobilier de la justice (APIJ), le GIP Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la Justice (IERDJ) et l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC), nouvel opérateur intégré dans le périmètre du Programme) ainsi que l'Agence nationale des techniques d'enquêtes numériques judiciaires (ANTEN-J), service à compétence nationale.

La stratégie du programme 310 poursuit un double objectif : d'une part, la modernisation de l'organisation et du fonctionnement du ministère, notamment par la mise en œuvre du plan de transformation numérique (PTN), chantier prioritaire du ministère, et d'autre part, l'amélioration de la qualité des prestations de soutien au cabinet du Garde des Sceaux, aux services et directions.

Concernant les politiques RH transverses, le programme 310 assure le pilotage et le déploiement des crédits, dans les domaines que sont : l'action sociale ministérielle, le plan de formation, la médecine de prévention, le handicap et les autres dépenses RH transverses relatives à la loi de transformation de la fonction publique (LTFP : égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, les organisations syndicales et des actions d'aide psychologique) pour une meilleure qualité de vie au travail.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

A la suite notamment de la signature du protocole d'accord du 8 mars 2013 puis celle de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et de la publication en 2016 des rapports l'Horty relatif aux « discriminations dans l'accès à l'emploi public » et Descamps-Crosnier intitulé « La force de l'égalité », **le ministère de la Justice (MJ) a engagé une profonde réflexion sur les risques de discrimination, et sur la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle au sein de ses services.**

Lorsque l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée grande cause nationale par le Président de la République pour la durée du quinquennat, réaffirmant ainsi la démarche volontariste du Gouvernement de mener une politique en faveur de la diversité et contre toute forme de discrimination, le ministère de la justice a choisi de s'engager en faveur de la double labellisation égalité professionnelle et diversité.

Cette démarche d'obtention des deux labels égalité professionnelle et diversité s'inscrit dans un ensemble plus vaste, qui inclut l'élaboration d'une stratégie RH ministérielle, et d'une feuille de route égalité professionnelle assignée à la haute fonctionnaire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi la préparation de la candidature au label donne de la substance aux diverses initiatives déjà entreprises en la matière et permet d'associer au diagnostic de l'existant un plan d'action pluriannuel.

L'intérêt du ministère à s'engager dans cette démarche est double : améliorer la performance de la gestion des ressources humaines et s'inscrire activement dans « l'État exemplaire » avec toutes les spécificités du ministère.

Il s'agira également de renforcer l'implication des agents du ministère, et de structurer la démarche du MJ par la fixation d'objectifs concrets.

La recherche de l'obtention de la double labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » offre en effet un cadre méthodologique pour améliorer les procédures et pratiques internes des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de gestion des carrières, de rémunérations et de formation.

1. Réalisation d'une phase de diagnostic

Dans un premier temps, il s'est agi de réaliser un diagnostic des pratiques ministérielles conformément aux six domaines définis par l'AFNOR : temps de travail, conditions générales d'emploi, rémunération, formation, congés et condition de travail. La clef de voûte de cette première étape a été la réalisation des rapports de situation comparée, pour chacun des services composant le ministère. Les données ont été extraites du système d'information des ressources humaines par des requêtes prédéfinies via un infocentre puis corrigées au fil de l'eau lorsque cela était nécessaire.

2. Organisation de réunion de concertation avec les directions et les organisations syndicales représentatives en CTM

Dans un second temps, dès le premier semestre 2018, un groupe de travail a été créé avec les organisations syndicales représentatives du comité technique ministériel pour initier une concertation sur les quatre axes contenus dans le protocole inter fonction publiques de 2013 : dialogue social comme éléments structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle, égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, meilleure articulation entre le vie professionnelle et la vie personnelle et prévention des violences faites aux agents sur le lieu de travail.

Afin de conduire ce travail, une collaboration avec de nombreux interlocuteurs a été nécessaire.

Des interlocuteurs internes au ministère sont le cabinet du garde des sceaux, la Haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, les directions d'administration centrale, les établissements publics du ministère (notamment les écoles de formation).

Des interlocuteurs externes au ministère sont la DGAFP, le Service du droit des femmes et de l'égalité femmes-hommes (SDFE) et AFNOR Certification.

Le pilotage de ces projets sur l'égalité professionnelle dans ses deux dimensions (labellisation ANOR et négociation d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales) a permis de créer une réelle dynamique d'ensemble entre les services du ministère. De véritables synergies se sont opérées rapidement offrant la perspective d'atteindre, à terme, les objectifs fixés initialement.

Ce projet structurant pour le ministère a été initié dans des délais contraints et avec des interlocuteurs diversifiés. Le service des ressources humaines du secrétariat général s'est positionné en coordinateur.

3. La mise en œuvre de la négociation d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales représentatives au CTM

A l'issue des réunions de concertation, le cabinet du ministre a validé la proposition d'entrer en négociation avec les organisations syndicales dès le 29 mai 2019 afin d'aboutir à la signature d'un accord ministériel majoritaire.

Le projet de protocole bâti reprenait l'ensemble des propositions faites par les organisations syndicales lors des groupes de travail tenus depuis avril 2018 et tenait compte des propositions et contre-propositions déjà faites.

11 réunions de négociations avec les organisations syndicales se sont tenues en 2019 pour aboutir à une signature de l'accord le 20 janvier 2020 par 5 organisations syndicales sur 6.

4. La signature de l'accord du 20 janvier 2020

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice a été signé par l'UNSA, FO, la CFDT, C.JUSTICE et la FSU.

La CGT n'a pas souhaité signé l'accord en raison du fait qu'il n'était pas signataire de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord comporte 6 axes et 60 actions.

5. La mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice

Conformément à ses engagements pris dans le cadre de négociation, dès la signature de l'accord, le ministère a mis en place un comité de suivi associant les organisations syndicales signataire de l'accord, les référents égalité des directions et le service des ressources humaines du secrétariat général.

Quelques chiffres :

- 4 comités de suivi se sont tenus en 2020 dont un présidé par le Garde des sceaux en présence des directeurs d'administration centrale ;
- 5 comités de suivi sont prévus en 2021.

6. La création d'un réseau de référents égalité en administration centrale, moteur dans la construction de la politique égalité professionnelle

Le réseau des référents égalité se réunit une fois par mois environ. Ces réunions sont des groupes de travail permettant d'échanger sur les documents qui seront présentés aux OS, d'évoquer les difficultés rencontrées, de prendre en compte les besoins des directions métiers. Le ministère a fait le choix de mener parallèlement la négociation d'un accord avec les OS et la préparation du dossier de candidature au label AFNOR égalité professionnelle puis dans un deuxième temps au double label Alliance égalité professionnelle et diversité. Toutes les réunions comportaient deux parties : échanges sur l'accord (négociation/mise en œuvre) et échanges sur le dossier de labellisation.

Quelques chiffres :

- 9 réunions du réseau des référents égalité d'administration centrale pour préparer la négociation ;
- 102 référents égalité-diversité sur le territoire.

7. Actions menées dans le domaine égalité femmes-hommes au sein du service RH du ministère, actions imputées budgétairement sur le P310

- **Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de discriminations, harcèlements et violences : externalisation auprès d'un prestataire**

Le dispositif Allodiscrim recueille les signalements individuels de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Depuis le 16 décembre 2020, Allodiscrim permet de recueillir les signalements de tous les personnels du ministère de la Justice qui s'estiment victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences, y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail (violences conjugales ou intrafamiliales notamment). Des professionnels du droit répondent aux questions, fournissent informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de la situation de l'agent et de façon totalement anonyme vis-à-vis de l'employeur. Les échanges sont couverts par le secret professionnel des avocats.

- **Création d'un numéro vert pour les agents du SG**

Un numéro vert dédié au soutien psychologique individuel a été mis à disposition des agents affectés au secrétariat général, l'inspection générale de la justice (IGJ), la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), la direction des affaires civiles et du sceau (DACS) et l'administration centrale. Des psychologues cliniciens identifient le besoin de

prise en charge et oriente les personnes vers une prestation de soutien psychologique individuel. Ils peuvent également, le cas échéant, orienter vers l'accompagnement juridique.

- **Création d'une mallette pédagogique égalité professionnelle/diversité**

Dans le cadre de l'engagement du Garde des Sceaux en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, une mallette pédagogique a été élaborée par le secrétariat général.

A destination des acteurs de l'égalité et de la diversité du ministère, elle a été conçue comme un outil unique, comprenant l'ensemble des documents travaillés dans le cadre de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice et de la politique de lutte contre les discriminations. Elle leur permettra de disposer de l'ensemble des connaissances utiles pour mener à bien leurs missions mais également de nombreux supports, à utiliser par exemple, lors de présentations ou de sensibilisations sur ces thématiques.

La mallette a été confectionnée par l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), service à compétence nationale du ministère.

- **Organisation d'un webinaire théâtral sur le thème de l'égalité professionnelle**

Le 24 mars dernier, le ministère de la Justice a organisé un webinaire théâtral, sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Blandine Métayer, actrice et autrice de la pièce « Je suis top ! », a joué, pendant 35 minutes, quelques extraits de celle-ci. Cette représentation, qui s'inscrit dans le cadre d'un projet lauréat du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2021, avait pour objectif de sensibiliser les agents du ministère de la Justice aux problématiques de l'égalité professionnelle. Des thèmes tels que la rémunération, le congé maternité ou le plafond de verre ont été abordés pendant cette représentation.

Ce moment théâtral, tout comme sa durée d'une heure, ont été très appréciés, comme en témoigne un taux de satisfaction de plus de 90 %*.

- **Les chèques emplois services universels**

Le ministère propose une aide à la parentalité totalement préfinancée, le chèque emploi service universel (CESU), sous deux formes :

CESU Horaires Atypiques (0-6 ans) (200 € ; RFR inférieur à 50 000 €) : 1615 demandes acceptées pour une valeur de 328 150 € (fin octobre)

CESU Activités Périscolaires (6-12 ans) (RFR inférieur à 50 000 €) : 4000 demandes acceptées pour une valeur de 7460 140 € (fin octobre), avec une revalorisation de 50 € en 2021.

- **Marchés de berceaux**

Marché Babilou : marché de 235 **places** destiné aux agents en poste dans des services du ministère de la Justice et qui résident en Île-de-France, à réserver des places en crèches dans l'ensemble des départements de la région Île-de-France, notamment dans le département des Hauts-de-Seine.

Convention Fleury-Mérogis : réservation de **10 berceaux** à destination des enfants d'agents du ministère de la Justice au multi accueil géré par la ville de Fleury du 25 septembre 2014 à octobre 2020. Renouvellement de la Convention pour une durée de **3 ans renouvelable** une fois par expresse reconduction à compter du **1er octobre 2020.**

Convention Rigolo : convention relative à la réservation de **3 berceaux**, à Lille et dans sa région, à destination des enfants d'agents du ministère de la justice dans des structures gérées par Rigolo. Le 4 novembre 2021, renouvellement de la Convention pour un an avec le même nombre de places.

PROGRAMME

P162 – Interventions territoriales de l'État

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Jean-Benoît ALBERTINI, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
162 – Interventions territoriales de l'État			200 000	200 000	200 000	200 000

Le programme 162 – Interventions territoriales de l'État (PITE) sera composé, en 2023, de huit actions régionales ou interrégionales, de nature interministérielle, présentant un enjeu territorial majeur et la nécessité d'une rapidité d'action de l'État ou d'accélération d'un plan complexe. Inscrire ces actions au PITE contribue à optimiser leur mise en œuvre, en mettant à la disposition du préfet de région une enveloppe budgétaire unique et interministérielle.

La création de l'action 10 « fonds interministériel pour la transformation de la Guyane » traduit les engagements de l'État dans le cadre de l'application des Accords de Cayenne (21 avril 2017) et de la visite du Président de la République en Guyane (octobre 2017) d'une part, et de l'adoption du contrat de convergence et de transformation (CCT) pour la Guyane signé le 8 juillet 2019 d'autre part.

Ce dernier, qui se substitue au CPER 2015-2020, résulte de la mise en place d'un Plan de convergence et de transformation, document-cadre prévu par la loi de programmation relative à l'égalité réelle Outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, dite « loi EROM », promulguée le 28 février 2017. Cette loi résulte de constats partagés quant aux difficultés économiques et sociales que connaissent les territoires ultra-marins. Elle vise donc la mise en œuvre d'un droit à l'égalité réelle pour ces territoires. Il s'agit de « résorber les écarts de développement en matière économique, sociale, sanitaire, de protection et de valorisation environnementale » entre l'Hexagone et les Outre-mer et « de réduire les écarts de niveaux de vie et de revenus constatés au sein de chacun d'entre eux ».

Parmi les mesures phares déclinées par la loi EROM pour atteindre ces objectifs, les plans et contrats de convergence, fruit d'un travail de co-construction entre l'État et les cosignataires, sont fondamentaux puisque ce sont les instruments de mise en œuvre opérationnelle de cette loi. Pour la Guyane, les cinq cosignataires sont la collectivité territoriale de Guyane (CTG) et les quatre établissements publics de coopération intercommunale.

Ainsi, le premier Plan de convergence et de transformation de la Guyane concerne la décennie 2019-2028.

Le volet cohésion des territoires comprend les actions visant à renforcer la cohésion des territoires de la Guyane en poursuivant les dynamiques initiées dans le volet aménagement durable et soutien aux dynamiques territoires du CPER 2015-2020. Le contrat de convergence doit permettre d'articuler et de coordonner les différentes contractualisations, qu'elles concernent le niveau régional ou intercommunal. L'enjeu est d'améliorer l'action publique au plus près de la vie quotidienne des habitants, conformément aux objectifs de la Loi EROM.

Ainsi, les mesures de l'objectif stratégique 1 " Lutte contre les violences sexistes et sexuelles; promotion de l'égalité professionnelle et promotion de l'égalité dans la vie politique et sociale; diffusion de la culture de l'égalité " seront financées par un transfert en gestion de 200 k€ du programme 137 et une vingtaine de structures seront accompagnées, notamment dans la cadre d'un appel à projet annuel.

PROGRAMME

P166 – Justice judiciaire

Mission : Justice
Responsable du programme : Paul HUBER, Directeur des services judiciaires

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 À 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.

Au-delà de son utilité pour la prévention de la récidive 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.

Une fiche DACG focus pratique sur le TGD a été diffusée en juin 2020. Au 1er avril 2022, 3 632 TGD étaient déployés sur le territoire et 2 705 TGD étaient attribués.

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.

Le décret du 23 novembre 2021 tendant à renforcer l'effectivité des droits des personnes victimes d'infractions commises au sein du couple ou de la famille a insisté sur la **qualité de victime du mineur témoin de faits de violences conjugales** et renforcé ses droits en lui permettant notamment de se constituer partie civile dans la procédure pénale, le cas échéant en étant représenté par un administrateur ad hoc.

Le décret du 24 décembre 2021 relatif aux mesures de surveillance applicables lors de leurs libérations aux auteurs d'infractions commises au sein du couple a expressément prévu que l'autorité judiciaire **avise la victime d'infractions commises au sein du couple de la sortie de détention d'une personne poursuivie ou condamnée**. L'autorité judiciaire compétente doit, dans cette hypothèse, s'interroger sur la nécessité de décider de mesures de surveillance supplémentaire pour le suivi de cette dernière.

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 circulaire du 7 septembre 2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales, prévoit la désignation et la réunion plus régulière d'une instance de pilotage unique, préférentiellement les comités locaux d'aide aux victimes (CLAV), ou les comités départementaux de prévention de la délinquance (CDPD).

10- La circulaire interministérielle du 25 novembre 2021 présente le déploiement des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et/ou sexuelles au sein des établissements de santé. Une boîte à outils contenant un modèle de protocole, des fiches action et des trames a été élaborée dans le cadre d'un groupe de travail interministériel constitué sous l'impulsion du ministère de la Justice. Cette boîte à outils vise à favoriser le déploiement de ces dispositifs par l'ensemble des partenaires qui œuvrent à la protection des victimes et à améliorer les dispositifs déjà existants en les complétant, le cas échéant, afin notamment de faciliter le recueil de preuves sans plainte.

11- La circulaire du 28 février 2022 expose les dispositions du décret du 23 novembre 2021 tendant à renforcer l'effectivité des droits des personnes victimes d'infractions commises au sein du couple ou de la famille et du décret du 24 décembre 2021 relatif aux mesures de surveillance applicables lors de leur libération aux auteurs d'infractions commises au sein du couple. Sont notamment développées les mesures en faveur de la protection de l'enfant victime de violences conjugales ainsi que le maintien temporaire des mesures de surveillance et des interdictions de contact avec la victime et de paraître en certains lieux, antérieurement prononcées, en cas d'incarcération.

12- 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.

13- La dépêche du 1er 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.

14- 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. Au 2 mai 2022, 1067 BAR ont été prononcés par les juridictions et 653 BAR étaient actifs.

15- 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.

16- 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 intrafamiliale 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.

17- La dépêche du 24 septembre 2021 présente l'ensemble des préconisations faites ces dernières années par le ministère de la Justice dans un document unique, à vocation pratique.

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 2012-2020, a fluctué entre 93 et 137 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 Cassiopée, celles-ci sont en augmentation constante de 2017 à 2021 pour atteindre 43 704 condamnations en 2021.

Condamnations criminelles de violences conjugales (en infraction principale)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*	2020**
Crimes	130	117	93	125	117	131	128	137	110

Source : Casier judiciaire national
**données semi-définitives*
***données provisoires*
NB : données 2021 indisponibles

Détail des condamnations correctionnelles par groupe de violences

	2017	2018	2019	2020	2021
Violences ITT>8j	1826	1970	2434	2582	2871
Violences ITT<=8j	10944	11099	13222	14679	17625
Violences sans ITT	6993	7179	8837	11845	15413
Agression sexuelle	230	208	239	247	308
Atteinte à la vie privée				59	932
Harcèlement	535	603	879	1127	1620
Menace	1368	1739	2287	3246	4754
Non-respect d'une ordonnance de protection	57	71	90	113	182
Total	**21953**	**22869**	**27988**	**33897**	**43704**

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. Ces modifications législatives ont également permis de réprimer tant le harcèlement commis au sein du couple en tant que circonstance aggravante, que le harcèlement dit « de rue », en instituant une contravention de 4^{e} classe pour outrage sexiste à l'article 621-1 du code pénal.

Depuis la loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020, l'article 222-33-1 du code pénal a été modifié pour retenir une circonstance aggravante spécifique, s'agissant de l'infraction de harcèlement au sein du couple, lorsque ces faits ont conduit au suicide ou à une tentative de suicide de la victime.

Plusieurs circulaires et dépêches incitant à la répression de tout comportement susceptible de constituer des faits de harcèlement sexuel ou moral quel qu'en soit le contexte, ont par ailleurs été diffusées, telles que la circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ou la dépêche du 27 avril 2020 relative au traitement judiciaire des infractions commises au préjudice des professionnels de santé dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Les parquets et parquets généraux ont, dans ce cadre, été invités à mettre en œuvre une politique pénale ferme et volontariste en la matière, en tenant compte de la personnalité de l'auteur et de la gravité du préjudice causé à la victime.

La circulaire du 28 janvier 2020 de présentation des dispositions de droit civil et de droit pénal immédiatement applicables de la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019, visant à agir contre les violences au sein de la famille, rappelle également que dans le cadre de l'évaluation personnalisée de la victime de violences conjugales, le harcèlement constitue un critère de danger permettant d'évaluer la nécessité d'une mesure de protection.

Détail des infractions ayant donné lieu à des condamnations correctionnelles

Motif discriminatoire	Infractions	2017	2018	2019	2020	2021
Orientation sexuelle et identité de genre	Atteintes aux personnes	74	56	103	84	146
	Atteintes aux biens	26	21	13	20	17
	Injures et diffamations	46	66	110	116	176
	Provocations	1	6	6	8	8
	TOTAL	**147**	**149**	**232**	**228**	**347**
Sexe	Discrimination		1	2	4	
	Atteintes aux personnes		3	9	3	12
	Injures et diffamations	7	14	21	23	26
	Provocations		1	5		3
	TOTAL	**7**	**19**	**37**	**30**	**41**

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^{e} 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. Ce groupe de travail réunissant les ministères et acteurs de la vie civile concernés a été mis en place en septembre 2020 pour lutter efficacement contre ce phénomène. Il a rendu son rapport final le 28 juin 2021, et préconise 100 mesures destinées à lutter contre la prostitution des mineurs. Le ministère de la Justice a été étroitement associé à la mise en œuvre de ces mesures, et notamment à la rédaction et à la concrétisation d'un plan national de lutte contre ce phénomène. Le lancement de ce plan a eu lieu le 15 novembre 2021. Il prévoit notamment une modification législative afin d'aligner les peines en matière de traite des êtres humains et de proxénétisme commis sur des mineurs, la diffusion d'une circulaire interministérielle pour renforcer l'action des acteurs concernés, la désignation d'un magistrat du parquet référent sur la prostitution des mineurs dans chaque parquet, qui pourra être celui désigné référent sur la traite des êtres humains, le développement des cyber-investigations, l'adoption du paquet législatif e-Évidence.

Détail des condamnations correctionnelles (en infraction principale)

Condamnations	2017	2018	2019	2020	2021
Proxénétisme	82	95	93	69	102
Proxénétisme aggravé	493	591	580	519	738
Total	**575**	**686**	**673**	**588**	**840**

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.

Un séminaire réunissant les magistrats référents des parquets en matière de lutte contre la traite des êtres humains est organisé le 9 juin 2022 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.

Le second plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains est en voie d'achèvement. Élaboré en concertation avec les ministères et associations intervenant en matière de lutte contre la traite des êtres humains, il se décline en 45 mesures réparties en 6 axes. Le ministère de la Justice est concerné par 8 de ses mesures dont la participation au groupe de travail chargé de créer et mettre en place un mécanisme national d'identification et d'orientation (MNIO) des victimes de traite des êtres humains (mesure 16) et la rédaction du guide interministériel sur la traite des êtres humains qui a vocation à rappeler l'incrimination et présenter une typologie des victimes ainsi que les dispositifs de protection. Il doit favoriser la formation des différents professionnels. Le guide interprofessionnel sera très prochainement publié, et le groupe de travail MNIO touche à sa fin, puisqu'une circulaire interministérielle et un protocole-cadre relatifs à la mise en œuvre de ce mécanisme doivent être publiés avant le mois d'octobre 2022. L'élaboration du 3e plan devrait intervenir très prochainement.

La France a enfin souhaité acquérir le statut de « pays pionnier » au sein de l'Alliance 8.7, partenariat mondial contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines de l'esclavage. Le statut de pays pionnier implique de prendre et de concrétiser des engagements spécifiques dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines d'esclavage : il s'agit notamment d'adopter un plan national d'action multipartite et pluriannuel. Le ministère de la Justice s'est pleinement associé aux travaux d'élaboration de la Stratégie nationale d'accélération visant à soutenir la candidature nationale. La France a accédé au statut de pays pionnier le 18 novembre 2021.

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.

Lutte contre le travail forcé

En outre, en ce que le travail forcé et le travail illégal et dissimulé portent atteinte à des valeurs sociales identiques et sont étroitement liés dans leurs éléments constitutifs, le plan national de lutte contre le travail illégal s'inscrit également dans la stratégie française de lutte contre le travail forcé.

Renouvelé tous les deux ans et élaboré en concertation avec les ministères intervenant en matière de travail illégal, il a été présenté le 11 mars 2022 à l'occasion du premier comité interministériel anti-fraude consacré à la lutte contre le travail illégal. Le bilan dressé met en exergue le renforcement de l'efficacité des contrôles par l'accentuation de l'action l'ensemble des partenaires, des sanctions administratives et pénales et des actions de formation. Le cadre juridique a par ailleurs été renforcé, par l'adoption de textes pour garantir les droits des salariés détachés, tels que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le plan national de lutte contre le travail illégal pour les années 2022 à 2024 est en cours d'élaboration. Il fixera des priorités répressives mais également préventives afin de sensibiliser les employeurs et salariés à la détection des différentes formes de travail illégal.

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 105 en 2021 contre 65 en 2020. Ce nombre était de 91 en 2019. L'analyse de ces données confirme la 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.

PROGRAMME

P203 – Infrastructures et services de transports

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Sandrine CHINZI, Directrice générale des infrastructures, des transports et des mobilités par intérim

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 et aéroportuaires, sur la sécurité, la sûreté et la régulation des secteurs économiques concernés, à l'exception de la sécurité 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 des mobilités (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 2 - 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 5e 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 régulatrice bus et tramway.

AXE 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

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 1er 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 BRF. Le service de sureté 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 3 : Améliorer la santé des femmes

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 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

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 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 5 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Acteur engagé sur le territoire Île-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 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.

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 9e 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 a organisé 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 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive

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 3 : Améliorer la santé des femmes

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 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

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 :

- Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne, pour tous les métiers,
- Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération,
- 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 5 : 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 6 : Promouvoir les droits des femmes à l'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 plateform), 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

PROGRAMME

P231 – Vie étudiante

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Anne-Sophie BARTHEZ, Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
231 – Vie étudiante			8 000 000	8 000 000	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 mobilisation, 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.

Depuis 2021, 822 distributeurs gratuits ont été installés dont 214 dans les structures de restauration et 608 dans les résidences étudiantes.

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.

Le programme P231 – Vie étudiante participe aussi au soutien d'initiatives étudiantes en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Un nombre croissant d'associations s'engagent sur ces thématiques en proposant des ateliers, des conférences ou des projections de films visant à sensibiliser la communauté étudiante à ces enjeux sociaux.

Dès la rentrée 2022, une campagne de communication nationale sur le consentement sera lancée par le MESR pour une diffusion dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des œuvres. Les établissements auront la possibilité de s'en saisir afin de la décliner au niveau local.

Par ailleurs, dans le cadre de la reprise du Centre National d'Appui à la qualité de vie étudiante, le MESR va permettre aux étudiants et étudiantes victimes de violences sexistes et sexuelles de saisir le dispositif afin d'effectuer un signalement.

Les services de santé universitaires contribuent, par leurs missions sociales, de prévention et de soins à l'égalité entre les sexes. Leurs missions sont progressivement élargies et 26 d'entre eux sont érigés en centre de santé. Une réforme de la santé étudiante est en cours de concertation, elle a pour objet notamment de favoriser l'accès des étudiants au droit et à la santé.

PROGRAMME

P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Mission : Santé
Responsable du programme : Jérôme SALOMON, Directeur général de la santé

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	524 000	524 000	559 000	559 000	559 000	559 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme budgétaire n° 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins », piloté par le directeur général de la santé, est structuré autour de trois axes de politiques de santé conduites par l'État : la prévention, la sécurité sanitaire et la modernisation de l'offre de soins.

Il poursuit notamment les finalités générales suivantes :

- Promouvoir l'accès et l'éducation à la santé ;
- Diminuer par des actions de prévention, la mortalité prématurée et la morbidité évitable ;
- Améliorer la qualité de vie des personnes malades et lutter contre les incapacités ;
- Améliorer l'état des connaissances sur les risques sanitaires et sur les moyens d'y faire face ;
- Améliorer la maîtrise des risques sanitaires ;
- 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 ;
- Garantir le niveau et la qualité de l'offre de soins ;
- Moderniser le système de soins.

À l'échelon régional, les actions de prévention, de promotion de la santé et de veille et sécurité sanitaires qui relevaient de la compétence des agences régionales de santé (ARS), à statut d'établissement public de l'État et qui s'inscrivaient dans le programme 204, via le fonds d'intervention régional (FIR) prévu à l'article L. 1435-8 du code de la santé publique (CSP) sont depuis 2017 intégralement prises en charge par le budget de l'assurance maladie afin de simplifier les circuits de financement.

Les objectifs de santé du ministère 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. <u>L'accès de toutes les femmes à la contraception</u>

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 entendu 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 %.

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.

PROGRAMME

P157 – Handicap et dépendance

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
157 – Handicap et dépendance	50 000	50 000	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. Le dialogue avec les femmes en situation de handicap et les associations les représentants ont permis d'agir au plus près de leurs attentes : 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, etc.

Le déploiement des centres ressources vie affective, relationnelle et sexuelle et de soutien à la parentalité, mesure issue du programme d'action du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, se poursuit sur l'ensemble du territoire. Depuis mars 2022, chaque région de métropole est dotée d'un centre. Trois nouveaux centres ont été créés portant leur nombre total à 12. Ces dispositifs permettent à chaque femme et fille en situation de handicap de trouver des réponses relatives à la vie affective, relationnelle, sexuelle et de soutien à la parentalité. Une communauté de pratiques professionnelles se met actuellement en place afin de valoriser les échanges entre les porteurs des centres ressources et les ARS et de partager les bonnes pratiques. Le développement national d'un portail est actuellement à l'étude afin de porter à la connaissance du plus grand nombre les outils, formations, actions qui seront recensés par les centres ressources et leur offrir une meilleure visibilité.

[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 soutenir les bénéficiaires de l'AAH en couple dont les revenus sont les plus modestes, l'article 202 de la loi de finances pour 2022 a substitué à l'abattement proportionnel de 20 % sur les revenus du conjoint un abattement fixe annuel de 5 000 €, majoré de 1 400 € par enfant. Cette mesure a permis à 140 000 ménages d'enregistrer un gain mensuel moyen d'AAH de 120 €/mois sans faire de perdants pour un coût annuel de 200 M€/an. Le passage d'un abattement proportionnel à un abattement forfaitaire, plus redistributif pour les personnes en couple et notamment pour les femmes, a permis à plus de 60 % des couples dont le bénéficiaire de l'AAH est inactif de percevoir l'AAH à taux plein, contre environ 45 % avant la réforme.

L'article 10 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a acté la déconjugalisation de l'AAH en excluant les ressources du conjoint de la base-ressource utilisée pour le calcul de son montant et en supprimant la majoration du plafond de ressources applicable aux couples. La disposition prévoit également un maintien du calcul actuel de la prestation pour les bénéficiaires en couple qui seraient perdants à la déconjugalisation, afin de ne pas les pénaliser.

La déconjugalisation de l'AAH bénéficiera à 160 000 allocataires (dont 80 000 nouveaux entrants dans la prestation) pour un gain moyen de 300 € par mois. Elle sera mise en œuvre au plus tard le 1er octobre 2023, ce délai étant nécessaire afin que les caisses de sécurité sociale puissent mener à bien les travaux techniques, notamment en termes de systèmes d'information. Cette mesure représentera un surcroît de dépenses de 560 M€ en année pleine (soit un coût total de 760 M€ avec la réforme de l'abattement sur les revenus du conjoint), dont 160 M€ au titre de la compensation des ménages perdants qui pourront continuer à se voir appliquer l'ancien mode de calcul dans le cadre du mécanisme transitoire que le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre.

Par ailleurs, le programme 157 « Handicap et dépendance » soutient la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit un dispositif d'emploi accompagné qui a vocation à s'adresser tant aux salariés qu'aux employeurs en milieu ordinaire. Les modalités en ont été précisées par un décret du 27 décembre 2016 et la mise en œuvre a débuté au second semestre 2017.

En 2021, ont été menés des travaux visant à la transformation des dispositifs d'emploi accompagné en plateformes départementales ainsi que leur déploiement. Les effets de la crise sanitaire ayant pu conduire à une majoration des troubles chez les personnes en situation de handicap, il est en effet apparu nécessaire de renforcer l'accompagnement à la reprise du travail et le maintien d'une dynamique d'insertion dans l'emploi de ces personnes éloignées du marché du travail. C'est pour atteindre ces objectifs que les structures d'emploi accompagné ont donc évolué en plateformes départementales de services intégrés mutualisant les moyens et savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi, sur un même territoire, pour l'accompagnement des personnes handicapées vers et dans l'emploi ordinaire. Cette évolution, combinée à l'extension au service public de l'emploi de la possibilité de prescrire le dispositif emploi accompagné directement sans décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, vise à atteindre un double objectif :

- une organisation des structures en charge de l'emploi accompagné fonctionnant en mode « plateforme d'accompagnement » et permettant de proposer une offre de service « emploi accompagné » par département ;
- l'accompagnement de 10 000 personnes au titre du dispositif d'emploi accompagné à compter de 2022.

Au 31 décembre 2021, étaient dénombrées 5 291 personnes accompagnées, soit une croissance de 43 % entre 2020 et 2021, parmi lesquelles 64 % d'hommes et 36 % de femmes (données sensiblement identiques aux précédents recensements).

Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné :

- sont pour une grande partie des jeunes (58 % ont moins de 35 ans) et présentent principalement des handicaps de type mental : à 88 %, elles présentent des troubles psychiques, des déficiences intellectuelles, des troubles du spectre de l'autisme ou des troubles cognitifs ;
- ont un très faible niveau de formation et plus du quart n'ont jamais travaillé ;
- trouvent rapidement un premier emploi. 58 % des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné. La moitié d'entre elles ont trouvé un premier emploi en moins de 6 mois ;
- parviennent globalement à se maintenir en emploi : 55 % des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif sont toujours en emploi au 31/12/2020. Les contrats des personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné sont majoritairement des contrats classiques CDI ou CDD (52 % de CDI et 23 % de CDD) dont la moitié environ sont à temps partiel dans des types de postes variés avec toutefois une prépondérance (plus de 50 %) dans les activités de nettoyage des locaux, restauration, magasinage, espaces vert…

Il ressort également que le nombre de personnes accompagnées qui obtiennent un emploi évolue en fonction de leur ancienneté au sein du dispositif d'emploi accompagné. La proportion de personnes sans emploi diminue en moyenne de 7 points par an, tandis que celle des personnes qui signent un CDI augmente en moyenne de 5,5 points par an.

L'année 2023 se caractérise par la poursuite de la transformation des dispositifs d'emploi accompagné en plateformes départementales, avec 22,4 millions d'euros alloués au dispositif sur le programme 157. Une évaluation de l'impact sur le retour en emploi des bénéficiaires par genre pourrait être envisagée pour mesurer la contribution du dispositif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

PROGRAMME

P148 – Fonction publique

Mission : Transformation et fonction publiques
Responsable du programme : NATHALIE COLIN, Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
148 – Fonction publique	64 992 029	62 351 063	64 418 248	64 031 117	67 130 811	66 733 241

PRÉSENTATION 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 À 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 (INSP 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 ».

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. Le 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 − administration centrale et 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 concours d'éloquence, des ateliers de gestes de self-défense et de désamorçage des situations de VSS aux personnels et étudiants dans une démarche de prévention ou d'accompagnement des agents dans le cadre de la création d'une salle de lactation dans les locaux de l'organisation.

Le FEP en chiffres :

- 2019 : 42 lauréats pour 51 candidats (600 000 €)
- 2020 : 59 lauréats 71 candidats (1 M€)
- 2021 : 55 lauréats 65 candidats (1 M€)
- 2022 : 100 lauréats pour 164 candidats (1,2 M€)

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 accord[1] 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'écarts 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. La méthodologie a été définie par la sous-direction des statistiques de la DGAFP qui a mis à disposition une outil et une documentation associée. 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 responsabilité 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 2019[3], 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'accord du 30 novembre 2018 a également permis le déploiement des actions suivantes :

- 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 2018[4]. 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 (congés 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*).

Chaque année, le nombre d'organismes publics détenant le Label Égalité Professionnelle augmente. Ainsi à mi-2022, 49 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Égalité professionnelle, dont 11 ministères : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture (et 15 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 ministère de la Justice, le ministère de la Transition Écologique et les ministères de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, le CSA, France Télévision, le Conseil d'État, l'Agence Française de Développement, un établissement public sous la double tutelle des ministère chargé de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), et un établissement de l'enseignement supérieur (Sciences Po Paris), 8 grandes ou petites collectivités territoriales (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes et Nantes, Métropole du Grand Nancy, Corcoué-sur-Logne), le Conseil régional de Bretagne, le Conseil Départemental de Gironde, le Conseil départemental de Loire Atlantique, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le Conseil régional d'Île-de-France, le service funéraire de la Ville de Paris, 4 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélair, CH Daumezon.

En outre, 45 organismes publics ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 10 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, le ministère de la Justice, le ministère de la Transition Écologique, le ministère des Armées et les ministères de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, l'INRAE, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'État, l'École de Management de Strasbourg, l'agence Française de Développement, 5 grandes ou petites collectivités (Paris, Bordeaux, Nantes, Dijon, Corcoué-sur-Logne), le Conseil département de Gironde, Conseil départemental de Loire-Atlantique, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis), 5 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélair, CH Daumezon, 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 2020, 5 796 agents, dont 35 % 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 : 3 512 d'entre eux étaient affectés au sein de la fonction publique de l'État, 1 558 dans la fonction publique territoriale et 618 dans la fonction publique hospitalière. Au 31 décembre 2020, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique était de 42 % pour la fonction publique de l'État, 42 % pour la fonction publique territoriale et 55 % pour la fonction publique hospitalière.

La part des femmes occupant ces emplois a augmenté par rapport à 2019 dans les trois versants de la fonction publique : de 11 points pour la fonction publique de l'État, de 8 points dans la fonction publique territoriale et de 14 points pour la fonction publique hospitalière,

Au cours de l'année 2020, 1 072 agents ont été primo-nommés dans les trois versants de la fonction publique dont 43 % de femmes. Depuis 2013, la part des femmes primo-nommées augmente, passant ainsi de 33 % en 2013 à 43 % en 2020.

Dans la fonction publique de l'État, le taux global de primo-nominations féminines atteint pour la première fois l'objectif légal fixé à 40 % : il est de 42 % pour l'année 2020. Dans la fonction publique territoriale, le taux de primo-nominations féminines est de 42 %. Depuis 2014, ce taux a augmenté de 14 points (28 % en 2014). Le taux global de primo-nominations féminines a nettement augmenté entre 2019 et 2020 dans la fonction publique hospitalière, il s'élève à 55 % en 2020, soit 15 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 nommés en Conseil des ministres, 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.

Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 a précisé l'élargissement du champ du dispositif des nominations équilibrées. Ces nouvelles dispositions sont appliquées au dispositif des nominations équilibrées depuis le 1er janvier 2020.

Pour la fonction publique territoriale, il convient de préciser que les régions et départements restent soumis à l'ancien régime législatif et ce, tant que leur assemblée délibérante n'aura pas été renouvelée. En revanche, le renouvellement général des assemblées délibérantes est intervenu au cours de l'année 2020 pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale qui sont donc assujetties au nouveau dispositif législatif.

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 1er 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 1er 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 Ier du Statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983[5]). En outre, l'ensemble des procédures de recrutement, d'avancement ou de promotion interne concernées par ces règles sont énumérées. Enfin, pour favoriser une application 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 bénéficier 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 (DGAFP), la professionnalisation des modes de recrutement a permis une plus grande mixité dans le recrutement.

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. Lors des deux sessions précédentes, ce taux a connu une baisse importante avec 49,5 % pour la session 2021-2 et 53 % lors de la session 2022-1.

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 des sessions de printemps 2021 et d'automne 2021. On constate cependant une hausse du taux de féminisation lors de la session de printemps 2022 avec 58 %de femmes admises. 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 et de la session d'automne 2021 où les taux de réussite sont équivalents

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, s'établit à nouveau autour de 60 % à l'issue des quatre dernières sessions (2020-2,2021-1, 2021-2 et 2022-1) 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 55 % des élèves lors de l'année 2020-2021. Il est à noter que le taux de 70 % de femmes en 2019-2020 a chuté en 2020-2021, principalement en raison du faible taux de féminisation de la CPI de l'IRA de Lille (29 %) contre 62 % de féminisation en moyenne pour les CPI des quatre autres IRA (Lyon, Metz, Bastia et Nantes).

IRA : taux de féminisation 2007-2022

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 2022, celles-ci représentaient 48 % 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 55 % lors de la session précédente, d'automne 2021, proportions bien supérieures au minimum requis de 40 % prévu à l'article L325-17 du code général de la fonction publique.

La promotion 2022-2023 de l'INSP est composée à 42,7 % de femmes (38 admises sur 89) (concours externe : 45 % de femmes ; concours interne : 40,62 % de femmes ; 3e concours : 57,14 % de femmes). Le niveau de féminisation des admis est supérieur aux taux de féminisation respectivement constatés au stade des inscriptions et du premier jour des épreuves d'admissibilité.

Pour la première année de mise en œuvre du concours « Talents », 168 des 177 candidats étaient bi-inscrits au concours externe pour une féminisation constatée à 41,24 %. Parmi les 34 admissibles au deuxième concours externe, 12 candidats l'étaient au seul titre du concours « Talents » (féminisation : 26,47 %). Le désistement de la seule femme reçue a porté à 0 le taux de féminisation (initialement porté à16,66 %) des admis puisque le candidat appelé sur liste complémentaire était un homme.

En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'Institut 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 (au nombre de 6 dans la promotion 2021-2022 « Germaine Tillion »).

ENA : taux de féminisation 2006 – 2021

Session	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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	39
- 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	38,29
-3e 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	37,23
- Externe Talents																41,24
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	38,57
- 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	46,39
-3e 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	50
Externe Talents																26,47
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	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	45
-3e 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	57,14
Externe Talents																0
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	42,69*

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 3e 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 %
- en 2021 : inscrits : 41,15 % admissibles : 53 % et admis : 75 %

1https ://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 (CRG1)	PLF 2022	PLF 2023 (en CP)
CESU	28 535 851	34 259 783	39 000 000	40 117 678
Réservations de places de crèches	26 424 535	32 994 961	22 797 427	24 705 349
Aide au logement d'urgence	1 411 096	775 800	891 071	920 718
Total	**56 371 482**	**68 030 544**	**62 688 498**	65 743 745

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 bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents des collectivités d'Outre-mer à compter du 1er janvier 2017. En 2021, 73 954 dossiers ont été validés avec une aide moyenne de 461 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 et 550 en 2021. 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 Île-de-France, les femmes victimes de violences au sein du couple ou de violences intrafamiliales bénéficient d'une priorisation pour l'accès aux réservations de logement social interministérielles.

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

PROGRAMME

P212 – Soutien de la politique de la défense

Mission : Défense
Responsable du programme : Isabelle SAURAT, Secrétaire générale pour l'administration

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
212 – Soutien de la politique de la défense	54 689 503	54 689 503	59 003 592	59 003 592	60 777 688	60 777 688

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 (pilotage des politiques transverses du ministère, réalisation de prestations de soutien aux personnels et aux services du ministère et la mission générale de modernisation de l'administration 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

Un peu plus de 41 % des dépenses consacrées à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes représentent des crédits de masse salariale (T2).

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, 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 visant à renforcer son action en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tout d'abord, s'inscrivant dans la volonté du président de la République, le ministère a accordé une attention particulière aux femmes et aux hommes qui servent les armées et à leur famille à travers le plan famille. Lancé par la ministre des Armées le 31 octobre 2017, il participe de manière importante à la politique menée par le ministère en

matière d'égalité professionnelle en contribuant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Cet effort est mené au travers de mesures facilitant les gardes d'enfants[1], telles que l'accès à la plateforme d'intermédiation offert aux personnels militaires et aux civils de la défense depuis octobre 2021, des mesures favorisant le rapprochement familial des militaires[2] ou encore renforçant les prestations offertes aux conjoints par l'agence de reconversion de la défense[3]. Ces actions représentent la part la plus importante de l'effort du ministère pour cette politique publique (34 M€ en 2022, 35 M€ en 2023).

Concernant plus spécifiquement le personnel militaire, le ministère des Armées a lancé en mars 2019 un plan mixité dont l'objectif est d'apporter des 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 :

- 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.

Ces trois axes sont déclinés en 22 mesures dont les principales 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 celui de 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.

S'agissant du personnel civil, le ministère a d'abord élaboré un protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la Défense, signé le 16 décembre 2015. Les mesures de ce protocole ont été mises en œuvre de façon progressive.

Puis, 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'action, 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 égalité professionnelle 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.

Par ailleurs, tant en interne qu'en externe, le ministère des Armées contribue, par des actions de formation et/ou de sensibilisation à la promotion de cette politique.

Ainsi, au titre de la prévention et en lien avec la cellule Thémis, chargée de traiter les cas de harcèlement sexuel, de violences sexuelles, d'outrages sexistes et de discriminations de toute sorte (HDV-S) et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée, tout personnel militaire ou civil (en école, centre de formation ou en emploi) doit, au moins une fois dans sa carrière, recevoir une sensibilisation aux HDV-S adaptée à son grade et à son niveau de responsabilité.

À noter également l'effort permis par le plan famille pour renforcer le dispositif « Écoute Défense » dont le périmètre d'action est étendu à la prise en charge psychologique de victimes de harcèlement moral et de discrimination. Le budget de cette mesure a ainsi été progressivement renforcé, passant de 0,14 M€ en 2021 à une prévision de 0,4 M€ en 2023.

En outre, conformément aux objectifs respectifs du plan mixité et du **plan égalité professionnelle**, un plan de formation a été validé le 15 juin 2021 par l'ensemble des représentants des armées, directions et services. Son exécution sur quatre ans prévoit que chaque agent du ministère des Armées (civil et militaire) puisse recevoir, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou une formation à la diversité et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce plan repose sur l'offre de formation ministérielle proposée par les deux centres de formation du ministère, le centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) et le centre de formation de la défense (CFD), ainsi que par les formations ou modules de sensibilisation à l'égalité et la diversité dispensés par les armées, directions et services.

Parallèlement à cette formation dédiée à ses agents, le ministère des Armées veille à communiquer et à transmettre ses valeurs d'égalité professionnelle et de diversité à la jeunesse, notamment à travers des **modules de sensibilisation diffusés lors des journées de défense et citoyenneté (JDC) et des classes de défense et de sécurité globale (CDSG).**

En outre, le ministère a résolument choisi de faire de l'égalité une source d'innovation en répondant, depuis 2019, aux appels à projets annuels 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, kits de communication et de sensibilisation.

Par ailleurs, afin de mieux connaître la perception de ces sujets et de mesurer les effets de son action, le ministère mène tous les ans, sous le pilotage de la délégation à l'information et à la communication de la Défense (DICoD), des sondages vers des publics internes et externes sur les thèmes de la mixité et de l'égalité, ainsi que sur l'action de la cellule Thémis.

Son engagement lui a ainsi permis d'obtenir en 2020 le label « Égalité » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents. A présent, le ministère s'est lancé dans la préparation de la double labellisation « Égalité » et « Diversité », afin de formaliser ses acquis et de s'inscrire dans une démarche de progression constante.

L'écart constaté entre les données PLF 22 et la LFI 22 (environ -7 M€) s'explique principalement par une baisse d'environ 14 M€ au titre de la part retenue concernant l'effectif féminin au sein des Centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA[)] et une hausse d'environ 7 M€ résultant principalement d'une actualisation, au regard du constaté, des prévisions relatives à la mesure de facilitation des gardes d'enfants (+4 M€ par rapport aux prévisions) et de celles relatives au réseau des référents mixité (+1 M€ environ), ce réseau passant de 800 à environ 1 100 réfèrents).

[1] 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 été largement facilitée par une aide accordée aux assistantes maternelles accueillant des enfants de personnels du ministère. Également, pour pallier une absence prolongée pour raisons de service ou d'hospitalisation, l'aide accordée à la famille a été étendue et simplifiée.

[2] Une meilleure visibilité sur les durées d'affectation, des ordres de mutation qui doivent être reçus avec un préavis d'au moins cinq mois et des appuis apportés aux conjoints employés dans l'une ou l'autre des fonctions publiques afin de faciliter la mobilité qu'ils subissent, à l'image du protocole 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 d'un couple.

[3] Un accompagnement vers l'emploi au profit du conjoint est proposé à chaque mutation et la formation professionnelle des conjoints par Défense mobilité a été dotée de 2,5 M€ en LFI 2022.

PROGRAMME

P150 – Formations supérieures et recherche universitaire

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Anne-Sophie BARTHEZ, Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
150 – Formations supérieures et recherche universitaire	1 047 000	1 047 000	1 902 000	1 902 000	2 025 000	2 025 000

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.

Intitulé des actions			Exécution 2021	LFI 2022	PLF 2023
Personnels DGESIP-DGRI contribuant au volet égalité			173 000 €	200 000 €	200 000 €
Coordination du réseau des correspondants égalité des établissements de l'ESR			0 €	10 000 €	10 000 €
Prix Irène Joliot-Curie			80 000 €	40 000 €	
Soutien aux associations			34 000 €	15 000 €	
Plan national pluriannuel de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)	AAP	Etablissements	660 000 €	800 000 €	1 700 000 €
		Associations	0 €	350 000 €	
	Partenariat En avant Toutes			150 000 €	
	Campagne de communication		0 €	100 000 €	
	Formations		100 000 €	100 000 €	
Total			1 047 000 €	1 765 000 €	1 910 000 €

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 2020[1], le taux de réussite des filles au baccalauréat est de 92 % contre 82 % pour les garçons et la proportion de bachelières dans une génération s'élève à 92 %, celle des bacheliers à 82 %, soit un écart de 10 points en faveur des filles. 30 % des filles et 54 % des garçons ont présenté la spécialité maths au baccalauréat 2021[2]. Soit 31 points de moins pour les filles et 24 points de moins pour les garçons par rapport à 2019.

En 2021, les femmes représentent 45 % des candidats ayant émis un vœu d'intégrer la filière de formation IUT et 39 % 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 40 % et de 33 %. 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[3].

A la rentrée 2020, plus de la moitié (55 %) des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes[4].

En 2019-2020, elles sont majoritaires à avoir obtenu un diplôme de master (61 %). Elles représentent 70 % dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines, 66 % en médecine, odontologie, pharmacie et 62 % en droit et économie. Cependant, elles ne représentent que 29 % des formations d'ingénieurs. Parmi les disciplines scientifiques, la part des femmes s'élève à 63 % dans les sciences de la vie et à 31 % dans les sciences fondamentales.

En 2020, 28 % des diplômés d'un titre d'ingénieur sont des femmes contre 22 % en 2000. Entre 2009 et 2020, leur effectif a progressé de 50 % (+42 % pour les hommes).

Comme depuis les dix dernières années, la part des femmes parmi les doctorants est moins élevée que celles des hommes. En 2020-2021, la part des femmes en première inscription est de 45 % et de 42 % dans les soutenances.

Côté enseignants-chercheurs, en 2020, 29 % des professeurs d'universités sont des femmes contre 12 % en 1992. Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences en 2020 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[5].

Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en-dessous du seuil de 50 % (48 % en 2020 pour les MCF et 39 % pour les PR[6]), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps. Selon une note de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du 10 novembre 2021, les femmes universitaires ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissement, ainsi que dans la plupart des autres filières et corps enseignants du supérieur. L'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, conçu par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), montre que parmi les universitaires, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 406 € par mois[7].

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'habilitation à diriger des recherches (préalable à la qualification comme PR) et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)[8].

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 2020[9], 45 % des MCF, 34 % des PR de 2^{e} classe, 30 % des PR de 1ere classe, 23 % de PR classe exceptionnelle.

Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2020[10], pour les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 63 % en langues et littératures, 49 % en biologie et biochimie, 48 % en sciences humaines, 46 % en droit et science politique, 23 % en mathématiques, informatique et physique et 20 % en sciences de l'ingénieur.

Pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de 63 % déclinée comme suit : 88 % pour les adjoints administratifs, 85 % pour les secrétaires administratifs, 78 % de bibliothécaires à 53 % pour les ingénieurs d'études et 39 % 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, 2022 », 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 mai 2022 a eu lieu la 7e journée nationale des missions égalité de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, co-organisée par le MESR et l'Université d'Orléans. La journée a réuni plus d'une centaine de personnes autour de deux grands thèmes : la mise en œuvre du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR 2021-2025 et le déploiement des plans d'action égalité professionnelle au sein des établissements de l'ESR.

- **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 MESR 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 deux fois par an depuis février 2020 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 de leurs instances. En décembre 2021, 100 % des plans d'action avaient été remis au MESR par les établissements. Un bilan a ensuite été transmis au ministre en charge de la fonction publique.

Le MESR 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 Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) le 14 décembre 2020. Un premier bilan annuel de ce plan national est en cours de finalisation. Il sera soumis aux organisations syndicales de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à l'occasion d'un comité de suivi.

Mixité des métiers

Le ministère apporte un soutien financier à diverses associations dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers et d'accompagner les femmes dans le déroulement de leur carrière. Ces associations, notamment Femmes et Sciences ou encore Femmes Ingénieurs organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. De même, le MESR soutient l'AFDESRI dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'ESRI pour accéder à des postes à haute responsabilité. Il est à noter que la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure l'obligation pour tous les établissements d'enseignement supérieur et les classes préparatoires aux grandes écoles à produire des données détaillées sur les inégalités de genre au sein de l'établissement. Les décrets d'application sont en phase de préparation par le ministère.

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 organisé par le ministère avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies. La nouvelle catégorie « Prix spécial de l'Engagement » (40 000 euros) crée en 2021, est renouvelée cette année. Ce prix récompensera une femme dont les travaux dans le domaine de la recherche fondamentale ou appliquée ont contribué de manière remarquable au développement de nos connaissances sur la biodiversité. Le prix est décerné dans trois autres catégories « Femme scientifique de l'année » (40 000 euros), « Jeune Femme scientifique » (15 000 euros) et « Femme, recherche et entreprise » (15 000 euros).

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. En juin 2022, la Commission du Label Égalité a prononcé une décision favorable à l'attribution du Label Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour le MESR et le MENJS. Les ministères ont également été auditionnés pour l'obtention du Label Diversité. Le processus de labellisation est donc très bien engagé.

- **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 fonctionnent 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 a auditionné 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 ont permis de construire le Plan national pluriannuel d'action contre les VSS dans l'ESR, lancé à la rentrée 2021. Ce plan mobilisera une enveloppe de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025. Il comporte 21 mesures, structurées selon quatre axes principaux :

- la formation et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- le renforcement des dispositifs de signalement ;
- la communication sur l'existence des dispositifs de signalement ;
- la valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels.

Dans le cadre du 4e axe, une campagne de financement intitulée « Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels en faveurs de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été lancée en mars 2022. Le comité de sélection a retenu 35 projets sur les thématiques « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles » et « L'égalité professionnelle et la mixité des filières » pour un montant global de subvention de 342 780 euros.

En parallèle de cette campagne, l'appel à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été renouvelé en avril 2022. Adressé exclusivement aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et aux organismes de recherche, publics et privés, il vise à rendre visible et à améliorer le fonctionnement des dispositifs de signalement, des actes de violences sexistes et sexuelles. Le comité de sélection se réunira à l'été 2022.

Dans le cadre du Plan, deux référents VSS ont été nommés au sein de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGéSR). Leurs missions consistent à assurer la veille et le suivi de ces sujets, mais également à accompagner les établissements de l'ESR. Ces deux inspecteurs ont travaillé à l'élaboration d'un module de formation sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes). Les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche pourront suivre cette formation en juin 2022.

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

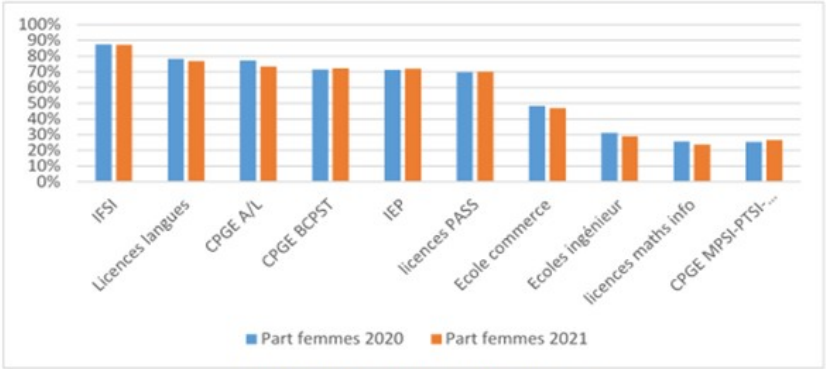
1. **Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est engagé en faveur de lutte contre les stéréotypes au service de la promotion des femmes dans les filières scientifiques**

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.

2. 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.

Zoom 3 : part des femmes dans les admissions de bacheliers généraux en procédure principale, en 2020 et 2021, dans quelques champs de formation.



Source : mission à partir des extractions Parcoursup

L'orientation post-bac reste fortement genrée, avec une évolution très faible entre 2020 et 2021. La part des filles dans les formations scientifiques les plus mathématisées reste stable, avec, pour les trois champs concernés de légères évolutions :

- Légère baisse pour les licences de mathématiques et informatique et les écoles d'ingénieur
- Légère hausse pour les CPGE où la part des mathématiques est la plus forte.

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.

Est ainsi mise à disposition de tous les candidats sur la plateforme, 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. Pour leur part, 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.

Il en ressort que la réorganisation de la voie générale n'a pas engendré de modifications profondes de la répartition femmes/hommes dans les grands champs de formation.

Au regard de l'importance des enjeux de mixité, la mission IGSER préconise, au-delà des actions de sensibilisation indispensables en amont, l'affichage d'objectifs de mixité, dans la même logique que celle préconisée pour le lycée par le rapport « Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXIe siècle », voire une évolution réglementaire permettant la prise en compte de ce critère par les commissions d'examen des vœux.

3. 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 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) la création d'un groupe de travail dédié aux problématiques liées à l'égalité filles-garçons dans les choix d'orientation au lycée. Ce groupe a associé l'ensemble des conférences de l'enseignement supérieur, très mobilisées sur cet enjeu. Le rapport « Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXIe siècle » a été remis au ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, le 9 juillet 2021.

Le rapport propose notamment la création d'un label de l'égalité filles-garçons, d'une journée de l'égalité avec un débat participatif avec les élèves dans l'établissement, la mise en place du mentorat en direction des filles et les faire rencontrer des « rôles modèles » accessibles, ainsi que des objectifs cibles nationaux de mixité dans des spécialités.

Le Ministre a retenu les propositions du rapport et les a annoncées en octobre 2021.

Ce plan national d'action comporte plusieurs leviers afin d'avoir de réelles avancées :

1. Pilotage volontariste du niveau national au niveau de l'établissement, en cohérence avec la politique interministérielle d'égalité femmes-hommes ;
2. Communication claire en direction des jeunes ;
3. Orientation proactive du lycée à l'enseignement supérieur, avec des mesures incitatives et concrètes ;
4. Pédagogie inclusive pour les filles et les garçons dans les programmes et dans la classe ;
5. Formation initiale et continue des enseignants et des cadres aux valeurs de l'égalité.

- **AXE 4 : Soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne**

Les ministres de la recherche des États membres de l'Union européenne ont adopté en novembre 2021 des Conclusions du Conseil sur la future gouvernance de l'Espace européen de la recherche (EER). La notion d'EER traduit la volonté de mettre en place un marché commun de la connaissance, où circulent librement scientifiques,

connaissances et technologies. Lancé à Lisbonne en 2000, il vise à mieux coordonner les politiques et programmes de recherche et d'innovation des États membres et à améliorer leur articulation avec les initiatives conçues et financées par l'Union afin d'éviter le morcellement des efforts de R&I. Le MESR va contribuer au groupe de l'action « Promouvoir l'égalité de genre et favoriser l'inclusion, en prenant acte de la déclaration de Ljubljana ». Ses opérateurs ont été sollicités pour participer à cette stratégie européenne.

[1] MESRI, 2022, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés*
[2] DEPP, 2022, *Résultats définitifs de la session 2021 du baccalauréa*t, Note d'information
[3] MESRI, 2022, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés*
[4] MESRI, 2022, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR*, *chiffres clés*
[5] Commission européenne, 2015, *She Figures*, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129
[6] MESRI, 2017, « *La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015* », Note de la DGRH, n° 2
[7] DGRH, 2021, note n° 10
[8] DGRH, 2021, note n° 10
[9] DGRH, 2021, note n° 10
[10] MESRI, 2022, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés*

PROGRAMME

P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Aude ACCARY-BONNERY, Secrétaire générale adjointe

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	577 732	525 472	467 000	467 000	530 000	530 000

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. Ces labels ont été tous les deux renouvelés en mai 2022.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur 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.

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 10e édition de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture a été publiée le 8 mars 2022. 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 2022 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 récipiendaires des aides à la création en 2020 mais ne recevaient que 28 % des montants alloués. Dans le domaine de l'architecture, si 59 % des étudiants au sein des écoles d'architecture sont des femmes, seules 38 % d'entre elles intègrent la profession d'architecte et seulement 21 % sont lauréates de prix d'architecture emblématiques.

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 musées...) 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 acteur 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 est prévue en 2022, grâce à une collaboration entre le ministère de la Culture et ENSAE Junior Études, qui aura pour mission de collecter les données et conduire des travaux statistiques, traiter et analyser les données obtenues. ENSAE Junior Étude élaborera et implémentera des méthodologies statistiques qui permettront de mettre en lumière les informations pertinentes contenues dans la base de données récoltées.

2. Les études dans le cinéma et l'audiovisuel

L'étude Cinégalités, soutenue par le CNC et le Ministère, est parue début 2022 pour dresser un état des lieux de l'égalité et de la diversité dans la production cinématographique française. Elle entend objectiver les écarts en termes de visibilité et identifier les stéréotypes dans les 100 films les plus soutenus et les 100 films les plus vus en 2019, en prenant en compte les données sur le genre, l'origine perçue, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. Ses premiers résultats montrent que les hommes cisgenres représentent la majorité des personnages (60 %) et des personnages principaux (62 %) du cinéma français. Cette majorité est encore plus criante sur les deux tranches d'âge : au-dessous de 15 ans (63 % des personnages et 83 % des personnages principaux) et entre 50 et 64 ans (74 % et 88 %). Un personnage principal féminin sur deux apparait dénudé au cours du film, contre 39 % des personnages principaux masculins. Derrière la caméra, les hommes sont également plus présents : les femmes réalisent 20 % des films de l'échantillon et en produisent 35 % ; les scénarios sont écrits à 88 % par au moins un homme, et à 42 % par au moins une femme. Les 7 films les plus financés de 2019 ont été intégralement écrits, réalisés et produits par des hommes. Cette répartition des équipes a des effets sur le produit culturel : lorsque les

femmes sont engagées dans la création d'un film, la part des personnages féminins augmente sensiblement. Chaque année, les rapports de l'Autorité de régu- lation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), anciennement Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), font l'état des lieux de la représentation des femmes et de la diversité sur les ondes, les écrans et dans la publicité.

La Société civile des auteurs multimedia (Scam) compte 49 000 auteurs et autrices d'œuvres journalistiques, audiovisuelles, photographiques et radiophoniques (public et privé) et veille à la parité des jurys, commissions, groupes de travail, ainsi qu'à l'équilibre dans les attributions de bourses d'aide à l'écriture. Son conseil d'administration compte 17 femmes sur 23 membres. La Scam s'engage à publier chaque année son étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui mesure la part des femmes dans la création et les médias, et documente les inégalités de façon très précise (tranches horaires des diffuseurs TV et radio, écart de rémunérations, etc.). Elle s'engage aussi à diffuser à grande échelle cette étude annuelle dans les festivals partenaires de la Scam, dans les écoles de journalisme, les écoles de cinéma et centres de formation (FEMIS, Louis Lumière, BTS, CinéFabrique, École Documentaire de Lussas).

En 2022, le ministère de la Culture et le Haut conseil à l'égalité travaillent à l'élaboration de dispositifs de mesure de la place des femmes dans la presse écrite, en collaboration avec l'association PFDM.

La mission RSO soutient le sociologue Gilles Bastin dans son projet de recherche sur la mesure des biais genrés dans les médias qui travaille notamment à l'automatisation de la mesure du taux de masculinité des mentions.

Il existe aussi désormais un Livre blanc élaboré par le collectif 50-50 regroupant les bonnes pratiques pour les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel en matière de lutte et de prévention contre les violences et harcèlement sexiste et sexuel, qui permet notamment une large diffusion des bonnes pratiques et des outils de l'organisme de protection sociale Audiens.

A l'occasion de l'édition 2022 du Festival International des Documentaires, l'INA s'est intéressé à la place des femmes dans le documentaire sur une profondeur de vingt ans. La part des réalisateurs / réalisatrices : 70 % d'hommes /30 % de femmes ; 75 % des documentaires diffusés sont réalisés par des hommes ; on observe une évolution notable sur les deux dernières années 2020-2021, puisque 33 % des documentaires diffusés sur les chaînes hertziennes sont réalisés par des femmes. Enfin, les principaux thèmes sur lesquels les femmes réalisatrices sont majoritaires sont l'éducation, la psychologie, la philosophie et la santé, qui sont des thèmes initialement extrêmement genrés.

Deux études ont finalement été réalisées par le CNC et présentées lors du festival Sœurs Jumelles en 2022. L'une est intitulée *« Les films d'initiative française réalisés par des femmes en 2021 »*, l'autre *« Les œuvres audiovisuelles aidées entre 2016 et 2020 réalisées et écrites par des femmes ».* Ces deux études permettent de montrer que la part des films réalisés ou coréalisés par des femmes demeure minoritaire en 2021 mais affiche son plus haut niveau à 31 % de l'ensemble des films d'initiative française. Seul le genre documentaire tend vers la parité (48 % de films réalisés ou coréalisés par des femmes), la part de films de fiction réalisés ou coréalisés par des femmes restant bien inférieure (28 %).

3. Les études dans les arts visuels

Avec la docteure en sciences de l'éducation Véra Léon, qui a présenté en 2020 sa thèse " *On ne naît pas photographe, on le devient. Contribution à une histoire sociale et genrée des formations artistiques et techniques en France (1945-1982)*", le Ministère prévoit en 2022-2023 un partenariat dans le cadre de son programme artistique et scientifique sur « Images et genre dans l'enseignement supérieur du XIX^{e} siècle à nos jours. Des politiques visuelles inégalitaires aux pratiques transformatrices de l'image ».

En 2021-2022, le ministère de la Culture est par- tenaire du séminaire « Les Arts à l'épreuve des violences de genre », organisé sous la responsabilité de Marie Buscatto (IDHE.S, Paris 1 Panthéon Sorbonne – CNRS) et de Mathilde Provansal (IRIS, EHESS-CNRS, CEET, IDHE.S). Le séminaire sera clôturé le 14 mars 2022 par une table ronde hébergée par le Ministère.

La mission RSO soutiendra également en 2022 le projet de recherche « [Re]production, penser la maternité dans l'art contemporain » lancé par les plasticiennes Émilie McDermott et Nour Awada au sein de l'association L'Ahah.

Les études dans le secteur des arts numériques

Les professions du numérique en général témoignent d'un manque de statistiques. La mission RSO a rencontré Femmes@Numérique et la Guilde des Vidéastes qu'elle souhaite accompagner dans leur réflexion sur la constitution d'études permanentes. Le rapport Numérique : le sexisme en liberté, publié en septembre 2021 par la Fondation des femmes en partenariat avec Sciences Po, actualise une étude du CSA de 2018 pour étudier à nouveau la représentation des femmes dans les vidéos les plus regardées en France sur la plateforme YouTube. Il en ressort une présence écrasante des premiers rôles masculins, et une dégradation de la représentation des femmes entre 2019 et 2020, avec des contenus stéréotypés en hausse (75 % en 2020 contre 62 % en 2019).

Les études dans les secteurs des patrimoines et de l'architecture

Début 2021, le colloque Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage a appelé à la mise en commun de recherches sur la place des femmes parmi ces professions, recherches jusqu'ici peu visibles en France.

L'étude Archigraphie, publiée tous les deux ans par l'Ordre des architectes, a montré en 2020 que la part des femmes dans la profession était passée de 16,6 % à 30,7 % en 20 ans – cette augmentation touchant surtout les moins de 35 ans. Il existe encore un fort écart de revenu entre les hommes et les femmes travaillant en libéral dans le domaine de l'architecture, même s'il a tendance à diminuer au cours du temps, à mesure que le revenu moyen de ces femmes croît plus vite que celui des hommes depuis 2010.

Dans le spectacle vivant

En 2021, 24 % des 542 équipes artistiques conventionnées par le Ministère (DGCA, DAC ou DRAC) sont dirigées exclusivement par une ou plusieurs femmes, ce qui représente 23 % des crédits alloués au titre du conventionnement. Ces chiffres, qui ne doivent pas faire oublier une part significative de duos ou de collectifs mixtes (15 % des équipes et 12 % des crédits), sont sensiblement différents selon les disciplines : 30 % des équipes chorégraphiques (pour 33 % des crédits alloués), 27 % des compagnies de théâtre et arts associés (pour 23 % des crédits), et 13 % des ensembles musicaux (pour 17 % des crédits). Ce suivi précis de l'attribution des aides selon le genre de la direction artistique permet d'objectiver la situation et de travailler à son amélioration avec les conseillères et les conseillers territoriaux et avec les commissions d'expertes et d'experts.

Avec 24 % d'équipes conventionnées dirigées par des femmes (contre 21 % en 2020), 2021 marque une sensible progression (3 points) qu'il sera nécessaire de poursuivre et d'amplifier. En 2021, la mission Responsabilité sociale des organisations a accompagné les écoles de cirque dans la conduite d'une enquête de perception des discriminations et des violences sexuelles et sexistes. En 2022, cette enquête sera étendue à l'ensemble du secteur du cirque.

Dans les médias

En 2020, la mission sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire de 2020 confié à la députée Céline Calvez a constaté la baisse significative du nombre de femmes expertes dans les médias entre mars et juin 2020, au début de la crise sanitaire, 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 reprises par le Gouvernement et constituent son plan d'action pour renforcer la place des femmes dans les médias. Trois d'entre elles sont d'ores et déjà mises en œuvre (inscription dans toutes les conventions d'objectifs et de moyens des objectifs chiffrés de progression de la présence des femmes sur les antennes et de la part des programmes concourant à lutter contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes ; ajout du respect de la parité entre les femmes et les hommes dans les conventions cadres passées entre l'État et les entreprises de presse ; soutenir l'initiative du site Les Expertes.fr). Les autres sont en cours de déploiement. Le collectif La Part des femmes a analysé un millier de portraits parus entre 2017 et 2020 dans deux rubriques qui comptent dans la photo de presse. Les portraits de la « der de Libé » ont été confiés pour 85 % à des hommes et une seule femme fait partie des dix photographes qui ont réalisé plus de la moitié des portraits. Pour la rubrique « L'invité » de Télérama, 93 % des portraits sont faits par des hommes ; c'est pire en 2019 et 2020 où deux portraits seulement ont été réalisés par des femmes, à l'étranger. Le 14 décembre 2021, à titre d'exemple, 97 % des photos publiées par Le Monde, Libération et Le Figaro était faites par des hommes et 74 % des personnalités représentées étaient des hommes.

En 2022, le ministère de la Culture et le Haut Conseil à l'égalité travaillent à l'élaboration de dis- positifs de mesure de la place des femmes dans la presse écrite, en collaboration avec l'association PFDM.

En 2022, la mission RSO soutient le sociologue Gilles Bastin dans son projet de recherche sur la mesure des biais genrés dans les médias qui travaille notamment à l'automatisation de la mesure du taux de masculinité des mentions.

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.

Le Ministère s'attache à la résorption progressive des disparités salariales qui existent en son sein. En 2020, le service des ressources humaines a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point en 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) afin d'identifier les causes des inégalités. L'écart moyen de rémunération entre agentes et agents de la Culture a ainsi pu être calculé à 290 € en 2021 (soit 8 % du salaire moyen masculin). Les principaux facteurs pesant dans cet écart entre les salaires sont l'effet « démographique » (à un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes) et la ségrégation des corps (les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés).

L'objectivation de ces écarts de rémunération et le constat de telles inégalités entre les agentes et les agents titulaires et contractuels ont permis au Ministère d'obtenir une enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022 en vue de commencer à résorber ces disparités. Dans un premier temps, 263 000 € ont été consacrés à l'attribution, en 2020 et 2021, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. Cette mesure a concerné l'ensemble des personnels payés par le Ministère et a touché 85 % de femmes.

À compter de 2022, sur présentation par le SRH des états comparatifs des rémunérations attribuées aux femmes et aux hommes, les membres de l'encadrement pourront puiser dans cette même enveloppe pour réduire, par voie indemnitaire, les inégalités constatées. Toutefois, les principaux leviers de résorptions des inégalités salariales résident dans des changements de plus long terme, permettant de corriger les effets liés à la carrière : attention aux processus et habitudes de recrutement, encouragement des femmes à passer les concours internes, formation des femmes nommées et promues…

En outre, depuis 2018, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ont demandé et obtenu du ministère de l'Action et des Comptes publics qu'une enveloppe spécifique leur soit allouée au moment des négociations annuelles obligatoires (NAO), au-delà du cadrage d'évolution de leur masse salariale, en vue de compenser les inégalités constatées dans les rémunérations versées aux femmes et aux hommes. Ce surcadrage, évalué chaque année, a permis de résorber très significativement les inégalités dans les établissements concernés (notamment à l'Opéra national de Paris, à la Réunion des musées nationaux – Grand Palais, et à Universcience).

Bilan des actions en 2021 et objectifs 2022

- 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.

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. Le renouvellement des labels a cependant été confirmé en mai 2022.

- 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 CTC du 14 décembre 2021 a annoncé la signature courant 2022 du plan d'action. Ce dernier général intègre 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 collectivités territoriales volontaires et les DRAC et DAC concernées, qui préciseront les engagements spécifiques au territoire. Le plan d'action permettra aux initiatives locales en faveur de l'égalité, par exemple dans les bibliothèques et les médiathèques, les musées ou les archives, d'être développées et relayées. Plusieurs collectivités ont déjà exprimé leur volonté de s'engager en ce sens : le département de la Seine-Saint-Denis, la région Bretagne, la ville de Montpellier, etc.

- De nombreux chantiers, ouverts ou en cours d'ouverture, sont poursuivis en 2022 : rapprochement avec les associations de bibliothèques, de la création numérique ; labellisation éthique des chantiers d'archéologie ; rapprochement avec les fondations et associations œuvrent pour l'accès des femmes aux métiers scientifiques et du numérique, etc.

Le ministère de la Culture doit continuer de communiquer autour de l'action 1 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et de l'action 7 « Fonctions de soutien du ministère » du programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture ». Une série de vidéos témoignages de femmes des secteurs culturels nommée « Un jour, l'égalité ! », destinées aux agents et agentes du ministère, a été élaboré avec l'Ina dans le cadre d'un partenariat. Ce projet a été financé à hauteur de 40 000 € par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP.

- Intégrer les enjeux d'égalité dans la politique et la programmation du réseau des musées de France, sur l'ensemble du territoire (collections permanentes, acquisitions, expositions temporaires, outils de médiation et de communication…).

PROGRAMME

P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile

Mission : Contrôle et exploitation aériens
Responsable du programme : Marie-Claire DISSLER, Secrétaire générale de la direction générale de l'aviation civile

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile					449 000	449 000

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 et du plan pluriannuel adopté en comité technique de réseau en 2021 autour de 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.

L'année 2022 a vu la mise en place des actions suivantes :

- Expérimentation de la semaine de 4 jours pour les nouveaux parents. Cette action, qui a rencontré un très faible succès, ne sera pas reconduite à son terme et prendra fin en 2022 ;
- Installation du réseau des référents DGAC ;
- Actions de communication ;
- Mise en œuvre des règles respecte des promus/prouvables pour les avancements de corps ;
- Poursuite du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (LVSS).

Pour 2023 sont prévues les actions suivantes :

- Action sociale : soutien à la parentalité et aux aidants (guide du proche aidant, associations de soutien) ;
- Plan de communication ;
- Formation à la lutte contre les discriminations ;
- Index des rémunérations : production des indicateurs, analyse et plan d'action ;
- Mentorat ;
- Professionnalisation des procédures de recrutement concourant à la prévention des discriminations.

Dépenses réalisées 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 depuis 2020.

Pour l'année 2022, sont programmées 16 sessions de la formation « Être interlocuteur de premier niveau : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » ont permis de former les 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. 150 personnes seront formées.

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 ont été programmées pour 6 sessions.

L'engagement financier au titre des actions LVSS est de de 11 280 € pour 2022.

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 proposée. Elle représente un coût de 3 960 € par session.

Ces efforts seront poursuivis en 2023 à travers des campagnes de sensibilisation et de e-learning, les formations IPN…

La DGAC poursuit sa dynamique visant à accentuer l'offre de garde d'enfants et de berceaux afin de mieux l'adapter pour les agents en horaires atypiques et les familles. Le marché en cours prévoit une offre de garde d'enfants « d'urgence ». Ce dispositif vise à trouver une solution temporaire de garde lorsqu'un ou des parents se retrouvent en grande difficulté de solutions immédiates.

Par ailleurs, la DGAC a souhaité procéder à l'augmentation du nombre de berceaux. En effet, face à une demande croissante des agents, l'offre de réservation de berceaux a été augmentée de 7 places (3 à partir de septembre 2021 et 4 à partir de janvier 2022), conformément aux disposions prévues par le marché de réservation de berceaux de la DGAC. Le coût global de l'augmentation est de 54 k€ sur le HT2 pour 2021. Aussi, au 31 décembre 2021, la DGAC a mis en place près de 80 possibilités de réservations de berceaux.

La DGAC participe également, depuis de nombreuses années, à favoriser le départ de jeunes enfants en colonies de vacances. Cela s'est traduit en 2021 par un versement de subvention de 144 845,80 € à l'Association pour la Réalisation des Actions et des Missions Sociales (ARAMIS), en charge de cette activité compte tenu de la convention qui la lie à la DGAC. Aussi, l'association ARAMIS a pu permettre le départ de 195 enfants en colonie de vacances en 2021, pour un montant total de 198 846 € (tenant compte de la participation des familles aux séjours).

S'agissant des dispositifs d'aide aux devoirs et d'aide aux aidants, leur faisabilité financière, juridique et technique sont en cours d'analyse, pour idéalement un déploiement en 2023-2024. En termes de prévisions budgétaires, cela se traduira par une augmentation des crédits de prestations sociales, en anticipation de l'élargissement des critères pour l'aide aux devoirs dès 2023, et possiblement par une augmentation du HT2 en 2024 pour la mise en place d'un dispositif d'aide aux aidants.

Services et opérateurs participant à la mise en œuvre du programme

Présentation de l'ENAC

Créée en 1949, l'ENAC (École Nationale de l'Aviation Civile) est un EPSCP-GE (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel - Grand Établissement) 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

La démarche égalité femmes/hommes a été initiée en 2013 avec la création de la charte égalité et la définition d'un premier plan égalité en 2014.

La note définissant la politique égalité de l'ENAC a été signée en décembre 2020.

Le plan d'action égalité professionnelle actuel (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.

Une référente égalité et une chargée de mission égalité portent la politique égalité de l'ENAC, sa mise en place et son suivi. Elles font partie du pôle DDRS dépendant du cabinet du directeur général.

Elles animent le groupe de suivi du plan d'action constitué des organisations syndicales et un réseau de correspondant.es égalité dans les services.

Elles encadrent également le déploiement et la mise en œuvre des actions proposées par les étudiant.es et les associations de l'ENAC.

L'ENAC adhère au groupe égalité de la CGE (Conférence des Grandes Écoles) et à la CPED (Conférence Permanente des chargé.es de mission Égalité et Diversité). Elle est membre du RESO (Réseau Égalité, une Stratégie en Occitanie) mis en place par la Préfecture.
L'ENAC participe également au projet ACORDA (Ambition Commune vers une ORientation co-construite à Dimension Académique), lauréat de l'appel à projets du Programme d'investissement d'avenir PIA 3 « Territoires d'innovation pédagogique - Dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures » porté par l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées. L'école participe aux axes 2.4 « mon parcours dans le sup » et 2.5 « Genre et orientation ». Ce projet a pour objectif de favoriser l'orientation de toutes et tous vers les études supérieures.

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, un centre de loisirs existe sur le campus de Toulouse pour les personnels et élèves ENAC, ainsi que des places en crèche réservées.

Par ailleurs, et conformément à la circulaire de mars 2018, le travail de la cellule de veille contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles s'est poursuivi.

Une plate-forme de signalement en ligne (pour les personnels, étudiant.es, personnes extérieures) a été déployée en mars 2022 afin de libérer la parole et favoriser les signalements sur tous les campus, 24h/24 et en version multilingue.

Une campagne de communication spécifique bilingue a été déployée sur tous les campus.

L'ENAC a établi un plan de formation sur l'égalité et les violences sexuelles et sexistes. En 2022, 8 demi-journées ont été organisées pour les personnels (égalité et stéréotypes, violences sexistes et sexuelles, mécanismes discriminatoires dans les carrières, enseignement des sciences sans stéréotypes).

Des campagnes d'affichage et des expositions sont organisées chaque année 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 évènements en présentiel avec les plus jeunes comme ce fut le cas les années précédentes.

Actions majeures réalisées durant l'année 2021-2022 :

- **Développement d'un film sur les stéréotypes dans les métiers de l'aviation** avec 3 étudiantes MCTA dans le cadre du projet ACORDA (Université Fédérale de Toulouse) et avec la Communauté des Communes Val de Gers : https ://www.youtube.com/watch ?v=bAF5-XzBDvc
  La vidéo a été récompensée par Buzzons contre le sexisme et est référencée sur les plateformes pédagogiques Matilda Éducation et EFHCA (Égalité femmes-hommes & citoyenneté en actions) ;
- **Participation à la journée du 8 mars féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial** organisée par la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers) et Airemploi avec ADP (Aéroports de Paris), Air France, Airbus, Thalès, Ariane, Dassault et les armées : animation d'un atelier sur le contrôle aérien avec une ICNA (Ingénieure du contrôle de la navigation aérienne) et une TSEEAC (technicienne supérieure des études et de l'exploitation de l'aviation civile) et accueil de 100 collégiennes/lycéennes d'Île-de-France ;
- **Participation à Airexpo** le 14 mai sur le stand ENAC (12 diplômées et étudiantes role models) afin de renseigner et encourager les filles à intégrer l'ENAC ;
- **Une charte de responsabilité étudiante contre les violences et les discriminations** (créée par le BNEM-Bureau National des Étudiants en école de Management et adoptée par les écoles d'ingénieurs) est signée par chaque étudiant.e s'inscrivant à l'ENAC ;
- **Formation à l'égalité des enseignant.es et des étudiant.es** : lutte contre les stéréotypes, prévention des violences sexuelles et sexistes ;
- **Formations des président.es de la campagne BDE** (bureau des élèves) à la prévention des risques dans la vie étudiante avec Cpas1option (ENAC signataire de la charte) ;
- **Journée de prévention des risques liés à la sexualité pour les étudiant.es sur la thématique LGBTQ+** le 10 mars 2022 (intervention du pôle régional du Défenseur des Droits et d'une sexologue) ;

- **Mentorat pour les étudiantes Ingénieures et Masters** 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 ;
- **Distribution de kits de produits périodiques réutilisables auprès des étudiantes** pour lutter contre la précarité menstruelle (25/11/2021) et installation de distributeurs de produits périodiques d'urgence.

Actions majeures prévues pour l'année 2022-2023 :

- Dans le cadre de la semaine « rentrée climat », deux jours de formation aux enjeux sociétaux seront dispensés à tou.tes les étudiant.es en formation initiale (égalité, stéréotypes, violences sexistes et sexuelles, handicap, prévention des risques liés à la vie affective et sexuelle). Cette semaine de formation sera dispensée en deux sessions en français et une session en anglais pour les Masters ;

  En complément, une pièce de théâtre sur les violences sexistes et sexuelles sera proposée et suivie d'un débat.
- Formation des membres des jurys de recrutement et sélection aux concours, des rédacteurs/trices de concours (notamment sur les biais de sélection) ;
- Formation des doctorant.es aux risques de violences sexistes et sexuelles (lors de la journée ENAC des doctorant.es) et des inspecteurs/trices d'études ;
- Formation des managers à l'égalité et aux violences sexistes et sexuelles ;
- Publication du Gender Équality Plan (programme Horizon Europe) sur le site internet ENAC ;
- Journée IAWA Connect (International Aviation Women's Association) avec Airbus le 1er septembre à Toulouse ;
- Journée du 24 novembre 2022 Elles Bougent pour le spatial et l'aéronautique ;
- Journée du 8 mars 2023 féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial organisée avec Airbus à Toulouse ;
- Animation du stand ENAC par les diplômées et étudiantes lors du Salon du Bourget en juin 2023.

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 aériennes) 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 Écologique.

Les diplômées de l'ENAC ont notamment participé aux journées de l'orientation en novembre 2021 (interventions dans des collèges et lycées pour promouvoir les métiers de l'ENAC auprès des jeunes filles).

PROGRAMME

P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Claire GIRY, Directrice générale de la recherche et de l'innovation

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	207 355	207 355	230 000	230 000	230 000	230 000

Les organismes de recherche financés sur le programme 172 contribuent également à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité et de soutien à la recherche scientifique sur le genre, notamment au CNRS. Le CNRS a consacré en 2021, 180 000 euros à la mise en œuvre de son plan d'action, dont 27 000 euros sur les ressources propres de la Mission pour la place des femmes au CNRS. Les autres ressources proviennent du MESR, du « Fond égalité professionnelle » du Ministère de la transformation et de la fonction publiques, des instituts, des délégations régionales et des laboratoires.

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 et de la recherche, 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) et 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 2022 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 2020, les femmes ne représentent que 31 % des étudiants en sciences fondamentales contre 61 % en sciences de la vie.

En 2020-2021, les femmes représentent 45 % des nouveaux inscrits en doctorat (46 % en 2010) et 42 % 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 54 % des chercheurs dans les sciences humaines et 22 % dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. 67 % des postes de direction sont confiés à des hommes, et seulement 25 % des PDG sont des femmes.

Des écarts s'observent également selon les domaines en recherche et développement. En effet, en 2019, les femmes représentent 24 % des effectifs de R&D dans les industries manufacturières et 20 % dans les services. Elles occupent 61 % des emplois de chercheurs dans l'industrie pharmaceutique et 15 % dans l'Industrie automobile.

Parmi les 5132 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 2021, quatre organismes publics de recherche ont accordé 1909 distinctions, dont 38 % 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, 2022 », 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 mai 2022 a eu lieu la 7^{e} journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche, co-organisée par le MESR et l'Université d'Orléans. La journée a réuni plus d'une centaine de personnes autour de deux grands thèmes : la mise en œuvre du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR 2021-2025 et le déploiement des plans d'action égalité professionnelle au sein des établissements de l'ESR.

- **AXE 2 : Favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'ESR**

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 MESR 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 deux fois par an depuis février 2020 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 de leurs instances. En décembre 2021, 100 % des plans d'action avaient été remis au MESR par les établissements. Un bilan a ensuite été transmis au ministre en charge de la fonction publique.

Le MESR 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 et comprend au total 30 mesures. Il a été approuvé en CTMESR le 14 décembre 2020. Un premier bilan annuel de ce plan national est en cours de finalisation. Il sera soumis aux organisations syndicales de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à l'occasion d'un comité de suivi.

Mixité des métiers

Le ministère apporte un soutien financier à diverses associations dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers et d'accompagner les femmes dans le déroulement de leur carrière. Ces associations, notamment Femmes et Sciences ou encore Femmes Ingénieurs, organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. De même, le MESR soutient l'AFDESRI (Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation) dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'ESR pour accéder à des postes à haute responsabilité. Il est à noter que la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure l'obligation pour tous les établissements d'enseignement supérieur et les classes préparatoires aux grandes écoles à produire des données détaillées sur les inégalités de genre au sein de l'établissement. Les décrets d'application sont en phase de préparation par le ministère.

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 organisé par le ministère avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies. La nouvelle catégorie « Prix spécial de l'Engagement » (40 000 euros) créée en 2021, est renouvelée cette année. Ce prix récompensera une femme dont les travaux dans le domaine de la recherche fondamentale ou appliquée ont contribué de manière remarquable au développement de nos connaissances sur la biodiversité. Le prix est décerné dans trois autres catégories « Femme scientifique de l'année » (40 000 euros), « Jeune Femme scientifique » (15 000 euros) et « Femme, recherche et entreprise » (15 000 euros).

Engagement du MESR, du MENJ et du MSJOP 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. En juin 2022, la Commission du Label Égalité a prononcé une décision favorable à l'attribution du Label Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour le MESR, le MENJ et le MSJOP. Les ministères ont également été auditionnés pour l'obtention du label Diversité. Le processus de labellisation est donc en bonne voie.

- **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 formation spécialisé 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 a été lancée dès 2021 avec pour objectif 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. 50 établissements ont été retenus pour un montant total de 700 000 euros (le P172 ayant contribué à hauteur de 50 000 euros).

L'appel à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été renouvelé en avril 2022. Adressé exclusivement aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et aux organismes de recherche, publics et privés, il vise à rendre visible et à améliorer le fonctionnement des dispositifs de signalement, des actes de violences sexistes et sexuelles. Le comité de sélection s'est réuni en juillet 2022.

Dans le cadre du Plan, deux référents VSS ont été nommés au sein de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Leurs missions consistent à assurer la veille et le suivi de ces sujets, mais également à accompagner les établissements de l'ESR. Ces deux inspecteurs ont travaillé à l'élaboration d'un module de formation sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes). Les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche peuvent suivre cette formation lancée en juin 2022.

- **AXE 4 : Soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne**

Les ministres de la recherche des États membres de l'Union européenne ont adopté en novembre dernier des Conclusions du Conseil sur la future gouvernance de l'Espace européen de la recherche (EER). La notion d'EER traduit la volonté de mettre en place un marché commun de la connaissance, où circulent librement scientifiques, connaissances et technologies. Lancé à Lisbonne en 2000, il vise à mieux coordonner les politiques et programmes de recherche et d'innovation des États membres et à améliorer leur articulation avec les initiatives conçues et financées par l'UE afin d'éviter le morcellement des efforts de R&I. Le MESR va contribuer au groupe de l'action « Promouvoir l'égalité de genre et favoriser l'inclusion, en prenant acte de la déclaration de Ljubljana ». Ses opérateurs ont été sollicités pour participer à cette stratégie européenne.

PROGRAMME

P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Benoît BONAIMÉ, Directeur général de l'enseignement et de la recherche

Les actions associées à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes sont financées sur les dotations de fonctionnement et en personnels des écoles et ne font pas l'objet de crédits individualisés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles », piloté par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) au sein du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, 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.

L'enseignement supérieur long agronomique, vétérinaire et de paysage est constitué d'un réseau de 16 établissements composé de 10 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État. Ils assurent la formation de plus de 18 000 étudiants pour l'année universitaire 2021-2022, dont environ 16 000 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 la souveraineté alimentaire ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public.

La part de femmes dans les cursus ingénieur, vétérinaire et paysagiste est élevée et progresse légèrement chaque année (64 % en 2021-2022). En observant avec les formations comparables au niveau national, les femmes sont 29 % dans l'ensemble des formations d'ingénieur à la rentrée 2020 et 63 % dans les formations universitaires en sciences de la vie, de la santé, de la terre et de l'univers (Source : MESRI-SIES, « RERS 2021 »).

Les résultats de l'indicateur sur l'insertion professionnelle par genre des diplômés sont présentés au sein de l'axe 4 du DPT « Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

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.

Les établissements de l'enseignement supérieur mettent en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce plan a été adopté par les conseils d'administration et transmis au ministère chargé de l'agriculture et à la DGAFP au 1er trimestre 2021. Le plan est articulé autour des mesures prévues à l'article 80 de la loi du 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avec différentes actions réparties entre 5 axes :

- Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Axe 5 : Gouvernance du plan d'action

Le plan prévoit des actions pour chaque axe avec des indicateurs et un calendrier triennal 2021-2023.

A titre d'illustration, l'Institut Agro Rennes-Angers a procédé à la nomination des référents Égalité (communauté étudiants et agents) qui ont la charge de l'animation du plan d'action (axe 5) et a entrepris plusieurs mesures en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- L'élaboration des enquêtes afin de mesurer la question de violences sexuelles et sexistes (indicateurs).
- La formation des cadres de l'établissement afin de les sensibiliser.
- La sensibilisation de la communauté par l'organisation des spectacles avec une compagnie théâtrale.
- L'instauration d'une cellule chargée de recueillir et de traiter les signalements de violences sexuelles et sexistes en lien avec la direction de l'école.
- La promotion de la juste place des femmes marquantes dans le domaine des sciences en procédant, en partenariat avec une association étudiante, à la féminisation des dénominations des bâtiments et salles.
- La participation à différents appels à projets (ingénieuses, journée « Égalité et diversité » et appels à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »).

Par ailleurs, l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg (ENGGES) a par exemple mis en place des formations à la non-discrimination lors des recrutements destinés à l'encadrement, aux référents « Égalité » et aux membres des jurys ainsi que des formations des étudiants aux stéréotypes genrés, dans le cadre de l'axe 2 (« Créer les conditions d'égal accès aux emplois »). L'école a aussi diffusé une note afin de sensibiliser à l'utilisation des formules discriminantes dans les documents administratifs.

Enfin, 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 et une journée de formation « Violences sexuelles : connaître les infractions, les prévenir et savoir agir » a été réalisée en partenariat avec l'association « Colosse aux pieds d'argile ». Cette formation destinée aux directeurs des études et de la vie étudiante des écoles du ministère a été rendue obligatoire dans le cadre du plan « égalité diversité » du ministère.

PROGRAMME

P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Noël CORBIN, Délégué général à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle

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'usager 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 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.

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 2022, 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, 48 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Mais ce pourcentage retombe à 30 % s'agissant des écoles EPCC et associatives.

En juillet 2022**,** 18 établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture sont nouvellement labellisés, et ont d'ores et déjà obtenu le Label « Diversité » délivré par l'AFNOR, et 15 d'entre eux ont également obtenu le Label Égalité professionnelle. Trois établissements publics déjà labellisés ont vus leurs labels renouvelés. 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-Étienne, 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 a obtenu le label Diversité ; l'Institut national du patrimoine (INP) a obtenu les deux labels. Ce chantier de labellisation, accompagné par un cabinet de conseil, a fait l'objet de 63 121,59 € de dépenses sur l'année 2021.

Le ministère de la Culture (administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale) a quant à lui obtenu le renouvellement de ses deux labels « Égalité » et « Diversité » lors de l'audit d'octobre 2021 et du passage devant les deux commissions de l'AFNOR en avril et mai 2022.

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 2022, 46 écoles se sont dotées d'une charte, dont 86 % 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.

Le marché de la cellule externe de recueil et de traitement des signalements est en cours de renouvellement à l'été 2022. Aux termes du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, les faits de harcèlement moral devront pouvoir faire l'objet de signalements ; le nouveau dispositif des signalements recueillis par la cellule externe, en plus des canaux internes de signalement, inclura donc le harcèlement moral. Afin de prendre expressément en compte les dispositions de la loi du 24 août 2021, confortant le respect des principes de la République, il a également été ajouté la prise en compte des menaces et de tout autre acte d'intimidation, au sens de l'article 433-3 et 433-3-1 du code pénal.

L'objet de ce présent marché est la collecte, l'écoute, l'orientation, le traitement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et de tout autre acte d'intimidation ainsi que l'accompagnement des victimes ou témoins de violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail. La prestation de recueil et de traitement des signalements est complétée d'une prestation de conseil pratique et juridique de l'administration dans le cadre du traitement des situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes de menaces et de tout autre acte d'intimidation.

Dans le cadre des violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail mais subies hors de la sphère professionnelle, la cellule sera amenée à fournir un conseil juridique aux victimes et, le cas échéant, à leur proposer un accompagnement psychologique de premier niveau proposé par le dispositif de soutien psychologique mis en place par le ministère de la culture. Il convient également d'orienter les victimes vers les services d'aides et de protection mis en place par les institutions publiques et les associations spécialisées dans la lutte contre les violences, mais également vers les travailleurs sociaux du ministère de la Culture qui pourront les accompagner et mobiliser leurs réseaux.

Ce nouveau marché stipule bien la prise en compte des étudiantes et étudiants des établissements publics nationaux.

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.

A 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, elles le seront de nouveau lors de l'enquête qui se déroulera fin 2022.

Une note de cadrage relative à l'allocation 2022 des crédits du programme 361 destinés à l'accompagnement de la vie étudiante, l'aide à la mobilité internationale dans les établissements de l'enseignement supérieur culture ainsi qu'à l'aide à la structuration des établissements, a été publiée en juin 2022 par la DG2TDC. Elle a pour objet de préciser les modalités de l'allocation des crédits du programme 361, « transmission des savoirs et démocratisation de la culture », dédiés au soutien à la vie étudiante, à la mobilité internationale et à la structuration des écoles de l'enseignement supérieur culture. Elle comprend un volet Sensibilisation des étudiantes et étudiants à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels au sein de l'enseignement supérieur culture. Le ministère de la Culture préconise que chaque étudiant de l'ESC bénéficie d'une session de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les VHSS au moins une fois durant sa formation, de préférence au moment de son admission ou au cours de sa première année de formation. Les dépenses éligibles sont celles engagées ou prévues au titre de l'année civile 2022

pour des actions de sensibilisation en faveur des étudiantes et étudiants des ESC, nationales ou territoriales. Un montant forfaitaire en fonction des effectifs étudiants des établissements sera délégué à chaque école de la Culture selon les barèmes suivants : 600 € pour un effectif inférieur à 500 étudiants, 1200 € pour un effectif compris entre 501 et 1000 étudiants, 1800 € pour un effectif supérieur à 1001 étudiants. Un bilan de l'utilisation des fonds du ministère sera demandé à chaque établissement en décembre 2022, précisant le nom et les coordonnées du référent prévention des discriminations (RPD), le nombre d'étudiants bénéficiaires de l'action de sensibilisation, le nombre de sessions, le nom de la structure intervenante, ainsi que le résultat de la mesure d'évaluation de l'intervention le cas échéant.

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 11e édition de l'enquête d'insertion professionnelle en 2019 (DESC11) qui a concerné les diplômés de 2015 fait apparaître les résultats suivants :

Taux d'insertion professionnelle des diplômé-e-s 2017 de l'enseignement supérieur Culture en 2021, par filière

Unités en %

	Actif·ve en emploi	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	87	9	4	675
Hommes (%)	90	7	3	480
Effectif total	**89**	**8**	**3**	**1 155**
Arts plastiques				
Femmes (%)	71	17	13	430
Hommes (%)	77	14	9	254
Effectif total	**73**	**16**	**11**	**684**
Cinéma				
Femmes (%)	86	11	3	36
Hommes (%)	85	15	0	26
Effectif total	**85**	**13**	**2**	**62**
Patrimoine				
Femmes (%)	81	15	4	98
Hommes (%)	79	21	0	14
Effectif total	**80**	**16**	**4**	**112**
Spectacle vivant				
Femmes (%)	91	6	4	180
Hommes (%)	89	5	7	132
Effectif total	**90**	**5**	**5**	**312**
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	82	11	6	1 419
Hommes (%)	86	9	5	906
Effectif total	**84**	**10**	**6**	**2 325**

Champ : diplômé·e·s de l'enseignement supérieur Culture en 2017, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.
Lecture : en janvier 2021, 87 % des femmes et 90 % des hommes ayant été diplômés en 2017 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, Depp-doc, 2022

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnelle satisfaisant aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 90 % et 87 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquemment bas (7 % pour les hommes et 9 % pour les femmes).

En matière d'insertion par filière, il convient de noter une insertion différenciée entre les femmes et les hommes dans le milieu des arts plastiques (71 % pour les femmes, 77 % pour les hommes), alors qu'elle était paritaire en 2020 (79 %). Dans la filière du patrimoine, elle est presque paritaire (81 % pour les femmes, et 79 % pour les hommes) ; idem dans celle du spectacle vivant (91 % pour les femmes, 89 % pour les hommes). Dans le domaine de l'architecture, les hommes s'insèrent légèrement mieux professionnellement (90 % contre 87 % pour les femmes).

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2020-2021, le taux de féminisation est le suivant :

Tableau 69 – Part des femmes parmi les étudiant·e·s des écoles de l'enseignement supérieur Culture, 2009-2021

(Unités et %)

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Nombre d'étudiant·e·s 2020-2021	Nombre d'écoles 2020-2021
Arts plastiques	64	64	63	64	65	64	64	65	66	66	67	68	11 207	44
Architecture	55	56	57	56	57	57	57	58	59	58	58	59	19 536	21
Spectacle vivant	53	53	56	55	49	52	50	48	47	48	49	49	3 951	32
Patrimoine	80	80	80	81	82	80	80	80	81	79	78	81	1 866	2
Cinéma, audiovisuel	51	54	54	56	61	58	55	56	51	51	50	56	307	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	**59**	**59**	**59**	**60**	**60**	**60**	**60**	**60**	**61**	**60**	**61**	**62**	**36 867**	**101[2]**
Ensemble de l'enseignement supérieur[1]	56	56	56	55	55	55	55	55	55	55	56	56	2 785 000	

Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.
1. Source : Repères et références statistiques, Rapport annuel, (en « » accès).
2. Trois écoles pluridisciplinaires apparaissent à la fois dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques. On comptabilise donc 98 écoles lorsqu'on le prend en compte.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, Deps-doc, 2022

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 (AFDESRI), 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.

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 Éditeurs 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 2021 et 2022

- Depuis novembre 2017, à l'initiative du ministère, l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur Culture est fortement mobilisé 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.
- 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.
- Au 1er janvier 2022, 46 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 ; et 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36 %. La finalisation des chartes dans la moitié restante de l'enseignement supérieur Culture, ainsi que le suivi des chartes déjà en place, sont des chantiers suivis en continu par le Ministère et le Cneserac.
- Contribuer au développement de l'enseignement sensible au genre et à la prévention de stéréotypes, notamment dans l'édition jeunesse et les manuels scolaires.

PROGRAMME

P131 – Création

Mission : Culture
Responsable du programme : Christopher MILES, Directeur général de la création artistique

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 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. La lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans le secteur culturel constitue l'une des priorités de la feuille de route « égalité 2020-2022 » du ministère de la Culture. Depuis 2022, le ministère de la Culture conditionne ainsi le versement des aides du P131 à la mise en place d'un plan de lutte contre les VHSS par les bénéficiaires de subvention, sur le champ du spectacle vivant et des arts visuels. Cinq engagements sont attendus de la part des structures demandeuses de subvention, visant à prévenir et traiter les cas de VHSS (par des actions de formation des dirigeants et référents des structures, de sensibilisation des équipes, de mise en place de procédure de signalement et de traitement des signalements de faits de VHSS).

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.

- **Part des femmes à la tête des structures culturelles soutenues financièrement par le programme 131**

Pour les 15 **opérateurs** relevant du P131 pour le spectacle vivant et les arts visuels, le nombre de femmes aux postes de direction s'élève à 3 au 1er janvier 2022 (Centre national de la danse, Centre national des arts plastiques, Sèvres-Cité de la céramique) soit **20 %** des postes de direction.

La part des femmes à la tête des **structures labellisées** s'élève à **36 %** au 1er janvier 2022 (sur 367 labels). La parité a progressé au total de 5 points par rapport à 2018, grâce notamment à l'instauration de présélections paritaires dans les nominations. De fortes disparités sont toutefois constatées selon les disciplines, les directions étant fortement féminisées sur le champ des arts visuels (59 % en FRAC, 57 % en centres d'art) et dans les centres de développement chorégraphique nationaux (62 % en CDCN) mais peu féminisées dans les centres chorégraphiques nationaux (16 % en CCN) et sur le champ musical (17 % dans les opéras ou 20 % dans les SMAC). C'est particulièrement vrai pour les postes de chefs d'orchestres, avec 1 femme cheffe d'orchestre pour 14 orchestres en 2021. Dans le champ du théâtre, la part des femmes à la tête des Centres dramatiques nationaux progresse fortement (de 22 % à 42 % entre 2018 et 2022) ainsi que pour les Pôles nationaux de cirque (de 32 à 42 %).

- **Présence des femmes dans les programmations artistiques**

Dans le réseau des lieux labellisés du spectacle vivant (hors musique), les femmes réalisent en moyenne 42 % des représentations programmées, qu'elles interviennent en matière d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction. Parmi les différentes fonctions, ce sont les autrices qui sont le moins bien représentées (31 %) et les chorégraphes qui le sont le plus (46 %). Les femmes restent minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et surtout dans la composition. L'ensemble des chiffres témoigne cependant d'une progression par rapport aux années précédentes (5 points de plus pour la part de représentations de spectacles mis en scène par des femmes notamment).

Dans les arts plastiques, les acquisitions d'œuvres d'artistes femmes par le Fonds national d'art contemporain ont progressé en 2021, représentant 53 % des acquisitions (contre 47 % en 2019). Les œuvres de femmes acquises par les fonds régionaux d'art contemporain (FRAC) s'établissent à 50 % en 2020 (46 % pour les artistes masculins et 4 % pour les collectifs d'artistes). La part des artistes femmes exposées dans les FRAC reste stable, elles représentent presque un tiers des œuvres exposées en 2020 (31 % de femmes, 66 % d'hommes et 3 % de collectifs mixtes). Dans

les centres d'art, les artistes femmes seules représentent 35 % des artistes exposés, auxquelles s'ajoutent 15 % de collectifs d'artistes mixtes (les artistes hommes seuls représentant 50 % des artistes exposés).

- **Soutien aux équipes artistiques indépendantes dirigées par des femmes**

Un effort important de rééquilibrage des subventions a été réalisé en 2021 par le ministère de la Culture en faveur des femmes à la tête de compagnies artistiques, sur le champ du spectacle vivant. La proportion de compagnies dirigées par des femmes et subventionnées par le ministère est ainsi en nette progression, passant de 36 % en 2020 à 40 % en 2021 en nombre d'aides accordées, et de 28 % à 31 % en montants, avec toutefois des disparités entre disciplines (47 % des aides en danse contre 22 % pour la musique, et une forte progression de 8 points en théâtre avec 48 % des aides accordées en 2021). Cet effort de rééquilibrage se poursuit dans l'attribution des aides en 2022.

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.

À cet indicateur sont 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 a été également décliné à l'intention des festivals et des aides à la création.

En raison de la crise sanitaire, ces indicateurs n'ont pas pu faire l'objet de collecte de données ni de suivi ces deux dernières années.

En octobre 2021, le SYNDEAC a réalisé un comptage précis sur la place de spectacles réalisés et écrits par des femmes dans les programmes des scènes publiques : on en retient notamment que seuls 35 % des spectacles programmés dans ce réseau sont réalisés par des femmes et que, compte tenu du nombre de représentations et des jauges des salles, les créatrices ne présentent leurs spectacles qu'à 31 % du public potentiel. En conséquence, le SYNDEAC demande à ses adhérents de faire progresser ces chiffres de 20 % par an (pour les lieux et festivals atteignant un chiffre inférieur ou égal à 25 %) ou de 10 % par an (pour les lieux et festivals dont le score actuel se situe entre 25 et 40 %). Le SYNDEAC entend réaliser chaque année un pareil comptage et le rendre public. Il considère que le non-respect de cette progression et la non-atteinte de la parité constituent des critères d'évaluation du renouvellement des directions.

Feuille de route relative à l'égalité femmes/hommes 2022

Après une première feuille de route qui a donné lieu à une circulaire, à destination des DRAC, pour la parité dans le secteur de la création signée en 2017, le ministère a souhaité amplifier son action avec l'adoption d'une deuxième feuille de route 2018-2022, 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 :

- 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 (CNPAV) 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.

Part des femmes dirigeant des institutions labellisées du programme 131 au 1er janvier 2022

Unités et %

	Au 1er janvier 2022				Au 1er janvier 2021				Au 1er janvier 2020	Au 1er janvier 2019	Au 1er janvier 2018
	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	16
Centres d'art	53	8	36	57	52	6	37	57	59	62	64
Centres de développement chorégraphique nationaux (CDCN)	13	0	38	62	13	0	23	77	67	67	67
Centres dramatiques nationaux (CDN)	38	8	50	42	38	5	58	37	29	27	22
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	8	13	75	13	8	13	75	13	13	13	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	13	8	61	31	13	8	54	38	36	36	29
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	22	5	36	59	23	4	31	65	65	65	65
Opéras (directeur général)	6	0	83	17	5	0	80	20	20	40	40
Orchestres (direction administrative)	14	0	57	43	14	0	50	50	54	65	32
Pôles nationaux cirque (PNC)	13	8	50	42	13	8	54	38	31	33	33
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	92	0	80	20	89	3	80	17	15	13	12
Scènes nationales	76	0	66	34	76	0	67	33	34	30	30
Total	**367**	**4**	**60**	**36**	**363**	**5**	**56**	**38**	**34**	**34**	**31**

1. Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.
2. Part de directrices hors équipes mixtes.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2022

Aides à la création artistique accordées par le ministère de la Culture, 2021

Aides à la création artistique accordées par le ministère de la Culture, 2021
Unités, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées			Montant des aides accordées (en milliers d'euros)		
	Nombre de membres	Part des femmes	Total	Part des femmes / Total H+F*	Rappel % 2020	Total	Part des femmes / Total H+F*	Rappel % 2020
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	103	40%	75	40%	30%	808	27%	27%
Aide à l'écriture dramatique	22	50%	49	54%	48%	787	60%	48%
Aides déconcentrées pour la danse	188	55%	311	47%	48%	10 859	41%	48%
Aide au projet			139	51%	55%	1 463	50%	54%
Aide à la structuration - 2 ans			94	49%	45%	2 591	47%	42%
Conventionnement - 3 ans			78	34%	36%	6 906	37%	45%
Aides déconcentrées pour la musique	223	48%	378	22%	21%	17 347	18%	17%
Aide au projet			123	33%	34%	1 413	33%	36%
Aide à la structuration - 2 ans			126	19%	13%	3 178	17%	12%
Conventionnement - 3 ans			127	14%	14%	12 756	16%	17%
Aides déconcentrées pour le théâtre	243	52%	730	48%	40%	27 807	38%	28%
Aide au projet			376	54%	52%	4 698	52%	53%
Préfiguration Conventionnement - 2 ans			38	85%		979	86%	
Conventionnement - 3 ans			316	34%	30%	21 955	30%	24%
Total Aides déconcentrées pour le spectacle vivant	711**	51%	1 417	40%	38%	55 839	31%	28%

* 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 19% des aides allouées selon les disciplines et les types d'aides.

**Ce total inclut les experts des commissions pluridisciplinaires en Outre-Mer qui examinent les aides pour les 3 disciplines.

Source : Direction générale de la création artistique, 2022

Part des femmes dans les commissions d'acquisition du Centre national des arts plastiques, 2018-2022

Unités et %

	Au 1er janvier 2022			Au 1er janvier 2021	Au 1er janvier 2020	Au 1er janvier 2019	Au 1er janvier 2018
	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Commissions d'acquisition							
Collège « Arts plastiques »	4	4	50	50	50	50	63
Collège « Photographie et images »	4	4	50	50	50	50	50
Collège « Arts décoratifs, design, métiers d'art »	4	4	50	50	50	50	50
Commissions de soutien à la création							
Soutien à une recherche/production artistique	3	4	43	50	50	50	50
Soutien à la photographie documentaire contemporaine	5	3	63	50	50	50	50
Soutien à la recherche en restauration et conservation d'œuvres d'art contemporain (dispositif supprimé en 2021)				50	50	50	75
Soutien à la recherche en théorie et critique d'art	5	3	63	50	50	50	50
Soutien à l'édition imprimée/numérique	5	3	63	50	50	50	50
Soutien aux galeries d'art contemporain (depuis octobre 2021 les dispositifs sont gérés par une seule commission)	3	2	60				
Soutien à la première exposition/publication				60	60	60	63
Soutien pour une participation à une foire à l'étranger				50	50	50	50
Soutien pour l'avance remboursable dans la production d'une œuvre originale				50	50	50	50
Soutien aux maisons de production	4	3	57	50	50	50	63
Total	37	30	55	51	51	51	55

Source : Centre national des arts plastiques/Ministère de la Culture, Secrétariat général, Depp-doc, 2022

Part des femmes dans la programmation des opéras, saison 2021-2022

Unités et %

	Opéras*	Part mis en scène par des femmes (%)
Nombre de représentations	1 263	20
Nombre de spectacles	330	25
Nombre de spectacles jeune public	82	33
Répartition des femmes par fonction (%)		
Direction musicale	12	n.d.
Mise en scène	25	n.d.
Chorégraphie	40	n.d.
Livret	6	n.d.
Compositeur·rice	3	n.d.

n.d. : données non disponibles.
* Saisie partielle pour un opéra.

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, Deps-doc, 2022

Répartition des spectacles programmés selon le sexe de la personne les ayant écrits, traduits, mis en scène, scénographiés et chorégraphiés, saison 2021-2022

	Théâtres nationaux*	Centres dramatiques nationaux et régionaux*	Scènes nationales*	Scènes conventionnées*	Scènes conventionnées d'intérêt national*	Pôles nationaux des arts du cirque*	Centres nationaux de la marionnette	Centres de développement chorégraphiques	Ensemble
Nombre de représentations	1 388	3 862	6 516	1 192	5 146	480	252	194	19 030
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes (%)	45	51	38	38	41	30	59	60	42
Nombre de spectacles	114	970	3 185	735	3 221	270	137	130	8 762
Part des spectacles mis en scène par des femmes (%)	48	49	39	37	41	36	55	63	42
Nombre de spectacles jeune public	7	107	1 129	330	1 478	129	69	39	3 288
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes (%)	57	57	40	42	44	27	64	67	43
Répartition des femmes par fonction (%)									
Part de femmes ayant écrit le spectacle	34	32	30	31	32	33	33	44	31
Part de femmes ayant réalisé l'adaptation	57	42	41	35	41	33	47	-	41
Part de femmes ayant réalisé la traduction	43	39	40	42	45	50	63	50	42
Part de femmes ayant réalisé la mise en scène	46	47	40	37	41	39	61	31	42
Part de femmes ayant réalisé la scénographie	60	41	40	41	43	43	60	62	42
Part de femmes ayant réalisé la chorégraphie	41	51	44	44	46	68	42	49	46

* Saisie partielle pour deux théâtres nationaux, six centres dramatiques nationaux, trois scènes nationales, une scène conventionnée, six scènes conventionnées d'intérêt national et trois pôles nationaux du cirque.

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, Deps-doc, 2022

Part des femmes aux postes de direction des établissements publics, notamment d'enseignement, 2018-2022

Tableau 4 – Part des femmes aux postes de direction des établissements publics, 2018-2022

	Au 1er janvier 2022				Au 1er janvier 2021	Au 1er janvier 2020	Au 1er janvier 2019	Au 1er janvier 2018
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Établissements avec un·e président·e exécutif·ve (hors enseignement)								
Président·e	9	12	21	43	32	33	37	35
Directeur·rice général·e ou administrateur·rice général·e	7	14	21	33	50	71	71	50
Établissements sans président·e exécutif·ve (hors enseignement)								
Directeur·rice général·e ou administrateur·rice général·e	6	13	19	32	39	41	29	37
Enseignement								
Directeur·rice	17	18	35	49	53	46	34	33

Note : les établissements publics sont classés en trois groupes. 21(*) établissements avec un·e président·e exécutif·ve (Bibliothèque nationale de France (bnf), Centre des monuments nationaux (cmn), Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (cnac-gp), Centre national du cinéma et de l'image animée (cnc), Centre national du livre (cnl), Cité de l'architecture et du patrimoine (citeb), Institut national de l'audiovisuel (ina), Institut national de recherches archéologiques préventives (inrap), Universcience, musée du Quai Branly, établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, MuCEM, musée d'Orsay, musée du Louvre, Château, musée et domaine national de Versailles, musée des arts asiatiques-Guimet, musée Picasso-Paris, château de Fontainebleau, Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture (opmc), Réunion des musées nationaux et du Grand Palais (rmn-gp), conservation et restauration de Notre-Dame de Paris, Centre national de la musique (cnm), Mobilier national ; 19 établissements sans président·e exécutif·ve (Académie de France à Rome (cnsad), Bibliothèque publique d'information (bpi), Centre national de la danse (cnd), Centre national des arts plastiques (cnap), Comédie-Française, Domaine national Chambord, Sèvres-Cité de la céramique, Institut national d'histoire de l'art (inha), musée Rodin, musée national Jean-Jacques Henner et musée national Gustave Moreau, Opéra Comique, Opéra national de Paris, palais de la Porte Dorée, Philharmonie de Paris, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg et Villa Saint-Clair) ; et 16 relevant de l'enseignement (20 écoles d'architecture, 6 écoles d'art en région, ensa, ensad, ensci, ensm, ensp, ensv, ensa, ensaama, Ecole du Louvre et ves).
Note (*) : ce nombre tient compte du Mobilier national, anciennement service à compétence nationale, qui a été érigé en établissement public le 1er janvier 2022. Il est doté d'un·e président·e exécutif·ve. En revanche aucune nomination n'est encore effective dans cet établissement au 1er janvier 2022.

Source : Ministère de la Culture, Secrétariat général, 2022

PROGRAMME

P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Mission : Travail et emploi
Responsable du programme : Pierre RAMAIN, Directeur général du travail

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La nomenclature par destination du Programme 111 ne pas permet 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 2022 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 81 % au 5 juillet 2022. Si la note moyenne a augmenté de 2 points par rapport à 2020 pour s'établir à 86 sur 100, moins de 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.

Parmi les cinq indicateurs constitutifs de l'Index, deux peinent à s'améliorer :

- l'indicateur relatif au retour de congé de maternité : près de 11 % 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. Ce chiffre est en régression de 2 points par rapport à 2020
- 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. 40 % des entreprises de 1000 salariés ou plus comptent moins de deux femmes parmi ces dix plus hautes rémunérations.

En 2022, plusieurs dispositifs et outils d'accompagnement des entreprises à l'application des obligations liées à l'Index, qui avaient été mis en œuvre depuis 2019, 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 ;
- 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 2022, 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 1,7 M€ en AE et CP. En 2021, on décomptait plus de 1700 entreprises, soit plus de 2150 stagiaires qui ont été formées. Au 18 juillet 2022, on compte 6021 personnes inscrites au MOOC.

	Exécution 2020		Exécution 2021		Prévision 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P 111								
Dispositif d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de l'index Egalité Femmes/Hommes	0	1,02	0	0,36	0	0	0	0

Par ailleurs, dans le cadre des crédits déconcentrés du P 111, les pôles travail des DREETS financent des actions visant à promouvoir l'égalité F/H. Ces actions sont réalisées par des acteurs locaux identifiés dans les domaines de la qualité de vie au travail et de l'aide au développement de la négociation collective.

	Exécution 2020		Exécution 2021		Prévision 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P 111								
Actions mises en œuvres par les pôles T des Dreets	0,23	0,23	0,26	0,22	0,18	0,17	0	0

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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.

Par ailleurs, afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et son décret d'application n° 2022-680 du 26 avril 2022, ont instauré une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1 er mars. Pour la première année d'application, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour mettre en œuvre cette obligation.

Les entreprises devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026. Cet objectif sera de 40 % à partir du 1er mars 2029 : les entreprises disposeront alors d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.

Afin d'accompagner les entreprises dans l'appropriation de ce nouveau dispositif, une foire aux questions a été mise en ligne sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion en 2022, permettant de répondre aux interrogations des employeurs les plus fréquentes. En outre, un portail permettant aux entreprises de déclarer leurs écarts de représentation sera mis en ligne courant 2022.

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 règlementation 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. L'accent est également mis sur la formation initiale et continue des agents de contrôle sur ces questions. En outre, un système d'information a été développé au profit des agents de contrôle afin de cibler les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations.

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 de l'organisation du travail, vise à mettre en lumière ces enjeux et favoriser la prise en compte de ces difficultés**.

Dans le **contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2025 entre l'ANACT et l'État**, adopté le 16 mars 2022, les questions d'égalité sont positionnées en amont de l'axe programmatique dans l'objectif d'une intégration transversale : « De façon plus spécifique, les questions d'égalité qui constituent une préoccupation majeure du réseau, seront intégrées à chacune des trois priorités de l'axe programmatique que ce soit en termes de prévention (par exemple l'approche genrée des risques), ou en termes d'investissements et de transformations favorisant la performance en la matière (accès à la QVCT pour toutes et tous, numérique et inclusion...) Les choix arrêtés pour la construction des indicateurs du COP 2022-2025 permettront de procéder à une appréciation plus globale des progrès réalisés grâce à la combinaison de ces différentes actions ».

Par ailleurs, le **Plan Santé au Travail N° 4 2021-2025** vise dans son action 3.3 à faire des **démarches QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) de véritables leviers d'égalité femme-homme** au travers notamment de 2 leviers : la prise en compte des expositions différenciées des hommes et des femmes (DUERP et avec les Services de Santé au Travail) et la prévention des violences sexistes et sexuelles (outillage ad hoc pour les TPE PME). »

Ainsi l'Anact a mis en place la « Mission Égalité Intégrée » comme cadre d'analyse et d'action transversal pour :

- développer et mettre en œuvre une programmation thématique qui intègre les enjeux d'égalité/inégalité sur les 5 thématiques : performance santé QVT, usure inclusion compétences, dialogue social et négociation, organisations hybrides et télétravail, transitions numériques et écologiques.
- systématiser l'intégration de l'égalité tout au long du cycle d'un projet (analyse de la demande, ingénierie d'étude, d'expérimentation ou de transfert, évaluation, expérimentation de l'éga-conditionnalité pour les subventions Fact et Fabrique) ;
- capitaliser pour intégrer les questions d'égalité dans l'offre de service (publications, transfert).

Concernant ce dernier point à titre d'exemple, l'ANACT et son réseau prévoit de :

- développer des outils et méthodes pour intégrer dans les démarches de prévention des risques les situations de travail des femmes et des hommes (DUERP selon le sexe, photographie statistique des accidents de travail et maladies professionnelles entre 2001 et 2019, outillage sexisme…)
- former et accompagner les acteurs du dialogue social dans la négociation collective Égalité professionnelle, Rémunération, Qualité de vie au travail (Guide 10 Questions sur « Négocier l'EP-QVT », analyse de 50 accords Égalité, fiches Indicateurs Index)
- accompagner à titre expérimental des entreprises à prendre en compte l'égalité/inégalité l'occasion de leurs projets de transitions organisationnelle, numérique ou écologique (analyse d'accords de télétravail, grille de cotation du niveau de prise en compte de l'égalité, prospective d'impacts F/H…)

Chaque année, l'ANACT mobilise environ 5200 journées/homme sur les actions relatives à l'égalité professionnelle, valorisées à plus de 2 M€ par an.

Depuis l'année 2022, le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) piloté par l'ANACT prend en compte en amont à la capitalisation du dispositif la dimension égalité professionnelle. L'intégration de cet enjeu est notifié dans les attentes pour chaque appel à projet et ajoutée systématiquement dans les critères de décisions et axes de capitalisation.

Par ailleurs, dans le cadre de la formation syndicale réalisée par les instituts du travail (1,4 M€ en 2021) et par les Os et OP (29,6 M€ en 2021), le renouvellement des conventions triennales 2021-2023 avec les Instituts du travail a permis d'actualiser les annexes à la convention afin notamment d'intégrer des thématiques en matière de droits des femmes et de lutte contre les discriminations. Ainsi, les instituts du travail doivent désormais rendre compte annuellement des formations réalisées sur l'égalité et la discrimination (égalité professionnelle, âge, handicap, origine, orientation sexuelle…), sur la violence sexuelle et sexiste sur lieu de travail.

Enfin, dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes (4,2 M€ en 2021) délivrées par les organismes de formation des organisations syndicales et patronales et les instituts du travail, les thématiques telles que l'égalité de traitement ou de la discrimination sur le lieu de travail sont bien intégrées aux programmes des stages de formation.

PROGRAMME

P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Eric BANEL, Directeur général des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible à ce stade d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 205 « Affaires maritime, pêche et aquaculture » 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 (ENSM), 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 (ENSAM), 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 secrétariat d'État chargé 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.

PROGRAMME

P102 – Accès et retour à l'emploi

Mission : Travail et emploi
Responsable du programme : Bruno LUCAS, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
102 – Accès et retour à l'emploi					992 597 315	849 893 490

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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Par ses actions, le programme 102 contribue à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Action n° 1 – Amélioration de l'efficacité 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.

Dans le cadre du SPE en 2022, une attention était portée sur le ciblage des actions d'accompagnement sur les personnes rencontrant les difficultés d'insertion les plus importantes à l'issue de la crise. Ainsi, il est prévu d'améliorer et adapter l'offre de service de Pôle emploi en direction d'une part des demandeurs d'emploi (diagnostic approfondi et actualisé des besoins du demandeur d'emploi, offre personnalisée et différenciée en fonction des besoins, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi avec un effort accru vers l'accompagnement global et à destination des jeunes, mutation vers une approche de compétence) et d'autre part des entreprises (mobilisation renforcée en faveur des entreprises et des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement) afin de faire face aux conséquences de la crise.

En 2021, le taux de retour à l'emploi des femmes s'établit à 7,8 %, un taux en progression par rapport à 2020 (+0,6points).

- **Action n° 2 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail**

La mobilisation des pouvoirs publics en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail constitue une priorité du Gouvernement, qui se traduit par une rénovation forte et un recentrage des outils de l'insertion, en articulation et complémentarité avec l'investissement majeur réalisé en faveur de la montée en compétences des demandeurs d'emploi, ainsi que le développement de l'accompagnement global prévu pour lutter contre la pauvreté.

La mise en place en 2018 du Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE), qui regroupe entre autres les contrats aidés, et l'insertion par l'activité économique (IAE), a traduit cet objectif en visant une plus forte efficience des moyens publics et une efficacité accrue à travers une possibilité d'adaptation aux réalités territoriales. En effet, il donne 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

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.

Parmi les contrats mobilisés en 2021, 66 % des PEC ont bénéficié à des femmes, sur des secteurs relevant de « la propreté et le nettoyage industriel » (13 %), « l'aide à la vie quotidienne » (13 %), « l'animation d'activité de loisirs » (12 %), ou encore le « secrétariat et assistance » (11 %). 44 % des CIE Jeunes ont été prescrits auprès de femmes dans les secteurs de « la production culinaire » (17 %), le « commerce non alimentaire et la production de confort » (7 %), la « grande distribution » (7 %), ou encore le « commerce alimentaire et métier de bouche » (6 %).

En 2022, l'arrêt des mesures exceptionnelles de relance liées à la crise sanitaire a conduit au retour à l'enveloppe « socle » de 100 000 PEC. La possibilité de prescrire des CIE Jeunes a également été conservée avec l'ouverture d'une enveloppe de 45 000 CIE Jeunes. Cette dynamique est confirmée en 2023 dans un contexte de diminution de la demande d'emploi (80 000 PEC et 40 000 CIE).

Les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 se poursuivront en 2023. Les CIE Jeunes, déployés depuis 2021, se sont inscrits dans ce cadre qualitatif.

Le FIE réaffirme également le rôle central de l'insertion par l'activité économique (IAE) dans la lutte contre le chômage de longue durée. 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.
En 2021, la part des femmes bénéficiaires de contrats dans le secteur de l'IAE est de 37,5 %, soit une légère hausse par rapport à 2020.

En matière d'insertion des jeunes dans l'emploi, l'année 2023 s'inscrit dans le prolongement des actions déjà engagées par l'État pour renforcer les possibilités d'aller-vers les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi, en situation de rupture ou de décrochage, les possibilités d'accompagnement vers l'emploi adaptées aux besoins rencontrés par ce public ainsi que la sécurisation des parcours.

Les actions de repérage et de remobilisation des jeunes les plus en difficulté engagées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences se poursuivront en 2023 tant dans la dimension territoriale des appels à projets que dans le volet national destiné à « aller vers » les publics dits « invisibles » à travers des « maraudes » dans l'espace numérique. Ces appels à projets seront complétés par la mise en place dès 2022 d'actions pour les jeunes dits « en rupture » visant à permettre pour ce public, dans la perspective d'un contrat d'engagement jeune, un repérage, une remobilisation ainsi qu'un accompagnement global prenant en compte les dimensions de santé, de mobilité et de logement.

Le contrat d'engagement jeune a été lancé le 1er mars en 2022 et mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales poursuivra son déploiement en 2023. Le contrat d'engagement jeune s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap), qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi durable, et qui sont prêts à s'engager dans cet accompagnement intensif. Il se caractérise par un accompagnement d'au moins 15 à 20 heures par semaine, incluant des activités individuelles, collectives et des activités en autonomie visant à l'insertion professionnelle du jeune mais également à lever l'ensemble des freins préalablement identifiés à son insertion.

L'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, instaurée en septembre 2020 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.

Les missions locales poursuivront également la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), au titre duquel une allocation ponctuelle peut être attribuée. En 2021, les femmes représentaient 47 % des entrées en PACEA.

PROGRAMME

P304 – Inclusion sociale et protection des personnes

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
304 – Inclusion sociale et protection des personnes			22 311 000	22 311 000	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 1er 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 1er 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.

Le nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité s'élevait, en décembre 2021, à 4,62 millions, en légère hausse par rapport à 2020. En tenant compte des conjoints, enfants et autres personnes à charge, la prime d'activité concernait 9,06 millions de personnes.

La lutte contre la précarité menstruelle (action 13)

Les produits d'hygiène intime constituent pour les femmes un produit de première nécessité.

En effet, d'après les résultats du second baromètre « hygiène et précarité » de l'IFOP pour Dons solidaire publié en mars 2021, 1,7 million de femmes manquent de protections hygiéniques en France compte tenu de leur coût élevé ; il leur faut parfois faire un choix entre besoins alimentaires et protections périodiques, alors qu'il s'agit dans les deux cas de besoins de première nécessité. 26 % des femmes bénéficiaires d'associations sont obligées d'utiliser des protections de fortune (comme du papier toilette, des mouchoirs…) dangereuses pour la santé.

D'après ce même baromètre, une française sur dix renoncent à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire, Ce renoncement touche plus particulièrement les jeunes filles de moins de 25 ans qui sont 15 % à ne pas changer de protection hygiénique aussi souvent que nécessaire. Le manque de protections hygiéniques a des conséquences sur le bien-être de ¾ des femmes concernées.

La précarité menstruelle a également des conséquences sur la vie sociale, scolaire et professionnelle des jeunes filles et des femmes. Ainsi, le baromètre révèle que 17 % des femmes interrogées déclarent manquer le travail en raison de leur incapacité à se procurer des protections. 12 % des femmes bénéficiaires d'associations caritatives du réseau Dons

Solidaires (épiceries sociales, centres d'hébergement et d'accueil de jour, associations d'aide aux personnes en grande difficulté) ont déclaré que leur fille avait manqué l'école faute de protection périodique. Les adolescentes les plus défavorisées ont 7 fois plus de risques de ne pas sortir pour voir leurs amis ou faire du sport.

Pour 50 % des Françaises, la précarité hygiénique (recouvrant la difficulté d'accès aux protections menstruelles ou contre les fuites urinaires) pour des raisons financières est l'atteinte principale à la dignité des femmes en matière d'hygiène intime (*Source : OpinionWay, février 2022 « précarité hygiénique »).*

En outre, 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.

Enfin, le baromètre 2022 Opinionway pour Règle élémentaires révèle que pour 8 français sur 10 la précarité menstruelle représente un sujet de santé publique.

Aussi, comme l'a souligné le rapport de la sénatrice Mme Schillinger le 28 mai 2019, les conséquences de la précarité menstruelle sont nombreuses. Elle peut avoir 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.

Dans ce contexte, le gouvernement a lancé en 2020 une expérimentation pour lutter contre la précarité menstruelle. Cette 1er année d'expérimentation a concerné 132 000 femmes et a permis la distribution de plus de 4, 5 millions de protections.

Depuis 2021, l'État a décidé d'étendre ce dispositif. Les chiffres sont en cours de consolidation mais devraient cibler entre 700 et 800 000 femmes.

Les actions en faveur des femmes précaires permettent notamment de :

- Assurer la distribution de protections périodiques lors de maraudes, dans les épiceries sociales et solidaires ou dans différents lieux accueillant des personnes en situation de précarité : près de 11 millions de protections hygiéniques ont pu être distribuées dont environ 30 % sont des protections durables
- Amplifier les actions des opérateurs favorisant la collecte et la redistribution de protections périodiques : collecte solidaire, installation de distributeurs dans les centres d'hébergement…
- Sensibiliser sur les menstruations et le bon usage de protections périodiques pour les femmes précaires et les intervenants sociaux. 163 professionnels ont été formés en 2021 (travailleurs sociaux, médecins…) par l'association Règles Élémentaires et des outils d'information et de communication ont été créés et distribués comme les affiches de prévention sur le choc toxique.

Ces actions sont financées par voie de subvention à des associations et près de 60 % des crédits seront gérés au niveau régional. Ce volet territorial vise à encourager les initiatives locales et à créer un effet levier sur les actions déjà initiées par les acteurs locaux. Ces actions sont déployées sur l'ensemble du territoire national.

En outre, pour atteindre les publics écroués, les crédits, à l'attention des femmes détenues, sont abondés à hauteur de 80 000 €. Les actions permettent de poursuivre la distribution mensuelle et gratuite de protections périodiques, la mise en vente d'une gamme diversifiée de protections en « cantine » et l'organisation d'ateliers de sensibilisation sur les menstruations et la santé intime. L'ensemble des femmes écrouées bénéficie de ces actions.

L'expérimentation relative à la lutte contre la précarité menstruelle mise en place en 2020 et renforcée en moyens financiers en 2021 et 2022 a montré l'importance des besoins et la capacité des structures subventionnées a touché le public cible (personnes précaires, détenues, jeunes filles). Les 3 années d'expérimentation ont permis l'accompagnement de près de 800 000 femmes, la distribution à ces mêmes femmes de l'ensemble des produits d'hygiène menstruelle sur des périodes de 6 mois à 1 an et la formation à l'hygiène menstruelle de plus de 200 personnels accompagnant des personnes en situation de précarité.

L'objectif de l'expérimentation est atteint. L'accès à l'hygiène menstruelle, essentiel à la dignité et au bien-être des personnes précaires et des jeunes filles, s'organise et se déploie sur le territoire autant en terme d'accès que de sensibilisation des personnels et des femmes. Les suites envisagées pour l'année 2023 pour cette action consistent à ancrer la lutte contre la précarité menstruelle dans les politiques publiques de solidarités et à poursuivre le déploiement des actions sur les territoires.

Si les actions menées à l'égard des femmes détenues et précaires relèvent du programme 304, celles qui concernent les collégiens et collégiennes relèvent du programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes ».

Ainsi, l'action 24 (accès aux droits et égalité professionnelle) du programme P. 137 permet de financer des expérimentations de lutte contre la précarité menstruelle à l'attention des collégiennes et des collégiens. Ces expérimentations poursuivent des objectifs de justice sociale, d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle incluant la déconstruction des stéréotypes mais aussi de santé sexuelle. Elles visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes et à mettre à leur disposition des protections périodiques gratuites.

Une première expérimentation a eu lieu dans différents établissements scolaires de l'académie de Lille pour l'année scolaire 2020-2021. Compte tenu de ses premiers résultats positifs en termes de distribution, sensibilisation et implication des établissements et des élèves, elle s'est poursuivie en 2021 et 2022 sur le programme P137 pour un montant total de 300 000 à Lille et dans autres 5 départements (Seine-Saint-Denis, Landes, Ardennes, Alpes-Maritimes et La Réunion).

Ces 5 expérimentations ont été déployées auprès de plus de 70 collèges en 2021-22. 6 000 collégiennes ont déjà pu bénéficier de la distribution de produits d'hygiène menstruelle dans les Ardennes. Dans les Alpes Maritimes, ce sont environ 25 000 produits d'hygiène qui ont été distribués. En Seine-St-Denis, des animations spécifiques ont concerné une quarantaine de classes de 4^{e} ainsi que des professionnels de l'éducation nationale. Dans les Landes, 47 classes de 6^{e} et de 4^{e} situées en milieu urbain et rural ont été retenues pour bénéficier de l'expérimentation tandis qu'à la Réunion, ce sont des classes de 6^{e} jusqu'à la 3^{e} situées en REP+ qui ont été sélectionnées. Les élèves, filles et garçons, ont été sensibilisés sur les menstruations, la diversité des produits de protection, les précautions d'usage et d'hygiène, les risques sanitaires mais aussi sur la déconstruction des tabous et des préjugés relatifs aux règles. L'ensemble de ces crédits contribue au DPT égalité.

Les crédits d'expérimentation à hauteur de 4,7 M€ pour des projets nationaux et locaux sont renouvelés en PLF 2023.

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 - Évolution 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.

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 avec les ministres chargés respectivement de la santé, l'agriculture, 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 depuis au moins deux fois par an, administrations, associations de solidarité, associations d'élus locaux et représentants du secteur privé, a pour vocation de coordonner les acteurs et de contribuer à faire évoluer et à transformer les dispositifs de lutte contre la précarité alimentaire.

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.

Le Cocolupa a pour vocation de :

- Structurer durablement la coordination des acteurs vers des formes d'aides soucieuses de l'autonomie des personnes, de l'environnement et de la qualité de l'alimentation ;
- Coordonner les acteurs de la lutte contre la précarité alimentaire ;
- Contribuer à faire évoluer notre modèle français de lutte contre la précarité alimentaire.

Le Cocolupa a lancé son Plan d'action pour la transformation de l'aide alimentaire et la lutte contre la précarité alimentaire en Juillet 2021 :

- Ce Plan d'action vise à poser un diagnostic partagé, à formuler des propositions concrètes à mener en tout point du territoire, identifiées collectivement dans des thématiques aussi diverses que la gouvernance, les approvisionnements, l'alimentation en tant que déterminant de santé ou la participation des personnes concernées ;
- La réponse aux besoins essentiels de se nourrir et de nourrir les siens reste le cœur de l'intervention, mais les 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 sont à développer.

Les travaux du plan d'action s'étendront jusqu'à fin d'année 2022, pour aboutir à l'élaboration d'un plan d'action opérationnel.

Les livrables seront pour la plupart précurseurs de travaux s'inscrivant dans la durée (par exemple : cadrage d'une plateforme d'échange et mutualisation de pratiques, analyse de l'opportunité, des conditions et des modalités de création d'un fonds d'innovation national visant à structurer les filières solidaires…), ils permettront également d'améliorer la connaissance des publics et de l'organisation de l'aide alimentaire en général, par des états des lieux, analyses, de la production de données, ou la mise en place d'outils SI répondant notamment à des besoins de simplification (sur l'habilitation des associations et le partage d'informations entre associations notamment).

Au titre des crédits du Programme 304, en 2022, 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, avec le 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 d'un nouveau renfort, en loi de finances rectificative pour 2022, à hauteur de 55 millions d'euros dont 15 millions à destination de l'outre-mer et 40 M€ à destination des quatre associations qui sont délégataires des fonds européens pour l'aide alimentaire, au titre de marchés de denrées 2021 qui avaient été infructueux, et des associations locales d'aide alimentaire métropolitaines via le réseau des services déconcentrés de l'État.

Selon la méthode utilisée, le nombre de personnes ayant recours à une aide alimentaire se situe entre 2 et 4 M. Il ne remet cependant pas en cause le nombre de personnes en situation d'insécurité alimentaire estimé entre 7 et 8 M dans l'étude INCA 3.

Selon une étude Insee parue en juin 2022, **l**es recourants à l'aide alimentaire sont relativement jeunes : 52 % ont entre 25 et 49 ans et 10 % seulement ont 65 ans ou plus, contre respectivement 37 % et 26 % de l'ensemble de la population de France métropolitaine âgée de 16 ans ou plus. L'âge moyen des recourants est de 44 ans. Au-delà de l'âge, les caractéristiques sociodémographiques des recourants diffèrent fortement selon le type d'aide alimentaire. Les recourants aux colis et aux épiceries sociales, qui viennent chercher des denrées pour l'ensemble de leur ménage, ont des profils très proches. Ce sont majoritairement des femmes (72 %), dont près de 40 % élèvent seules un ou plusieurs enfants.

La protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (action 17)

Actions menées au titre des 1 000 premiers jours

Un parcours des 1 000 premiers jours a été créé afin de proposer à tous les parents du quatrième mois de grossesse et jusqu'aux deux ans de l'enfant, pour les accompagner non seulement sur les questions de santé, mais également sur les aspects éducatifs et de soutien à la parentalité, en visant une meilleure répartition des tâches entre les parents.

Quatre outils sont proposés aux (futurs) parents – et aux professionnels qui les accompagnent au quotidien :

- Le site 1000premiers-jours.fr : site de référence de Santé publique France ;
- L'Application des 1000 premiers jours : le compagnon numérique quotidien des (futurs) parents ;
- Le Livret des 1000 premiers jours : petit livret distribué dès la grossesse ;
- Le sac des 1000 premiers jours : sac de bienvenue dans la parentalité contenant des objets du quotidien de parents de nouveau-né(e)s, expérimenté dès 2022.

Un budget de 2,8 million d'euros est prévu pour le développement de l'application des 1000 premiers jours pour la période 2020-2022 (0,2 millions € en 2020, 1,4 millions € en 2021 et 1,2 million € en 2022).

Pour accompagner ce volet national, il a été proposé aux DREETS et aux ARS de lancer des appels à projets territoriaux afin d'identifier, valoriser et impulser des projets locaux innovants. Les projets financés doivent satisfaire à plusieurs objectifs dont certains sont directement en prise avec les questions d'égalité de genre :

- La prévention de l'isolement et de l'épuisement des parents d'enfants de 0 à 3 ans, notamment des mères en post partum, y compris à travers les solutions d'accueil occasionnel des enfants ou d'accueil en présence des enfants ;
- La conciliation des temps entre vie professionnelle et parentalité ;
- La place du père ou du second parent dans le parcours des 1000 premiers jours.

Le budget affecté aux appels à projets lancés par les DREETS était de 1,2 millions d'euros en 2021 et 1,4 millions d'euros en 2022. En outre, 155 000 € étaient prévus en 2022 afin de subventionner les actions de têtes de réseaux associatives tendant à accompagner leurs associations adhérentes dans le développement des modes d'accueil des enfants de moins de trois ans.

Enfin, un budget de 2 million d'euros est prévu en 2023, notamment pour poursuivre le développement de l'application, améliorer ses fonctionnalités, enrichir l'offre de services et mesurer l'impact de l'application sur le comportement des parents.

Actions menées au titre de l'accompagnement des séparations

Un budget de 73 000 € était prévu en 2022 afin de subventionner les actions de têtes de réseaux associatives tendant à accompagner leurs associations adhérentes dans le développement des services de médiation familiale, d'espaces de rencontre ou de conseil conjugal ou familial aux parents séparés ou en voie de séparation.

Actions menées au titre de la lutte contre les violences faites aux enfants

Le plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2020-2022 prévoit dans sa mesure 6 le déploiement d'une unité d'accueil pédiatrique enfance en danger par département d'ici 2022.

L'unité d'accueil pédiatrique enfant en danger regroupe, dans un centre hospitalier, des ressources soignantes spécialisées en santé de l'enfant et de l'adolescent et une salle d'audition adaptée. L'UAPED permet de prendre en charge les mineurs victimes de toute forme de violence, incluant les maltraitances et négligences dans le cas de suspicion de violence ou de violence avérée notamment sexuelles ainsi que l'exposition aux violences au sein du couple, afin qu'ils bénéficient de la mise en place d'un parcours de soins pédiatriques adapté à leurs besoins.

Cette unité permet d'organiser et de faciliter, pour un mineur victime ou présumé victime, l'accès aux soins et la mise en place d'un parcours de soins si nécessaire, en s'assurant également que les autres volets de sa prise en charge sont bien prévus ou en cours de mise en place (protection judiciaire, aide éducative, accompagnement…).

Leur généralisation sur le territoire et la formalisation de leurs missions s'appuient sur l'instruction DGOS du 3 novembre 2021 définissant le parcours de soins de l'enfant victime et comprenant en annexe le cahier des charges des UAPED et la dépêche du 5 novembre 2021 auprès des procureurs de la République présentant le nouveau cadre du dispositif.

Ce dispositif bénéficie d'un financement du FIR et du programme 304 pour un montant respectivement en 2022 de 10,1 M€ M€ et de 6,06 M€

Pour assurer un maillage territorial adapté aux besoins de prise en charge des mineurs victimes, le déploiement d'une vingtaine de nouvelles unités sera poursuivi en 2023. Pour accompagner cette mesure, des crédits nouveaux sont mobilisés à hauteur de 1,2 M€ sur le 304 et de 2 M€ sur l'ONDAM.

Actions menées au titre de la lutte contre la prostitution des mineurs

Le plan de lutte contre la prostitution des mineurs présenté en octobre 2021 a bénéficié en 2022 de crédits à hauteur de 14 M€ pour mener des actions de prévention et de protection des mineurs concernés. Ces crédits permettent d'accompagner les mesures suivantes :

- une campagne de communication en direction des jeunes intitulé « Je gère » afin de les sensibiliser sur le risque prostitutionnel et les violences afférentes ;
- le lancement d'appels à projet visant à développer des maraudes numériques et des dispositifs d'accompagnement des victimes, des familles confrontées à ces violences ainsi que des professionnels ;
- des actions de prévention et de prise en charge des victimes dans le cadre de la contractualisation départemental de prévention et de protection de l'enfance conclue entre le préfet, l'ARS et le conseil départemental ;
- le lancement d'une étude sur le phénomène prostitutionnel dans les territoires ultra-marins ;
- des projets expérimentaux portés en 2021 et 2022 par les départements de Seine-Saint-Denis et du Nord.

Les actions de prévention et de protection des mineurs concernés par ces violences s'inscriront en 2023 dans le cadre de la contractualisation en prévention et en protection de l'enfance.

La stratégie nationale 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 ont atteint plus de 252,6 M€ en 2021. Ces crédits étaient 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 a été apporté à l'association Règles élémentaires pour un projet de lutte contre la précarité menstruelle.

Il est également à noter dans cette action 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.

Afin d'alléger le poids des dépenses d'alimentation pour les familles défavorisées, améliorer la qualité des repas des enfants et donner à chacun les moyens de la réussite, deux mesures concrètes ont été mises en place à compter de 2019 : les petits déjeuners gratuits à l'école et les « cantines à 1 € ». Le Gouvernement apporte son soutien financier aux collectivités mettant en place des distributions de petits déjeuners dans leurs écoles maternelles et élémentaires, et pour les communes rurales, une tarification sociale des cantines scolaires avec des repas à 1 € maximum pour les familles modestes.

L'aide de l'État a été revalorisée au 1er septembre 2020, passant de 1 € par petit-déjeuner à 1,3 € en métropole et 2 € dans les Outre-mer. Elle couvre ainsi les achats de denrées, notamment de produits frais, et les éventuels surcoûts liés aux contraintes sanitaires. L'État renforce son appui aux collectivités à la rentrée 2021 en réduisant les délais de versement des aides et en précisant les modalités d'organisation des distributions. L'objectif est d'augmenter le nombre d'élèves bénéficiant de la mesure ainsi que la fréquence de distribution, dans les établissements REP et REP+ mais également dans les établissements que les communes identifieront comme prioritaires. À la rentrée 2021, 1 000 communes s'engagent dans le dispositif, dans près de 3 000 écoles, avec pour objectif d'en faire bénéficier 300 000 élèves dans le premier degré.

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 €.

En 2021 puis en 2022, l'État a renforcé les moyens à disposition des communes qui souhaitent mettre en œuvre cette mesure. L'aide de l'État a été portée de 2 € à 3 € par repas tarifé à 1 € maximum depuis le 1er janvier 2021.

Depuis le 1er avril 2021, l'ensemble des communes rurales défavorisées peut en bénéficier soit 3 fois plus de collectivités qu'auparavant. L'État s'engage sur 3 ans au travers de la signature d'une convention avec la collectivité. Début octobre 2021, 674 collectivités se sont engagées dans ce dispositif. 2 357 200 repas ont été servis depuis le début de la mesure. Près de 21 000 élèves ont bénéficié de ces repas au tarif social sur l'année scolaire 2020-21, contre plus de 15 400 l'année passée.

Une étude a été menée par l'Institut IPSOS au printemps 2021 auprès de 3 000 communes rurales défavorisées de moins de 10 000 habitants, concernées par la mesure, soit un échantillon largement représentatif des 12 500 communes éligibles disposant d'une restauration scolaire. Elle a permis de confirmer l'enjeu social et nutritionnel de l'accès à la cantine

Le plan national de formation continue des professionnels « Ambition Enfance Égalité » prévoit la mise en place d'un parcours national de formation incluant un module sur la prévention des stéréotypes dont les stéréotypes de genre. Ce plan est doté d'un budget de 7, 5 millions € en 2020, 11 millions € en 2021 et de 13,7 millions € en 2022. Des formations à l'égalité entre les filles et les garçons dans la petite enfance sont inscrites au catalogue du CNFPT pour les agents de la fonction publique territoriale, d'Iperia pour les branches des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs, de l'OPCO Uniformation pour les métiers de la cohésion sociale et de l'OPCO des entreprises de proximité pour les métiers des services à la personne.

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).

PROGRAMME

P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Mission : Travail et emploi
Responsable du programme : Bruno LUCAS, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi					13 356 500	13 356 500

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les différents chocs économiques ont montré l'importance d'accompagner les entreprises dans la transformation de leur activité et les actifs dans le développement de leurs compétences. Le programme P103 poursuit cet objectif via des dispositifs œuvrant pour la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

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.

La politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se décline au sein de plusieurs actions portées par ce programme.

- **Action n° 1 – Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi**

Le dispositif d'activité partielle est dorénavant bien identifié par les entreprises et permet ainsi d'être mobilisé pour amoindrir les chocs économiques. L'agilité du dispositif lui permet de protéger les entreprises rapidement mais aussi sur du long terme. L'activité partielle de longue durée demeure ainsi fortement mobilisée par les entreprises subissant des difficultés économiques afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences. Pour ces entreprises en difficultés, le dispositif FNE Formation permet d'obtenir un soutien pour la formation des salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

En 2021, les femmes représentaient 47 % des salariés concernés par l'activité partielle.

Alors que les dépenses liées à l'activité partielle étaient imputées dans le PLF 2022 sur le programme « Cohésion » de la mission « Plan de relance », ils sont à nouveau portés par le programme 103 en 2023.

- **Action n° 3 – Développement de l'emploi**

Le Fonds de cohésion sociale (FCS) permet d'apporter une aide à la création et à la reprise d'entreprise. Il a été créé par la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale (article 80-III) du 18 janvier 2005 dans le cadre du volet emploi du plan de cohésion sociale. Il a pour objet de « garantir à des fins sociales des prêts à des personnes physiques ou morales et des prêts à des chômeurs ou titulaires des minima sociaux créant leur entreprise » dans le but de faciliter l'accès au crédit bancaire des publics en difficulté. Le volet crédit professionnel solidaire du FCS facilite l'accès au prêt des populations exclues du crédit bancaire désirant financer leur projet de création d'entreprise ou relancer l'activité de leur entreprise suite à la crise sanitaire, et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté. Le volet relatif au microcrédit personnel du FCS permet pour l'essentiel de garantir des prêts liés aux besoins de mobilité des personnes notamment pour accéder à l'emploi ou à des formations professionnelles. Il a fait l'objet d'un abondement de 1,5 M€ en 2021 dans le cadre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Le FCS intervient, soit en dotant des fonds de garantie existants, soit par engagement de signature sur des portefeuilles de prêts, par un apport en garantie allant jusqu'à 50 % des encours de crédit professionnel et de microcrédit social.

La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à la Banque publique d'investissement (Bpi).

En 2021, 57 % de femmes ont bénéficié de de ce fonds afin de les accompagner dans leurs projets d'entrepreneuriat.

- **Action n° 4 – Plan d'investissement des 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.

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.

- **Action n° 5 – Aide exceptionnelle apprentissage**

Financées par le programme 364 de la mission « Plan de relance », les aides exceptionnelles mises en place dans le cadre du Plan #1jeune1solution ont contribué à renforcer les dispositifs d'alternance. La formation professionnelle par la voie de l'alternance facilite l'insertion dans l'emploi des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. L'alternance génère un double effet de proximité : entre l'alternant et l'entreprise et entre la spécialité de formation et le métier. C'est la raison pour laquelle son développement est au cœur des priorités gouvernementales. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a concrétisé cet

engagement en renforçant l'attractivité de l'apprentissage et en simplifiant les démarches administratives associées tant pour l'ouverture d'un centre de formation, pour la création d'une nouvelle certification ou pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Les femmes représentaient 43 % des dossiers d'aides exceptionnelles à l'apprentissage et aux contrats professionnels validés en 2021.

PROGRAMME

P138 – Emploi outre-mer

Mission : Outre-mer
Responsable du programme : Sophie BROCAS, Directrice générale des outre-mer

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
138 – Emploi outre-mer	5 230 000	5 230 000	5 920 000	5 920 000	5 920 000	5 920 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 138 « emploi Outre-mer » a pour finalité de faciliter :

- la création d'emplois,
- la formation ;
- l'insertion professionnelle des ultramarins.

La loi pour le développement économique des Outre-mer (LODEOM) du 27 mai 2009 vise à créer les conditions d'un essor économique privilégiant :

- la compétitivité des entreprises avec le renforcement des dispositifs de défiscalisation ;
- la création dans les DOM de zones franches d'activité (abattement sur les bénéfices et sur la contribution économique territoriale, exonération en matière de taxe foncière sur les propriétés bâties et non bâties) ;
- d'un dispositif renforcé d'exonérations de cotisations sociales pour les entreprises exerçant leur activité dans un secteur prioritaire au sens des dispositions du code de la sécurité sociale (4° a du IV de l'article L 752-32).

PRÉSENTATION DES ACTIONS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTÉS

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 entre 2019 et 2020 exprimé en %			
	2019	**2020**	**Différence sur 1 an**
Guadeloupe	21	17	-4
Guyane	19	16	-3
La Réunion	21	17	-4
Martinique	15	12	-3
Mayotte	30	28	-2
Nouvelle-Calédonie	10,72	13,28	2,56
France métropolitaine	8	8	0

Sources Insee Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM et Isee Institut de la statistique et des études économiques Nouvelle-Calédonie

Le taux de chômage constaté en 2020 dans les territoires ultramarins se traduit par des situations contrastées, mais demeure néanmoins plus important que celui constaté en France métropolitaine (8 %). Ainsi, la Nouvelle-Calédonie affiche le taux de chômage le moins élevé, mais malgré tout égal à 13 %.

On note une réduction sensible des écarts entre 2019 et 2020 pour quatre territoires : la Guadeloupe et la Réunion enregistrent la réduction la plus importante (-4 points) tandis que la Guyane et la Martinique connaissent une diminution de -3 points. Mayotte enregistre elle aussi une baisse de son taux de chômage (-2 points) même si ce dernier demeure le plus fort (28 %).

Taux de chômage en %-SEXE			
	Hommes	Femmes	Ecart
Guadeloupe	16	19	3
Guyane	13	20	7
La Réunion	18	17	**-1**
Martinique	12	13	1
Mayotte	ND	ND	ND
Nouvelle-Calédonie	13,91	12,55	**-1,36**
France métropolitaine	8	8	0

Sources Insee Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM et Isee (Institut de la statistique et des études économiques) Nouvelle-Calédonie

On observe également un taux de chômage plus élevé chez les femmes, à l'exception de la Nouvelle-Calédonie (12,55 % contre 13,91 % pour les hommes en 2020) et de la Réunion (17 % contre 18 % chez les hommes). Par ailleurs, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique affichent respectivement en 2020 les écarts de taux de chômage suivants entre les hommes et les femmes : 7 points, 3 points et 1 point.

L'État poursuit 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 chargé des Outre-mer, a pour mission première d'accompagner la montée en compétences et de favoriser ainsi l'inclusion dans l'emploi des ultramarins. A ce titre, elle facilite, organise et accompagne des projets de formation certifiante 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 2021, 48,33 % des mesures de PMFP tous territoires confondus concernaient des femmes, soit en baisse de 1,57 point par rapport à l'exercice 2020. Cette légère baisse globale du poids des femmes dans ces dispositifs peut s'expliquer notamment par le contexte sanitaire.

Pour autant cette baisse globale cache des disparités importantes par territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	123	48,23 %	132	51,17 %	255
Guyane	60	42,25 %	82	57,74 %	142
Martinique	156	45,61 %	186	54,38 %	342
La Réunion	198	52,80 %	177	47,20 %	375
Mayotte	231	50,32 %	228	49,67 %	459
Nouvelle-Calédonie	18	51,42 %	17	48,57 %	35
Saint-Martin	5	71,42 %	2	28,57 %	7
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	20,00 %	5	80 %	6
Polynésie	4	15,38 %	22	84,61 %	26
Total	796	48,33 %	851	51,66 %	1 647

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2021

Pour sa première année de participation à des actions en mobilité, la collectivité de Saint-Martin connaît une très forte proportion de femmes (71,42 %). L'isolement sanitaire décidé par les autorités de la collectivité de Wallis et Futuna explique que nous n'ayons aucune action en mobilité réalisée sur cette période.

Autre outil d'inclusion et de promotion de l'égalité hommes-femmes, le service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes femmes (30 % en 2021) et hommes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi et résidant dans les Outre-mer. 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 favorise une meilleure 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 2021 sont proches de ceux de l'ensemble des volontaires qui eux atteignent 81 %.

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, le système d'information LAGON permet d'affiner le suivi des indicateurs qui évolue comme ci-après :

	2018	2019	2020	2021
% Volontaires stagiaires féminines incorporées				
% Volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle				
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires	30%	30%	30%	30%
Objectif cible du SMA	29%	30%	30%	30%
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	27,35%	24,9%	24,9%	24,7%
Taux d'insertion des volontaires féminines	75,42%	79,1%	79,1%	73%

Source : SMA
CAPI = Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion remplacé par le Brevet du SMA en 2023.

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Au sein du Service militaire adapté (SMA), la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe principalement par :

- la communication : elle est renforcée pour attirer toujours plus de femmes avec une part dédiée à 0,4 M€ en exécution 2021 et 0,5 M€ en LFI 2022 ;
- le développement de filières de formation professionnelles plus mixtes (tourisme, administration, restauration...). Toutes les filières sont ouvertes à l'ensemble des volontaires sans distinction de sexe. Cela représente 4,8 M€ en 2021 et 5 M€ en LFI 2022.
- la mise en place de structures pour l'accueil des parents isolés : 0,03 M€ en 2021 et 0,42 M€ en LFI 2022.
- la promotion de la mixité via des séances d'information lors de la formation initiale n'est pas chiffrable en l'état mais a un impact fort.

Au total, l'engagement de l'État en faveur de l'égalité sur le programme 138 est évalué à 5,23 M€ en 2021, puis 5,92 M€ en LFI 2022 pour se poursuivre dans le cadre du PLF 2023.

PROGRAMME

P123 – Conditions de vie outre-mer

Mission : Outre-mer
Responsable du programme : Sophie BROCAS, Directrice générale des outre-mer

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
123 – Conditions de vie outre-mer	1 551 500	1 551 500	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000

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.

PRÉSENTATION 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 À 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 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. Les associations constituent des acteurs indispensables au niveau local et le ministère chargé des Outre-mer les soutient en contribuant au financement de leurs projets.

Le ministère des outre-mer soutient également les actions conduites 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'entreprenariat.

L'année 2021 a été caractérisée par un appel à projets contre les violences conjugales coordonné avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes : 325 000 euros ont été accordés dans ce cadre à 38 projets ultramarins. Les actions suivantes ont été soutenues :

- Soutenir les centres d'accès aux droits pour lutter contre la précarité des femmes victimes de violence, en particulier pour les plus isolées d'entre-elles ;
- Lutter contre les violences conjugales (lieux d'écoute, orientation, accueil de jour et observatoires) ;
- Favoriser l'autonomie sociale, l'insertion professionnelle et l'entreprenariat des femmes ;
- Apporter un soutien financier pour les campagnes de communication en langues locales.

L'année 2021 a aussi été caractérisée par le versement de 700 000 € au centre d'accueil Pu o te hau en Polynésie française, à la faveur du déplacement du Président de la République.

Par ailleurs, la direction générale des outre-mer (DGOM) contribue également à la 2e feuille de route de la stratégie nationale de santé sexuelle et reproductive pour la période 2021-2024, publiée le 1er décembre 2021. Cette feuille de route, qui vise différents publics et comprend 28 actions nationales et 9 spécifiques aux Outre-mer (dont une pilotée par la DGOM), porte une attention particulière à l'égalité femmes-hommes à travers des actions autour de l'éducation à la santé affective et sexuelle, de la contraception masculine, de l'IVG, du HPV, etc.

Enfin, 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.

A titre d'exemple, les actions suivantes peuvent être cités :

- la création de postes d'intervenantes sociales de police et de gendarmerie supplémentaires pour les territoires ultramarins qui en ont fait la demande : 39 postes ont été ouverts pour les outre-mer. Il est à noter que suite au rapport d'évaluation de la DGOM du dispositif des intervenantes sociales en commissariat et en gendarmerie (ISCG), des instructions ont été adressées en conséquence aux départements par la Direction centrale de la sécurité publique du Ministère de l'intérieur, pour la mise en œuvre des recommandations préconisées.
- la réservation de places d'hébergement : depuis 2020, des places pérennes sont attribuées spécifiquement à ces femmes : le nombre de places est passé de 152 en 2019 à 285 en 2021.

PROGRAMME

P109 – Aide à l'accès au logement

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Stéphanie DUPUY-LYON, Directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les aides personnelles au logement 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 APL ne contiennent aucune discrimination en faveur ou en défaveur de l'un ou l'autre sexe. Elles concourent à ce titre à la politique d'égalité.

Les familles monoparentales représentent parmi l'ensemble des bénéficiaires des aides personnelles au logement plus d'un ménage sur 5 (22,5 %), dont 92,4 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier, 29,2 % du budget total des aides personnelles au logement est destiné aux familles monoparentales. Les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants représentent donc à eux seuls 27,3 % de l'ensemble du budget des aides personnelles au logement, soit un effort de la nation de plus de 4,11 Md€ chaque année.

Les mères seules bénéficient d'une aide moyenne d'environ 282 € par mois.

Enfin, plus de la moitié des familles monoparentales allocataires (55 %) bénéficient d'un logement social et s'acquittent donc en parallèle d'un loyer modéré qui leur apportent une aide supplémentaire.

(*Données au 30 juin 2021*)

Nota :

- Les crédits budgétaires (109-01) engagés au titre de l'année 2021 s'élèvent à 12,43 Md€
- Les Charges du FNAL (Fonds national d'aide au logement) s'élèvent à 15,90 Md€

(*Source DHUP compte financier*)

PROGRAMME

P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Aurélien LECHEVALLIER, Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	422 648 282	212 491 296	401 731 982	267 731 982	458 085 974	266 335 974

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Action 2 - Aide bilatérale

	Exécution 2021		LFI 2022		PLF 2023[1]	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Don projet (via l'AFD)	200 000 0000	ND	125 000 000	ND	135 750 000[2]	ND
Don-ONG (via l'AFD)	10 000 000	ND	9 000 000	ND	11 500 000	ND
Projets des postes à l'étranger	94 000 000	94 000 000	118 682 523	118 682 523	118 682 523	118 682 523
Projets FSPI	44 415 974	44 415 974	47 732 010	47 732 010	52 535 228	52 535 228
TOTAL	**348 415 974**	**118 415 974**	**300 414 533**	**166 414 533**	**318 467 751**	**171 217 751**

Action 5 - Aide multilatérale

	Exécution 2021		LFI 2022		PLF 2023[1]	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
UNICEF	12 350 000	12 350 000	16 750 000	16 750 000	16 750 000	16 750 000
ONU FEMMES	5 605 000	5 605 000	5 605 000	5 605 000	5 605 000	5 605 000
PNUD	1 538 528	1 538 528	1 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000

	Exécution 2021		LFI 2022		PLF 2023[1]	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
FNUAP	1 045 000	1 045 000	1 045 000	1 045 000	1 045 000	1 045 000
Muskoka	10 000 000	10 000 000	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	2 000 000	2 000 000	2 620 000	2 620 000	2 600 000	2 600 000
Partenariat mondial pour l'éducation (PME)	13 565 000	13 565 000	39 088 170	39 088 170	33 508 944	33 508 944
FNUAP - FGE	18 000 000	18 000 000	18 000 000	18 000 000	54 000 000	18 000 000
Coalition sur les Droits et la santé sexuelle et reproductive (DSSR) – Organisation pour le dialogue sur l'avortement sécurisé (IPAS)	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	6 000 000	2 000 000
Forum Génération Égalité	3 628 780	3 471 794	0	0	0	0
TOTAL	**74 232 308**	**74 075 322**	**101 317 449**	**101317 449**	**139 618 223**	**95 118 223**

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 À 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 défenseures 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'entreprenariat 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 fait l'objet d'un bilan de son cadre de redevabilité par le MEAE et d'une évaluation par le HCE tout au long de l'année 2022, avant son renouvellement en 2023 (cf. supra) ;

- 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). Après une évaluation de ce premier document stratégique et des consultations avec la société civile et partenaires, une deuxième stratégie est en cours et sera publiée au 2e semestre 2022. Cette deuxième stratégie viendra conforter l'impulsion de la France en matière de DSSR alors que la France lors du FGE en tant que championne de la coalition sur les droits et la santé sexuels et reproductifs a annoncé mobiliser 400 millions d'euros sur les cinq prochaines années :
  - 100 M€ pour améliorer l'accès des femmes à la contraception, à l'avortement sécurisé, et pour l'éducation à la sexualité (dont 90 M€ au programme des Nations unies FNUAP - pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes). La France investit également 5 M€ dans un programme innovant pour favoriser un accès équitable aux produits de santé sexuelle et reproductive (Shaping Équitable Market Access for Reproductive Health – SEMA) et 5 M€ dans l'Organisation pour le Dialogue en faveur de l'Avortement Sécurisé (ODAS) en Afrique de l'Ouest et du Centre portée par l'ONG Ipas ;
  - 50 M€ pour le Fonds français Muskoka qui traite des enjeux de santé sexuelle, reproductive, maternelle, néonatale, infantile et des adolescents ;
  - 250 M€ de programmes bilatéraux de l'Agence Française de Développement, y compris en appui aux organisations de la société civile ;

- la stratégie éducation, formation professionnelle et insertion (2017-2021) qui fait de l'éducation des filles une des priorités de l'action de la France à l'international. La France soutient activement des interventions en faveur de l'éducation des filles et de l'égalité de genre par et pour l'éducation, au travers de la coopération bilatérale (notamment via ses opérateurs : l'Agence Française de Développement et Expertise France), et de son soutien aux acteurs multilatéraux (UNESCO, Partenariat mondial pour l'éducation (PME), Éducation Cannot Wait, etc.) :
  - la France flèche 50 % de sa contribution quinquennale au PME sur des activités liées à l'éducation et à l'égalité de genre par et pour l'éducation. Elle a également positionné un poste d'Expert Technique International dédié au genre au sein du secrétariat du PME ;
  - la France poursuit aux côtés de ses partenaires la mise en œuvre de l'Initiative Priorité à l'égalité (« Gender at the Centre »), lancée en 2019 sous sa présidence G7 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 (IIPE), qui vise à favoriser l'accès et le maintien des filles à l'école dans huit pays d'Afrique subsaharienne (Burkina-Faso, Mali, Mauritanie, Mozambique, Niger, Nigéria, Sierra Leone et Tchad) ;
  - la France soutient également le Forum des Éducatrices Africaines (FAWE), une organisation panafricaine promouvant l'équité et l'égalité de genre dans et par l'éducation en Afrique. FAWE met en œuvre le FSPI « Initiative pour les femmes enseignantes et l'éducation des filles en Afrique » financé à hauteur de 1 million d'euros en 2021. L'objectif de ce projet est de contribuer à la réalisation du droit des filles africaines à une éducation de qualité dans 9 pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale et de l'Océan indien (le Burundi, le Burkina Faso, la République démocratique du Congo, le Gabon, la Guinée, Madagascar, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Tchad).

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTÉS

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 :

1. **Le Fonds de solidarité prioritaire (FSP) et le Fonds de solidarité 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 (cf. supra).

En 2021 et 2022, une attention particulière a été 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) et celle des organisations féministes 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 CAD 1 ou 2), soit :

- en 2018, 32 des 37 projets FSPI retenus ;
- en 2019, 92 des 96 projets FSPI retenus ;
- en en 2020, 68 des 99 projets FSPI retenus ;
- en 2021, 77 des 102 projets FSPI retenus dont 27 de marqueur CAD 2 (24 labellisés FSOF) ;
- en 2022, 83 des 90 projets FSPI retenus dont 15 de marqueur CAD 2 (7 labellisés FSOF).

2. Les projets financés via l'AFD sur le programme 209

En 2021, 24 % des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209[4] ont eu l'égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur « CAD 2 » de l'OCDE), soit plus de deux fois plus qu'en 2020 où le chiffre était de 11 %.

A l'issue de l'année 2022, l'AFD souhaite atteindre l'objectif 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 « CAD 2 »), ce qui est en bonne voie puisque la moyenne sur 2020-2021 est de 17,5 %.

En 2021, l'AFD a décliné les axes stratégiques de son approche genre et développement qui vise à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et un agenda transformationnel sur les féminismes et le genre. A ce titre, deux appels à projets du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) visant à financer les associations féministes des Suds ont été octroyés sur le lien entre genre et climat (5 M€) et sur la lutte contre les violences basées sur le genre (14 M€). L'AFD a également financé plusieurs programmes portés par des organisations de la société civile et labellisés FSOF. L'un d'entre eux est porté par CARE France. D'un montant de 4,8 M€ dont 2,8 M€ financés par l'AFD, il vise à renforcer les organisations féministes au Mali, Bénin et Madagascar pour promouvoir la voix collective des femmes et des filles dans l'élaboration, l'actualisation et la mise en œuvre de lois, normes et politiques prenant en compte les barrières sexo-spécifiques, afin d'améliorer l'exercice des droits humains pour les femmes et les filles ainsi que l'égalité de genres. La mobilisation de l'Agence se poursuit en 2022 avec l'octroi de deux subventions de 10 M€ chacune portant sur le renforcement des OSC féministes œuvrant dans la mise en œuvre de l'Agenda Femmes, paix et sécurité dans les zones de crises et de conflits et pour l'éducation et l'autonomisation des filles et des adolescentes.

3. L'aide humanitaire

2022 marque la quatrième année d'utilisation du marqueur genre de l'OCDE dès l'instruction des projets humanitaires ou de stabilisation soutenus par le CDCS. 250 projets ont été financés en 2021 pour un montant de 132 M€. Le bilan fait apparaître que 161 projets, pour un montant de 94 M€, sont consacrés à des projets marqués CAD1 (l'égalité de genre est un objectif significatif) ou CAD2 (l'égalité de genre est l'objectif principal).

Le CDCS a continué à renforcer 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 de genre 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 (FNUAP).

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 2022, 101 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 :

- 16,7 M€ pour UNICEF (dont 4,9 M€ de crédits « core » et 8 M de crédits fléchés) ;
- 5,6 M€ pour ONU Femmes, dont 4, 1 M€ de crédits « core » et 1,4 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) ;
- 1 M€ pour le FNUAP (crédit « core » Programme des Nations Unies pour la population aux droits et santé sexuels et reproductifs) ;
- 10 M€ pour le Fonds français Muskoka – FFM.

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 2022 concernant l'initiative AFAWA qui vise à favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique ;
- 2,6 M€ en 2022 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. 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 20 M€ pour 2022.

Le FFM opère depuis 2011 en Afrique de l'Ouest et Centrale afin d'accélérer la réduction de la mortalité maternelle et infantile et d'améliorer la santé reproductive, sexuelle, maternelle, néonatale, infantile, de l'adolescent et la nutrition (SRMNIA-N). Il représente un engagement emblématique de la diplomatie française pour l'amélioration de la santé et du bien-être des femmes et des enfants dans la sous-région et la reconnaissance de leurs droits. En 2018, le CICID déclare le FFM comme un outil pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes, grande cause du quinquennat du Président de la République.

Grâce au financement de la France, ce mécanisme innovant de coordination, d'appui technique et de mise en œuvre aux niveaux régional et national réunit les mandats complémentaires et les avantages comparatifs distincts de l'OMS, ONU Femmes, UNFPA et UNICEF. Le FFM constitue aujourd'hui un modèle de fonctionnement permettant de mieux coordonner les stratégies régionales et nationales, d'harmoniser l'appui technique dans les pays et de mobiliser des partenaires et des fonds pour la SRMNIA dans neuf pays (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo).

Depuis 11 ans, la France a investi près de 153 millions d'euros à travers le Fonds Français Muskoka pour des interventions sur le terrain, en lien avec les autorités locales, qui s'organisent autour de quatre thèmes principaux :

1. La santé maternelle, néonatale, infantile et la planification familiale ;
2. La santé sexuelle et reproductive des jeunes et des adolescent(e)s ;
3. Le renforcement des systèmes de santé ;
4. La nutrition.

La contribution française annuelle à ce fonds s'élève habituellement à 10 M€. En 2020, l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur les services de santé maternelle, néonatale et infantile dans les neuf pays bénéficiaires du fonds Muskoka a été important. Dans ce contexte, le FFM a permis d'accompagner les pays dans des réponses innovantes pour tenter de maintenir ces services essentiels pour les femmes, les enfants et les adolescents. En juillet 2021 lors du Forum Génération Égalité, la France a réitéré son soutien politique, technique et financier à destination du FFM.

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, un deuxième pour la période 2015-2018 et un troisième pour la période 2021-2025. Les plans nationaux d'action de mise en œuvre de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » reposent sur une approche par les droits et 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 3e 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, adopté en marge du Forum Génération Égalité en 2021, 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 quatre 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 −dix-huit projets dont une composante est en faveur du genre (marqueur OCDE « CAD1 ») et quatre 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. Dans le cadre du Fonds de Soutien aux Organisations Féministes (FSOF), un appel à projets a été lancé en 2022 pour soutenir les activités menées par les organisations féministes autour des enjeux de « Femmes, Paix et Sécurité », à hauteur de 10 M€.

A l'occasion du Forum Génération Égalité à Paris, la France a par ailleurs 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 ainsi 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.

S'agissant de l'action extérieure de l'UE, la reconduction, auprès du Haut représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, M. Josep Borrell, d'une conseillère spéciale sur les questions relatives à l'égalité des sexes et la mise en œuvre de la résolution 1 325 « 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

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 présent 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 s'est engagé à hauteur de 22,5 M€ entre 2020 et 2024. En PLF 2023, 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. La France s'est engagée à soutenir

financièrement ce fonds à hauteur de 6,2 M€ entre 2019 et 2022. En 2019, la France a soutenu ce fonds à hauteur de 0,2 M€, en 2020, à hauteur de 1,38 M€, en 2021 à hauteur de 2 M€ et en 2022 à hauteur de 2,62 M €. Pour le PLF 2023, la contribution de la France n'est pas encore connue à ce jour.

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 ISO pour promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes au sein des organisations. 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 et des Finances.

Après la publication du document de référence français, d'application nationale, sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Afnor-SPEC) en juillet 2021, 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 a été acceptée à l'ISO (International standard organization). Les travaux internationaux ont débuté en février 2021 sous la présidence française du comité de projet ISO/PC337 et devraient se poursuivre jusqu'en 2023. 57 pays représentés par leur organisme national de normalisation sont parties prenantes du processus de rédaction de cette future norme ISO.

L'avancée des travaux a été présentée à l'occasion d'un évènement labellisé PFUE « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : vers une norme internationale » le vendredi 25 février 2022.

Le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères contribue financièrement à ce projet de création de norme internationale à hauteur de 30 916 euros en 2021.

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.

Le champ sectoriel et géographique de la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes comprend les douze opérateurs du ministère qui sont pleinement intégrés au dispositif. L'AFD, en tant qu'en opérateur pivot en charge de la mise en œuvre de la politique française de coopération et de développement joue naturellement un rôle central pour engager l'aide publique au développement de la France. C'est notamment par l'AFD que transitent les subventions aux ONG (don-ONG).

[1] Les données du PLF 2023 sont prévisionnelles et établies à partir de la LFI 2022 dans la mesure où aucun arbitrage n'a encore été rendu.
[2] prévisionnel sur la base des engagements du COM 2020 - 2022
[4] Prog. 209, hors ONG, hors C2D

PROGRAMME

P110 – Aide économique et financière au développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Emmanuel MOULIN, Directeur général du Trésor

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
110 – Aide économique et financière au développement	464 404 000	133 164 182	510 806 564	165 975 081	739 000 000	181 144 932

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 Souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN), 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 - dernièrement 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 2023 à 3,8 Md€ en AE et 2,3 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 financière numérique 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 DigiFi de J-Pal, *the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*).
- Le programme 110 concourt également au volet « garantie » de l'initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement et le soutien à l'entreprenariat 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 2020 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par la BAsD (88 %), l'AID (<1 %) et le FEM (<1 %) respectivement[1]. 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.

[1] Le marqueur genre est une variable facultative de la déclaration transmise annuellement par les organismes multilatéraux à l'OCDE. Ainsi, ce champ n'a pas été renseigné pour près de 99 % des projets de l'AID et du FEM, expliquant le faible pourcentage calculé. Attention, un marqueur non renseigné pour un projet ne signifie pas qu'il ne vise pas l'objectif d'égalité femmes hommes, cela indique seulement que la portée du projet n'a pas été évaluée dans cette thématique.

PROGRAMME

P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Guillaume LEFORESTIER, Secrétaire général du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) et du ministère de la transition énergétique (MTE)

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	996 528	996 528	1 013 258	1 013 258	1 041 304	1 041 304

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 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 et de la cohésion des territoires (MTECT), le ministère de la transition énergétique (MTE) et le secrétariat d'État chargé de la mer.

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

Pour l'année 2022, les MTE-MCTRCT-MM ont renforcé la présence et l'action des référents dans les services, avec des quotités de travail allant de 10 à 15 % et a créé des référents thématiques pour les actions de formation, sensibilisation et de communication. L'investissement a été important dans les services dans le cadre de la mise en œuvre du protocole pour l'égalité professionnelle, de la labellisation AFNOR et de la réalisation des plans d'action Égalité dans les établissements publics.

Ce sont ainsi plus de 10 ETPT (hors DDI, hors EP, équivalent 5 ETP en AC - équivalent 5 ETP en SD) 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 2023 l'objectif est la poursuite de cette dynamique.

Pour l'année 2022, la dépense estimée en titre 2 s'établit à 1 013 258 €.

Pour l'année 2023, l'objectif est la poursuite de cette dynamique avec une dépense prévisionnelle de 1 041 304 M€ 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 historique des métiers d'ingénieurs pour les jeunes gens au détriment des jeunes filles. Afin d'infléchir cette tendance, le CGEDD a souhaité relancer le partenariat avec l'association *Elles bougent !* en organisant des webinaires et en suscitant des candidatures de « marraines » chargées de sensibiliser les jeunes professionnelles ou les jeunes étudiantes aux métiers d'ingénieure et de technicienne. Il s'agit de casser les stéréotypes de genre induits et inconscients sur ces métiers en informant les jeunes filles par le biais de témoignages des « marraines ».

Des évolutions sensibles commencent également à être visibles dans la répartition genrée pour l'exercice des missions ou de la gouvernance des instances internes au Conseil.

En particulier, la fonction de coordination des collèges était assurée à près de 90 % par des hommes en juin 2019, elle est en janvier 2022 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 2020.

Une réflexion sur le guide méthodologique relative aux audits a également intégré la prise en compte du genre parmi les éléments à considérer lors des démarches d'audit de process ou d'organisation. De même, une attention particulière a été portée dans le recrutement des membres du Conseil. Un travail important doit être poursuivi afin de constituer progressivement des viviers à l'occasion des exercices de recrutement au sein du Conseil. A cet égard, les évolutions prévues par le décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services, doit être l'occasion de mettre en œuvre pour 2023 une politique de recrutement permettant à la fois de féminiser le vivier des inspecteurs et de diversifier leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

L'année 2021 a donc été marquée par une somme d'actions qui révèlent une évolution sensible de l'approche du CGEDD sur les questions de genre. Il convient de poursuivre cette action et d'anticiper dès maintenant les évolutions que permet le décret du 9 mars 2022 précité.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau international

Le pôle ministériel participe activement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions qu'il mène pour les coopérations européennes et internationales, pour la gestion des aides-projets, ainsi que lors de grands évènements internationaux.

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations internationales « climat » et « biodiversité »

Le pôle ministériel 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 ». Dans ce cadre, son action 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 renforcé de Lima 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 aires d'actions prioritaires :

- le renforcement de capacités ;
- la coordination et la cohérence entre les différentes instances internationales concernées ;
- la participation et le leadership des femmes dans la prise de décision et l'action climatique ;
- la prise en compte du genre dans la mise en œuvre et les moyens de mise en œuvre, notamment la finance ;
- l'évaluation et le suivi du programme via la collecte de données sexo-spécifiques. 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.

Concernant le genre et la biodiversité, le pôle ministériel est force de proposition et porte une position ambitieuse dans la négociation du cadre mondial de gouvernance de la biodiversité post 2020 de la Convention pour la Diversité Biologique (CDB). Le ministère est fortement impliqué dans l'élaboration d'une cible dédiée à la participation des femmes et pour la mise en œuvre du cadre favorisant l'égalité des sexes, ainsi que dans la négociation d'un plan d'action sur le genre pour la période post-2020.

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la Présidence Française du conseil de l'Union Européenne (PFUE) au premier semestre 2022

Le pôle ministériel a coordonné la production de deux communications de l'Union Européenne auprès de la CCNUCC sur le genre et le climat, dans le cadre de la PFUE.

Par ailleurs, il a appuyé le secrétariat général de la PFUE pour la définition d'un cadre de référence sur le développement durable dans lequel se sont inscrits les évènements organisés par l'État durant ce semestre. Ce cadre fixait parmi ses objectifs majeurs celui de porter une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, en s'assurant notamment d'un équilibre entre les femmes et les hommes qui intervenaient dans les différents séminaires et colloques. Le pôle ministériel a veillé à respecter cet engagement pour les intervenants français et européens conviés à ces multiples événements.

Labellisation « Événement égalité femmes-hommes » du Congrès mondial de la nature, organisé à Marseille par la France et par l'Union Internationale de la Conservation de la Nature (UICN) en septembre 2021

Compte-tenu de l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le harcèlement et les discriminations, tant pour le pôle ministériel que pour l'UICN, l'obtention du label « Événement égalité femmes-hommes » a été recherchée dès l'annonce de la tenue en France de cet événement, pour intégrer ces enjeux à la fois

dans la préparation et dans la réalisation du Congrès. A l'issue des différents audits menés par l'organisme de certification AFNOR, le Congrès mondial de la nature a obtenu le label « Événement égalité femmes-hommes » remis officiellement lors d'un side-event spécifique de présentation de la démarche « Congrès écoresponsable » sur le pavillon France.

Lors de ce Congrès mondial, les politiques UICN en faveur de l'égalité femmes-hommes et pour la lutte contre le harcèlement et les discriminations ont été diffusées à tous les prestataires et partenaires intervenants, et ont été publiées sur le site internet du Congrès. Une sensibilisation aux stéréotypes de genre a été menée auprès des parties prenantes pour la préparation des communications visuelles, orales et écrites du Congrès. Le sujet de l'égalité femmes-hommes et les enjeux liés au statut des femmes ont été pris en compte lors des conférences et débats du Congrès, avec l'organisation de conférences dédiées. Des mesures exemplaires en faveur de l'égalité femmes-hommes ont été mises en œuvre, notamment l'aménagement de salles d'allaitement, le financement de projets de compensation carbone en faveur des femmes, le don alimentaire à des associations en faveur des femmes. Un dispositif d'écoute spécifique a été activé, dès la phase de préparation et pendant toute la durée du Congrès afin de permettre à quiconque d'effectuer des signalements, analysés par les référents ressources humaines en coordination avec le secrétariat général de préparation du Congrès.

Mise en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les coopérations internationales et européennes

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 pôle ministériel 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. Le pôle ministériel s'est particulièrement impliqué dans la négociation des conclusions agréées de la 66e session de la Commission de la Condition de la Femme, qui s'est tenue du 14 au 25 mars 2022 et dont le thème était la « réalisation de l'égalité des genres et l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles dans le contexte des politiques et programmes relatifs aux changements climatiques et à la réduction des risques environnementaux et des risques de catastrophes ».

La direction de l'action européenne et internationale (DAEI) travaille également en concertation avec les partenaires externes, notamment les établissements publics sous tutelle des ministères, 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 a ainsi été mise en valeur lors de différents 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), en veillant à des interventions équilibrées entre hommes et femmes lors des séquences préparées par les acteurs français.

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 direction générale du Trésor, notamment à travers la procédure « FASEP (Fonds d'études et d'aide au secteur privé) ». 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.

Il en est de même dans le cadre du Fonds Français pour l'Environnement Mondial (FFEM) au sein duquel le pôle ministériel soutient la prise en compte des femmes comme point d'attention de l'instruction des projets soumis à ce dispositif de financement, avec notamment des formations spécifiques et des critères d'implication des femmes et des jeunes conditionnant l'acceptation des projets. Cet objectif est clairement identifié dans la préparation de la nouvelle stratégie du FFEM pour la période 2023-2026.

PROGRAMME

P105 – Action de la France en Europe et dans le monde

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Philippe ERRERA, Directeur général des affaires politiques et de sécurité

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
105 – Action de la France en Europe et dans le monde	466 022	466 022	558 795	558 795	553 158	553 158

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 61 % des emplois du ministère et 32 % des crédits (1 953,8 M€, dont 723,4 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 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. Le premier comité de suivi s'est tenu le 13 juin 2021 en présence du Secrétaire Général devant les directeurs et directrices. Auparavant une restitution des indicateurs du plan d'action avait été présentée aux organisations syndicales et aux associations. En 2022, l'accent est mis sur la conception d'une formation de formateurs à destination des référents égalité du réseau et en administration centrale. Les études sur les écarts de rémunération se poursuivent ainsi que la mise en œuvre de mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les agentes et les agents ;

- deuxièmement, la 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 est en cours. Les audits ont été conduits auprès de quatorze postes du réseau diplomatique et consulaire ainsi que dans différents services d'administration centrale ;
- troisièmement, une action volontariste est menée en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, en administration centrale comme à l'étranger. Cette action est 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 »). Tous les signalements traités par la cellule ne relèvent pas de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais les statistiques imposent de constater sa prégnance : en 2021, 68 % des victimes ayant signalé des faits sont des femmes et 68 % des auteurs de faits de violence, harcèlement ou discrimination sont des hommes. Ce déséquilibre s'accentue encore en matière d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel allégués puisque 90 % des victimes sont des femmes et 90 % des auteurs sont des hommes. Outre le traitement des signalements reçus (définition des modes d'appréhension des signalements, identification des leviers d'action pour le traitement adapté de chaque cas, outil de gestion et de suivi), la cellule « Tolérance Zéro » mène également des actions de prévention et de formation en administration centrale et dans tout le réseau (conception et déploiement d'affiches et de plaquettes, rédaction d'un manuel en cours) ;
- 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 destinée aux agents de toutes catégories, y compris à l'étranger. Cette politique se traduit notamment par des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des formations sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (21 000 € de crédits dédiés à ces formations dans le cadre d'un marché passé par le Département). En 2022, 16 250 € de crédits supplémentaires ont été consacrés à des formations de référents et formateurs à l'égalité femmes-hommes au sein du MEAE, à l'actualisation d'un MOOC sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Département ainsi qu'à la rédaction d'un guide sur le sujet.

Sur le plan international, des crédits du programme 105 sont mobilisés pour contribuer à la mise en œuvre de l'objectif 5 de la 3e 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 ».

Un projet associatif a ainsi été subventionnés en 2021 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 €.

Si à ce stade de l'année 2022 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 l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles 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 et des filles, 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 a été porté à 150 000 € en 2021. Ce montant sera reconduit pour 2022 et 2023.

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.

PROGRAMME

P185 – Diplomatie culturelle et d'influence

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Michel MIRAILLET, Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international

	Exécution 2021		LFI + LFRs 2022		PLF 2023	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
185 – Diplomatie culturelle et d'influence	35 000	35 000	40 930	40 930	45 000	45 000

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 les crédits qui financent l'ensemble des politiques de coopération internationale (culturelle, linguistique, universitaire, scientifique et en matière d'enjeux globaux), vecteurs d'influence pour notre pays, quelle que soit la zone géographique à laquelle elles s'appliquent.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE À 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 CRÉDITS SONT IMPUTES

L'action n° 3 « Objectifs de développement durable – ODD » du P185 regroupe les crédits visant à renforcer la coordination internationale et la promotion de la vision française et européenne d'une mondialisation inclusive et mieux régulée en matière de préservation des biens publics mondiaux (climat, ressources naturelles, santé, genre, accès aux ressources énergétiques…).

Parmi cette action, en 2021, 35 000 € ont été valorisés au titre de projets promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2022, 40 930 € de crédits visant l'égalité des genres ont été prévus. En PLF 2023, ce sont 45 000 € 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.

En 2021, les actions financées à ce titre ont promu l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la mise en place de projets portant sur le genre et le changement climatique, le genre et le sport ainsi que par la promotion des femmes dans les filières scientifiques et par l'organisation de débats d'idées sur les droits des femmes.

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.

Comme mentionné auparavant, les opérateurs sont pleinement concernés par les objectifs de la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022). Dans cette optique, des objectifs en matière d'égalité ont été inscrits dans leurs contrats d'objectifs, dont voici quelques exemples :

- Mettre en place une administration exemplaire, en particulier en matière d'égalité femmes/hommes (AEFE)
- Accompagner le développement des compétences du personnel et mieux mesurer l'efficacité de l'opérateur (Atout France), notamment sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes
- En lien avec les postes diplomatiques, proposer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des études en France à destination des étudiantes tant en termes de promotion de l'enseignement français qu'en termes de bénéficiaires de programmes de mobilité (Campus France)
- Encourager le débat d'idées et les échanges avec les sociétés civiles en renforçant les partenariats en matière d'égalité femmes-hommes (IF).

Plus concrètement, cela se traduit par des actions en interne visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de leurs instances.

A titre d'exemple, chaque année, depuis 2018 Business France met en place des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle dans l'objectif de former leurs collaborateurs sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. En mars 2021, une semaine de l'égalité professionnelle a été organisée. Dans ce cadre, un parcours de sensibilisation et un outil d'autodiagnostic ont été proposés aux collaborateurs. Les thèmes abordés portaient sur l'égalité professionnelle, sur la compréhension et le combat du sexisme ordinaire au travail et sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Par ailleurs, de nombreuses mesures visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle existent au sein de Business France : jours spécifiques de garde d'enfant pour les pères et les mères sans perte de rémunération, développement du télétravail, etc.

Par ailleurs, Campus France s'est aussi engagé sur la thématique de l'égalité femmes-hommes par la promotion des femmes au statut de cadres et par la promotion de femmes aux postes de manager au sein de son institution. En outre, dans l'objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes enceintes, un avenant à l'accord d'entreprise du 15 octobre 2013, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, a été signé dès 2016 avec des dispositions particulièrement favorables. A partir du quatrième mois de grossesse, les salariées peuvent bénéficier d'une réduction horaire journalière d'une heure sans perte de salaire. L'accord d'entreprise permet également aux femmes reprenant après un congé maternité de ne travailler qu'à mi-temps les deux premières semaines, rémunérées à 100 %.

Dans le cadre des actions menées par les opérateurs sur le terrain, les objectifs de la Stratégie sont également en cours d'intégration. Parmi les projets comprenant un volet en faveur de l'égalité femmes-hommes, nous pouvons mettre en valeur l'action de Canal France International (CFI). Ces dernières années, CFI a fait de l'égalité de genre un de ses axes privilégiés de travail dans les initiatives développées à l'international en lien avec des organisations de la société civile. Ciblant principalement les pays du Maghreb et du Moyen-Orient, ces partenariats visent à améliorer l'égalité des chances, l'émancipation et l'autonomie des filles et des femmes par les médias et la prise de parole dans l'espace public. En 2018, 5 projets portaient en priorité sur les liens entre genre et médias contre 15 projets en 2020. Certains partenariats s'inscrivent dans la durée comme le projet « Échos des voix féminines » au Maroc, en place depuis 2018. En Irak et au Yémen, le projet « Manaki » développe depuis 2019 des formations de sensibilisation sur les thématiques du genre et des droits des femmes et des séminaires autour du leadership au féminin. La création de la plateforme web Makanati.net, en partenariat avec l'organisation française Aide Humanitaire et Journalisme (AHJ), a permis de proposer aux femmes journalistes et essayistes un lieu sûr où elles peuvent s'exprimer librement sur des sujets liés aux femmes, à leur rôle dans la société dans son ensemble et dans les médias en particulier. D'autre part, le projet « Medialab Investigation » a soutenu en 2020 la réalisation d'un dossier sur les violences psychologiques à l'égard des femmes mené par une journaliste tunisienne.

De plus, le réseau Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) promeut aussi l'égalité femmes-hommes en organisant chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et de la Semaine des lycées français du monde (SLFM), des événements (tables rondes, groupes de travail, formations) autour de la sensibilisation aux questions de genre et d'égalité femme-homme et invite des intervenantes féminines inspirantes au siège de l'organisation et dans de nombreux établissements du réseau.

PROGRAMME

P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Laurence HAGUENAUER, Directrice des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE)

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible en termes budgétaire de quantifier cette action relevant de l'action consulaire.

PRÉSENTATION 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, 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.

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.

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.