GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Document de politique transversale

Annexe au projet de loi de finances pour 2024

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ministre cheffe de file :

Première ministre

2024

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 13 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 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 2024, l'année en cours (LFI + LFRs 2023) et l'année précédente (exécution 2022), 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.

Ce document répartit les programmes et leurs crédits consacrés à la politique transversale selon les axes de cette politique.

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 31

Égalité entre les femmes et les hommes **35**

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 36

Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes victimes de violence- *36*

Mesurer l'effet de levier de crédits du programme 137 sur le financement des actions en faveur de l'égalité professionnelle- *37*

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 40

P137 – Égalité entre les femmes et les hommes *40*

AXE 1 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive **45**

Présentation 46

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 60

Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux victimes de violence *60*

Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité *61*

Réduire l'insécurité *64*

Prévenir et aider les victimes *67*

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 69

P152 – Gendarmerie nationale *69*

P176 – Police nationale *79*

P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur *85*

P162 – Interventions territoriales de l'État *86*

P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables *88*

P203 – Infrastructures et services de transports *90*

P101 – Accès au droit et à la justice *91*

P107 – Administration pénitentiaire *94*

P166 – Justice judiciaire *98*

P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice *100*

P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales *103*

AXE 2 : Améliorer la santé des femmes **105**

Présentation 106

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 117

Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans *117*

Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans *118*

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 120

P157 – Handicap et dépendance *120*

P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins *122*

P231 – Vie étudiante *126*

AXE 3 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes 129
Présentation 130
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 142
Mieux assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales 142
Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue 143
Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social 149
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 151
P148 – Fonction publique 151
P212 – Soutien de la politique de la défense 159
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile 162
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture 166
P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles 169
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire 171
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires 178
P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail 183
P131 – Création 188
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture 196
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture 205
P624 – Pilotage et ressources humaines 213

AXE 4 : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge 217
Présentation 218
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 222
Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants 222
Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire 224
Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport 229
Faciliter l'insertion sociale des jeunes 232
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 234
P147 – Politique de la ville 234
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré 238
P141 – Enseignement scolaire public du second degré 239
P230 – Vie de l'élève 241
P219 – Sport 242
P163 – Jeunesse et vie associative 246
P143 – Enseignement technique agricole 249
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture 253
P303 – Immigration et asile 254
P104 – Intégration et accès à la nationalité française 255
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse 259
P129 – Coordination du travail gouvernemental 265
P308 – Protection des droits et libertés 276

AXE 5 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale 283
Présentation 284
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 287
Favoriser l'accès et le retour à l'emploi 287

Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail 288
Soutenir l'activité des travailleurs modestes 292
Améliorer la qualité et l'efficience de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables 295
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 296
P102 – Accès et retour à l'emploi 296
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes 300
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi 310
P109 – Aide à l'accès au logement 312
P138 – Emploi outre-mer 313
P123 – Conditions de vie outre-mer 316

AXE 6 : Promouvoir les droits des femmes à l'international 319
Présentation 320
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 329
Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises 329
Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre" 330
Assurer la part des versements du FED pour le sujet égalité femmes hommes 331
Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD 332
Promouvoir le multilatéralisme et agir pour une Europe souveraine, unie, démocratique- 333
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 334
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement 334
P110 – Aide économique et financière au développement 342
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde 344
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence 347
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires 349
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables 350

Annexes 355
Contrat d'objectif et de moyens des opérateurs 356

La politique transversale

Présentation stratégique de la politique transversale

L'égalité entre les femmes et les hommes est à nouveau érigée au rang de « grande cause nationale » pour le quinquennat 2022-2027, portée au plus haut niveau par le Président de la République. Une action sans précédent a été engagée pour lutter contre les violences faites aux femmes, à la suite du Grenelle contre les violences conjugales, qui a permis de renforcer les moyens pour l'accompagnement et la protection des victimes. Les obligations légales des employeurs ont par ailleurs été renforcées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En dépit de ces avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent : violences au sein du couple, 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).

Pour répondre à ces défis, la Première ministre a présenté, avec la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le 8 mars 2023, journée internationale des droits des femmes, le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027.

Le Plan se décline en 161 mesures réparties en quatre axes prioritaires, qui orientent l'action des ministères sur les prochaines années :

- **Axe 1 - La lutte contre les violences faites aux femmes ;**
- **Axe 2 - La santé des femmes ;**
- **Axe 3 - L'égalité professionnelle et économique ;**
- **Axe 4 - La culture de l'égalité.**

La **diplomatie féministe,** engagement fort des deux quinquennats, a fait l'objet d'une stratégie dédiée, la **Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022). La deuxième stratégie est** en cours d'élaboration.

Les principales mesures du Plan 2023-2027 sont les suivantes :

Axe 1 : La lutte contre les violences faites aux femmes

Ce premier axe est articulé autour de trois grands objectifs stratégiques : assurer une protection intégrale et immédiate des femmes sur l'ensemble du territoire ; mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités ; sanctionner les auteurs de violences sexuelles de manière plus effective. Cet axe comporte des mesures ambitieuses, fondées sur l'objectif d'aller vers les victimes et de s'adapter à leurs besoins pour mieux les protéger.

Ces actions viennent consolider ou prolonger les mesures du Grenelle de lutte contre les violences conjugales mises en œuvre depuis 2019.

Plusieurs mesures phares sont à signaler notamment :

- Le déploiement du Pack Nouveau Départ, qui a pour objectif d'apporter une réponse simple, coordonnée, rapide et individualisée aux besoins des victimes de violences conjugales ;
- L'instauration d'une ordonnance de protection immédiate dans les 24h au bénéfice de la victime de violences conjugales et de ses enfants ;
- La création de pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein de chaque juridiction ;
- La généralisation de l'accompagnement pluridisciplinaire des familles endeuillées ;

- Le déploiement dans chaque département d'une structure médico-sociale de prise en charge globale des femmes victimes de tous types de violences, adossée à un centre hospitalier, dans laquelle devra être généralisé le recueil de plainte (« maisons des femmes »).

Axe 2 : La santé des femmes

L'objectif de ce deuxième axe est de proposer une stratégie globale. Il est articulé autour de trois grands objectifs stratégiques : améliorer la santé sexuelle et reproductive, mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes, renforcer l'accès des femmes à la santé.

Parmi les mesures phares figurent notamment :

- L'amélioration de la prise en charge des fausses couches[1] ;
- Le lancement d'une campagne de vaccination contre le HPV gratuite généralisée dans les collèges, pour tous les élèves en classe de 5e ;
- Le remboursement par la sécurité sociale des protections périodiques réutilisables pour les jeunes jusqu'à 25 ans ;
- La lutte contre la précarité menstruelle et la sensibilisation sur l'hygiène corporelle et menstruelle en milieu scolaire ;
- Le déploiement de 30 bus itinérants pour le dépistage et la prévention gynécologique et cardio-vasculaire, à articuler avec la mise en place des 100 médicobus prévus dans le cadre du plan France ruralités présenté en juin 2023.

Axe 3 : L'égalité professionnelle et économique

Les mesures de cet axe visent à garantir l'accès des femmes aux mêmes opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes, en renforçant l'engagement des entreprises et de la fonction publique en faveur de l'égalité salariale et de l'égal accès aux postes à responsabilité. Elles ont aussi pour objectif de soutenir les publics les plus fragiles dans la parentalité et l'accès à l'emploi, mais aussi d'engager les femmes dans les métiers d'avenir et d'accompagner leurs projets de création ou de reprise d'entreprise.

Parmi les mesures phares figurent notamment :

- L'exclusion de l'accès aux marchés publics des entreprises ayant obtenu un score insuffisant à l'index égalité femmes-hommes ;
- La déclinaison de l'Index égalité femmes-hommes dans les trois versants de la fonction publique ;
- La création d'un service universel d'accueil du jeune enfant, comprenant notamment l'alignement du reste à charge parental pour l'accueil d'un jeune enfant par une assistante maternelle sur celui de la crèche ;
- Le renforcement de l'insertion professionnelle par le déploiement de services emploi dans tous les CIDFF ;
- L'individualisation du taux de d'imposition sur le revenu.

Axe 4 : La culture de l'égalité

l s'agit d'agir sur les représentations, conscientes ou inconscientes, afin de faire reculer les stéréotypes sexistes et d'éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge. Cette ambition implique de diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour et en dehors de l'école, de promouvoir la mixité dans les filières d'avenir, ou encore de faire des médias un vecteur de cette culture de l'égalité.

Parmi les mesures phares figurent notamment :

- La généralisation de l'engagement des collèges et lycées avec le déploiement du label Égalité filles/garçons ;
- La mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité en milieu scolaire ;
- L'accompagnement de 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans les filières de la tech et du numérique ;

La dynamique du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 s'inscrira dans le sillon 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 avec la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui a permis d'allonger le délai de prescription pour les crimes sexuels commis sur mineurs, de réprimer davantage les infractions sexuelles sur mineurs, de 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 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 : le renforcement de l'ordonnance de protection des victimes de violences (décret du 3 juillet 2020) ; 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 (décret du 24 septembre 2020) ; l'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**, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une obligation de résultats 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** avant 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). En outre, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure notamment une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique renforce les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrées aux postes à responsabilité dans la fonction publique, et étend les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. **Le décret de mise en place d'un Index égalité dans la fonction publique est prévu pour fin 2023**. En outre, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques lance à l'automne 2023 la négociation d'un troisième accord « Égalité professionnelle dans la fonction publique ».

Pour piloter son action, le **ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations 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 entre les femmes et les hommes** ; dans les territoires, dans les régions et départements, en métropole comme dans les Outre-mer, sur le **réseau déconcentré des droits des femmes**, placé sous l'autorité des préfets. 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.

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. Sous présidence du Conseil de l'Union européenne du Trio France/République tchèque/Suède,** deux directives très structurantes ont été adoptées : « Femmes dans les conseils d'administration » en 2022 et « Transparence dans les rémunérations » en 2023, en cohérence avec le **Plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe (2020-2025 (GAP III).** Une troisième directive concernant la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences conjugales devrait également être adoptée sous présidences espagnole (2ème semestre 2023) ou belge (1er semestre 2024), avant les élections européennes en juin 2024.

En outre, au niveau international la France s'est dotée de son 3e Plan « Femmes, paix et sécurité » 2021-2025, en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU.

Enfin, la France sera auditionnée à Genève en octobre 2023 dans le cadre de l'application de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/CEDEF) par le comité de l'ONU.**

Les contributions des différents ministères au DPT Égalité reflètent cet effort collectif. Ainsi, pour 2024, 52 programmes[2] (contre 50 en 2023) participent à la rédaction du DPT au titre du PLF 2024.

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.

Afin d'en faciliter la lecture, l'édition 2024 du DPT « Égalité » intègre désormais la description des crédits et des actions dans chacun des axes correspondants (et non plus dans une partie à part). En outre, les axes sont désormais placés dans un ordre cohérent avec le Plan interministériel 2023-2027.

Il est à noter que la rédaction du DPT Égalité est fondée sur les informations transmises et les 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 2024, atteint 6,90 Md€ en AE et 5,80 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 5,28 Md€ en CP, en augmentation de

3,36 Md€ par rapport à 2023. 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 surtout une augmentation des crédits évalués par certains programmes.

45 programmes concourent désormais à l'évaluation des crédits retracés dans le DPT égalité 2024 (contre 39 en 2023 et 33 pour 2022) et 7 programmes participent uniquement par une contribution littéraire (comme en 2023).

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

- P131 Création : 519,58 M€
- P205 Affaires maritimes, pêche et aquaculture : 0,41 M€
- P151 Français à l'étranger et étrangers en France : 0,30 M€
- P361 Transmission des savoirs et démocratisation de la culture : 0,20 M€

Deux programmes inscrivent directement des crédits à leur entrée dans le DPT (en CP) :

- P308 Protection des droits et libertés : 0,87 M€
- P624 Pilotage et ressources humaines : 0,15 M€

Aucun programme ne sort du DPT.

On note, par ailleurs, des montants plus élevés pour certains programmes, entre 2023 et 2024, par exemple pour les programmes (en CP) :

- P157 Handicap et dépendance avec +499,9 M€
- P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi avec +95,51 M€
- P140 Enseignement scolaire public du premier degré avec +11,31 M€
- P141 Enseignement scolaire public du second degré avec +7,80 M€

Les plus forts contributeurs au DPT Égalité en 2024 sont, en matière d'intervention sur le territoire national, les programmes (en CP) :

- P103 (Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi : 2 435,85 M€) porté par le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion ;
- P102 (Accès et retour à l'emploi : 676,28 M€), porté par le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion ;
- P131 (Création : 519,58 M€) porté par le ministère de la Culture ;
- P157 (Handicap et dépendance : 500 M€), porté par les ministères sociaux ;
- P176 (Police nationale : 234,75 M€) et P 152 (Gendarmerie nationale 80,37 M€), portés par le ministère de l'Intérieur et des Outremer
- P147 (Politique de la ville : 145,34 M€), porté par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires ;
- P140 (Enseignement scolaire public du premier degré : 115,97 M€) et P141 (Enseignement scolaire public du second degré 85,52 M€), pilotés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ;
- P177 (Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables 93,17 M€)
- P212 (Soutien de la politique de la défense : 72,59 M€), porté par le ministère des Armées.
- P148 (Fonction publique : 71,70 M€) porté par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

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 521,16 M€ en CP contre 449,12 M€ en CP pour 2023, en augmentation de 16 % (+72,04 M€)** 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, avec la direction du budget, a accompagné chacun des ministères, en lien avec leur haute ou haut fonctionnaire à l'égalité et les services budgétaires, 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. Le ministère chef de file de ce DPT et la direction du budget poursuivront leurs efforts d'amélioration continue de ce document dans les prochaines années.

En outre, l'exercice du DPT Égalité pourrait être complété prochainement par une démarche de budgétisation intégrant l'égalité (BIE). Issu du concept de « *gender mainstreaming* » ou approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Conférence de Pékin, ONU, 1995), la budgétisation intégrant l'égalité est définie par le Conseil de l'Europe comme « *une application de l'approche intégrée de l'égalité F-H dans le processus budgétaire, impliquant un évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité f-h* ».

Annoncée dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité femmes-hommes (CIEFH) de 2018, une expérimentation avait été menée en 2019 par la SDFE-DGCS et la direction du Budget avec quatre ministères (Agriculture, Culture, Sociaux et Cohésion des territoires), et avait donné lieu à un premier bilan.

Récemment, la délégation aux droits des femmes (DDFE) de l'Assemblée nationale a missionné deux députées pour auditionner différents acteurs (ministères, collectivités territoriales, services statistiques, OCDE, etc.) Après la publication du rapport, en mai 2023, la Délégation a auditionné le ministre du Budget et des comptes publics, en juillet 2023, qui a annoncé en séance le lancement premiers travaux du BIE dès 2023, notamment avec une mission IGF/IGAS à l'automne.

Cette progression budgétaire se traduit également dans le budget du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le programme 137.

Faisant suite à une augmentation de plus de 29 % du budget 2023 par rapport à la LFI 2022, les crédits du programme 137 seront abondés en 2024 de 13 M€ pour atteindre 76 M€ (soit +20 % par rapport à la LFI 2023) pour financer la mise en œuvre de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

L'État porte les engagements de la Grande cause du quinquennat en poursuivant son action en faveur de :

- La prévention et la lutte contre toutes formes de violences sexuelles et sexistes, notamment par le soutien et l'accompagnement des femmes victimes ;
- La structuration des actions d'orientation, d'information, d'accès aux droits des femmes dans l'Hexagone et en Outre-mer, ainsi que la diffusion de la culture de l'égalité à tous les âges ;
- L'insertion professionnelle des femmes, notamment par la création d'entreprise, et le développement de la mixité des métiers et des filières professionnelles dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Le DPT Égalité est structuré en 6 axes :

Axe 1 *(anciennement Axe 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 entre les femmes et les hommes (P137) ; le ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer (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 des Solidarités et des Familles (P124 Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales), de la Transition écologique 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 infra Axe 6 « Promouvoir les droits des femmes à l'international »)*.

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 les violences sexuelles et sexistes sont **massives, mais font l'objet de peu de dépôts de plainte même s'ils sont en augmentation (**+32 % pour les viols et tentatives de viol et +33 % pour les autres agressions sexuelles par rapport à 2020). Cette évolution s'inscrit dans le contexte de la libération de la parole liée au mouvement #MeToo, ainsi qu'à un contexte de révélation des faits de pédocriminalité et d'inceste (*source Interstat n° 41 janvier 2022 – SSMSI- ministère de l'Intérieur*). En janvier 2023, le nombre de violences sexuelles enregistrées était ainsi très supérieur au niveau d'avant le premier confinement (*Source Interstat N° 89 Février 2023– SSMSI- Ministère de l'intérieur*).

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2022, 145 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie contre 143 en 2021 (2 victimes en plus, soit +1,40 %).

Comme les années précédentes, les femmes sont les principales victimes : 118 victimes en 2022 contre 122 en 2021 (4 victimes en moins, soit -3,28 %). Elles représentent 81 % du total des victimes.

Comme en 2021, 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides.

64 départements et collectivités d'Outre-mer (60 %) sur 107 enregistrent au moins un décès.

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 faire reculer les violences et mieux protéger et accompagner les victimes, **des engagements forts ont été pris dès 2017.**

Au titre de la Grande cause des quinquennats, l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement porté au plus haut niveau par le Président de la République et dans l'ensemble des champs d'action gouvernementale

Cette mobilisation, qui s'organise autour des **trois 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 national d'action visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines du 21 juin 2019 ;
- Les 46 mesures issues du Grenelle de lutte contre les violences conjugales présentées par le Premier ministre le 25 novembre 2019, avec notamment le fonctionnement 24h/24 de la plateforme 3919 d'écoute, d'information et d'orientation à destination des femmes victimes de violences , rendue par ailleurs accessible aux personnes en situation de handicap ; l'ouverture, en 2020 et 2021, de 2 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires ; l'accès des femmes victimes de violences à la garantie locative Visale, 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 ont permis, en 2022, l'orientation de 13 895 personnes vers les CPCA.
- 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, qui concernent 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) début 2022 ; le plan de renforcement de la mise en œuvre des bracelets antirapprochement (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 ; la simplification des instances locales de pilotage et de coordination des acteurs chargés de la politique de lutte contre les violences au niveau local.

- 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 ; 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.

Aujourd'hui **100 % des 54 mesures issues du Grenelle sont engagées ; 87 % d'entre elles sont d'ores et déjà effectives** (47 mesures), à l'instar du fonctionnement du 3919 24h/24 depuis juin 2021 ou bien encore le déploiement de bracelets anti-rapprochement ; **13 % sont en cours de réalisation** (7), telles le déploiement d'unités dédiées à la prise en charge sanitaire des femmes victimes de violences dans tous les départements.

La lutte contre les violences conjugales fait notamment partie des politiques prioritaires du Gouvernement (PPG) avec 6 indicateurs associés, après avoir figuré depuis parmi la liste des réformes prioritaires de l'État.

Ainsi, à ce jour, on compte :

- 157 000 policiers et gendarmes et 100 % des élèves formés à l'accueil des victimes de violences conjugales ;
- 20 284 signalements sur la plateforme numérique des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (www.arretonslesviolences.gouv.fr) en 2022, contre 17 217 en 2021 et 14 080 en 2020 ;
- En 2022, 93 005 appels pris en charge sur les 122 753 appels reçus au 3919 ;
- 1 392 ordonnances de protection délivrées en 2017 contre 3586 en 2022, avec un taux d'acceptation des requêtes présentées au juge civil passant de 58,7 % en 2017 à 70 % en 2022, et un délai moyen d'attribution de 6 jours, contre 47 en 2019.
- Au 22 mai 2023, 1 020 BAR actifs, contre 96 au 8 juin 2021. Ce sont ainsi 1 850 victimes qui ont pu bénéficier de cet outil depuis sa mise en œuvre il y a deux ans et demi. Surtout, ce sont 3 634 interventions de force de sécurité intérieure (FSI) qui ont été déclenchées en 2022 (contre 1046 en 2021) permettant la protection effective des victimes.
- Au 5 avril 2023, 3 867 TGD attribués, contre 234 en novembre 2016. En 2022, le téléopérateur a sollicité 2 455 fois l'intervention des FSI dans le cadre de ce dispositif.
- Au 14 mai 2023, 187 conventions signées entre des préfectures, des parquets et des hôpitaux facilitant la prise de plainte pour les victimes de violences conjugales dans l'incapacité de se déplacer.
- Au 14 avril 2023, 452 postes d'intervenants sociaux dans les services de police et de gendarmerie (objectif 600 en 2027), contre 260 en 2017.
- En décembre 2022, 10 086 places d'hébergement et de logement adapté dédiées aux femmes victimes de violences, avec un accroissement sans précédent (+80 % entre 2017-2022) et une revalorisation de leur coût depuis 2021 (+30 %, avec un coût à la place passant de 25 euros à 35 euros en moyenne). **1 000 nouvelles places seront déployées et ouvertes en 2023.**
- En juin 2023, 145 unités d'accueil pédiatriques enfants en danger (UAPED) installées ou en cours d'installation.
- En juin 2023, 60 unités dédiées à la prise en charge sanitaire des femmes victimes de violences (dites « maisons des femmes ») financées.

Le Grenelle de lutte contre les violences conjugales, et les mesures prises en particulier dans la suite des rapports d'inspection des féminicides survenus à Mérignac et Hayange le 9 juin 2021, ont marqué un tournant pour mieux lutter contre ces violences, avec :

- La mise en place de dispositifs innovants pour une action systémique ;
- Une clarification de la gouvernance locale pour un plein déploiement de ces actions sur les territoires (circulaires du Premier ministre du 3 septembre 2021 et du 7 janvier 2022 relatives à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales) ;
- Le développement d'une culture de l'évaluation et du résultat
- Une augmentation sans précédent des crédits associés à cette politique.

Une nouvelle impulsion est aussi donnée dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec notamment :

- La création de pôles spécialisés dans toutes les juridictions, pour garantir une réponse judiciaire cohérente autour d'une même situation familiale ;
- Le fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales, dont le déploiement est prévu à compter de la fin 2023 avec des données relatives à l'auteur, et qui sera à terme enrichi de données relatives à la victime ;
- L'expérimentation dans 5 départements, à compter de septembre 2023, d'un « Pack Nouveau départ », pour lever les freins au départ des victimes et sécuriser leur parcours de sortie de ces violences, complété en décembre 2023 par l'aide financière créée par la loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

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 et a donné lieu en juin 2023 à un comité de suivi piloté par la Ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de dresser un bilan des principales mesures mises en œuvre.

Pour améliorer la santé des femmes victimes de mutilations sexuelles, 5 M€ de crédits en 2020-2022 et 2,5 M€ en 2023 ont été consacrés au développement de structures de prise en charge globale des victimes des femmes victimes de violences, où est facilitée la prise en charge des victimes de mutilations sexuelles féminines. Afin que toutes les femmes victimes de MSF puissent trouver au plus près de chez elles un lieu d'accompagnement pluridisciplinaire qui fournisse un accompagnement psychologique, juridique, social, professionnel et **sexologique, une cartographie nationale (DROM inclus)**, a été réalisée et mise en ligne sur le site Internet de l'association GAMS .

La sensibilisation aux MSF des professionnels de santé de premier recours a été renforcée par la diffusion d'une recommandation dédiée de la haute Autorité de santé (HAS) en février 2020. Une instruction va également paraître concernant les réseaux de périnatalité, afin de sensibiliser les équipes des maternités au repérage et à la prise en charge des MSF.

Pour prévenir, repérer et agir aux moments clés de la vie des victimes, la formation de tous les professionnels se poursuit, avec notamment des actions spécifiques développées à destination des gardiens de la paix.

Les enseignants sont sensibilisés chaque année avant les départs en vacances d'été, qui sont un moment particulièrement à risque, et les outils de sensibilisation pour les personnels de l'Éducation nationale sont en cours d'actualisation.

Lors de l'intégration en France des primo-arrivants, le risque de MSF est également particulièrement suivi. Les rendez-vous de santé et de formation civique dans le cadre du contrat d'intégration républicaine font l'objet d'une information sur le droit français et permet de rappeler le cadre législatif en matière de MSF.

Afin de mieux documenter le risque de MSF en France, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a financé deux études. L'étude MSF-PRÉVAL, conduite dans trois départements (la Seine Saint-Denis, le Rhône et les Alpes-Maritimes) a permis d'expérimenter un nouvel outil de collecte, unique en Europe, permettant d'estimer la prévalence des mutilations sexuelles féminines.

Par ailleurs, l'étude MSF-MAP, en cours de déploiement, permettra d'affiner ces résultats dans les départements franciliens (qui concentrent la majorité des populations les plus à risque d'excision) et d'actualiser les données nationales qui remontaient à 2014. Les résultats sont attendus d'ici la fin de l'année 2023.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a par ailleurs financé des outils pédagogiques innovants sur le sexe féminin mutilé, grâce à la 3D qui rend facilement accessible l'information et la compréhension d'un sujet encore tabou dans nos sociétés Conçues et réalisées par l'association GAMS, ces vidéos mises en ligne en mai 2023 peuvent être utilisées par les travailleurs sociaux et personnels de la communauté éducative en charge des séances d'éducation à la sexualité.

Enfin, via notre diplomatie féministe portée aux côtés du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, la France est devenue championne de la coalition droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) dans le cadre du Forum Génération Égalité.
A titre d'exemple, la contribution de la France au Fonds mondial du Docteur Denis Mukwege pour les Survivant(e)s de violences sexuelles liées aux conflits est de 8,2 M€ sur trois ans (2019 - 2022) et la France vient de renouveler sa contribution au Fonds Muskoka pour la santé des femmes en Afrique centrale et de l'Ouest pour un montant de 50 M€ jusqu'en 2026.

Enfin, deux nouvelles mesures sur les MSF ont été intégrées au Plan « Toutes et Tous Égaux » : lancer une campagne de sensibilisation sur les mutilations sexuelles féminines avant le départ en vacances estivales et déployer un réseau d'ambassadeurs nationaux chargés des actions de sensibilisation en direction des personnels et des élèves de collèges et lycées. Ces actions seront déployées, avec le soutien du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, par l'association Excision, parlons-en ! dont la CPO est en cours de renouvellement.

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 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille,**
- **Loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales,**
- **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 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 environ **40 000 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 » 3,8 M€ en 2023, dans le but de prolonger les actions engagées par les associations nationales et de financer 39 actions sur le plan régional.

Parce que l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle participe aussi de la prévention des violences sexistes et sexuelles, des EVARS (Espaces vie affective, relationnelle et sexuelle), lieux d'information, d'écoute, de sensibilisation et de prévention, sont implantés sur tout le territoire, y compris en Outre-mer. . Ces Espaces. On en compte 150 à ce jour avec une dizaine en cours de préfiguration. Ces structures ne pratiquent pas d'actes médicaux. Les EVARS peuvent être portés par différentes associations (rattachées notamment au Mouvement Français pour le Planning Familial, la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles, la Fédération nationale des couples et familles, la Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs, les Associations pour le couple et l'enfant, à retrouver dans les départements, l'Association française des centres de conseil conjugal, l'Union nationale des associations familiales etc.). Le financement de ce dispositif est assuré, depuis 2018, par le programme 137 par le biais d'un transfert de crédits du programme 304.

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 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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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 Délégation interministérielle aux grands évènements sportifs (DIGES). 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, a été ouvert aux candidatures en juin 2023.

Axe 2 *(anciennement Axe 3)* – Améliorer la santé des femmes

L'amélioration de la santé des femmes est portée principalement 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), mais aussi conduite en transversalité par d'autres ministères.

En France, en 2022, l'espérance de vie à la naissance est de 85,2 ans pour les femmes et de 79,3 ans pour les hommes. Les hommes gagnent 0,1 an d'espérance de vie par rapport à 2021 (+0,2 an par rapport à 2020), alors que l'espérance de vie des femmes reste identique à celle de 2021 (+0,1 an par rapport à 2020). Du fait de sa forte baisse en 2020 (– 0,5 an pour les femmes, -0,6 an pour les hommes en lien avec la crise Covid-19), l'espérance de vie en France est inférieure de 0,4 an à celle de 2019, pour les femmes comme pour les hommes. En 2021, l'espérance de vie, en France, est supérieure de plus de deux ans à la moyenne des 27 pays de l'Union européenne (82,8 ans pour les femmes, 77,2 ans pour les hommes).

L'espérance de vie en bonne santé à la naissance, qui tient compte de la survenue éventuelle d'incapacités tout au long de la vie a augmenté entre 2008 et 2021 (+2 ans et 6 mois pour les femmes, +2 ans et 10 mois pour les hommes). Elle s'élève à 67,0 ans pour les femmes et à 65,6 ans pour les hommes, et l'espérance de vie sans incapacité est de 78,6 ans pour les femmes et de 74,4 ans pour les hommes. Cependant**, les femmes se perçoivent en moins bonne santé que les hommes** : elles sont 65 % à se déclarer en bonne ou très bonne santé en 2019 contre 68,6 % des hommes (EHIS 2019). Elles déclarent légèrement plus de maladies, puisque 41 % des femmes déclarent au moins une maladie ou un problème de santé chronique contre 39 % des hommes (Insee, 2017). **Elles ont également un taux de renoncement aux soins, pour des raisons financières, plus important** (1,26 fois plus que les hommes, Drees 2023). En matière de santé génésique et de suivi de grossesse, de fortes disparités sociales sont constatées : les femmes issues des milieux les moins favorisés sont plus susceptibles d'opter pour des comportements à risque pendant la grossesse (ex : consommation de tabac) et à vivre une grossesse plus difficile psychologiquement (12 % des ouvrières se sont senties mal psychologiquement pendant leur grossesse pour 7 % des cadres). 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 amont de l'élaboration de la nouvelle Stratégie nationale de santé (SNS) par le Gouvernement, le Haut Conseil de la Santé publique a produit en mars 2023 une analyse des principaux problèmes de santé de la population et détermine des domaines d'action prioritaires et des objectifs pour les cinq années à venir, à la demande du Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS) et de la Direction générale de la santé (DGS). Il préconise notamment de prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner.

Si la mortalité des hommes causée par le tabac est en recul depuis ces dernières années, celle des femmes, en revanche, connaît une croissance continue. Entre 2000 et 2015, le nombre de décès attribuables au tabac a doublé chez les femmes, passant d'environ 8 000 (3,1 % de tous les décès chez la femme à près de 20 000 décès (6,9 %) : un décès sur 14 parmi les femmes est attribuable au tabac. Le cancer du poumon a augmenté de 71 % chez les femmes entre 2000 et 2014 – il a baissé de 15 % chez les hommes en France. Les femmes touchées ont majoritairement entre 55 et 74 ans où la mortalité est actuellement supérieure à celle par cancer du sein.

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, parmi les 15 ans ou plus, les femmes consomment moins fréquemment de l'alcool que les hommes. Ainsi, en 2019, elles sont 50 % à ne jamais boire d'alcool ou à en consommer au plus une fois par mois, contre 31 % des hommes, 28 % n'en boivent jamais, contre 18 % des hommes. À l'opposé, 15 % des hommes boivent de l'alcool chaque jour en 2019, contre 6 % des femmes. Selon les données d'Alcool Info Service, au moins 500 000 femmes souffriraient d'alcoolisme en France. Une des actions phares du **plan Priorité prévention** de 2018 visait ainsi 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 désormais gratuite pour les jeunes femmes de moins de 26 ans et de la contraception d'urgence gratuites pour toutes les femmes et sans prescription, 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. En 2022, 234 300 interruptions volontaires de grossesse (IVG) ont été enregistrées **en France**, soit 17 000 de plus qu'en 2021 et environ 7000 de plus qu'en 2019. En 2020 on comptait 11 000 IVG de moins que l'année précédente du fait de la situation sanitaire, avec une baisse très concentrée sur les conceptions lors de la période du confinement de mars à mai 2020. L'allongement de deux semaines du délai légal de recours ne suffit pas à expliquer cette augmentation car les IVG les plus tardives représentent moins d'un cinquième du surplus observé par rapport à l'année 2021. Le taux de recours à l'IVG dépasse le niveau de 2019 avec 16,2 IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans en 2021 contre 15,0 ‰ en 2020 et 15,7 ‰ en 2019. Pour mémoire, 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 toucher 40 % des femmes ne réalisant pas spontanément un dépistage, soit 7 millions de femmes. Il est prévu de lancer une campagne de vaccination contre le HPV gratuite généralisée dans les collèges, pour tous les élèves à la rentrée scolaire 2023-2024 dans les classes de 5e. **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 2023, on compte plus de 61 214 nouveaux cas annuels estimés et environ 12 100 décès recensés en 2018. 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.

Pendant la grossesse, peut également survenir la commission ou la recrudescence des violences conjugales entraînant des risques de stress aigu et/ou d'état de stress post-traumatique, de troubles d'anxiété voire de dépression ou encore des problèmes d'addiction.. En France, une grossesse sur quatre se termine par une fausse couche, qui est un événement traumatisant pour beaucoup de femmes. Une femme sur dix traverserait cette épreuve au cours de sa vie. La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la mise en place par chaque agence régionale de santé (ARS), à partir du 1er septembre 2024, d'un parcours « fausse couche », associant des professionnels médicaux et psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, si besoin, leur partenaire confronté à une fausse couche. Les femmes victimes d'une fausse couche bénéficieront d'indemnités journalières sans délai de carence pendant leur arrêt maladie début 2024.

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.

Axe 3 (anciennement 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. Cela induit 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 le déroulement de carrière des femmes et 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 du** 5 septembre 2018 **pour la liberté de choisir son avenir professionnel** 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 liée à la 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.**

Cette politique 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 2023, le **secteur du numérique** est toujours au cœur de la stratégie mixité**.** Le plan Égalité « Toutes et tous égaux » 2023-2027 comporte de nombreuses mesures sur la mixité des filières et des métiers, traduction d'une ambition forte en ce sens.

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 P137 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 entre les femmes et les 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, dont tous les ministères.

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 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** 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 enceintes, 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 €** dont l'objectif était de valoriser des actions innovantes en matière d'autonomie et d'insertion économiques par **l'entrepreneuriat**, par l'insertion des femmes les plus éloignées du marché du travail**, par 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). Fin 2022, le ministère a également soutenu des projets de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail à hauteur de 800 000 euros.

Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes demeure un objectif majeur. 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, après le premier **accord-cadre national, signé en 2013** entre Pôle emploi, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et le ministère chargé du Travail, les signataires ont souhaité poursuivre la dynamique avec **un nouvel accord-cadre en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2021-2024. L'ambition est de renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi, de lutter contre les stéréotypes sexistes, de favoriser la mixité des métiers, de faciliter le retour à l'emploi des femmes, en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.). Cet accord devrait en toute logique être reconduit en 2024 pour trois années supplémentaires lorsque l'opérateur France Travail qui remplacera Pôle Emploi au 1er janvier 2024 sera effectif. Cet accord sera suivi conjointement par le SDFE et la DGEFP.**

Afin d'accélérer l'accès des femmes aux responsabilités, quatre 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 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle dite « Copé-Zimmermann » (2011) s'est attachée à élargir les collèges concernés au sein des conseils d'administration et de surveillance ; la loi 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 dite « Sauvadet » (2012) en a étendu le périmètre d'application à un plus grand nombre de structures privées et publiques ; la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a accru le taux de primo-nominations à des emplois supérieurs de 40 à 50 %, au second renouvellement, pour certaines structures et rapproché les différentes échéances pour l'atteinte des quotas ; la loi dite « Rixain-Castaner » (2021), visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, via l'instauration de mesures visant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises - objectif de 30 %, puis de 40 % d'ici 2029, de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes (COMEX, CODIR…).**

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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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 : 33 % 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 ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Toutes ces actions ont un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré.

Initié il y a dix ans sous forme d'expérimentation**, les « plans d'actions régionaux » pour l'entreprenariat des femmes (PAREF)** 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 4e accord-cadre a été signé entre l'État et Bpifrance le 5 mars 2021 pour la période 2021 – 2023 et son renouvellement pour la période 2024 – 2026 est en préparation.

Axe 4 (*anciennement 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 peuvent, depuis 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 citoyennes et 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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (P137 Politique d'égalité femmes-hommes) et les autres ministères financent ce type de travaux dont la diffusion est essentielle pour faire bouger les lignes de notre société. En outre, ce ministère publie chaque année les *Chiffres-clés - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, panorama et synthèse des publications statistiques, panorama et synthèse de dernières données disponibles.*

Axe 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 %).

La santé menstruelle et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon une étude Opinion Way pour Règles élémentaires de 2023, près de 4 millions de femmes âgées de 18 à 50 ans seraient concernées par la précarité menstruelle. 44 % des 18-24 ans auraient des difficultés à se procurer des protections en quantité suffisantes et 330 000 jeunes n'ont régulièrement pas accès à des protections périodiques. Une enveloppe de 5 M€ a été dédiée à cet effet, 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, montant renouvelé en 2023) qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à leur disposition des protections périodiques gratuites. La Première ministre a d'ores et déjà annoncé que ce budget serait doublé d'ici 2026, ce qui devrait être arbitré dans le cadre du Pacte des Solidarités. Cette mesure figure parmi les mesures phare du Plan interministériel de 2023 de même que le remboursement des protections périodiques réutilisables vendues en pharmacie jusqu'à 25 ans d'ici 2024.

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 (P157) bénéficiera à 120 000 allocataires (dont 80 000 nouveaux entrants dans la prestation) pour un gain moyen de 350 € par mois. Elle est mise en œuvre au 1er octobre 2023. Cette mesure représentera un surcroît de dépenses de 500 M€ en année pleine, dont 90 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.

Axe 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 depuis 2019. 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, **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 (marqueur CAD1 de l'OCDE) et 20 % pour objectif principal (marqueur CAD 2)**. Les grands axes de la diplomatie féministe française sont décrits dans la troisième **Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022). Le ministères de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), dans son cadre de redevabilité, a établi un bilan de cette stratégie, puis le Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes a remis à la ministre un rapport d'évaluation des recommandations qui font actuellement l'objet de concertation avec** l'ensemble du réseau diplomatique français et les opérateurs, les ministères sectoriels, la société civile, les pays partenaires ayant adopté une diplomatie féministe, le secteur de la recherche et le secteur privé.

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, de combattre les préjugés sexistes, de 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.

Pendant la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), la France a lancé les négociations sur la proposition de directive relative à la lutte contre les violences faites aux femmes et à la violence domestique, actuellement en cours de négociation. La France s'est aussi engagée sur les textes visant à octroyer davantage d'autonomie et de représentativité des femmes dans la sphère économique, en concluant les discussions sur la directive « Women on Boards » adoptée en 2022 et en lançant les négociations avec le Parlement sur la directive sur la transparence salariale, adoptée en avril 2023.

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 a soutenu avec succès la ratification de la Convention par l'Union européenne, obtenue en juin 2023.

Concernant l'action de la France dans le monde, le **Forum Génération Égalité**, qui s'est tenu à Paris en 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 »**. Un événement de remobilisation à mi-parcours a été organisé à New York en septembre 2023 par ONU Femmes.

Lors du Sommet de l'Assemblée générale des Nations unies en 2015, 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.**

La France appuie la participation des femmes à toutes les prises de décision, publiques et privées, lors des négociations de paix comme dans les conseils d'administration des entreprises. Cet engagement s'illustre en particulier par :

- La contribution à l'adoption et à la mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » (FPS) du Conseil de sécurité des Nations Unies, qui visent à protéger les femmes des violences sexuelles durant les conflits et à renforcer leur participation aux processus de paix ;
- L'adoption d'un troisième plan national d'action (PNA) pour 2021-2025 sur le sujet et mobilisation de la communauté internationale en faveur de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité, dans toutes les enceintes pertinentes.
- L'appel de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères le 8 mars 2023 à la nomination d'un ou d'une émissaire aux Nations Unies pour accélérer les progrès en matière de participation des femmes à la vie politique et aux processus de décisions.

La promotion de l'égalité de genre est également une priorité de l'agenda G7 et 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 une priorité, et la France s'est engagée à apporter un soutien politique et financier à plusieurs initiatives, toujours en cours ou renouvelées en 2023.

[1] Mise en œuvre à travers la loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

[2] Les deux nouveaux programmes sont le 308 (Protection des droits et libertés) et le 624 (Pilotage et ressources humaines, des Services de la Première ministre.

RÉCAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

AXE : Égalité entre les femmes et les hommes

OBJECTIF P137-12569 : Mesurer l'effet de levier de crédits du programme 137 sur le financement des actions en faveur de l'égalité professionnelle

OBJECTIF P137-2680 : Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes victimes de violence

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

OBJECTIF DPT-65 : Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité

OBJECTIF DPT-66 : Réduire l'insécurité

OBJECTIF DPT-67 : Prévenir et aider les victimes

OBJECTIF DPT-64 : Améliorer la qualité de service des permanences téléphoniques nationales d'aide aux victimes de violence

AXE : Améliorer la santé des femmes

OBJECTIF DPT-69 : Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans

OBJECTIF DPT-68 : 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-71 : Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue

OBJECTIF DPT-70 : Mieux assurer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales

OBJECTIF DPT-72 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

OBJECTIF DPT-82 : Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire

OBJECTIF DPT-81 : Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants

OBJECTIF DPT-84 : Faciliter l'insertion sociale des jeunes

OBJECTIF DPT-83 : Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

OBJECTIF DPT-77 : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

OBJECTIF DPT-79 : Soutenir l'activité des travailleurs modestes

OBJECTIF DPT-78 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

OBJECTIF DPT-80 : Améliorer la qualité et l'efficience de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables

AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international

OBJECTIF DPT-75 : Assurer la part des versements du FED pour le sujet égalité femmes hommes

OBJECTIF DPT-74 : Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"

OBJECTIF P105-09 : Promouvoir le multilatéralisme et agir pour une Europe souveraine, unie, démocratique

OBJECTIF DPT-76 : Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD

OBJECTIF DPT-73 : Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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
AXE : Egalité entre les femmes et les hommes	49 910 963	53 238 907	62 944 084	66 363 528	76 008 682	76 008 682
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes	49 910 963	53 238 907	62 944 084	66 363 528	76 008 682	76 008 682
AXE : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive	451 508 163	445 193 252	507 821 491	504 271 440	529 951 987	526 207 299
P152 – Gendarmerie nationale	80 171 702	77 188 628	82 484 347	79 213 296	83 809 904	80 375 216
P176 – Police nationale	218 931 958	218 931 958	226 677 471	226 677 471	234 753 231	234 753 231
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	19 574 196	19 574 196	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000
P162 – Interventions territoriales de l'État	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	93 168 241	93 168 241	135 096 599	135 096 599	141 706 085	141 706 085
P101 – Accès au droit et à la justice	16 530 633	16 133 298	19 134 984	18 855 984	21 297 091	20 987 091
P107 – Administration pénitentiaire	8 688 686	5 904 047	9 870 480	9 870 480	9 974 806	9 974 806
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	360 000	210 137	306 255	306 255	450 000	450 000
P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales	13 882 747	13 882 747	14 051 355	14 051 355	17 760 870	17 760 870
AXE : Améliorer la santé des femmes	8 614 000	8 614 000	9 434 000	9 434 000	509 439 000	509 439 000
P157 – Handicap et dépendance	50 000	50 000			500 000 000	500 000 000
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	564 000	564 000	579 000	579 000	584 000	584 000
P231 – Vie étudiante	8 000 000	8 000 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000
AXE : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes	132 326 555	124 123 755	620 539 008	620 053 702	669 933 710	669 932 042
P148 – Fonction publique	74 236 784	66 036 584	67 217 641	66 733 241	71 706 741	71 705 073
P212 – Soutien de la politique de la défense	55 365 595	55 365 595	58 887 182	58 887 182	72 594 878	72 594 878
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile			449 000	449 000	449 000	449 000
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	48 000	48 000	429 000	429 000	410 000	410 000
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire	1 864 340	1 864 340	1 272 400	1 272 400	3 770 000	3 770 000
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	207 355	207 355	152 000	152 000	230 000	230 000
P131 – Création			490 996 547	490 996 547	519 581 547	519 581 547
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	604 481	601 881	840 000	840 000	840 000	840 000
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture			200 000	200 000	200 000	200 000
P624 – Pilotage et ressources humaines			95 238	94 332	151 544	151 544

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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
AXE : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge	318 177 731	318 138 054	331 144 445	331 112 739	361 042 852	360 957 480
P147 – Politique de la ville	129 180 817	129 180 817	134 941 557	134 941 557	145 349 672	145 349 672
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	100 913 512	100 913 512	104 659 117	104 659 117	115 973 766	115 973 766
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	75 315 032	75 315 032	77 727 370	77 727 370	85 528 475	85 528 475
P230 – Vie de l'élève	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410
P143 – Enseignement technique agricole	7 059 117	7 059 117	7 232 844	7 232 844	7 423 335	7 423 335
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	875 157	880 423	811 490	811 490	817 105	817 105
P303 – Immigration et asile	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330
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	285 188	285 188	300 000	300 000	330 000	330 000
P129 – Coordination du travail gouvernemental	2 074 998	2 030 055	2 102 921	2 109 921	2 189 477	2 189 477
P308 – Protection des droits et libertés			895 236	856 530	957 112	871 740
AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	28 614 000	28 614 000	2 451 495 736	3 047 545 490	3 392 816 975	3 143 012 435
P102 – Accès et retour à l'emploi			820 406 030	677 702 205	676 410 823	676 287 300
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes	22 311 000	22 311 000	22 311 000	22 311 000	22 311 000	22 311 000
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi			1 601 588 706	2 340 342 285	2 685 535 152	2 435 854 135
P138 – Emploi outre-mer	5 920 000	5 920 000	6 190 000	6 190 000	8 260 000	8 260 000
P123 – Conditions de vie outre-mer	383 000	383 000	1 000 000	1 000 000	300 000	300 000
AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international	1 102 480 750	466 243 473	1 187 126 387	488 536 260	1 358 901 769	521 167 022
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	401 731 982	267 731 982	458 085 974	266 335 974	458 085 974	266 335 974
P110 – Aide économique et financière au développement	699 128 100	196 894 886	727 281 723	220 440 996	898 714 563	252 729 216
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	572 410	568 347	658 871	659 471	578 793	579 393
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	35 000	35 000	45 000	45 000	45 000	45 000
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires					301 220	301 220
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	1 013 258	1 013 258	1 054 819	1 054 819	1 176 219	1 176 219
Total	**2 091 632 162**	**1 444 165 441**	**5 170 505 151**	**5 067 317 159**	**6 898 094 975**	**5 806 723 960**

AUTRES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Axe : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive
P203 Infrastructures et services de transports
P166 Justice judiciaire
Axe : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes
P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail
Axe : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge
P219 Sport
P163 Jeunesse et vie associative
Axe : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale
P109 Aide à l'accès au logement

Égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF P137-2680

Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes 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.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	61,9	75,8	75	85	95	Non déterminé

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 de 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 avait été révisé à la baisse l'an dernier, au regard de l'activité très soutenue sur 2021 (*soit +54,4 % de trafic par rapport à celui de 2019)* et le 1er semestre 2022, ainsi que de la récente ouverture en H24, nécessitant des ajustements pour dimensionner aux mieux les ressources humaines au trafic d'appels, en particulier la nuit et le week-end. Outre ce nécessaire temps d'évaluation pour une organisation optimale, le recrutement (toujours en cours pour certaines tranches horaires) et la formation d'un nombre important de nouvelles écoutantes restaient à consolider. Dans ce contexte, le taux de réponse de la plateforme téléphonique ne pouvait qu'être affecté par les fluctuations précitées. Il convient de rappeler que le 3919 n'est pas un numéro d'urgence mais un numéro d'écoute et d'orientation. En cas d'urgence, les numéros à contacter sont le 17 pour la police et la gendarmerie ou le 114 pour les personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques ainsi que le 15 pour les urgences médicales et le 18 pour les pompiers.

Faisant suite aux travaux engagés depuis 2022 par la FNSF pour stabiliser l'équipe d'écoutantes et la dimensionner au mieux au trafic d'appels, cet objectif est désormais rehaussé pour 2024 (85 % contre 75 %). Concomitamment aux moyens supplémentaires qui ont été attribués dès 2023 à la FNSF, dans le cadre de son projet de renforcement du fonctionnement de la plateforme, une plus grande progression de l'objectif de qualité de service est en outre visée sur la période 2024-2025 (95 %).

OBJECTIF P137-12569

Mesurer l'effet de levier de crédits du programme 137 sur le financement des actions en faveur de l'égalité professionnelle-

L'égalité professionnelle s'inscrit dans les priorités du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, présenté par la Première ministre le 8 mars 2023, dont le pilotage a été confié à la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre 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 dans des partenariats avec les régions avec par exemple la conclusion de plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).

Les crédits du programme 137 permettent d'impulser des projets, en partenariat 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 en tension et/ou d'avenir comme le secteur du numérique.

Ainsi, l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance, décliné à travers les PAREF, prévoit 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.

Sur le champ de l'insertion professionnelle, la convention pluriannuelle d'objectifs conclue entre le ministère de l'égalité et la FNCIDFF prévoit le déploiement de services-emplois au sein des CIDFF sur l'ensemble du territoire. Ce dispositif propose un accompagnement (individuel et/ou collectif) des femmes les plus éloignées de l'emploi dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Fin 2023, 83 CIDFF sur 98 existants seront dotés d'un service emploi, l'objectif étant de couvrir la totalité des CIDFF d'ici 2027.

Enfin, concernant la mixité des métiers et des orientations professionnelles, la déclinaison territoriale de la convention nationale égalité filles/garçons permet également de soutenir des actions en faveur de l'orientation des jeunes filles et de lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge.

Plus globalement, le programme 137 permet de soutenir une trentaine d'associations nationales promouvant l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat, l'insertion professionnelle ou encore la mixité des métiers.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des crédits du programme 137 sur l'ensemble des co-financements nationaux du FSE	%	12	11	20	20	20	Non déterminé
Part des crédits mobilisés par le programme 137 en faveur de l'égalité professionnelle (hors FSE)	%	20	29	40	40	40	Non déterminé

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.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	49 910 963	53 238 907	62 944 084	66 363 528	76 008 682	76 008 682

L'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en Grande cause des quinquennats par le Président de la République depuis 2017, est une priorité qui mobilise l'ensemble du Gouvernement. Cette ambition s'est traduite par l'annonce du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 (PIEFH 2023-2027), par la Première ministre et par la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2023. Dans l'objectif de sa bonne réalisation, un comité interministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) s'assurera, sous la présidence de la Première ministre, de la bonne 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).

Comme indiqué dans le PIEFH, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations inscrit son action autour de quatre axes d'intervention prioritaires :

- **Axe 1 - La lutte contre les violences faites aux femmes ;**
- **Axe 2 - La santé des femmes ;**
- **Axe 3 - L'égalité professionnelle et économique ;**
- **Axe 4 - La culture de l'égalité.**

Faisant suite à une augmentation de plus de 29 % du budget 2023 par rapport à la LFI 2022, les crédits du programme 137 seront abondés en 2024 de 13 M€ pour atteindre 76 M€ (soit +20 % par rapport à la LFI 2023) afin de financer la mise en œuvre de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

L'État porte les engagements de la grande cause en poursuivant son action pour :

- 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'affectation de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales ainsi que des crédits s'y attachant sur le P137 a également impliqué la création d'une nouvelle action 26 « Aide universelle d'urgence pour les personnes victimes de violences conjugales », faisant suite à un précédent changement de nomenclature intervenu en PLF 2022 instaurant l'action 24 « Accès aux droits et égalité professionnelle » et l'action 25 « Prévention et lutte contre les violences et la prostitution ».

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.

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 et 2023, des crédits supplémentaires ont été attribués en faveur du renforcement de plusieurs dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes et pour l'accueil et l'orientation des victimes et leur mise en sécurité.

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, pour aboutir à la publication de la directive en juin 2023.

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 ,et en son sein plus particulièrement sur le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE). En outre, le réseau territorial des droits des femmes en régions et départements, placé sous l'autorité des préfets, est animé par le SDFE. 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.

AXE 1

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

Présentation

La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation. 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 qui sont ainsi des des victimes directes (ex : mutilations sexuelles féminines, mariages forcés) ou des co-victimes (ex : en cas de violences conjugales).

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]. On notera toutefois que **les plaintes pour violences sexuelles sont, quant à elles, en augmentation (**+32 % pour les viols et tentatives de viol et +33 % pour les autres agressions sexuelles par rapport à 2020), concomitamment à la libération de la parole liée au mouvement #MeToo ainsi qu'à un contexte de révélation des faits de pédocriminalité et d'inceste (source Interstat n° 41 janvier 2022 – SSMSI- Ministère de l'intérieur). En janvier 2023, le nombre de violences sexuelles enregistrées était ainsi très supérieur au niveau d'avant le premier confinement (Source Interstat N° 89 Février 2023– SSMSI- Ministère de l'intérieur).

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2022, Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2022, 145 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie contre 143 en 2021 (2 victimes en plus, soit +1,40 %).

Comme les années précédentes, les femmes sont les principales victimes : 118 victimes en 2022 contre 122 en 2021 (4 victimes en moins, soit -3,28 %). Elles représentent 81 % des victimes du total des victimes.

A l'instar de 2021, 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides.

64 départements et collectivités d'outre-mer (60 %) sur 107 enregistrent au moins un décès.

Ces faits représentent 18 % (19 % en 2021 et 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 2022 en 2022 (818 cas recensés)

Ces violences concernent également les enfants : 12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides (même chiffre qu'en 2021). En 2022, 8 mineurs ont été tués concomitamment à l'homicide de l'un de ses parents. Dans 4 affaires, 4 enfants ont été tués dans le cadre d'un conflit de couple sans qu'aucun membre du couple ne soit victime.

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, 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 à l'occasion du deuxième 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 15 mesures du Plan national d'action visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines du 21 juin 2019 ;
- 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.
- Les 161 mesures du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), Toutes et toutes égaux.

Dès 2017 ans, le Gouvernement a agi avec détermination contre ce fléau que constituent les violences conjugales avec notamment un renforcement de l'arsenal judiciaire pour protéger les victimes ou la création fin 2018 d'une plateforme de signalement en ligne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 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 poursuite de 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 et 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 ;
- l'organisation, pour la deuxième année, d'une semaine de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, autour du 8 mars 2023, qui constitue un temps fort de mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative pour faire vivre l'égalité dans toutes ses dimensions : éducation contre les représentations stéréotypées, éducation au respect mutuel, compréhension des enjeux de mixité et d'égalité professionnelle, engagement contre les violences sexistes et sexuelles.
- Les nouvelles mesures de juin 2023 relatives à l'éducation à la sexualité qui visent à augmenter le nombre de séances.

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, telles que :

- 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 puis en 2023 portant ainsi le parc d'hébergement dédié aux femmes victimes de violences à 11000 places en 2023 ;

- 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 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 création de postes supplémentaires d'intervenants sociaux dans les services de police et de gendarmerie;

- la construction et la mise en place d'une méthode de retour d'expérience pour chaque dossier d'homicide conjugal, à la suite du rapport de l'Inspection générale de la Justice sur les homicides conjugaux de 2015 et 2016 ;
- le développement de conventions pour favoriser le dépôt de plainte à l'hôpital, 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

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 3 nouveaux dispositifs, les centres de suivi et de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA – la 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 (en 2022, 791 entretiens ont été réalisés) 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 (238 auteurs de violences conjugales ont bénéficié de ce dispositif en 2022) ; 30 CPCA (18 en 2020 et 12 en 2021) sont opérationnels et une coordination nationale de ce dispositif a été mise en place en 2021. Chaque région est ainsi pourvue d'au moins un centre (3 dans les grandes régions).

En 2022, 13 895 personnes ont été orientées vers les CPCA. 90 % d'auteurs ont été orientés vers un CPCA dans le cadre d'une mesure judiciaire et 10 % des auteurs ont été pris en charge par un CPCA via une démarche volontaire.

- le déploiement de bracelets anti-rapprochement ;

- l'expérimentation dans 10 territoires du contrôle judiciaire avec placement probatoire (CJPP), mesure qui consiste en l'éviction immédiate du conjoint violent dans le cadre d'un contrôle judiciaire en présentenciel. Elle comprend le lieu d'hébergement dans lequel l'auteur est tenu de résider. Un strict contrôle des obligations avec un suivi renforcé est mis en place.

7 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 3 000 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 .

Aujourd'hui 100 % des 54 mesures issues du Grenelle sont engagées ; 87 % d'entre elles sont d'ores et déjà effectives (47 mesures), à l'instar de l'évolution du fonctionnement du 3919 vers le H24 en juin 2021 ou bien encore le déploiement de bracelets anti-rapprochement ; 13 % sont en cours de réalisation, telles le déploiement d'unités dédiées à la prise en charge sanitaire des femmes victimes de violences dans tous les départements.

Le suivi régulier de la mise en œuvre de ces mesures, en particulier leur déclinaison opérationnelle sur les territoires, se poursuit à un haut niveau avec des indicateurs associés et un renforcement de cette action dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, à ce jour, on compte :

- 157 000 policiers et gendarmes et 100 % des élèves formés à l'accueil des victimes de violences conjugales.
- 20 284 signalement sur la plateforme numérique des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes en 2022, contre 17 217 en 2021 et 14 080 en 2020
- En 2022, 93 005 appels pris en charge sur les 122 753 appels reçus au 3919 ;
- 1 392 ordonnances délivrées en 2017 contre 3 586 en 2022, avec taux d'acceptation des requêtes présentées au juge civil passant de 58,7 % en 2017 à 70 % en 2022. Délai moyen d'attribution de 6 jours, contre 47 en 2019.
- Au 22 mai 2023, 1 020 BAR actifs, contre 96 au 8 juin 2021. Ce sont ainsi 1 850 victimes qui ont pu bénéficier de cet outil depuis sa mise en œuvre il y a deux ans et demi. Surtout, ce sont 3 634 interventions de force de sécurité intérieure (FSI) qui ont été déclenchée en 2022 (contre 1 046 en 2021) permettant la protection effective des victimes.
- Au 5 avril 2023, 3 867 TGD attribués, contre 234 en novembre 2016. En 2022, le téléopérateur a sollicité 2455 fois l'intervention des FSI dans le cadre de ce dispositif.
- Au 14 mai 2023, 187 conventions signées facilitant la prise de plainte pour les victimes de violences conjugales dans l'incapacité de se déplacer.
- Au 14 avril 2023, 452 postes d'intervenants sociaux dans les services de police et de gendarmerie (objectif 600 en 2027), contre 260 en 2017.
- En décembre 2022, 10 086 places d'hébergement et de logement adapté dédiées aux femmes victimes de violences, avec un accroissement sans précédent *(+80 % entre 2017-2022*) et une revalorisation de leur coût depuis 2021 *(+30 %, avec un coût à la place passant de 25 euros à 35 euros en moyenne*). 1 000 nouvelles places seront déployées et ouvertes en 2023.
- En juin 2023, 145 unités d'accueil pédiatriques enfants en danger (UAPED) installées ou en cours d'installation.
- En juin 2023, 60 unités dédiées à la prise en charge sanitaire des femmes victimes de violences (dites « maisons des femmes ») financées

Le Grenelle de lutte contre les violences conjugales, les mesures prises en particulier dans la suite des rapports d'inspection des féminicides survenus à Mérignac et Hayange le 9 juin 2021, ont marqué un tournant pour mieux lutter contre ces violences, avec :

- La mise en place de dispositifs innovants pour une action systémique
- Une clarification de la gouvernance locale pour un plein déploiement de ces actions sur les territoires (circulaires PM du 3 septembre 2021 et du 7 janvier 2022 relatives à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales)
- Le développement d'une culture de l'évaluation et du résultat retenue (la lutte contre les violences conjugales fait notamment partie des politiques prioritaires du Gouvernement (PPG) avec 6 indicateurs associés, après avoir figuré depuis parmi la liste des réformes prioritaires de l'État)

- Une augmentation sans précédent des crédits associés à cette politique.

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.

Dans la continuité des annonces faites par la Première ministre le 3 septembre 2022, une nouvelle impulsion est aussi donnée dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes rendu public le 8 mars 2023 (Plan « Toutes et Tous Égaux »). Parmi les mesures « phares » on relèvera notamment :

- la création de pôles spécialisés dans toutes les juridictions permettant de garantir une réponse judiciaire cohérente par tous les intervenants spécialisés autour d'une même situation familiale (décret prévu fin 2023) ;
- le fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales, dont le déploiement est prévu à compter de la fin 2023 avec des données relatives à l'auteur, sera à terme enrichi de données relatives à la victime ;
- l'expérimentation à compter de septembre 2023 dans 5 départements d'un « Pack Nouveau départ », pour lever les freins au départ des victimes et sécuriser leur parcours de sortie de ces violences, au sein duquel s'intégrera en décembre 2023 l'aide financière d'urgence créée par la loi n° 2023-140 du 28 février 2023.

Aller vers les femmes isolées et enclavées géographiquement est également un des objectifs phares du Plan « Toutes et Tous Égaux ». Celui-ci prévoit notamment de développer et renforcer les permanences associatives et les bus itinérants d'information pour un maillage des zones blanches.

Depuis mars 2020, à l'occasion du premier confinement, le Gouvernement a décidé de mettre en place des points d'accueil et d'information dans les centres commerciaux afin de permettre la prise en charge et l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales et d'apporter une réponse de proximité. Ce sont des lieux du quotidien, sans connotation judiciaire ou sécuritaire. Ces permanences permettent d'entrer en contact avec un public qui ne s'oriente pas spontanément vers les associations spécialisées.

Le dispositif a désormais été pérennisé : une trentaine de points d'accueil sont déployés sur tout le territoire, tant métropolitain qu'ultra-marin.

Afin d'offrir au plus près des lieux de vie des femmes une première écoute et une orientation vers les associations pour une prise en charge adaptée, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes soutient également les initiatives associatives itinérantes, à l'instar des bus « En voiture Nina et Simone ».

Expérimentés depuis 2020 dans les Hauts-de-France, les points d'écoute itinérants se déplacent dans les zones enclavées ou isolées avec des professionnels formés aux enjeux d'égalité femmes-hommes, en collaboration avec les structures de proximité (associations, communes, centres sociaux, etc.).

Fort de leur succès, le dispositif a été déployé dans d'autres régions avec le soutien du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, 33 vans itinérants sillonneront nos territoires d'ici la fin de l'année 2023.

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 renforcé. 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 et des travaux sont en cours à ce sujet. Les résultats de l'étude MSF-MAP sont quant à eux attendus pour la fin de l'année 2023.

Par ailleurs, des séances de sensibilisation sont réalisées dans le cadre de l'éducation à la sexualité et un courrier d'information sur les mutilations sexuelles féminines et les mariages forcés, destiné aux directeurs d'école et aux chefs d'établissement, est envoyé en juin afin d'appeler à la vigilance et de rappeler le circuit de signalement.

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).
- 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.

Plus récemment, le législateur a prévu la mise en place d'une aide financière d'urgence d'ici le 1er décembre 2023 (loi n° 2023-140 du 28 février 2023). Versée dans un délai de 3 à 5 jours ouvrés, cette aide servie par les caisses d'allocations familiales (CAF et CCMSA), elle prendra la forme d'un prêt sans intérêt ou d'une aide non remboursable selon la situation sociale, financière et sociale de la personne, ainsi que le nombre d'enfants à sa charge. Son montant sera modulé selon les mêmes critères. Elle s'adresse aux personnes victimes de violences commises par leur conjoint, leur concubin ou partenaire lié à elle par un pacte civil de solidarité (donc toujours en couple), dont la situation de violences est attestée par une ordonnance de protection, un dépôt de plainte ou un signalement adressé au procureur de la République. Dans le cas d'un prêt, si une procédure pénale est en cours pour les faits de violences, son remboursement ne peut être demandé à la personne bénéficiaire qu'à l'issue de cette procédure, l'auteur de violences pouvant être condamné à son remboursement dans le cadre d'une peine complémentaire. Dans le cadre de la construction du PLF pour 2024, l'aide d'urgence est budgétée sur le programme 137 à hauteur de 13 millions d'euros.

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 environ **40 000 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, qui a été accélérée à la suite de l'instruction interministérielle du 13 avril 2022 cosignée avec le ministère de l'Intérieur.

Au 30 juin 2023, 98 commissions départementales ont été installées sous l'autorité des préfets (80 au 01/01/2021 et 87 au 01/01/2022), et les deux dernières seront installées avant fin 2023. 56 départements ont des PSP en cours. Au 31 décembre 2022, les 5 départements ayant le plus de PSP en cours sont : Paris (137), Bouches-du-Rhône (60), Isère (52), Rhône (44) et Haute-Garonne (41). 121 associations sont agréées pour la mise en œuvre du parcours de sortie de la prostitution.

Au 1er janvier 2023, 643 parcours de sortie de la prostitution en cours ont été autorisés par décision préfectorale (403 au 01/01/2021, 446 au 01/01/2022), soit une augmentation de 44 % en un an. Parmi les bénéficiaires d'un PSP en cours, on compte 619 femmes et 24 hommes et trans.

Depuis 2017, 1 242 personnes ont suivi ou sont en cours de suivi d'un parcours de sortie de prostitution.

Cette forte augmentation se justifie par le nombre plus important de commissions installées, par la volonté des préfets de réunir les commissions mais aussi par l'augmentation forte des crédits. En 2023, 3,1 M€ ont été mobilisés au niveau national, dont 1,5 M€ pour l'aide financière à l'insertion sociale. 3 M€ seront mobilisés par l'intermédiaire du réseau déconcentré et 3,8 M€ au titre du fonds AGRASC, dont 3,4 M€ sont dédiés à l'appel à projet régional qui permettront de soutenir 39 projets (en 2022, le fonds AGRASC était de 3,4 M€ pour un appel à projets régional avec 24 projets financés).

Au 31 décembre 2022 : depuis décembre 2017, date des premiers paiements de l'AFIS, 950 personnes ont bénéficié de ce dispositif.

En 2022, 534 personnes ont reçu au moins un paiement au cours de l'année (312 personnes en 2020 et 456 en 2022) pour un coût annuel total de 1,4 M€. 98 % des personnes sont originaires de pays hors Union européenne et 92 % sont originaires d'Afrique subsaharienne dont environ 70 % de Nigérianes. 58 % ont moins de 30 ans et 65 % n'ont pas d'enfant à charge.

On relèvera que de manière rétroactive, le montant de l'AFIS a été réévalué à hauteur de 4 % au 1er juillet 2022 (décret n° 2022-1340 du 19 octobre 2022 portant ainsi son montant à 343,20 euros par mois pour une personne seule, avec un supplément de 106,08 € par enfant à charge).

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.

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse contribue à la prévention et à la protection par le biais à la fois des séances d'éducation à la sexualité, mais aussi par la publication de ressources comme le guide de lutte contre la prostitution des mineurs (qui rappelle également la procédure de signalement) et le travail avec les associations.

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 s'est tenu du 30 juin au 2 juillet 2021, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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.

En matière de prévention et d'éducation, les trois séances annuelles d'éducation à la sexualité prévues par le code de l'éducation de l'école élémentaire au lycée contribuent à prévenir les violences sexistes et sexuelles, notamment par le biais d développement des compétences psychosociales. Par ailleurs, le dispositif des EVARS (Espaces vie affective, relationnelle et sexuelle) sont des lieux d'information, d'écoute, de sensibilisation et de prévention. Ces Espaces sont implantés sur tout le territoire, y compris dans les Outre-mer. On en compte 150 à ce jour avec une dizaine en cours de préfiguration. Ces structures ne pratiquent pas d'actes médicaux. Les EVARS peuvent être portés par différentes associations (rattachées notamment au Mouvement français du Planning familial, à la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles, à la Fédération nationale des couples et familles, à la Fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs, aux Associations pour le couple et l'enfant, à l'Association française des centres de conseil conjugal, à l'Union nationale des associations familiales etc.). 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 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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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 chargés de l'Égalité entre les femmes et les hommes et des Sports, a été instauré par le décret n° 2023-555 du 3 juillet 2023. Ce label d'État a été décerné pour la première fois à France 2023 en juillet 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-64

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

INDICATEUR P137-2680-2859

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	61,9	75,8	75	85	95	Non déterminé

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 de 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 avait été révisé à la baisse l'an dernier, au regard de l'activité très soutenue sur 2021 (*soit +54,4 % de trafic par rapport à celui de 2019)* et le 1er semestre 2022, ainsi que de la récente ouverture en H24, nécessitant des ajustements pour dimensionner aux mieux les ressources humaines au trafic d'appels, en particulier la nuit et le week-end. Outre ce nécessaire temps d'évaluation pour une organisation optimale, le recrutement (toujours en cours pour certaines tranches horaires) et la formation d'un nombre important de nouvelles écoutantes restaient à consolider. Dans ce contexte, le taux de réponse de la plateforme téléphonique ne pouvait qu'être affecté par les fluctuations précitées. Il convient de rappeler que le 3919 n'est pas un numéro d'urgence mais un numéro d'écoute et d'orientation. En cas d'urgence, les numéros à contacter sont le 17 pour la police et la gendarmerie ou le 114 pour les personnes sourdes, malentendantes, aphasiques, dysphasiques ainsi que le 15 pour les urgences médicales et le 18 pour les pompiers.

Faisant suite aux travaux engagés depuis 2022 par la FNSF pour stabiliser l'équipe d'écoutantes et la dimensionner au mieux au trafic d'appels, cet objectif est désormais rehaussé pour 2024 (85 % contre 75 %). Concomitamment aux moyens supplémentaires qui ont été attribués dès 2023 à la FNSF, dans le cadre de son projet de renforcement du fonctionnement de la plateforme, une plus grande progression de l'objectif de qualité de service est en outre visée sur la période 2024-2025 (95 %).

OBJECTIF DPT-65

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 auto - nomes 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 et privé sous contrat) et présentent, depuis 2021, des résultats pour les écoles publiques.

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 et désormais les écoles publiques de 200 circonscriptions.

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 2021-2022, dans les collèges et les lycées, le nombre moyen d'incidents graves dont l'auteur est un élève de sexe masculin est de 17,0 pour 1 000 garçons, 4,5 incidents pour 1 000 filles étant le fait d'élèves de sexe féminin.

La violence entre collégiens et entre lycéens se caractérise principalement par des violences physiques, qui représentent 47 % des actes commis par les filles et 54 % des actes commis par les garçons. La violence sexuelle représente 10 % des actes commis par les garçons envers d'autres élèves et 1 % des actes commis par les filles. Les atteintes à la vie privée, notamment via les réseaux sociaux, constituent une part plus importante des actes attribués aux filles (9 %, contre 3 % des actes commis par les garçons).

Les violences sexuelles concernent davantage les filles que les garçons : 17 % des actes d'élèves visant les filles sont des violences sexuelles contre 3 % des actes à l'encontre des garçons. Il en est de même pour les atteintes à la vie privée via les réseaux sociaux. Les garçons sont quant à eux avant tout victimes de violences physiques ; 67 % des violences à leur encontre sont des violences physiques commises par d'autres élèves.

Nature des violences entre élèves selon le sexe de la victime (en %)

	Garçons victimes			Filles victimes		
	2015-2016	2020-2021	2021-2022	2015-2016	2020-2021	2021-2022
Violence physique	69	70	67	45	38	36
Violence verbale	15	14	17	27	30	30
Atteinte à la vie privée (via les réseaux sociaux notamment)	2	3	2	8	12	7
Violence sexuelle	2	3	3	11	12	17
Vol	4	2	3	4	2	4
Racket	4	2	3	2	0	1
Autres atteintes	4	6	4	3	6	4

Champ : établissements publics et privés sous contrat du second degré, France métropolitaine et DROM. En 2015-2016, le champ n'intègre pas les établissements privés sous contrat.
Source : MENJ-DEPP, enquête Sivis.

Enfin, la violence entre les collégiens et les lycéens s'exerce généralement envers des camarades de même sexe : 60 % des violences commises par des garçons le sont envers des garçons et 63 % des violences commises par des filles visent des filles.

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 2022 a interrogé 21 600 élèves sur les faits de violence dont ils ont pu être victimes dans le cadre scolaire depuis le début de l'année scolaire. Les filles sont plus souvent concernées par les mises à l'écart (50,0 % des filles contre 35,5 % des garçons) et les garçons par les violences physiques (18,7 % déclarent avoir été victimes de coup contre 11,8 % des filles).
Les filles sont davantage concernées par les insultes sexistes : 9,5 % contre 2 % des garçons. 3,2 % des collégiens interrogés déclarent avoir subi des baisers forcés, dans une proportion équivalente pour les filles et les garçons. Ils sont 6,3 % à témoigner de caresses forcées : 6,6 % des filles et 6,0 % des garçons. Enfin, 28,4 % des collégiens déclarent en 2021-2022 avoir subi au moins une forme de cyberviolence, les filles en sont un peu plus souvent victimes que les garçons (30,6 % contre 26,2 %). La forme la plus fréquente de cyberviolence est l'injure, la moquerie, l'insulte, recevoir un surnom désagréable, se sentir humilié par téléphone, Internet. Cela concerne 21,1 % des collégiens, davantage les filles (24,0 %) que les garçons (18,3 %).

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 2017-2018, 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 (18,4 % des filles contre 2,0 % des garçons), 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. Une nouvelle enquête de climat scolaire auprès des lycéens a été menée au printemps 2023. Les résultats de cette enquête seront publiés en fin d'année.

INDICATEUR P230-11408-347

Proportion d'actes de violence grave signalés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
a) à l'école (pour 1 000 élèves)	‰	2,8	3	2,5	2	2	1,5
b) au collège (pour 1 000 élèves)	‰	11,9	13,5	11	10,5	10,5	10
c) au LEGT (pour 1 000 élèves)	‰	2,6	5,1	3,5	3	3	3
d) au LP (pour 1 000 élèves)	‰	16,7	20,1	17	15,5	15	14

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.

Il s'agit de moyennes dont le niveau et l'évolution doivent être interprétés en tenant compte du fait que les établissements sont très inégalement touchés par les actes de violence grave.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour les écoles publiques, les cibles de 2024, 2025 et 2026 tiennent compte de la réalisation de 2022, avec un objectif de baisse du taux pour favoriser les apprentissages et l'épanouissement des élèves. Pour les collèges, lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) et lycées professionnels (LP) publics et privés sous contrat, les cibles tiennent également compte des réalisations de 2022 et des leviers mobilisables par les équipes des établissements pour réduire la proportion d'actes de violence grave signalés sur la période. En 2021 (année scolaire 2020-2021), le contexte sanitaire avait conduit à une réduction des effectifs présents dans les établissements (jauges en LEGT et LP), qui s'est traduite par une baisse des actes de violence grave.

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

La lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement constitue la première priorité d'action au sein des écoles et des établissements : les réseaux sociaux amplifient ces violences aux conséquences dramatiques pour les victimes. Le programme pHARe, déployé dans les écoles et collèges, est étendu au lycée depuis la rentrée 2023. Dans le cadre de ce programme, les violences à caractère sexuel et sexiste font l'objet d'actions de prévention ciblées. Le développement des compétences psychosociales des élèves, par l'estime de soi et l'estime de l'autre, est renforcé avec un plan de formation mis en œuvre dès l'année 2023-2024.

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, dont le programme sera enrichi à la rentrée 2024 par l'éducation aux médias et à l'information, aux valeurs de la République et à la transition écologique ; son temps d'enseignement sera également augmenté. 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. La labellisation « Classes et lycées engagés » valorisera l'engagement des élèves, notamment dans le cadre des séjours de cohésion du Service national universel.

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.

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

OBJECTIF DPT-66

Réduire l'insécurité

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	10 296	10 984	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	0,30	0,32	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	182 453	206 014	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	5,32	5,98	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	107 982	124 112	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	1630	1713	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse

Précisions méthodologiques

Périmètre : national (métropole, outre-mer).

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

Les prévisions et la cible ont été déterminées en tenant compte des orientations et objectifs ministériels, des résultats consolidés obtenus en 2022 et des réalités opérationnelles.

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 2024), les personnes en situation de handicap (prévention territoriales dans le déploiement de la vidéo protection ;
- renforce sa présence de voie publique et concentre l'essentiel des services externes sur les lieux et périodes sensibles pour une action dissuasive, notamment dans les lieux de vie et à l'occasion des mobilités quotidiennes ou saisonnières (dispositif estival de protection des populations (DEPP), dispositif hivernal de protection des populations (DHPP), protections 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 (99 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 ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes comme le déploiement des intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) (260 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) ;
- 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 ;
- l'orientation de l'action des missions de sécurité dans les transports en commun sur les violences sexuelles et sexistes ;
- le traitement systématique de toutes les situations de violences intrafamiliales (VIF).

Le tout s'inscrit dans la mise en place d'un parcours « usager » rénové, en cours d'expérimentation, au sein duquel les victimes sont un enjeu prioritaire.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	62 989	60 177	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	1,7	1,6	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	307 169	342 750	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	8,4	9,3	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	167 136	191 601	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	15 103	15 532	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 : 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.

Pour cela, un dispositif de prises de plainte hors des locaux de police au profit des victimes de violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles et sexistes a été mis en place dès novembre 2021 et chaque année de nouvelles conventions sont signées afin de le généraliser. En matière de formation des policiers, plus de 21 000 policiers ont été formés en 2022 sur la thématique des violences faites aux femmes et près de 8 900 en lien avec la problématique des mineurs victimes. Des salles dites « Mélanie » ont été déployées sur l'ensemble du territoire national, spécialement conçues pour faciliter la parole des très jeunes victimes dans un environnement le plus sécurisant possible. Par ailleurs, un cycle de 13 conférences zonales sur les violences intrafamiliales à destination des services territoriaux a été mis en place. Elles ont réuni policiers, psychologues, intervenants sociaux, partenaires associatifs et parfois des victimes permettant des échanges fournis sur les expériences, les contraintes et les ressentis de chacun.

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). Le champ de compétence de la PNAV reprend de facto celui de la PSVSS et l'étend aux violences conjugales, aux discriminations et à toutes les formes de haine, dont le cyber harcèlement. 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 les sites www.service-public.fr et www.arretonslesviolences.gouv.fr. À chaque prise de contact et 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. En 2022, 1 177 interventions « police secours » ont été menées à la suite d'appel à la PNAV contre 961 en 2021.

Enfin, le décret n° 2023-829 du 29 août 2023 crée l'Office mineurs (OFMIN), spécifiquement dédié aux mineurs victimes de viols, d'agressions sexuelles y compris incestueux, des faits de harcèlement et de cyber harcèlement scolaires, ainsi que toutes formes d'exploitation des mineurs. Rattaché à la direction nationale de la police judiciaire, il vise à améliorer l'efficacité du traitement judiciaire des atteintes faites aux mineurs.

OBJECTIF DPT-67

Prévenir et aider les victimes

■ 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.

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P152 – Gendarmerie nationale

Mission : Sécurités
Responsable du programme : Général d'armée Christian RODRIGUEZ, Directeur général de la gendarmerie nationale

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	80 171 702	77 188 628	82 484 347	79 213 296	83 809 904	80 375 216

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 ». 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

Mieux identifier les phénomènes concernés

La gendarmerie nationale a développé spécifiquement des outils de pilotage afin d'améliorer ses actions en matière de lutte contre les violences intrafamiliales (VIF). 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 2022 GN	1er semestre 2023 GN	Variation (%)
58 088 dont 33 783 de nuit	55 038 dont 32 099 de nuit	-5,3 %

- la durée moyenne d'intervention

1er semestre 2022 GN	1er semestre 2023 GN	Variation (%)
56 minutes 33 secondes	1 heure 0 minutes 44 secondes	+4 minutes 11 secondes

- le nombre de signalements de situations sociales

1er semestre 2022 GN	1er semestre 2023 GN	Variation (%)
58 088 dont 33 783 de nuit	55 038 dont 32 099 de nuit	-5,3 %

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 intrafamiliales.

Un travail de recherche est toujours 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.

Améliorer le recueil d'information en matière de lutte contre les violences faites aux femmes

Dès lors qu'il y a 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 (BNum), inaugurée en février 2018, contribue à faciliter et à libérer la parole. De sa création au 24 juillet 2023, elle a ainsi reçu plus de 799 133 demandes, soit une moyenne de 490 demandes quotidiennes, avec des pics pouvant atteindre 3 000 lors d'événements exceptionnels. La brigade numérique obtient un indice de satisfaction de 8,9/10 pour le formulaire de contact et de 9,1/10 pour la chatbox.

La prise en charge des victimes par la gendarmerie s'en trouve aussi 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 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 (PNAV) 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 (PVSS). 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.

Les victimes peuvent donc désormais être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes spécifiquement formés. Le traitement permet aux agents de la plateforme de recueillir la parole des victimes, d'informer le déclarant de ses droits et des démarches possibles, de l'orienter vers les services et associations compétents pour son accompagnement, de l'inciter à déposer plainte auprès du service de police ou de l'unité de gendarmerie locale et 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. Depuis sa création, elle a reçu près de 21 473 signalements (dont 22 % depuis le début de l'année), donnant lieu à 7 159 procédures et 1 339 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. Aussi, dans le but de répondre plus efficacement aux situations d'urgence rapportées par le numéro d'écoute

national « 3919 - Violences femmes info » la gendarmerie a élaboré un protocole de coopération opérationnelle avec ce partenaire majeur.

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. Les points d'attention et la qualité de l'accueil et l'accompagnement des victimes constituent une priorité pour la gendarmerie. Aussi, dans la doctrine diffusée, l'accent est ainsi mis sur un suivi continu et concret. Ainsi, au 1er semestre 2023, 25 683 contacts ont été recensés entre les gendarmes et les victimes de violences intrafamiliales, contre 19 369 reprises de contact au 1er semestre 2022.

Placer la protection du plaignant au centre des priorités

Dans le cadre des travaux du Grenelle des violences conjugales de septembre 2019 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 (LRPGN), 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 conséquence. 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.

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.

La gendarmerie nationale rappelle, à travers des directives internes et des outils d'aide aux enquêteurs, les points d'attention sur l'accueil et l'accompagnement des victimes, de même que les impératifs de l'enquête judiciaire (réf. circulaire n° 91100 GEND/DOE/SDEF/BPPS du 20 juillet 2023 relative à la lutte contre les violences conjugales). Cette circulaire rappelle également le cadre de saisie des armes et l'accompagnement des victimes lorsqu'elles doivent récupérer au domicile des objets essentiels à leur quotidien. 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. Un tableau de bord dédié permet aux échelons hiérarchiques d'avoir un suivi rigoureux de ce contentieux.

Enfin, un audit a été mené par l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) 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 et en complément des initiatives déployées localement, le dispositif de formation des gendarmes en matière de lutte contre les VIF 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 intrafamiliales. Les nouveaux outils d'évaluation du danger ont été intégrés dans le contenu des formations des élèves.

En unité, la formation continue des militaires pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP) a été renforcée depuis 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 intrafamiliales. 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 :

- 9 8210 personnels (militaires, réservistes, personnels civils) ont suivi l'enseignement à distance relatif à la prise en compte des victimes de VIF et à l'évaluation des dangers ;
- 18 627 élèves (depuis 2019) ont suivi la formation initiale en école ;
- 38 221 militaires ont suivi la formation en présentiel au sein des groupements ;
- 475 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 (DGGN) et l'école nationale de la magistrature (ENM), des militaires de la gendarmerie assistent, chaque année, à une formation 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 créé des structures et des moyens consacrés à cette problématique :

- 100 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 ;
- 99 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement au sein de tous les départements et territoires ultramarins avec 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
- 2 300 correspondants territoriaux prévention de la délinquance (CTP) et au moins un référent VIF par unité territoriale, sont chargés d'appuyer les enquêteurs, de suivre le phénomène et de compléter l'action de la MPF ;
- 259 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.

En complément, une centaine de protocoles de partenariat ont été conclus entre les groupements de gendarmerie départementale (GGD) et les associations d'aide aux victimes, sur la base des 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) (renouvelée le 8 mars 2019). Dans ce contexte partenarial fort, des permanences de ces associations sont réalisées dans les 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 piloté 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.

Lutter contre les violences et les discriminations

- Formation initiale et continue

Le réseau des référents égalité et diversité (RED) 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 Défenseur des droits, etc.) 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 régulièrement mis à jour. 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.

- 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 conjugales.

Le LRPGN est régulièrement contrôlé et mis à jour des évolutions doctrinales. Une nouvelle trame d'audition des victimes de violences intrafamiliales a été ainsi intégrée en février 2023, accompagnée d'un livret de prise en compte, détaillant les actes préparatoires et conditions matérielles de l'audition.

- Protection des victimes

Une circulaire interne à la gendarmerie (n° 17 672 en date du 2 mars 2016) en vigueur 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.), 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. En 2022, les récépissés de dépôt de plainte ont été refondus afin de les rendre plus compréhensibles pour les victimes.

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 (sécurisation des interventions et des demandes particulières de protection) est désormais un process fortement engagé. De 2 960 inscriptions SIP VIF au 1er semestre 2022 à 4 213 au 1er semestre 2023.

Ces possibilités devraient être élargies avec le projet d'un fichier dédié, le fichier de prévention des violences intrafamiliales (FPVIF), dont la mise en place pourrait voir le jour en 2023.

Lutter contre la délinquance associée

- Traite des êtres humains

La gendarmerie est également particulièrement engagée dans la lutte contre la traite des êtres humains (TEH). Les deux formes d'exploitation les plus répandues sont l'exploitation sexuelle et l'exploitation par le travail. Pour cette dernière, si l'exploitation par le travail concerne plus souvent des hommes que des femmes, celles-ci restent souvent majoritaires dans certaines thématiques (servitude domestique, par exemple). C'est l'office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), dont la direction est confiée à la gendarmerie, qui est chef de file en la matière pour le ministère de l'Intérieur (position formalisée par décret en 2021). L'OCLTI travaille en étroite concertation avec la MIPROF et les associations d'aide aux victimes pour améliorer la sensibilisation des services de l'État et la société civile à la prise en compte de cette dimension de l'exploitation. Après ceux de 2014 et de 2019, le nouveau plan national de lutte contre la TEH, en préparation sous pilotage MIPROF, intégrera plus largement la notion d'exploitation, dont l'exploitation par le travail.

La répression contre ces phénomènes est ainsi organisée au niveau interne en intégrant 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.

S'agissant des formations relatives à l'exploitation par le travail et à la TEH à cette fin, l'OCLTI développe des modules de formation selon trois axes :

- au profit de représentants d'administrations partenaires compétentes en matière de constatation et de répression de la TEH (inspection du travail) ou susceptibles d'y être confrontés (Mutualité sociale agricole). Ces formations sont essentiellement dispensées dans le cadre de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), relevant du Ministère du travail, pour lequel des personnels de l'office interviennent lors de différents modules ;
- au profit d'enquêteurs de la gendarmerie et de la police nationales, d'abord dans le cadre des formations « enquêteurs travail illégal et fraude » (1000 enquêteurs formés en 2023), et « enquêteurs spécialisés travail illégal et fraude » (51 enquêteurs formés en 2023), puis avec une nouvelle formation dédiée. En novembre 2022, l'Office a organisé la première formation « enquêteur Traite des Êtres Humains (ETEH) » : d'une durée de 5 jours en présentiel, alternant cours théoriques, ateliers pratiques et interventions des partenaires concourant à la lutte contre la TEH aux fins d'exploitation par le travail, ce stage doit permettre aux 15 enquêteurs inscrits de mieux appréhender la thématique des formes graves d'exploitation par le travail et d'assurer la direction d'enquêtes complexes dans ce domaine, en lien avec l'OCLTI.
- à l'international, l'OCLTI a été sollicité en 2022 par le Collège Européen de Police (CEPOL) pour participer en qualité de formateur à la formation CEPOL « TEH aux fins d'exploitation par le travail » à Larnaca (Chypre).

Au sein de l'Union Européenne, la lutte contre la traite des êtres humains est une des dix priorités opérationnelles identifiées dans le cadre du cycle politique EMPACT (European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats Policy) visant les principales menaces criminelles sur le continent. L'exploitation par le travail étant considéré comme une menace émergente sur le territoire de l'Union et à ses marges, l'OCLTI

est une partie prenante active de l'EMPACT TEH et son action a notamment permis à la France d'accéder au statut de co-driver de la priorité pour le cycle 2022-2025.

Au sein de l'EMPACT TEH, l'OCLTI est ainsi leader de plusieurs actions opérationnelles : l'une est dédiée à l'organisation d'une semaine d'actions européennes de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail dans le milieu agricole (JAD Workers), qui réunit chaque année les acteurs interministériels de plusieurs pays européens (pour la France : gendarmerie, police, DGT, MSA, …) pour des contrôles coordonnés permettant de détecter et de traiter des situations d'exploitation. Aussi, dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union Européenne (PFUE), l'OCLTI s'est notamment impliqué dans l'organisation et l'animation d'un atelier dédié à la traite des êtres humains lors de la conférence de haut-niveau dimension extérieure des migrations « lutte contre les filières de passeurs » du 10 mars 2022 à Paris. De septembre 2021 à mai 2022, l'OCLTI a participé en qualité d'expert, aux côtés de la MIPROF, au comité de rédaction d'un rapport de recommandations sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, dont la version finale a été adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2022.

Au-delà de la sphère européenne, 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 sous l'égide de l'ONU, dont l'objectif 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 ».

Par ailleurs, la gendarmerie reste particulièrement attentive dans la lutte contre toutes les formes de proxénétisme, dont le nombre de faits est globalement en hausse depuis 4 ans, et dont la majorité des victimes demeure 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 dédiés hébergés à l'étranger) 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 » copiloté 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).

Depuis loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées, 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.

- Crimes de haines internationaux les plus graves

La gendarmerie nationale est un acteur de premier plan dans la lutte contre les atteintes à la dignité humaine 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'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 de ses attributions, 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.

Après la mise en œuvre fin 2022 d'une doctrine nationale de lutte contre les crimes de haine par les unités de gendarmerie, 100 formateurs relais volontaires seront formés en présentiel fin 2023. Ils auront pour mission, au cours du premier semestre 2024, de déployer au profit des gendarmes de tous les départements une formation à l'accueil des victimes de toute forme de discrimination et à la conduite des enquêtes relatives à des infractions motivées par un mobile discriminatoire. Ils constitueront également au sein de chaque département un référent « crime de haine » au profit des enquêteurs, du commandement et des organisations de la société civile.

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.

- Criminalistique au profit des victimes d'agressions sexuelles

L'institut de recherche criminelle de la gendarmerie nationale (IRCGN) 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 unités médico-judiciaires (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, qui ont chacun reçu 30 mallettes. Ces départements ont été sélectivement choisis :

- la Polynésie en raison de son caractère poly-insulaire avec difficultés d'accès à des structures médicales adaptées ;
- la Réunion en raison d'un nombre important de faits dans cette thématique ;
- les GGD 17 et 18 en raison de l'absence d'UMJ (et de médecin légiste pour le GGD 18) peuvent constituer un bon territoire pour expérimenter MAEVAS ;
- le GGD 95, en raison de la présence d'une UMJ et de sa proximité du PJGN.

Le financement actuel s'inscrit dans un projet soutenu par l'AID (Agence Innovation de la Défense) à hauteur de 40 000 €. La fin de l'expérimentation étant prévue fin juin 2023, la synthèse des premiers retours de cette phase expérimentale est prévue courant septembre 2023. Une étude est également en cours concernant l'emploi de l'acronyme « MAEVAS » dans le cadre de la propriété intellectuelle. 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 312 N-TECH (enquêteur technologies numériques), 609 enquêteurs sous pseudonyme et 8 800 militaires formés ICM (initiation aux cybermenaces). 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 juridiction interrégionale spécialisée (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). À l'issue de cette expérimentation, il a été décidé, d'étendre le champ infractionnel de PVSS/PNAV en y intégrant les discriminations ainsi que toutes les formes de haine en ligne notamment le cyber-harcèlement.

2. Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective

L'égalité professionnelle : enjeu de la gestion des ressources humaines au sein de la Gendarmerie

La gendarmerie 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 second 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 harcèlements, discriminations et violences (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.

Aussi, la gendarmerie s'est dotée, depuis 2016, d'un réseau structuré et particulièrement étoffé qui compte désormais plus de 580 référents égalité et 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 et des compagnies 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 (Resana) ;
- d'un chatbot « Égalité professionnelle et diversité » ;
- d'un code-savoir spécifique, dédié à leur(s) fonction(s) interne(s) (CED/RED/F-red).

Ce réseau dispose de 32 formateurs relais égalité et diversité (F-RED) chargés de la formation initiale des nouveaux référents mais aussi des recyclages. La mission des RED consiste 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, et aident à orienter les victimes vers les intervenants spécialisés (médecins, psychologues, assistants sociaux, concertation, etc.) le cas échéant.

Aussi, ce réseau 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 2022, le réseau des RED a sensibilisé

25 869 militaires et civils. Depuis l'automne 2017, 81 110 personnels ont été sensibilisés sur un total de 3 203 séances.

Plus globalement, 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 (LGBT phobies, racisme, antisémitisme, sexisme, etc.). 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, mais aussi par des référents égalité diversité, ou par d'autres acteurs associatifs avec lesquels la gendarmerie a conclu des partenariats. Ainsi, depuis janvier 2021, les RED « écoles » sont associés à l'enseignement, en formation initiale, de la déontologie dont la mallette a été entièrement revue. Cet enseignement comprend 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, 11 179 élèves ont suivi les cours de déontologie, dont le module relatif aux discriminations sur l'année de scolarité 2022 et parmi lesquels 5209 élèves-gendarmes, 5 840 élèves-gendarmes adjoints volontaires et 130 élèves-officiers. Au 1er semestre 2023, 4 082 personnels ont suivi la formation : 1 521 élèves-gendarme, 2445 élèves-gendarme adjoint volontaire et 116 élèves-officier.

Enfin, le 1er février 2023, la gendarmerie a créé l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED). Il a pour mission principale de collecter, traiter, analyser et valoriser les données RH pour être en mesure d'évaluer les situations en vigueur, puis d'évaluer les effets des politiques RH de la gendarmerie dans les domaines de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences. Sur la base de ses travaux, l'observatoire pourra émettre des recommandations et des propositions en tant que de besoin. Structure innovante, l'OGED doit également contribuer à la diffusion, aussi large que possible, d'une culture de l'égalité. Cette nouvelle structure, qui couvre des thématiques sensibles, participera au bon fonctionnement interne de la gendarmerie et à l'entretien durable du lien de confiance entre la population et l'Institution. L'observatoire est présidé par un conseiller d'État, et son comité exécutif (dont la première réunion s'est tenue courant juin 2023) est composé de l'Inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG), du Major général (MG), du Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN), du chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), du chef du Service d'information et de relations publiques des armées–gendarmerie (SIRPA-G), du chef du Service de la transformation (ST) et du secrétaire général de l'observatoire.

La prise en compte des signalements et des enjeux déontologiques

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'IGGN 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 à Bordeaux, Lille, Lyon, Metz, Montpellier et Rennes :

- le BEJ, à l'effectif de 24 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 8 personnels, et les ADIGGN, chacune a l'effectif de 2 ou 3 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 5, 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 (à 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 plateformes de signalement auquel contribuent de nombreuses institutions publiques (MEAE, MINEDUC, MESRI, MINAGRI, MINARM, IGPN, etc). Ces démarches d'échanges s'inscrivent pleinement dans les effets de la loi 2019-828 du 6 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

P176 – Police nationale

Mission : Sécurités
Responsable du programme : Frédéric VEAUX, Directeur général de la police nationale

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	218 931 958	218 931 958	226 677 471	226 677 471	234 753 231	234 753 231

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité majeure 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 2022, parmi les 137 049 victimes de violences conjugales (+34,6 % par rapport à 2021), 86,2 % étaient des femmes. Sur les cinq premiers mois de l'année 2023, parmi les 74 562 victimes de violences conjugales (+10,3 % par rapport à la même période 2022), 85,5 % étaient des femmes. La libération de la parole, incitée par les politiques publiques, constitue vraisemblablement un des facteurs de cette augmentation.

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) La plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV)

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), ce dernier existant depuis 2018. De nouvelles infractions sont prises en compte, à savoir les violences conjugales, le cyber harcèlement, 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. A 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. En cas de refus de dépôt de plainte et malgré l'existence d'une infraction pénale, le policier de la plateforme doit tout de même orienter la personne vers des dispositifs de prise en charge des victimes.

La structure afférente au sein de la police nationale est composée de 32 effectifs dont 27 opérateurs et une psychologue chargée d'assister les policiers dans la prise en charge des victimes et dans la gestion de situations de détresse psychologique urgentes.

Entre le 1er décembre 2018 et le 31 mai 2023, 55 077 tchats ont été engagés. Les opérateurs ont procédé à 29 135 signalements et 9 313 orientations.

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. 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 direction de la sécurité publique, il existait, au 1er juin 2023, 8 unités départementales et 141 groupes, ce qui représente 1 201 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 intrafamiliales » : 793 agents 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 (267 intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie et 101 psychologues). Outre leur action auprès des victimes, ces professionnels reçoivent également les auteurs de violences dans un objectif de lutte contre la récidive. En 2022, les psychologues de la préfecture de police de Paris (21) ont reçu 3 782 personnes (+7,6 % par rapport à 2021). La part de leur activité en matière de violence conjugale est de 31,6 %. Les intervenants sociaux (35) ont reçu 8 268 personnes en 2022, soit +7,9 % par rapport à 2021. 42,5 % de leur activité est consacrée à l'accueil et au suivi des victimes des 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 2022, 106 conventions étaient signées dans 99 départements hors Île-de-France. En 2022, 177 TGD étaient actifs dans l'agglomération parisienne.

– 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. En 2022, 43 BAR ont été attribués dans l'agglomération parisienne.

- 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 puis adressé au parquet, accompagné de la plainte/audition ou de la déclaration de la main courante.

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 et en fonction de la disponibilité opérationnelle, 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, l'expérimentation de la plainte « hors les murs » vise à recueillir les plaintes de victimes de violences conjugales et de violences sexuelles et sexistes en dehors des services de police au sein de 5 départements (2B, 56, 62, 72, 84) et 7 circonscriptions de sécurité publique. Fin décembre 2022, à l'issue de cette expérimentation, le dispositif a été déployé au niveau national. Dès lors, les victimes de violences conjugales, sexuelles ou encore sexistes se voient proposer la possibilité de déposer plainte en milieu hospitalier, dans les locaux d'associations d'aide aux victimes et dans les maisons des femmes.

En Île-de-France, plusieurs maisons des femmes ont vu le jour récemment et améliorent nettement le parcours et la prise en charge des femmes victimes de violences. La première Maison des femmes a vu le jour à Saint-Denis en mai 2019. Trois autres ont été ouvertes depuis (2 en 2021 et 1 en 2022) dans trois hôpitaux parisiens. Un projet est actuellement en cours pour l'ouverture d'une cinquième maison des femmes dans le Val-de-Marne. En région, deux maisons des femmes sont opérantes (Brive-la-Gaillarde et Bordeaux) et quatre en projet (Marseille, Reims, Versailles et Rennes).

Ces structures 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 créée. 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).

II. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE LA POLICE NATIONALE A L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Un effort tout particulier est consacré à la formation des personnels, tant dans le cadre de leur intervention que dans celui de l'élaboration des procédures et des supports pédagogiques.

II.1. Les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité »

En 2017, le ministre de l'intérieur déposait, auprès de l'Association Française de Normalisation (AFNOR), le dossier de candidature du ministère à la **double labellisation « Égalité et Diversité ».** 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 automne 2022, la double labellisation est obtenue pour une nouvelle période de quatre ans. En 2022, 53 597 agents ont suivi une formation relative à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et 28 712 au cours des cinq premiers de mois de l'année 2023. 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 2022, plus de 21 000 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, fondées 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, l'Académie de police 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.

Un axe clé a été ajouté à leur formation relatif aux comportements et aux attitudes à privilégier à l'endroit des publics dits « vulnérables », dont font notamment partie les victimes ou témoins de violences sexuelles, les victimes blessées ou choquées, les LGBTQIA+ ou encore les personnes en situation de prostitution. Au-delà, de l'évolution sociétale sur le mariage pour tous et le combat LGBTQIA+, un focus a été ajouté sur la prise en compte des personnes trans-identitaires dont :

- La facilitation du changement de genre sur les pièces d'identité ;
- La mise en place d'un cadre favorable au respect des personnes en cas d'accueil, de contrôle, de palpation ;
- Les associations susceptibles de pouvoir accompagner la personne dans ses démarches ;
- L'aide de l'assistant social et/ou du psychologue du commissariat ;
- L'encellulement : juger au cas par cas, et voir ce que la personne estime être le mieux pour elle et aussi pour sa sécurité.

4 125 élèves, tous corps confondus, ayant fini leur scolarité en 2022 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 2 240 élèves PA et 219 cadets de la République (hors PP) sortant d'école en 2022.

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 de la sécurité publique. 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 2022, 9 699 agents ont été formés et 1 597 au cours des cinq premiers de mois de l'année 2023.

Un guide pratique dédié aux violences intra-familiales a été diffusé auprès des forces de sécurité intérieure en 2022. Il a été conçu et pensé dans une volonté de proposer, en un seul document, l'ensemble des supports et informations à destination des agents de terrain et de formation, afin qu'ils puissent appréhender de manière plus adaptée et efficiente le traitement des violences intra-familiales et l'accueil des victimes. Il contient les dispositions mises en œuvre sous le pilotage de la DGPN, à l'issue du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, décline les comportements à adopter lors d'une intervention au domicile ou sur la voie publique et les recommandations en matière d'accueil et de prise en charge des victimes et présente l'ensemble des actes procéduraux que le policier doit accomplir aux différents stades de l'enquête, de l'intervention des policiers jusqu'à la plainte et/ou audition de la victime. 23 569 connexions ont été recensées depuis sa mise en ligne.

PROGRAMME

P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur

Mission : Administration générale et territoriale de l'État
Responsable du programme : Didier MARTIN, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	19 574 196	19 574 196	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000

PRÉSENTATION ET CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'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 amplifié en 2022 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, **la prévention de la délinquance a mobilisé plus de 19,5 M€ d'AE en 2022, contre 16,6 M€ en 2021.**

Prévention des violences faites aux femmes, des VIF, et aide aux victimes (P216-10-02) Programme D (prévention de la délinquance)	Exécution 2022	
Libellé	**AE**	**CP**
Intervenants sociaux en commissariat-gendarmerie	8 813 176	8 347 555
Permanence aides victimes commissariat-gendarmerie	821 620	821 828
Identification et protection personnes vulnérables	2 040 814	1 963 090
Améliorer prise charge victimes violences conjugales & VIF	4 079 137	3 927 375
Autres actions contre les violences intrafamiliales	1 340 784	1 299 281
Actions à destination des auteurs de violence	1 762 241	1 750 534
Lutte violence femmes hors conjugales hors famille	716 424	659 697
TOTAL	**19 574 196 €**	**18 769 360 €**

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 reposent 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. **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 2022, dans la dynamique à nouveau soutenue par la circulaire annuelle relative aux orientations budgétaires des politiques de prévention de la délinquance et de la radicalisation, les crédits du FIPD affectés aux postes d'intervenants sociaux au niveau déconcentré ont augmenté en valeur, représentant plus de 8,8 M€ (contre 6,9 M€ en 2021), soit à l'identique des années précédentes, 45 % du total des AE consacrés à ce domaine d'activités.

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.

20 M€ en AE/CP ont été programmés en 2023, sur la base des valeurs relevées en 2022 (Cf. tableau supra) pour le domaine d'activité n° 2 du P216-10 (FIPD) : « Prévention des violences faites aux femmes, des VIF, et aide aux victimes ».

Ce même montant est inscrit en PLF pour 2024.

PROGRAMME

P162 – Interventions territoriales de l'État

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Didier MARTIN, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	200 000	200 000

PRÉSENTATION ET CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Le programme 162 – Interventions territoriales de l'État (PITE) est composé 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 suite à un transfert de crédits en base de 200 k€ du programme 137 intervenu en 2023 et une vingtaine de structures seront accompagnées, notamment dans la cadre d'un appel à projet annuel.

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	93 168 241	93 168 241	135 096 599	135 096 599	141 706 085	141 706 085

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 l'intensité des flux migratoires observés jusque-là et attendus, et de la persistance d'un flux de ménages en situation de précarité.

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 (135,1 M€ en 2023). 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 entre 2020 et 2023, 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.

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.

La priorité donnée à la mise en sécurité des femmes victimes de violences s'est traduite par un effort particulier en faveur de la création de places d'hébergement dédiées. Ce parc a doublé en 5 ans, passant de 5 115 places d'hébergement en 2017 à 10 092 places au 31 décembre 2022. Cette augmentation s'est faite à la faveur du Grenelle contre les violences conjugales et des annonces qui ont suivi. Parmi ces 10 092 places, 43 % se situent en hébergement d'urgence, 32 % en centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), 20 % en logement conventionné au titre de l'ALT1 et 5 % en logement adapté (places en résidences sociales et en intermédiation locative).

En 2020, 2021 et 2022, le gouvernement s'est engagé à créer chaque année 1 000 places supplémentaires au sein de structures d'hébergement d'urgence ou de logements conventionnés à l'allocation logement temporaire (ALT1). Afin de renforcer l'accompagnement spécialisé, les places ouvertes à partir de 2021 ont bénéficié d'un doublement de l'enveloppe dédiée, en année pleine (5,7 M€ pour les places de 2020 contre 10 M€ pour les places de 2021 et 2022). Les places d'hébergement d'urgence ont ainsi bénéficier d'une revalorisation de 30 % passant de 25 € à 35 € en moyenne par jour et par place, et les places conventionnées à l'ALT1 ont été portées en moyenne à 20 € par jour.

Le document de cadrage relatif à l'ouverture des places post-Grenelle a permis une montée en qualité du parc spécialisé. Ce document prévoit le respect de trois critères : la non-mixité de l'accueil, la proposition d'un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des victimes et de leurs enfants exposés à la violence, et un niveau de sécurisation renforcé. A ce jour, plus de trois-quarts des 10 000 places respectent ces trois critères.

Grâce à l'enquête menée en 2022 par la Délégation interministérielle à l'hébergement et l'accès au logement (Dihal), la connaissance du parc est devenue satisfaisante permettant d'apprécier les taux d'équipement départementaux, la qualité de l'accompagnement et les conditions d'accueil dans le parc dédié aux femmes victimes de violences. Un des résultats à souligner plus particulièrement est la mise en lumière du nombre de nuitées attribuées à des femmes victimes de violences au-delà du parc dédié (1,6M de nuitées en 2021).

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, des temps d'écoutants 115 dédiés, 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 d'écoute du 3919 et aux forces de l'ordre afin de faciliter l'articulation avec les 115 lorsqu'un besoin d'hébergement est formulé, notamment la nuit et le week-end. Ces numéros, réservés à un cercle restreint de partenaires, constituent une voie de recours supplémentaire lorsque le 115 est saturé. Ils sont également utiles pour contacter un SIAO différent de celui du département où l'appelant se situe.

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

Enfin, une attention particulière est également portée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des structures d'hébergement mixtes. En 2022, la DIHAL a développé des modules de formation en ligne qui visent 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. En complément, un espace ressources est mis à disposition pour servir à l'animation de temps collectifs sur le sujet. Depuis le 25 novembre 2022, près de 850 personnes ont été formées.

PROGRAMME

P203 – Infrastructures et services de transports

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Thierry COQUIL, Directeur général des infrastructures, des transports et des mobilités

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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, de la sûreté et de la régulation du secteur aérien, qui dispose d'un budget annexe « Contrôle et exploitation aériens ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

La politique des transports portée par le P203 de la Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités (DGITM) contribue à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes au travers de certaines actions inscrites dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

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 tel que le financement de mesures « transports » correspondant à l'axe 1 « Lutte contre les violences faites aux femmes » du plan interministériel (le développement de la descente à la demande sur les réseaux de bus et le déploiement d'une campagne de communication nationale), mais aussi de mettre en lumière les politiques volontaristes des entités publiques agissant dans le domaine des transports (RATP et SNCF).

Les politiques concernant l'égalité hommes-femmes pour 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.

PROGRAMME

P101 – Accès au droit et à la justice

Mission : Justice
Responsable du programme : Carine Chevrier, Secrétaire générale du ministère de la justice

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	16 530 633	16 133 298	19 134 984	18 855 984	21 297 091	20 987 091

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 ;
– 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 rapportées 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, 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 2022
Procédures civiles *dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales*	64,4 % *71,9 %*
Procédures pénales hors assistance de partie civile	15,3 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	68,2 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	9,1 %
Procédures administratives	31,9 %
Toutes procédures confondues	**46,8 %**

L'accès à la connaissance de ses droits, élément fondamental du pacte social, est mis en œuvre par 101 conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) et par 3 conseils de l'accès au droit (CAD) en leur qualité de pilotes de la politique publique d'aide à l'accès au droit à l'échelle d'un territoire. En 2022, les CDAD/CAD, ont contribué au fonctionnement et participé au financement de 2 685 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/CAD est harmonisé avec l'action des 148 maisons de justice et du droit (MJD), qui sont des établissements judiciaires de proximité 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 programme France services, qui propose 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 France services est préconisée depuis la création de ce programme en 2019 ; dans le cas contraire, un partenariat renforcé doit être mis en place. Le 27 juin 2023, on dénombrait 796 point-justice implantés dans les 2 561 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, que le ministère de la justice agrée et que les cours d'appel subventionnent. Les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales représentent une large part des victimes accompagnées par les associations.

En application de l'article D1-12-1 du code de procédure pénale, le ministère de la Justice délivre à certaines associations un agrément spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences commises au sein du couple ou de violences sexuelles et sexistes.

Le soutien **à la médiation familiale et aux espaces de rencontre parents / enfants** constitue une réponse adaptée aux conflits qui peuvent se développer dans la sphère familiale, en maintenant les liens familiaux malgré séparations et divorces.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

1 – *Soutien apporté aux femmes victimes d'infractions*

En 2022, sur 374 000 victimes d'infractions pénales accueillies par des associations locales d'aide aux victimes, 71 % étaient des femmes.

Le programme 101 a financé des associations spécialisées dans l'accompagnement des victimes de violences au sein du couple et aux violences sexuelles et sexistes :

– les associations locales bénéficiant d'un agrément spécialisé ;-

– la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) ;

– la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF).

Par ailleurs, les associations d'aide aux victimes généralistes ont également accueilli, parmi les victimes qu'elles ont accompagnées durant l'année 2022, des femmes victimes de violences sexistes ou sexuelles.

En 2022, le ministère de la justice a continué de subventionner la fédération France Victimes pour le déploiement d'une plateforme gratuite et sécurisée nommée « Mémo de vie », permettant aux victimes de violences et leurs proches témoins de sauvegarder des textes, photos, vidéos, enregistrements audios afin de documenter leur situation en vue d'éventuelles démarches judiciaires.

Parmi les modalités d'accompagnement dispensé par les associations locales d'aide aux victimes dans le cadre de la prise en charge des femmes victimes figurent :

– le dispositif EVVI (évaluation approfondie de la victime) prévu par l'article 10-5 du code de procédure pénale, qui permet d'évaluer la vulnérabilité de la victime et ses besoins éventuels en matière de protection et qui est très utilisé en matière de violences sexistes et sexuelles. En 2022, près de 25 000 victimes ont été reçues pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet.

– le « téléphone grave danger » prévu à l'article 41-3-1 du code de procédure pénale, qui est attribué par le procureur de la République 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). 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 2022, 4 840 TGD étaient déployés dans les juridictions.

– le bracelet anti-rapprochement (BAR), dispositif permettant de déclencher un système d'alerte lorsqu'un porteur de bracelet s'approche d'une victime. Le programme 101 finance l'accompagnement, par les associations d'aide aux victimes, des femmes dont le conjoint ou ex-conjoint violent est porteur du bracelet.

Enfin, le programme 101 finance le numéro d'appel « 116 006 », plateforme téléphonique à destination de toutes les victimes d'infractions pénales (disponible 7 jours sur 7), qui délivre une première écoute, une orientation et une information personnalisées. Sur l'ensemble des appels, 62 % émanaient de femmes en 2022.

2 – Soutien apporté aux femmes victimes de violences par des associations intervenant en matière de médiation familiale ou gérant un espace de rencontre

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 2022, le ministère de la Justice a subventionné 191 services ou associations gérant un espace de rencontre, dont 106 œuvraient également en matière de médiation familiale.

PROGRAMME

P107 – Administration pénitentiaire

Mission : Justice
Responsable du programme : Laurent RIDEL, Directeur de l'administration pénitentiaire

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	8 688 686	5 904 047	9 870 480	9 870 480	9 974 806	9 974 806

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. En effet, 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.

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 2023, le budget annuel s'élève à 4,9 milliards d'euros, dont près de 1,9 milliard de crédits hors dépenses de personnel regroupés au sein du programme 107. Au 1er janvier 2023, la DAP compte 42 862 agents.
Outre l'administration centrale, 187 établissements pénitentiaires et 103 services pénitentiaires d'insertion et de probation constituent les services déconcentrés, répartis en dix directions interrégionales ; elle compte également deux services à compétence nationale (service national du renseignement pénitentiaire (SNRP) et l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), ainsi qu'une école de formation (ENAP). Au 1er janvier 2023, l'administration pénitentiaire a en charge 263 386 personnes, dont 176 652 en milieu ouvert et 86 734 sous écrou (72 173 personnes détenues et 14 561 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. Dans le cadre de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, le gouvernement a été habilité à prendre par ordonnance des mesures visant à favoriser l'accès des femmes détenues aux activité en détention, en généralisant la mixité des activités. L'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues a modifié l'article L. 411-3 du code pénitentiaire comme suit : « *Les activités sont organisées de façon mixte, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements* » faisant de la mixité le principe d'organisation des activités pour les établissements accueillant des femmes et des hommes détenus. Un projet de décret modifiera prochainement l'article R. 211-1 du code pénitentiaire afin de permettre la surveillance d'une activité mixte par un personnel tant féminin que masculin, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des personnes et de l'établissement ;

- 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) ;

- 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. Chaque année, depuis 2020, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) finance à hauteur de 80 000 euros le plan de lutte contre la précarité menstruelle porté par la DAP. Le bilan 2022 est en cours d'élaboration. Dans le cadre du plan quinquennal 2023-2027, la DAP a également obtenu des abondements de crédits visant au développement de sa politique de lutte contre la précarité menstruelle (montant global de 200 000 euros pour l'année 2023 réparti entre chaque direction interrégionale des services pénitentiaires). Dans le cadre de la politique de lutte contre la précarité menstruelle, 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. Un partenariat a ainsi été signé en 2022 entre l'administration pénitentiaire et l'association Règles élémentaires. 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. Suite à une première année de partenariat concluante, la convention avec l'association Règles élémentaires a été renouvelée pour 3 ans en 2023. La première année de cette nouvelle convention est financée à hauteur de 18 000 euros ;

- 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, 280 projets ont été sélectionnés dans ce cadre, toutes thématiques confondues, pour un montant total de 1 134 871 euros. Parmi ces thématiques, figure spécifiquement la lutte contre les violences intrafamiliales. A ce titre, 45 projets ont été retenus, pour un budget total de 131 036 euros. Pour l'année 2023, ce sont 281 projets, toutes thématiques confondues qui ont été retenus, pour un budget total de 1 259 726 euros, dont 42 projets spécifiquement relatifs à la lutte contre les violences intrafamiliales, pour un montant de

150 000 euros. En outre, une nouvelle thématique a, pour la première année, fait l'objet d'appels à projets : l « Égalité femmes-hommes », qui fait désormais partie des seize thématiques retenues dans ce cadre 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. 16 projets ont ainsi été retenus, sur les 38 présentés, pour un montant de 65 664 euros.

- 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 2022, 41 de ces programmes ont été mis en place par le SPIP.

- En ce qui concerne plus spécifiquement la lutte contre les violences conjugales, et dans un souci constant de renforcer de la prise en charge de ces auteurs, l'administration pénitentiaires a multiplié les outils afin de s'adapter à la spécificité de ces infractions, de leurs auteurs, à leur capacité d'élaboration, d'évolution et aux facteurs internes et externes de récidive évalués. Ainsi :

- 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 17 juillet 2023, 1 021 dispositifs étaient actifs.

  Afin d'améliorer la performance des dispositifs de surveillance électronique, de nouveaux matériels seront progressivement déployés sur l'ensemble sur territoire à la fin de l'année 2023. Les deux types de matériels pourront coexister jusqu'au déploiement total. Le volume total de matériel disponible en janvier 2024 sera de 2500 couples BAR. Dans le but d'améliorer le confort mais surtout la sécurité de la victime, les nouveaux dispositifs bénéficieront d'une meilleure connectivité (rapidité de connexion au réseau et réduction de perte de signal) et d'une plus grande ergonomie avec une unité mobile qui s'apparentera à un smartphone (discrétion accrue).

- Ergonomie : Le matériel remis gagnera en souplesse d'utilisation avec un dispositif de type smartphone. Ce dernier est doté d'un écran tactile renforcé de plus de 5 pouces (15 centimètres environ) pour une meilleure prise en charge des porteurs en situation de handicap auditif notamment. Le dispositif personne protégée gardera les fonctionnalités très utilisées à ce jour comme les messages d'alerte prédéfinis, le bouton SOS et l'appel sortant vers la plateforme de téléassistance. L'utilisation de ces fonctionnalités sera davantage en adéquation avec le nouvel écran tactile.
- Poids : le nouveau dispositif sera plus léger de 20 à 30 % par rapport au dispositif actuel qui pèse 170 grammes.
- Batterie : l'autonomie sera de 36h contre 24h sur l'actuel dispositif. L'autonomie et le temps de recharge sont des enjeux au vu de la mobilité des porteurs et des personnes protégées.

- Connectivité GSM : Il faut noter qu'une meilleure résilience réduira considérablement le temps de remise du dispositif aux personnes protégées avec des risques de perte de connectivité plus faibles. Les dispositifs bénéficieront comme actuellement, d'une compatibilité avec tous les opérateurs de télécommunication afin de couvrir presque la totalité du territoire.

  En ce qui concerne le financement de cette mesure, le déploiement des premiers dispositifs BAR est réalisé sur la base du marché public de surveillance électronique en cours puis, à partir du 1er décembre 2023, sur la base du prochain marché. Le montant du budget alloué est de 3 millions d'euros ;

- A titre expérimental, et sur le fondement des dispositions de l'article 138 (notamment 17° et 18°) du code pénal, le contrôle judiciaire avec placement probatoire (CJPP) vient compléter l'arsenal judiciaire en matière de lutte contre les violences conjugales en permettant l'éviction immédiate du conjoint violent dans le cadre d'un contrôle judiciaire en pré-sententiel, comme dans celui d'un placement extérieur en post-sententiel (dans la continuité ou non d'un contrôle judiciaire). Ce dispositif expérimental repose sur une obligation de fixer sa résidence au sein d'une structure déterminée par le magistrat, ainsi que sur une prise en charge globale de l'auteur, sur le plan sanitaire, social et éducatif, assurée par une association habilitée, ainsi que par le service pénitentiaire d'insertion et de probation. Cet accompagnement pluridisciplinaire est couplé à un strict contrôle des obligations à travers la mise en œuvre d'un suivi renforcé, de nature à assurer la protection des intérêts de la victime. L'expérimentation qui a débuté sur deux sites fin 2020 a été étendue depuis le 1er avril 2022 à 8 autres territoires (1 par DISP), offrant ainsi 165 places d'hébergement. Depuis le début de cette expérimentation, près de 264 personnes ont été prises en charge dans le cadre d'un CJPP et 63 dans le cadre d'un placement extérieur (dans la continuité ou non d'un CJPP) ;

- La DAP s'est saisie de la technologie réalité virtuelle pour construire un film de 12 min tourné en 360° ayant pour objet d'immerger les auteurs de violences conjugales dans cycle de la violence en les mettant à la place la victime et de l'enfant témoin. En changeant de position, en devenant la victime, l'auteur est amené à changer de perception sur ses violences et à ressentir les émotions qui sont celles des victimes. Cet outil, utilisé dans le cadre d'une prise en charge globale par les CPIP, permet également aux auteurs d'identifier l'ensemble des typologies de violences et des mécanismes coercitifs abordés à travers le film. Expérimenté depuis octobre 2021 sur quatre sites (Meaux, Laval, Lyon et Villepinte) et accompagné d'une recherche évaluative, cet outil a bien été accueilli par les hommes et les femmes placés sous main de justice. Selon les professionnels, il facilite la verbalisation. Ces premiers résultats encourageants ont conduit le DAP à étendre l'expérimentation à 10 sites supplémentaires à compter du dernier trimestre 2023 ;

- Au-delà d'une impulsion nationale, l'administration pénitentiaire ne cesse de se renouveler grâce à des expérimentations locales. S'inspirant d'un dispositif de prise en charge collectif canadien créé en 2000, les DISP de Lyon et Dijon expérimenteront dès la fin de l'année 2023 un programme de prise en charge dédié aux auteurs de violences conjugales, nommé Programme d'alternatives aux violences intrafamiliales. D'une durée de 36 heures d'intervention dans sa version courte et de 90 heures dans sa version longue, ce programme répond à la nécessité d'ancrer l'auteur ayant un besoin d'intervention élevé dans un travail au long court.

- 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 2022, les SPIP ont mis en œuvre 291 stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes.

- La loi de programmation 2018-2022 (LPJ du 23 mars 2019) et de réforme pour la justice a créée par ailleurs un nouveau stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, outre l'unification des peines de stages existantes dans un objectif d'efficacité et de lisibilité ;

- Enfin, en lien avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), la DAP construit un projet de formation sur la prise en charge des auteurs de violences conjugales consolidant les éléments actuellement dispensés aux conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) en formation initiale à l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP).

PROGRAMME

P166 – Justice judiciaire

Mission : Justice
Responsable du programme : Paul HUBER, Directeur des services judiciaires

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, tant l'ensemble des moyens consacrés au titre du programme 166 et en particulier au sein des juridictions permettent la mise en œuvre quotidienne de l'action judiciaire visant à lutter contre les violences intrafamiliales. Tous les services civils et pénaux contribuent à cette réponse judiciaire.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les services judiciaires ont pour mission de rendre la justice, en matière civile, pénale, commerciale et sociale. La politique pénale énoncée par le garde des Sceaux est mise en application par les parquets généraux et par les parquets, qui conduisent la déclinaison locale des politiques générales ou sectorielles.

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

1/ La mise en place de filières de l'urgence au sein des juridictions pour lutter efficacement contre les violences faites aux femmes et aux mineurs

En matière de lutte contre les violences intrafamiliale (violences faites aux femmes et aux mineurs), le décloisonnement et la circularisation de l'information constituent des réflexes professionnels indispensables à une bonne appréciation du danger. Pour permettre aux juridictions d'adapter leur organisation à cette priorité gouvernementale, les différents travaux du ministère de la Justice dans le cadre du Grenelle des violences conjugales à partir de 2019 ont abouti à une modélisation transversale des circuits de traitement des affaires de violences intrafamiliales afin d'offrir aux juridictions la possibilité :

- soit de mettre en œuvre une filière de l'urgence, car toutes ne s'étaient pas encore concrètement emparées de cette question, pour diverses raisons, et devaient être accompagnées sur cette voie ;
- soit de renforcer une filière préexistante selon des critères qualitatifs qui constituent un premier niveau, minimal, de déclinaison opérationnelle.

Le rapport de modélisation publié par le ministère le 23 novembre 2021 a été actualisé en 2023 afin de proposer aux juridictions de toute taille des exemples efficients d'organisation et de bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences intrafamiliales.

Ce guide permet de fournir un canevas à suivre pour couvrir l'intégralité de la chaîne de traitement des violences intrafamiliales, avec des dispositifs mis en œuvre au sein des juridictions qui s'articulent autour de quatre axes stratégiques :

1. Une stratégie d'orientation des affaires pénales,
2. Une stratégie de jugement des affaires pénales et civiles,
3. Une stratégie d'organisation des services,
4. Une stratégie de suivi et de protection.

Ces quatre grandes stratégies se déclinent elles-mêmes en de nombreuses actions ou indicateurs qui peuvent être adaptés sur les différents ressorts en fonction des besoins et des ressources.

2/ Instauration dans chaque juridiction, à compter du 1er janvier 2024, de pôles spécialisés dans la lutte contre les violences intrafamiliales

Le ministère de la Justice entend institutionnaliser par la voie règlementaire, dans les tribunaux judiciaires et dans les cours d'appel, des pôles spécialisés en matière de lutte contre les violences intrafamiliales.

La lutte contre les violences intra-familiales implique aujourd'hui de structurer l'organisation et le fonctionnement des tribunaux en la matière, pour garantir une action coordonnée, rapide et efficiente de tous les acteurs et partenaires judiciaires déjà pleinement engagés dans ce domaine.

Les décisions rendues en matière de violences conjugales s'avèrent en augmentation continue et sont au nombre de 53 000 en 2022, soit 9 % de l'activité correctionnelle. Le nombre d'affaires nouvelles en matière d'ordonnances de protection tend d'ailleurs à doubler ces dernières années avec 5 600 affaires nouvelles en 2022 contre 3 100 en 2017.

Il est ainsi proposé, dans le cadre du projet de loi sur l'orientation et programmation du ministère de la justice 2023-2027, de réunir au sein de pôles spécialisés en charge des violences intrafamiliales des équipes identifiées au parquet comme au siège. Cette organisation permettra d'optimiser le traitement de ces affaires en assurant une mission permanente de recueil et de relais d'informations auprès de chaque service juridictionnel pouvant connaître de situations de violences intra-familiales.

A ce titre, la cour d'appel de Versailles lors d'un comité local d'aides aux victimes a d'ores et déjà présenté les contours d'un tel pôle. Les magistrats qui se consacreront à cette activité continueront d'exercer leurs fonctions tout en assumant cette responsabilité de « référent violences intrafamiliales », pour laquelle ils seront formés. Deux juristes assistants, l'un au siège et l'autre au parquet, seront, quant à eux, attachés au pôle à plein temps, afin d'aider les magistrats à statuer utilement sur les dossiers.

L'organisation des tribunaux judiciaires en matière de lutte contre les violences intra-familiales sera aussi renforcée par la création d'une instance de pilotage unique, au sein du pôle spécialisé réunissant l'ensemble des acteurs intervenants (magistrats du siège et du parquet, services de police et de gendarmerie, associations de contrôle judiciaire, associations d'aide aux victimes, le SPIP, les référents violences conjugales de la préfecture…).

Par ailleurs, un nouvel outil informatique, actuellement en cours de construction, permettra de favoriser le suivi transversal et pluridisciplinaire des situations à risque par la juridiction.

La lutte contre les violences intra familiales constitue ainsi une priorité. La mise en œuvre de cette priorité passa ainsi tant par le volet juridictionnel, organisationnel que des moyens notamment humains. A cet effet, dans le cadre du renforcement de la justice de proximité des juristes assistants ont été recrutés dès 2021. Ainsi, 70 juristes assistants représentant un enjeu budgétaire de près de 3 M€ sont spécifiquement dédiés à ce contentieux.

PROGRAMME

P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice

Mission : Justice
Responsable du programme : Carine CHEVRIER, Secrétaire générale du ministère de la justice

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	360 000	210 137	306 255	306 255	450 000	450 000

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) 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 aux directions.

Le programme 310 assure le pilotage et le déploiement des crédits destinés à la politique transversale de l'égalité professionnelle notamment 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, dialogue avec 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 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. Il** a également 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.

I. Les outils de suivi et de pilotage pour accélérer l'égalité professionnelle

1. Réunion de concertation avec les directions et les organisations syndicales représentatives en CTM

Un groupe de travail a été créé avec les organisations syndicales représentatives du comité technique ministériel (CTM) 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 la 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.

Les 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).

Les interlocuteurs externes au ministère sont la DGAFP, le service des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes (SDFE-DGCS) et AFNOR Certification.

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.

2. 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.

Cet exercice est renouvelé cette année dans le cadre de la négociation du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2024-2026 avec les organisations syndicales représentatives élues au dernières élections professionnelles (UNSa-Justice-USM ; FO ; CGT-SM ; CFDT Fédération INTERCO).

Conformément à ses engagements pris 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.

3. 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.

4. La création d'un indicateur relatif à la part des femmes et des hommes ayant pris un temps partiel, après une naissance ou une adoption (temps partiel de droit)

Un nouvel indicateur a été intégré dans le PAP du PLF 2024. Il s'agit de la « Part des femmes et des hommes ayant pris un temps partiel, après une naissance ou une adoption (temps partiel de droit) ».

Cet indicateur vise à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment dans le déroulé de carrière, le ministère souhaitant accentuer les sensibilisations aux thématiques de l'égalité professionnelle et plus particulièrement à l'impact du temps de travail sur la carrière et la rémunération. Ainsi, il est attendu une augmentation de +1 % par an de la part des hommes prenant un temps partiel de droit.

II. Les actions menées dans le domaine égalité femmes-hommes au sein du service RH du ministère, actions imputées budgétairement sur le P310

1. Allodiscrim, dispositif de signalement des actes de discriminations, harcèlements et violences : externalisation auprès d'un prestataire

Depuis le 16 décembre 2020, le dispositif Allodiscrim recueille les signalements individuels de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, y compris extra-professionnelles détectés sur le lieu de travail (violences conjugales ou intrafamiliales notamment). Les échanges sont couverts par le secret professionnel des avocats.

2. 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.

3. Création d'une mallette pédagogique égalité professionnelle/diversité

Élaborée par le secrétariat général la mallette pédagogique est à destination des acteurs de l'égalité et de la diversité du ministère. Elle a été conçue comme un outil unique. Elle permet 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.

4. Achat du jeu Sexisme 100 façon

Le secrétariat général a fait l'acquisition d'un jeu de plateau de sensibilisation au sexisme. 10 exemplaires ont été achetés afin de doter chaque référent égalité-diversité Dir-SG. L'objectif est de permettre à chaque référent d'organiser des temps de sensibilisation à destination de leurs agents avec l'appui d'outils ludiques.

5. Théâtre forum

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une représentation de théâtre forum, animée par la troupe « co-théâtre » a été organisée en administration centrale. L'objectif était de sensibiliser sur l'égalité femme-homme dans l'environnement professionnel.

6. Projets lauréats du fond pour l'égalité professionnelle (FEP)

Trois projets du ministère de la justice ont été retenus par la DGAFP pour le versement d'une subvention dans le cadre du FEP. Ainsi, le ministère a pour projet d'organiser en 2023 un « serious game » ; une session de théâtre forum et la diffusion de podcast relatifs à l'égalité professionnelle.

7. Les chèques emplois services universels

Le ministère propose une aide à la parentalité totalement préfinancée, le chèque emploi service universel (CESU), sous deux formes : Horaires Atypiques (0-6 ans) et Activités Périscolaires (6-12 ans).

8. Marchés de berceaux

- marché de **250 places** destiné aux agents en poste et qui résident en Île-de-France.
- 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

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	13 882 747	13 882 747	14 051 355	14 051 355	17 760 870	17 760 870

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 2022 : la contribution du programme 124 s'élève à 13,9 M€ 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) de décembre 2021.

LFI 2023 et PLF 2024 : les moyens consacrés en 2023 et 2024 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 2023 et 2024.

L'évolution des crédits entre le PLF 2024 et la LFI 2023 est imputable à des mesures nouvelles actées postérieurement à la LFI 2023. Ainsi, les crédits du PLF 2024 de l'action 20 du programme 124 tiennent notamment compte des mesures transversales décidées en 2023 au titre du soutien au pouvoir d'achat des agents : hausse du pont d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, remboursement de 75 % du forfait de transport collectif, etc.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » regroupe les moyens de personnels affectés en administration centrale et en services déconcentrés s'agissant des administrations des secteurs des affaires sociales et de la santé.

Pour le secteur des politiques publiques attachées au droit des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les crédits du programme 124 financent les rémunérations :

- des agents de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), chargés du pilotage des politiques d'égalité et de l'animation du réseau territorial en régions et départements ; le directeur général de la cohésion sociale est en effet le délégué interministériel des droits des femmes ;
- des agents de ce même réseau territorial, placé sous l'autorité des préfets.

Tous ces agents coordonnent et font vivre les politiques nationales, proposent des mesures adaptées aux besoins locaux et nouent les partenariats nécessaires à l'atteinte des objectifs assignés.

Les moyens de fonctionnement des services régionaux 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).

En outre, les ministères sociaux sont également maîtres d'œuvre de campagnes de communication sur les sujets leur apparaissant comme prioritaires. Ainsi, une campagne sur l'attractivité des métiers du médico-social sera lancée en 2024 à leur initiative, pour un montant total de 3 M€.

Face à la pénurie de personnel dans les établissements médico-sociaux et dans l'accompagnement à domicile, l'État compte lancer en 2024 une nouvelle campagne nationale de communication pour attirer et recruter des personnes dans le secteur du médico-social.

Objectifs :

- Faire connaître les métiers du médico-social, un secteur porteur d'emplois en France ;
- Susciter des vocations pour les métiers du médico-social et de l'accompagnement : inciter les hommes et les femmes à s'engager dans une formation menant à ces métiers et/ou à postuler à des postes dans ces métiers ;
- Développer l'attractivité des métiers de l'accompagnement en établissement de prise en charge de personnes âgées ou handicapées et à domicile.

L'un des enjeux de cette campagne est de favoriser l'égalité femmes-hommes en attirant plus d'hommes vers les métiers du médico-social, un secteur où encore aujourd'hui certaines professions :

- restent « traditionnellement féminines », comme les aides à domicile, auxiliaires de vie, accompagnants éducatifs et sociaux ;
- Et où d'autres peinent à se masculiniser, comme le métier **d'infirmier**, pourtant accessible sans aucune restriction aux hommes.

RESPONSABLE DU PROGRAMME

Le responsable du programme 124 est Francis LE GALLOU, directeur des finances, des achats et des services (DFAS) au secrétariat général des ministères sociaux.

AXE 2

Améliorer la santé des femmes

Présentation

L'état de santé de la population française est globalement satisfaisant. En France, en 2022, l'espérance de vie à la naissance est de 85,2 ans pour les femmes et de 79,3 ans pour les hommes.

Toutefois, depuis 2011, celle-ci **continue à croître pour les hommes alors qu'elle se stabilise pour les femmes.** Les hommes gagnent 0,1 an d'espérance de vie par rapport à 2021 (+0,2 an par rapport à 2020), alors que l'espérance de vie des femmes reste identique à celle de 2021 (+0,1 an par rapport à 2020). En 2021, l'espérance de vie, en France, est supérieure de plus de deux ans à la moyenne des 27 pays de l'Union européenne (82,8 ans pour les femmes, 77,2 ans pour les hommes). **De façon générale, la mortalité des femmes aux différents âges de la vie est plus faible que celle des hommes.**

L'espérance de vie en bonne santé à la naissance, qui tient compte de la survenue éventuelle d'incapacités tout au long de la vie a augmenté entre 2008 et 2021 (+2 ans et 6 mois pour les femmes, +2 ans et 10 mois pour les hommes). Elle s'élève à 67 ans pour les femmes et à 65,6 ans pour les hommes, et l'espérance de vie sans incapacité est de 78,6 ans pour les femmes et de 74,4 ans pour les hommes.

Les maladies cardio-neurovasculaires (CNV) et leurs complications sont la deuxième cause de décès en France mais les maladies cardio-vasculaires sont la première cause de décès des femmes quel que soit leur âge. Les données épidémiologiques ont montré sur les 20 dernières années une augmentation plus marquée du risque d'infarctus du myocarde chez les femmes que chez les hommes avant l'âge de 65 ans : +19 % vs +9,9 % (alors que l'incidence baisse dans les deux sexes au-delà de 65 ans).

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).

En amont de l'élaboration de la nouvelle Stratégie nationale de santé (SNS) par le Gouvernement, le Haut Conseil de la Santé publique a produit en mars 2023 une analyse des principaux problèmes de santé de la population et détermine des domaines d'action prioritaires et des objectifs pour les cinq années à venir, à la demande du Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMCAS) et de la Direction générale de la santé (DGS). Il préconise notamment de prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner. Il rappelle ainsi que les différences de santé entre femmes et hommes résultent d'interactions complexes entre des facteurs biologiques, socioculturels et économiques. Si des spécificités anatomiques et physiologiques participent de ces différences, elles ne sont pas exclusives. Les représentations sociales liées au genre féminin et masculin influencent l'expression 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. À cela, s'ajoutent les conditions de vie, sociales et économiques, qui exposent différemment les femmes et les hommes à des risques de santé. Questionner les inégalités de santé au prisme du genre permet d'analyser

plus précisément les pathologies, de formuler de nouvelles hypothèses de recherche et de construire des stratégies de prévention et de traitement.

Le HSCP relève également que les représentations sociales liées au genre influencent les pratiques médicales et l'attitude des patients. Un exemple typique est celui de l'infarctus du myocarde qui est encore sous-diagnostiqué chez les femmes, car considéré à tort comme une maladie d'homme stressé par le travail. Les femmes en minimisent les symptômes et appellent le Samu plus tardivement que les hommes. Un autre exemple est celui des troubles dépressifs qui touchent deux fois plus souvent les femmes que les hommes dont la cause majeure est liée au contexte socio-économique (précarité, charge mentale, violences) qui expose davantage les femmes que les hommes aux risques de dépression.

Dans la vie au travail, les facteurs de risques et de pénibilité sont sous-estimés chez les femmes. Les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux touchent plus gravement les femmes, en particulier les employées et les ouvrières. Les cancers d'origine professionnelle sont moins souvent reconnus chez les femmes que chez les hommes. Une étude récente de l'Inserm montre que le travail de nuit augmente de 26 % les risques de cancer du sein. La précarité et le poids des charges domestiques et familiales représentent d'autres menaces pour la santé des femmes. La pauvreté, qui touche majoritairement les femmes, s'accompagne de risques sanitaires accrus : logement dégradé, mauvaise alimentation, sédentarité, pénibilité au travail… autant de facteurs qui favorisent l'obésité, le diabète, les maladies cardiovasculaires, les troubles dépressifs, etc. Les femmes sont aussi les premières victimes de violences, ce qui se répercute sur leur santé mentale et physique. Les médecins, qui sont souvent leurs premiers interlocuteurs, ne bénéficient pas d'une formation au repérage des violences, à la hauteur des besoins. Enfin, les risques sanitaires des agents toxiques présents dans l'environnement pour les femmes enceintes vont croissants. L'exposition pré- et postnatale à divers polluants chimiques et atmosphériques constituent des risques avérés pour la croissance des fœtus et le développement des enfants.

Depuis plus de vingt ans, aux États-Unis, au Canada et en Europe du Nord, la thématique « Genre et Santé » figure dans les plans stratégiques des institutions de recherche et dans les politiques de santé publique. La France est en retard dans ce domaine. Il est urgent d'instaurer des programmes de formation des étudiants et des soignants, et de mener des campagnes d'informations et de prévention auprès du public. Une autre priorité est de soutenir les recherches sur le sexe et le genre dans la santé, associant les disciplines cliniques et biomédicales avec les recherches en sciences sociales et en santé publique. Des initiatives récentes de la part d'institutions publiques et de la société civile sont encourageantes. En 2013, le comité d'éthique de l'Inserm a créé un groupe de travail sur la thématique « Genre et recherche en santé ».

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a publié deux rapports sur les inégalités de genre dans la santé en 2017 et 2020. La Haute Autorité de santé (HAS) s'est emparée du sujet en 2020. Ces constats effectués par le HCSP pourraient conduire à ce que la Stratégie nationale de santé (2023-33) puisse en déduire des axes spécifiques liés à la dimension de genre.

1 – Dans le domaine des addictions et consommations à risques

Le nombre de fumeurs en France est estimé à 15 millions, dont 12 millions de fumeurs quotidiens. Les écarts entre les femmes et les hommes, depuis 2010, sont relativement stables au sujet de la consommation quotidienne Le tabagisme féminin en France est assurément l'un des plus élevé au monde ; la consommation s'est stabilisée jusqu'en 2016 avec plus du quart des femmes de 18-75 ans consommatrices de produits du tabac (avec néanmoins une augmentation entre 2019 et 2021 où le tabagisme quotidien était passé chez les femmes de 20,7 % à 23,0 % ; cette augmentation ne semble toutefois pas s'être poursuivie en 2022.

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.

Si la mortalité des hommes causée par le tabac est en recul depuis ces dernières années, celle des femmes, en revanche, connaît une croissance continue. Entre 2000 et 2015, le nombre de décès attribuables au tabac a doublé chez les femmes, passant d'environ 8 000 (3,1 % de tous les décès chez la femme) à près de 20 000 décès (6,9 %) : un décès sur 14 parmi les femmes est attribuable au tabac. Le cancer du poumon a augmenté de 71 % chez les femmes entre 2000 et 2014 – il a baissé de 15 % chez les hommes en France. Les femmes touchées ont majoritairement entre 55 et 74 ans où la mortalité est actuellement supérieure à celle par cancer du sein.

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 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. Le tabac est également un facteur de risque pour certains cancers féminins, avec un risque multiplié par deux, que l'on soit exposé au tabagisme passif ou actif. Il existe également 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.

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 (PNLT) 2023 – 2027 a pour objectif de bâtir la première génération sans tabac à l'horizon 2032. Pour ce faire, le nouveau PNLT s'appuie sur des mesures multisectorielles et 5 axes renouvelés :

- Promouvoir une société sans tabac : aller plus loin dans la dénormalisation des produits du tabac et de la nicotine,
- Agir pour une meilleure prise en charge des fumeurs,
- Renforcer la prévention et les interventions au bénéfice des populations cibles,
- Amplifier notre action sur l'économie du tabac,
- Améliorer les connaissances et renforcer la coopération nationale et internationale.

Parmi ces mesures, une priorité est apportée aux fumeurs, parents de jeunes enfants et à la femme enceinte fumeuse et à son entourage afin de les accompagner vers l'arrêt du tabac pour protéger la santé de la femme, de la famille et celle de l'enfant.

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.

En matière de consommation d'alcool, parmi les 15 ans ou plus, les femmes consomment moins fréquemment de l'alcool que les hommes. Ainsi, en 2019, elles sont 50 % à ne jamais boire d'alcool ou à en consommer au plus une fois par mois, contre 31 % des hommes, 28 % n'en boivent jamais, contre 18 % des hommes. À l'opposé, 15 % des hommes boivent de l'alcool chaque jour en 2019, contre 6 % des femmes. Selon les données d'Alcool Info Service, au moins 500 000 femmes souffriraient d'alcoolisme en France. Une des actions phares du **plan Priorité prévention** de 2018 visait à mieux sensibiliser les femmes enceintes sur les risques d'une consommation d'alcool, même peu importante, pendant la grossesse.

2 – Dans le domaine de la santé sexuelle

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

Malgré le développement de la contraception régulière désormais gratuite pour les jeunes femmes de moins de 26 ans et de la contraception d'urgence gratuites pour toutes les femmes et sans prescription, 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. En 2021, 223 300 interruptions volontaires de grossesse (IVG) ont été enregistrées en France, soit un volume stable par rapport à 2020. En 2020 on comptait 11 000 IVG de moins que l'année précédente du fait de la situation sanitaire, avec une baisse très concentrée sur les conceptions lors de la période du confinement de mars à mai 2020 et 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. Le taux de recours à l'IVG se maintient à 14,9 pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans en 2021 contre 15,6 ‰ en 2019. Il augmente d'un point dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) pour atteindre 29,5 pour 1 000 femmes.

C'est parmi les femmes âgées de 20 à 29 ans que les IVG restent les plus fréquentes : le taux de recours s'élève à 24,8 ‰ parmi les jeunes femmes âgées de 20-24 ans et atteint 27,2 ‰ pour celles âgées de 25-29 ans. En 2021, les taux de recours diminuent pour toutes les femmes âgées de moins de 30 ans, tandis qu'ils augmentent légèrement pour celles de 30 ans ou plus.

Très marquée à partir de mai 2020, la baisse du nombre des IVG réalisées dans les établissements de santé s'est poursuivie en 2021 (146 700 en 2021, contre 154 200 en 2020 et 171 000 en 2019), tandis que les IVG hors établissement continuent leur progression (76 600 en 2021 contre 62 100 en 2019). 76 % du total des IVG ont été réalisées par méthode médicamenteuse, qu'elles soient réalisées en établissement ou non.

Pour les IVG réalisées en établissement, 9 sur 10 le sont dans le secteur public. La part des IVG réalisées dans le privé se stabilise à 7 % de l'ensemble des IVG pratiquées, contre 32 % en 2001 et 19 % en 2010.

Les écarts perdurent et s'accentuent entre les régions de France métropolitaine et les DROM, les taux de recours allant du simple au triple selon les régions. En France métropolitaine, ils varient de 11,3 IVG pour 1 000 femmes en Pays de la Loire à 21,8 IVG pour 1 000 en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les taux continuent de croître dans les DROM, à l'exception de Mayotte.

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.

Le tarif d'une IVG et sa prise en charge dépendent de la méthode d'IVG (médicamenteuse ou instrumentale) et du lieu où elle est pratiquée (en médecine de ville ou en établissement de santé). L'IVG est prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie dans le cadre d'un forfait. 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).

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 prévoit, quant à lui, dans son axe 2 sur la santé des femmes de renforcer l'accès des femmes aux différents modes de contraception et de prévention des IST.

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.

Afin d'améliorer la prévention des grossesses non désirées, depuis le 1er janvier 2023, la « pilule du lendemain » est disponible en pharmacie, gratuitement et sans ordonnance, pour toutes les personnes, mineures et majeures, et quel que soit le médicament utilisé. En effet, l'efficacité de la contraception d'urgence est maximale dans les 24 heures qui suivent le rapport à risque de grossesse.

Jusqu'à cette date, la contraception d'urgence n'était prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie que pour les femmes de moins de 26 ans avec une ordonnance et pour les moins de 18 ans sans ordonnance. Pour les femmes de 26 ans et plus, la pilule du lendemain était prise en charge à 65 % par l'Assurance maladie sur présentation d'une prescription.

Cette mesure a été inscrite dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023. Le décret d'application a été publié au Journal officiel du 9 février 2023.

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. Ainsi, dès la rentrée scolaire 2023, les élèves en classe de 5e qui sont volontaires pourront se faire vacciner gratuitement contre les infections à papillomavirus humains (HPV). La vaccination prévient jusqu'à 90 % des infections au HPV. La protection complète s'obtient avec deux doses de vaccins : les deux doses seront fournies à six mois d'intervalle sur l'année scolaire de cinquième. L'accord écrit des deux parents sera demandé. Cette mesure permettra à 800 000 élèves par an d'être protégés contre les cancers liés aux HPV.

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. Depuis le 1er avril 2022, les kits de dépistage peuvent être également remis par les pharmaciens d'officine. De plus, les kits peuvent être adressés par envoi postal directement à domicile suite à une commande en ligne. Lorsque la personne a participé au moins à l'une des trois précédentes campagnes de dépistage organisé du cancer colorectal, un kit de dépistage est joint au second courrier de relance.

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 (SCA), 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 taux standardisés d'hospitalisation pour SCA ont augmenté de 6,3 % chez les femmes de moins de 65 ans entre 2004 et 2014.

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 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). L'épidémie de Covid-19 a été associée à une baisse de l'initiation de traitements anti-hypertenseurs chez les femmes (-16 % en 2020 comparativement à la période 2017-2019), non rattrapée en 2021.

Hors volets dédiés à la lutte contre les principaux déterminants (tabagisme, sédentarité, alimentation alcool), le plan Priorité prévention 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. Une recommandation de bonne pratique est attendue de la Haute autorité de santé (risque cardiovasculaire global en prévention primaire et secondaire : évaluation et prise en charge en médecine de premier recours).

• 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.

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 a été mis en œuvre à partir de juillet 2022, et ce, pour toutes les femmes, avec un entretien systématique réalisé entre la 4^{e} et la 8^{e} 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.

Par ailleurs, pour beaucoup de femmes, la perte d'une grossesse est l'événement le plus traumatisant de leur vie. En France, une grossesse sur quatre se termine par une fausse couche. Une femme sur dix traverserait cette épreuve au cours de sa vie. La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023, visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la mise en place par chaque agence régionale de santé (ARS), à partir du 1er septembre 2024, d'un parcours « fausse couche », associant des professionnels médicaux et psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, si besoin, leur partenaire confronté à une fausse couche. Les femmes victimes d'une fausse couche bénéficieront d'indemnités journalières sans délai de carence pendant leur arrêt maladie début 2024.

- Le bien-être et la santé mentale des femmes

Les femmes sont presque deux fois plus touchées, non par les maladies psychiatriques, mais par les troubles donnant lieu à la prescription de traitements psychotropes (antidépresseurs, anxiolytiques, hypnotiques, neuroleptiques).
Comme chez les hommes, la prévalence augmente de façon continue avec l'âge. La présentation, la temporalité, l'évolution clinique et le traitement de certains troubles psychiques peuvent toutefois différer entre les femmes et les hommes, les étapes de la vie féminine (grossesse, post-partum, ménopause, séniorité plus souvent vécue seule) pouvant favoriser les troubles anxieux et dépressifs.

Les pensées suicidaires sont deux fois plus importantes chez les collégiennes (14 %) que chez leurs camarades masculins (7 %). Par ailleurs, les tentatives de suicide sont davantage commises par les filles (5,5 %) que par les garçons (2,5 %).

Dans l'année suivant l'accouchement, le suicide est la première cause de mortalité chez les mères. La part des femmes ayant déclaré se sentir « bien » sur le plan psychologique durant la grossesse est en diminution (63,2 % en 2021 contre 67,7 % en 2016). Les données obtenues deux mois après l'accouchement révèlent que 16,7 % des femmes présentent une dépression du post-partum.

Les différences de prévalence des troubles de la santé mentale entre les hommes et les femmes persistent jusqu'aux dernières périodes de leur vie.

Enfin, les troubles des conduites alimentaires (TCA) concernent tout particulièrement les femmes : les filles sont davantage atteintes de troubles des comportements alimentaires (6,5 %) que les garçons (moins de 3 %).

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).

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-68

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-68-137

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	46.6	47.7	55	56.6	58.2	60

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

Mode de calcul :

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

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 était donc de retrouver les niveaux de participation d'avant la crise (en 2018-2019, la participation était de 49,3 %). Le taux de 49,3 % est presque atteint avec un taux réalisé en 2022 de presque 48 %.

En 2023, une organisation rénovée des dépistages organisés des cancers a été préparée pour une mise en œuvre en 2024 avec le transfert du pilotage des invitations et relances à l'assurance maladie dès début 2024. De nombreux travaux préparatoires ainsi que des échanges avec les acteurs du dépistage en France ont eu lieu en 2023. Cette organisation rénovée doit contribuer à augmenter la participation de la population aux trois dépistages organisés des cancers en France dont celui du DOCS.

Au regard des évolutions prévues, une amélioration du taux de participation au DOCS peut être attendue pour 2024, 2025 et 2026.

OBJECTIF DPT-69

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-69-138

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	34.6	Non connu	50	51	52	55

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 permettant ainsi de prendre en compte une période de temps correspondant à la durée de la campagne d'invitation (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 a peu contribué à une hausse du taux de participation au programme national de dépistage organisé du cancer colo rectal. 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. A 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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les arrêtés d'octobre 2020 et d'avril 2022 élargissent les modalités de remise du kit DOCCR (dépistage organisé du cancer colorectal) :

- Envoi des kits à domicile après commande préalable sur un site dédié ;
- Remise des kits par les pharmaciens d'officine, effectif depuis 2022.

Par ailleurs, l'institut nationale du cancer (INCa) va lancer prochainement une expérimentation d'envoi direct des kits sans commande préalable dans 2 régions, début 2023.

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 2023, une organisation rénovée des dépistages organisés des cancers a été préparée pour une mise en œuvre en 2024.

Lors du premier comité de suivi de la stratégie décennale de lutte contre le cancer le 5 décembre 2022, la Première ministre a annoncé une nouvelle feuille de route des dépistages organisés des cancers « Priorité dépistages », reposant sur une organisation rénovée avec :

Le transfert du pilotage des invitations et relances à participer à un dépistage organisé à l'Assurance maladie dès début 2024,

Le recentrage des missions confiées aux Centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (CRCDC) sur leurs missions de suivi des résultats pour l'ensemble des programmes de dépistages organisés, d'information et de formation des professionnels de santé,

La mobilisation systématique d'opérations « d'aller-vers » par les caisses d'assurance maladie, notamment vers les publics précaires, fragiles et éloignés des systèmes de santé.

De nombreux travaux préparatoires ainsi que des échanges avec les acteurs du dépistage en France ont eu lieu en 2023. Cette organisation rénovée doit contribuer à augmenter la participation de la population aux trois dépistages organisés des cancers en France.

Au regard des évolutions réalisées pour faciliter la remise des kits, une amélioration du taux de participation au DOCCR peut être attendue pour 2024, 2025 et 2026.

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).

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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			500 000 000	500 000 000

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 120 000 allocataires (dont 80 000 nouveaux entrants dans la prestation) pour un gain moyen de 350 € par mois. Elle est mise en œuvre au 1er octobre 2023. Cette mesure représentera un surcroît de dépenses de 500 M€ en année pleine, dont 90 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

P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Mission : Santé
Responsable du programme : Grégory EMERY, Directeur général de la santé

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	564 000	564 000	579 000	579 000	584 000	584 000

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.

L'accès des femmes à la contraception et à l'IVG

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.

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'interruptions volontaires de grossesse (IVG) ne diminue pas.

Différentes mesures ont été prises afin de faciliter l'accès à l'IVG.

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. 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.

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 instrumentale 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 instrumentale 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 plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 prévoit, quant à lui, dans son axe 2 sur la santé des femmes de renforcer l'accès des femmes aux différents modes de contraception et de prévention des IST.

Des avancées ont ainsi eu lieu en matière d'accès la contraception : remboursement de certains préservatifs externes sur prescription médicale (2018) puis sans prescription médicale pour toutes les personnes de moins de 26 ans (2023) et élargissement de la gratuité de la contraception pour les mineures de moins de 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).

Par ailleurs depuis le 1er janvier 2023, la contraception d'urgence est délivrée en pharmacie sans ordonnance et avec prise en charge à 100 % pour toutes et tous (loi de financement de la sécurité sociale pour 2023). Jusqu'alors, elle n'était prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie que pour les femmes de moins de 26 ans avec une ordonnance et pour les moins de 18 ans sans ordonnance. Pour les femmes de 26 ans et plus, la contraception d'urgence était prise en charge à 65 % par l'Assurance maladie sur présentation d'une prescription.

Par ailleurs, 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. Dans ce cadre, 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.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000

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 avait 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, 963 distributeurs de protections périodiques gratuites ont été installés à destination des étudiants, dont 214 dans les structures de restauration et 749 dans les résidences étudiantes. Une cartographie des sites où ces distributeurs sont accessibles est disponible via le site internet des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) :

https ://www.lescrous.fr/nos-services/une-offre-de-services-riche-et-de-qualite-pour-tous-les-etudiants/acces-gratuit-aux-protections-periodiques-dans-votre-crous/

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.

A la rentrée universitaire 2022, une campagne de communication nationale sur le consentement a été lancée par le MESR pour une diffusion dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des œuvres. Cette campagne sera rediffusée massivement dans les établissements.

Par ailleurs, dans le cadre de la reprise du Centre National d'Appui à la qualité de vie étudiante (0,9 M€ en LFI 2023), le MESR va permettre aux étudiants et étudiantes victimes de violences sexistes et sexuelles de saisir le dispositif afin d'effectuer un signalement. Une campagne de communication dédiée à la promotion du dispositif sera lancée massivement à l'automne 2023.

Enfin, les services de santé étudiante ont été réformés en 2023. Cette réforme de la santé étudiante a pour objet notamment de favoriser l'accès des étudiants au droit et à la santé. Ces services contribuent, par leurs missions sociales, de prévention et de soins, à l'égalité entre les sexes. Leurs missions ont été élargies par décret (il y est souligné que les SSE sont notamment en charge de la santé sexuelle), et 30 d'entre eux sont érigés à ce jour en centre de santé.

Dans le cadre du PLF 2024, les enveloppes allouées au titre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes restent inchangées.

AXE 3

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 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 professionnelle 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 2023, 72 % des entreprises avaient répondu à l'Index (contre 61 % en 2022 et 54 % en 2020).

L'édition 2022 révèle que :

- La note moyenne est de 88 points sur 100, soit 2 point de plus qu'en 2022 et 4 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 ;
- L'indicateur de retour de congé de maternité est en légère progression (13/15 contre 11/15 en 2021 et 12/15 en 2022) alors que la parité dans les 10 meilleures rémunérations stagne (5/10)

Depuis 2019, le ministère du travail et l'inspection du travail ont effectué 42 017 interventions en entreprise avec pour conséquence 695 mises en demeure et 49 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 2023, le secteur du numérique est toujours au cœur de la stratégie mixité**.** Le plan interministériel Toutes et tous égaux, présenté par la Première ministre le 8 mars 2023, comporte de nombreuses actions en faveur de la mixité des filières et des métiers. L'une des mesures les plus avancées est le programme « Tech pour toutes », piloté par le ministère de l'Enseignement supérieur, qui consiste à accompagner 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans la Tech et le numérique. Ce programme s'appuie également sur la fondation INRIA pour son développement. Pour la période juillet 2023-juillet 2027, le budget annuel moyen se chiffre à 505 000 euros.

La Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif a été signée le 28 novembre 2019 pour une durée de 5 ans par le Ministère des armées, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de la Culture, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, et le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations. Elle poursuit les objectifs suivants :

- Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des 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 et des formations.

Sur tous les territoires, les directrices et directeurs régionaux 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 chargé 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, est un élément de marque employeur et d'exemplarité pour les structures publiques.

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, des établissements publics, des collectivités territoriales, des établissements publics de santé, ou encore la Cour des Comptes ou le Conseil d'État.

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 5,61 millions d'agents publics. E, 2019, 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.

En juillet 2023, un nouvel appel à projets a été lancé, conjointement par le ministère chargé de l'Égalité femmes-hommes (SDFE-DGCS) et par le ministère chargé des Outre-mer (DGOM), sur l'égalité femmes-hommes dans les territoires ultra-marins ; celui-ci comporte un axe sur l'autonomisation des femmes (notamment au sujet de l'entrepreneuriat, de l'insertion et de l'accès aux droits). Doté d'un montant de 500 000 euros, l'instruction des dossiers sera effectuée localement sous l'égide du préfet ou du haut-commissaire par les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité ou par les correspondantes aux droits des femmes et à l'égalité. La sélection finale des lauréats sera opérée après réunion d'une commission nationale, en octobre 2023, composée des représentants du ministère délégué chargé des Outre-mer et du ministère délégué chargé de l'Égalité femmes-hommes en concertation avec les équipes instructrices locales.

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.

Cet accord qui prendra fin en 2024, devrait certainement être renouvelé une fois que l'opérateur France Travail, successeur de Pôle Emploi, sera pleinement effectif. Il sera suivi de près conjointement, par le SDFE ainsi que par la DGEFP.

Pour contribuer à l'autonomie économique et à l'insertion professionnelle des femmes, nous pouvons faire mention du dispositif des services emploi/BAIE qui existent au sein des CIDFF (centre d'informations sur les droits des femmes et des familles). Ces dispositifs qui sont actuellement déployés dans 83 CIDFF sur 98 existants proposent un accompagnement global destiné aux femmes qui sont les plus éloignées de l'emploi et les plus vulnérables (victimes de violences, ou à la tête d'un foyer monoparental, par exemple) dans leur démarche d'insertion professionnelle. Ils proposent des accompagnements individuels et collectifs à travers la participation à différents ateliers (atelier de confiance en soi, atelier de prise de parole en public par exemple) et reposent sur l'approche globale de la personne. Ils travaillent étroitement avec les autres pôles existants au sein des CIDFF notamment le pôle juridique en cas de demande d'information juridique. Le développement des services emploi/BAIE est une mesure prévue par le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, avec l'ambition, à terme, de doter l'ensemble des CIDFF existants d'un service emploi.

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.

Une quatrième loi est venue renforcer cet arsenal, la loi dite « Rixain-Castaner » (2021), visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, via l'instauration de mesures visant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises - objectif de 30 %, puis de 40 % d'ici 2029, de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes (COMEX, CODIR…). Au 1er mars 2023, les premiers chiffres publiés (49 % de répondants) font notamment apparaître que 60 % des entreprises de plus de 1000 salariés comptent moins de 30 % de femmes dans leurs 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 2022, et ce pour la quatrième 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. Il est aujourd'hui constitué de 4 catégories et 10 indicateurs de mesure :

- Critère 1 – Féminisation du conseil : Part des femmes dans les conseils d'administration | Part des femmes dans les comités du conseil en charge de la nomination | Part des femmes dans les comités du conseil en charge des rémunérations | Femme présidente d'au moins un des deux comités (nomination / rémunération).
- Critère 2 – Féminisation des dirigeants : Part des femmes dans le comité exécutif ou comité de direction | Part des femmes dans le Top 100 de l'entreprise.
- Critère 3 – Féminisation de la Présidence : Femme présidente de Conseil et / ou direction générale.
- Critère 4 – Politiques de féminisation : Index égalité | Formation des dirigeants | Réseau de femmes ou de mixité dans l'entreprise.

L'analyse de la composition des Conseils d'Administration et de Surveillance confirme 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 terme de féminisation des instances dirigeantes. Au 31 décembre 2022, le taux de féminisation des Conseils d'Administration et de Surveillance était de 46 % soit 0,2 point de plus par rapport à 2021. Entre 2013 et 2022, la part des femmes au sein des Conseils a ainsi augmenté de 19,86 points. Fin 2022, 93 % des entreprises du SBF 120 atteignaient le seuil minimal de 40 % de femmes au sein de leur Conseil d'Administration (ou de Surveillance) et respectent la loi Copé Zimmermann, soit 1,7 % de plus que l'année précédente. L'introduction de quotas dans les Comités Exécutifs et Comités de Direction à horizon 2027 (loi Rixain-Castaner), laisse envisager des effets similaires. Pour preuve, le taux de femmes en 2022 augmente plus rapidement que d'autres indicateurs. En 2022, près de 28,5 % des effectifs de ces instances étaient représentés par des femmes.

A l'inverse, le nombre de femmes dans le Top 100 des entreprises ou bien à leur Direction Générale, non soumis à une règlementation légale, a évolué de moins d'un point entre 2021 et 2022. Par exemple, le nombre de femmes dans le Top 100 est passé de 28,07 % en 2021 à 28,91 % en 2022. Également, fin 2022, 60,2 % des femmes membres des COMEX ou CODIR occupent des fonctions dites « support » au sein des entreprises du SBF 120. Un taux à nuancer toutefois en raison de la diversité des postes recensés dans cette catégorie, à l'inverse des fonctions stratégie et développement business. La fonction la plus représentée demeure la Direction des Ressources Humaines, avec 62 femmes.

Création d'entreprises par les femmes

En 2022, toutes entreprises confondues, les femmes totalisent environ 33,5 % des créations, un chiffre en augmentation de 1,2 % par rapport à 2021.

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.

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-70

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.

OBJECTIF DPT-71

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 P150-586-13986

Pourcentage d'insertion professionnelle des jeunes diplômés

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
% niveau Licence (tous domaines de formation)	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% niveau Master (tous domaines de formation)	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
(...) dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
(...) dont occupant un emploi durable	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Master, domaine de formation lettres et sciences humaines	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Master, domaine de formation sciences et techniques	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Master, domaine de formation droit, économie et gestion	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% niveau Doctorat (tous domaines de formation)	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
(...) dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
(...) dont occupant un emploi durable	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Doctorat, domaine de formation lettres et sciences humaines	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Doctorat, domaine de formation sciences et techniques	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			
% de niveau Doctorat, domaine de formation droit, économie et gestion	%	Non déterminé	Non connu	Non déterminé			

INDICATEUR P142-702-702

Taux d'insertion des diplômés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion des diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	94	95,9	93	94	95	95
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95	96,9	93	94	95	95
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93	95,3	93	94	95	95
Taux d'insertion des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93	94	92	93	94	94
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93	94,5	92	93	94	94
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	92	93,7	92	93	94	94

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage s'élève en 2022 à 94 % un an après l'obtention de leur diplôme et à 95,9 % deux ans après cette obtention. Ces résultats d'un niveau élevé sont en progression sensible par rapport à l'année précédente (+1 point pour le taux à 12 mois et +1,9 point pour celui à 24 mois).

Ces résultats témoignent d'un moindre impact qu'anticipé de la crise sanitaire. En effet, les métiers auxquels forment l'enseignement supérieur agricole (ingénieurs agronomes, vétérinaires et paysagistes) sont restés très actifs durant la période, y compris le paysage car les entreprises ont été beaucoup sollicitées pour l'entretien et l'aménagement des parcs et jardins. Les cibles pour les prochaines années visent une consolidation des taux d'insertion, sous réserve d'une préservation des conditions économiques.

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 spécifiquement des ingénieurs, on relève une légère diminution de l'écart entre les femmes et les hommes par rapport à l'année précédente.

Les femmes continuent de 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. A titre d'exemple, les femmes vétérinaires exercent davantage à temps partiel que les hommes.

INDICATEUR DPT-71-140

DPT-Taux de féminisation de la DGAC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de féminisation globale	%	32	32.1	32.2	32.2	32.2	Non déterminé
Part des femmes dans les nominations aux emplois supérieurs	%	43	50	50	50	50	Non déterminé
Taux de féminisation parmi les élèves de l'Ecole nationale de l'aviataion civile en formation initiale	%	25.6	25	26	26	26	Non déterminé

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-71-139

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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.	%	66	73	62	70	72	74
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	70	73.7	65	71	73	74

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : 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.

Compte tenu du calendrier de restitution de l'indicateur 2022 (février 2023), les données d'insertion sont calculées pour les bénéficiaires ayant terminé leur formation entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022 – permettant ainsi d'avoir des données sur 12 mois avec le recul de 6 mois nécessaire. Sont comptabilisés dans le public « Jeunes », les bénéficiaires de 16 à 25 ans inclus au moment de l'entrée dans la formation.

L'insertion professionnelle des femmes est calculée pour l'ensemble des bénéficiaires féminines, de 16 à 25 ans inclus.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La meilleure adéquation des formations suivies en mobilité avec les besoins du marché du travail et la situation même du marché du travail – exogène à l'Agence – particulièrement dynamique en 2022 et 2023, permettent d'envisager des cibles 2024, 2025 et 2026 plus ambitieuses que les années précédentes. De plus, LADOM et Pôle emploi ont signé un accord cadre le 14 septembre 2021. Cet accord cadre – dont la durée porte jusqu'au 31 décembre 2023 – s'articule autour de plusieurs axes visant à renforcer le partenariat entre les deux opérateurs. Il prévoit en particulier le transfert, à compter du 1er janvier 2022, de l'achat des formations relevant de la mesure « Mobilité Formation Emploi » (MFE) du Passeport Mobilité Formation Professionnelle (PMFP) et des rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle associées aux actions « MFE » à Pôle emploi. Depuis le 1er janvier 2022, ce transfert est effectif. L'accord intègre également un axe de travail portant sur l'accompagnement de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation. Cet axe nécessitera d'être approfondi dans les travaux futurs entre LADOM et Pôle emploi.

A compter de 2024, à l'issue d'une période transitoire de deux années, chaque opérateur a vocation à se recentrer sur son domaine d'expertise :

- Pôle emploi sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi : prescription, achat de formation, rémunération des demandeurs d'emploi en formation
- LADOM sur l'accompagnement du volet mobilité de la formation.

Il est attendu de la mise en œuvre de ce partenariat renforcé avec Pôle emploi, et du futur accord cadre, un effet positif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires du PMFP permettant d'envisager des cibles en progression à horizon 2026.

INDICATEUR P150-586-2816

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Pourcentage d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale	%	57	Non connu	55	58	58,5	58,5

Précisions méthodologiques

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 (MESR, DGESIP-DGRI-SIES), système d'information SCOLARITE (MEN-Depp), estimations de population (INSEE).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Afin de favoriser l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale, de nombreux dispositifs ont été mis en place ou améliorés :

- la circulaire du 18 juin 2013 renforce le dispositif « bac -3/ bac +3 » pour améliorer l'orientation anticipée et choisie du lycée au supérieur ;
- la loi du 22 juillet 2013 promeut l'accès prioritaire des bacheliers professionnels en STS et des bacheliers technologiques en IUT, permettant ainsi d'accroître les chances de réussite de ces étudiants ;
- la loi du 8 mars 2018 est fondée sur deux piliers : orientation réfléchie par les étudiants en amont ; accompagnement par les établissements, notamment en licence, en aval. Mise en œuvre pour la rentrée 2018 dans son premier volet, elle se caractérise par la refonte complète du processus d'entrée dans l'enseignement supérieur avec la mise en place de la plateforme nationale de préinscription dans l'enseignement supérieur Parcoursup. Quant au second volet, il se déploie en 2018 et 2019 avec deux textes de référence : l'arrêté sur le cadre national des formations de 2014, revu et publié le 30 juillet 2018 ; le nouvel arrêté licence publié le même jour qui crée les dispositifs d'accompagnement (contrat pédagogique, directeur d'études, etc.) ;
- des expérimentations académiques permettant de renforcer l'articulation entre le lycée et les formations de premier cycle de l'enseignement supérieur en tenant compte des spécificités du territoire ont été lancées à la rentrée 2016 sur le renforcement de l'orientation post-secondaire et sur l'admission en STS des bacheliers professionnels sur avis favorable du conseil de classe de terminale.

C'est sur la base de ces éléments, complétés par la volonté d'amélioration des réorientations, que les cibles 2024, 2025 et 2026 ont été fixées.

INDICATEUR P150-586-586

Insertion professionnelle des diplômés en formation initiale

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
(...) titulaire de BTS	%	71,5	71,1	72	72	72,5	73
(...) titulaire de Licence professionnelle	%	95	Non connu	93	95	95	95
(...) titulaire de Master	%	93	Non connu	92	93	93	93
(...) titulaire du doctorat	%	92,1	Non déterminé	93	92,4	92,7	93

Précisions méthodologiques

Source des données :

- **Source diplômés de BTS** : dispositif Inserjeunes de mesure de l'insertion des sortants de voie professionnelle en lycée et d'apprentissage (DEPP/Dares) – MENESR – Département de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP).

- **Source diplômés de licence professionnelle et master** : enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université (universités de France métropolitaine et des DOM) – MESR – Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SD-SIES).

- **Source docteurs** : l'enquête IPDOC 2019 du SIES/MESR interroge tous les docteurs diplômés d'une école doctorale française en 2016 (établissements d'enseignement supérieur de France métropolitaine + DOM + TOM).

Mode de calcul :

Pour les diplômés de BTS, les données du dispositif Inserjeunes mesurent uniquement l'emploi salarié privé. La situation d'emploi est observée en janvier n pour les élèves ayant obtenu leur diplôme lors de l'année scolaire n-2/n-1.

Les données concernent l'ensemble des diplômés de BTS, sous statut scolaire ou par apprentissage. Jusqu'en 2019 inclus, la source de l'indicateur était les enquêtes d'Insertion dans la Vie Active des lycéens (IVA) et d'Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA). Le passage au dispositif Inserjeunes à partir de 2020 implique une rupture de série importante, de l'ordre d'environ 10 points de pourcentage à la baisse. Cette rupture est liée à plusieurs changements méthodologiques : mode de collecte et de calcul (passage d'enquêtes déclaratives à des exploitations de fichiers administratifs), date d'observation (janvier au lieu de février), champ de l'emploi différent (emploi salarié uniquement contre ensemble de l'emploi précédemment).

A partir du PAP 2023, la date d'observation retenue passe à 24 mois après l'obtention du diplôme de BTS au lieu de 6 mois précédemment.

Pour les diplômés de licence professionnelle et master, les données exhaustives sont recueillies auprès des diplômés de licence professionnelle, de master, de nationalité française, âgés de moins de 30 ans, n'ayant ni interrompu leurs études pendant plus de 2 ans, ni poursuivi d'études.

L'enquête a été réalisée à partir de décembre 2021 auprès de 100 000 jeunes ayant obtenu en 2019 un diplôme de master, ou de licence professionnelle. La collecte a été effectuée par les universités dans le cadre d'une charte dont les dispositions visent à garantir la comparabilité des résultats entre les établissements. Ils sont interrogés sur leur situation professionnelle au 1er décembre de l'année n, soit 30 mois après l'obtention de leur diplôme. La valeur n de l'indicateur porte donc sur les diplômés de l'année universitaire n-3/n-2.

Pour **les titulaires du doctorat**, les données sont issues d'un échantillon représentatif de diplômés de doctorat, inscrits en formation initiale, âgés de moins de 30 ans, de nationalité française, n'ayant pas poursuivi leurs études.

L'enquête, biennale, Insertion Professionnelle des Docteurs (IPDOC) est réalisée de décembre 2021 à juin 2022 auprès des 14 065 docteurs diplômés d'une école doctorale en 2016. La collecte est effectuée auprès de tous les établissements du supérieur co-accrédités pour une ou plusieurs écoles doctorales. Ils sont interrogés sur leur situation professionnelle au 1er décembre de l'année n, soit trois ans après l'obtention de leur doctorat.

Limites et biais connus :

- Les indicateurs relatifs aux diplômés de BTS (Inserjeunes) et de doctorat (IPDOC) ne sont pas comparables avec ceux issus des enquêtes de licence professionnelle et de master. En effet, les dates d'interrogation varient selon l'enquête retenue (respectivement 24 mois, 3 ans et 30 mois après le diplôme). Le processus d'insertion des jeunes diplômés se poursuit tout au long des premières années sur le marché du travail. De plus, les champs d'enquête ne sont pas similaires (limite d'âge, etc.).
- L'indicateur est dépendant de la conjoncture du marché du travail, notamment du taux de chômage.
- L'indicateur du taux d'insertion apporte une mesure à un instant *t* de la situation vis-à-vis du marché du travail. Il n'apporte d'éléments ni sur le processus d'insertion (temps de recherche d'emploi) ni sur le type d'emploi occupé (type de contrat, statut, niveau de l'emploi).

Commentaires :

Le taux d'insertion est défini comme le taux net d'emploi c'est-à-dire la part des diplômés occupant un emploi, quel qu'il soit, sur l'ensemble des diplômés présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage).

Le taux d'emploi durable correspond à la part des diplômés en emploi sous contrat de type CDI, sous statut de la Fonction publique ou en qualité de travailleur indépendant.

Pour les titulaires de doctorat, **le taux d'emploi permanent** correspond à la part des diplômés en emploi sous contrat de type CDI, sous statut de la fonction publique (sont exclus les emplois en qualité de travailleur indépendant).

Tous ces sous-indicateurs sont sensibles à la conjoncture économique. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont certes moins exposés que les autres aux aléas de la conjoncture, mais l'état du marché du travail reste cependant un facteur déterminant de l'insertion professionnelle.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles sont fixées en cohérence avec l'ambition d'améliorer les résultats d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mais avec prudence néanmoins s'agissant d'un indicateur très sensible aux aléas de la conjoncture économique. Si la crise sanitaire liée à la Covid-19 a créé une situation d'incertitude exceptionnelle et a nourri l'anticipation d'une détérioration du marché du travail justifiant un effort sans précédent de la part du Gouvernement (mesures d'urgence, puis plan de relance, d'une part, plan « 1 jeune 1 solution », d'autre part), de nombreux secteurs économiques sont en phase de recrutement. Cet engagement gouvernemental sans précèdent, conjugué à des situations de tensions fortes sur certains métiers, permet d'anticiper une insertion professionnelle meilleure que les années précédentes. L'inflation et le contexte mondial conduisent toutefois à une approche prudentielle même si le très fort développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur contribue également à l'amélioration continue de l'insertion professionnelle à tous les niveaux, du BTS au master. Par ailleurs, l'indicateur d'insertion professionnelle des diplômés de BTS est affecté par le changement de la source de données (abandon des enquêtes insertion

dans la vie active -IVA IPA et passage à Inserjeunes), qui entraîne une rupture de la série de données et un décalage de la date d'observation. Néanmoins, la conjoncture économique très favorable sur le niveau de technicien ainsi que le fort développement de l'alternance en BTS devraient contribuer à l'amélioration de l'insertion des diplômés de BTS à 24 mois.

Le cadre national des nomenclatures des formations donne une lisibilité renforcée aux diplômes universitaires de licence, licence professionnelle et master, et la professionnalisation des formations fait l'objet d'une attention particulière. Au total, l'objectif est de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre de travail pour les jeunes diplômés de ces formations et les compétences pour lesquelles ils ont été formés.

Les mesures de valorisation du doctorat engagée depuis 2016 conduisent à prévoir un alignement des doctorants sur un niveau équivalent à celui des titulaires d'un master pour 2026.

OBJECTIF DPT-72

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

Programme 111 : Améliorer la qualité de l'emploi et des relations de 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. Elle 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 a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021

visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il 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 de définir et de publier 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. Ces mesures sont fixées par voie d'accord, ou à défaut, par décision unilatérale. De plus, lorsque la note globale est inférieure à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

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.

Concernant l'index de l'égalité professionnelle, depuis 2019, **712 mises en demeure** et **42 pénalités** ont été notifiées aux entreprises pour défaut de publication ou absence de définition de mesures de correction adéquates et pertinentes.

En 2022, 9 pénalités ont été notifiées auprès des entreprises de plus de 250 salariés ayant un index inférieur à 75 points depuis 4 ans.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	74 236 784	66 036 584	67 217 641	66 733 241	71 706 741	71 705 073

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, la mixité des métiers 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 dès 2019. Le FEP a été créé en février 2019[1], 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), en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes (DGCS-SDFE), 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. Le FEP, lancé en 2019 pour les employeurs de la fonction publique de l'État, a été étendu aux employeurs des trois versants de la fonction publique en 2022.

Les projets co-financés par le FEP peuvent porter sur des dispositifs d'appui à la constitution de viviers, la mixité des métiers, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, la sensibilisation ou la formation à l'égalité professionnelle, la mise en réseau, au partage d'expériences et à la mutualisation de bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ou la réalisation d'études, travaux de recherche appliqués sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Au titre de l'appel à projet 2023, 107 projets ont été déposés par des employeurs des trois versants de la fonction publique : 56 pour la FPE, 40 pour la FPT et 11 pour la FPH.

En application de la circulaire du 21 septembre 2022 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2023 et sous le pilotage de la DGAFP, le comité de sélection, composé de représentants de la Direction générale des collectivités locales, de la Direction générale de l'offre de soins, du Service des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, d'un représentant des employeurs territoriaux et deux directeurs de plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des RH (Centre-Val de Loire et Pays-de-la Loire), et qui s'est tenu le 31 janvier 2023, a retenu 82 projets dont 41 pour la FPE pour un montant de cofinancement de 460 523 euros, 31 pour la FPT pour un montant de cofinancement de 237 054 euros et 10 pour la FPH pour un montant de cofinancement de 177 029 euros.

Le montant du FEP en 2023 s'est donc élevé donc à 874 606 euros.

Réalisé (post comité)	Nombre de dossiers reçus	Nombre de dossiers retenus	Taux de sélectivité	Répartition de l'enveloppe FEP	%	Coût moyen d'un projet
FPE	56	41	73 %	460 523 €	53 %	11 232 €
FPT	40	31	78 %	237 054 €	27 %	7 647 €
FPH	11	10	91 %	177 029 €	20 %	17 703 €
TOTAL	**107**	**82**	**77 %**	**874 606 €**	**100 %**	**12 194 €**

Les projets retenus au titre de l'appel à projet 2023 sont localisés sur le tout le territoire :

Régions	Nombre de dossiers lauréats	Montants accordés
Auvergne-Rhône-Alpes	**8**	**57 224,00**
FPE	6	26 964,00
FPT	2	30 260,00
Bourgogne-Franche-Comté	**2**	**25 070,00**
FPE	2	25 070,00
Bretagne	**3**	**45 175,36**
FPE	1	23 001,00
FPT	2	22 174,36
Centre-Val de Loire	**4**	**26 660,00**
FPE	2	12 000,00
FPT	2	14 660,00
Grand Est	**7**	**78 882,00**
FPE	5	31 200,00
FPH	2	47 682,00
Île-de-France	**30**	**300 463,39**
FPE	13	206 938,00
FPH	1	2 559,00
FPT	16	90 966,39

Régions	Nombre de dossiers lauréats	Montants accordés
La Réunion	**3**	**51 000,00**
FPE	2	22 500,00
FPH	1	28 500,00
Martinique	**1**	**15 000,00**
FPE	1	15 000,00
Normandie	**2**	**8 488,00**
FPE	1	2 988,00
FPT	1	5 500,00
Nouvelle-Aquitaine	**6**	**63 144,80**
FPE	2	27 080,00
FPH	1	4 560,00
FPT	3	31 504,80
Nouvelle-Calédonie	**1**	**10 599,00**
FPE	1	10 599,00
Occitanie	**7**	**107 896,60**
FPE	4	40 433,00
FPH	1	50 945,00
FPT	2	16 518,60
Pays de la Loire	**3**	**40 113,00**
FPH	2	38 363,00
FPT	1	1 750,00
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**5**	**44 890,00**
FPE	1	16 750,00
FPH	2	4 420,00
FPT	2	23 720,00
Total général	**82**	**874 606,15**

Contenu des projets :

Pour la FPE, des projets innovants peuvent être mis en lumière et seront signalés dans la bibliothèque des initiatives RH de la DGAFP :

- Le projet dit « Mama Bears » porté par la DGFIP (en lien avec l'association « femmes de la DGFIP »), qui consiste en une plateforme d'entraide destinée aux parents solo (coût : 8 848 €). L'objectif est de soutenir les femmes en situation de monoparentalité pour les aider à mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Le réseau « Femmes de la DGFiP » souhaite soutenir ses adhérentes se trouvant dans cette situation, sachant que toute agente de la DGFiP, quel que soit son grade, peut adhérer librement à ce réseau. « Mama Bears » est une application mobile qui permet notamment de :

  • rencontrer des « mamans solos » autour de chez elles ;
  • constituer un nouveau réseau amical et d'entraide ;
  • assister à des ateliers en ligne animés par des experts de la monoparentalité (avocats, coachs parentaux, psychologues, mais aussi chefs de cuisine, professeurs de yoga, …).

A travers ce projet, la DGFIP souhaite offrir, dans le cadre du réseau « Femmes de la DGFiP », 300 abonnements annuels donnant accès à tous les services de « Mama Bears » sans aucun frais supplémentaire.

- Le projet « Jeu de l'égalité » porté par la Cour d'appel de Rouen. Il s'agit d'un jeu de société consistant à dérouler la carrière d'une femme, depuis son recrutement jusqu'à sa retraite en abordant notamment la grossesse, la parentalité, le temps partiel, les promotions, les mutations (coût : 2 988 €). Chaque situation faisant avancer, reculer, ou stagner le pion du joueur sur le plateau, permettant ainsi d'évoquer les conséquences de ces temps de vie sur le déroulement de la carrière et la rémunération.

- Le projet « Mata, visages calédoniens » porté par l'université de Nouvelle-Calédonie consiste en la diffusion de 25 portraits photos d'agents exerçant un métier dans lequel leur genre est peu représenté (coût : 10 599 €). Le projet MATA porte plus précisément, sur la représentation trop souvent féminine ou masculine de certaines formations ou professions en Nouvelle-Calédonie. Il a pour objectif de :

  • sensibiliser au sujet de la place des femmes et des hommes dans certaines filières professionnelles en valorisant diverses possibilités d'orientation et de choix professionnels ;

  • participer à la lutte contre les stéréotypes de genre par la (re)présentation et la promotion de divers parcours et profils professionnels (en lien avec le genre) ;

  • faire évoluer les préjugés et stéréotypes sociétaux dominants sur les assignations de genre ;

  • promouvoir le décloisonnement des filières auprès des futurs étudiants, des étudiants à l'Université de Nouvelle-Calédonie, mais aussi auprès des enseignants, des institutionnels, du grand public ;

  • favoriser la réduction de l'autocensure de jeunes filles et de jeunes garçons dans le choix de leur orientation, cursus universitaire ou projet professionnel.

- Le projet « Compétences en tous genres ! » porté par l'INSERM : exposition virtuelle incluant 4 podcasts d'agents (coût : 6 768 €). Ce projet a pour objectif de promouvoir la mixité des métiers à l'Inserm auprès du grand public. Il permet également de renforcer l'attractivité de l'Inserm en Occitanie Pyrénées en faisant connaître les mesures mises en œuvre à l'Inserm pour favoriser l'égalité professionnelle, dans un contexte de difficultés de recrutement, notamment pour les postes administratifs.

Ce projet consiste à concevoir et diffuser une exposition virtuelle pour partager la politique d'égalité professionnelle de l'Inserm et sa déclinaison concrète en Occitanie Pyrénées.

Cette exposition sera dévoilée lors du festival « InScience, cultive ta santé ! » au mois de juin 2023, événement de culture scientifique créé par l'Inserm. Elle sera par la suite utilisée lors de différents événements de vulgarisation scientifique tels que La nuit des chercheur·e·s (septembre), Futurapolis Planète, La semaine du cerveau, etc. afin de sensibiliser le grand public et particulièrement les plus jeunes au sujet de la mixité et des moyens mis en œuvre à l'Inserm pour tendre vers l'égalité professionnelle. L'exposition pourra également être utilisée lors de forums et d'événements de recrutement tels que le Salon emploi mobilité public organisé par la PFRH Occitanie, les forums d'emplois organisés dans les écoles et les universités.

Pour la FPH : les projets concernent majoritairement des actions de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, des formations, des théâtres-forums. Des projets sont innovants tels que :

- Le projet « développer une culture de l'égalité professionnelle au sein du GHT12 » porté par le Groupe hospitalier de la région Alsace-Mulhouse (coût : 11 000 €), pour la réalisation de photos bandes dessinées pour un usage vidéo visant à lutter contre les stéréotypes de genres en s'appuyant sur des situations caricaturales. Le projet se place dans un contexte de méconnaissance du sujet de l'égalité professionnelle et de persistance de certains stéréotypes de genre sur certains métiers qui ne seraient accessibles qu'à des femmes ou qu'à des hommes (exemple une sage-femme homme).

- Le projet « photos-BD de sensibilisation contre les stéréotypes de genres », porté par Centre Hospitalier Régional d'Angers (coût : 11 000 €), pour la réalisation de plaquettes et de visuels pour 8 000 agents.

Le projet proposé consiste en la réalisation de plaquettes et de visuels de communication au format « photos bande-dessinée » (en motion dans le cas d'un usage vidéo) visant à lutter contre les stéréotypes de genre en s'appuyant sur des situations caricaturales, de sorte à en démontrer l'absurdité. Ainsi, les plaquettes et visuels vidéos mettent en évidence au recto, une planche de « photos bande-dessinée » mettant en scène des situations caricaturales dénonçant des stéréotypes de genre et au verso, un texte de sensibilisation définissant les stéréotypes et les situations de discrimination, les références légales et réglementaires et la procédure de signalement face de telles situations.

- Le projet « guide de la parentalité », porté par le Centre Hospitalier de Cannes Simone Veil (coût : 1 536 €), à destination de tous les agents. Le projet consiste en la réalisation d'un guide pédagogique et accessible permettant de dérouler toutes les étapes (préconception, grossesse, naissance, parentalité).

Pour la FPT, les projets proposent pour la majorité d'entre eux des actions de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Ainsi, le projet « *Le sexisme, c'est pas drôle* », porté par le Département de la Seine-Saint-Denis (coût : 9 760 €) qui consiste à diffuser trois vidéos dessinées sur le sexisme au travail à destination des 7 200 agents du département peut être signalé. Le Département de la Seine-Saint-Denis est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles. Il y a 20 ans était créé, au sein de la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale, l'Observatoire des violences départementales.

Les vidéos courtes (2 à 3 minutes) sont réalisées par une illustratrice, qui, dans une mise en abyme, se filme dessinant ce qu'est le harcèlement sexuel et ses différentes manifestations ainsi que le fonctionnement de la cellule d'écoute du Département. Le Département souhaite pouvoir diffuser ces vidéos pour la première fois lors de la journée internationale d'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre 2023.

Le FEP constitue l'un des leviers visant à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. En effet, depuis la signature le 30 novembre 2018 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, une politique volontariste est mise en œuvre comme le précise l'encadré sur la mise en œuvre de cet accord.

Mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018

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, l'accord 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 ont été mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents. L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle » a été rendu obligatoire par la loi du 6 août 2020 comprenant quatre axes obligatoires. Il s'agit également de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique dans la cadre de rapports

sociaux uniques et de mettre en place des référents égalité travaillant en réseau.

L'axe 2 porte sur le 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 un 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**. 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.

La mise en œuvre de l'accord de 2018 est examinée par un comité de suivi, composé des employeurs publics et organisations syndicales signataires de l'accord, qui se réunit au moins une fois par semestre.

Ont ainsi déjà été soumis au comité de suivi les mesures suivantes de mise en œuvre de l'accord :

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 ;
- La publication du guide pratique « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires » : il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant le rôle de l'employeur ainsi que les garanties à apporter aux agentes et agents

En outre, la loi de transformation de la fonction publique adoptée par le Parlement le 23 juillet 2019 comporte un titre spécifique relatif au renforcement de l'égalité professionnelle (Titre V) dans lequel le gouvernement a inséré des dispositions de mise en œuvre de l'accord majoritaire du 30 novembre 20184. De nombreux décrets d'application d'articles issus de la loi TFP, ont déjà été pris. Les plus emblématiques sont le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 précité, et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

De plus, un décret et un arrêté ont été pris sur l'action 1.6 « Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle ». Par ailleurs, le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 a élargi le champ du dispositif des nominations équilibrées. Deux décrets ont également été pris pour modifier les dispositions relatives au congé parental, ainsi qu'aux conditions d'aménagement du temps partiel annualisé. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 permet de garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement au travers des lignes directrices de gestion. Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant pris conformément à l'action 3.4 « Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière ». Enfin, la question de l'articulation de la vie professionnelle et la vie personnelle a été traitée par des décrets (congés parentaux, compte épargne temps, télétravail) et se poursuivra notamment par celui relatif aux autorisations spéciales d'absence.

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, prévu par l'article L.132-11 du CGFP, fut un des éléments permettant de suivre l'impact de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique. 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 portée par le ministère chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 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 pour la fonction publique, dans un esprit de démarche intégrée.

S'agissant des écarts de rémunération, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure notamment un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, sur le modèle de celui existant dans le secteur privé. Ainsi, les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels).

Enfin, le programme Mentor[2], participe à la formation professionnelle des agents de l'État par la mise à disposition des ministères d'une plateforme de formation à distance sur laquelle des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été publiées. La plateforme, ouverte depuis mai 2021 et financée en partie par le P148, permet une mutualisation de la production et de la diffusion d'offre de formation (plus de 90 actuellement[3]). Fondé sur une adhésion volontaire des ministères qui signent une convention de partenariat, l'accès à Mentor par les agents de la fonction publique d'État couvre désormais la quasi-totalité des ministères[4] et en couvrira la totalité d'ici fin 2023. En matière d'égalité professionnelle, 4 formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont publiées sur la plateforme et ont bénéficié à plus de 2 800 agents pour un coût de production de 150 000 €. Ces formations demeurent accessibles pour une durée indéterminée, à l'appui des politiques ministérielles et interministérielles de formation.

[1] En 2019, pour sa première année de fonctionnement, le FEP a cofinancé 42 projets à hauteur de près de 600 000 euros uniquement pour la FPE. 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 : 2019 : 51 projets (42 lauréats) ; 2020 : 71 projets (59 lauréats) ; 2021 : 65 projets (55 lauréats) ; 2022 : 107 projets (82 lauréats (FEP 3 versants).

[2] Le programme Mentor s'appuie sur le schéma directeur de la formation professionnelle des agents tout au long de la vie de la fonction publique d'État. Il prévoit la mise à disposition d'une plateforme, la co-construction d'une offre interministérielle et la montée en compétences des acteurs de la formation.

[3] L'offre interministérielle de formation est co-construite par les administrations et les ministères partenaires incluant l'ensemble des écoles de service publics, les services centraux et déconcentrés, les directions interministérielles, les PFRH et les IRA. L'offre est accessible à partir de l'adresse suivante : https ://mentor.gouv.fr/offre

[4] Embarquement progressif des ministères : ministères sociaux, de la Culture et de l'Agriculture en mai 2021, de la Justice, des services de la Première ministre et de la Transition écologique en juin 2022, de l'Intérieur en septembre 2022, puis des Armées en février 2023, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et Recherche, de l'Europe et des Affaires étrangères en juin 2023. D'autres institutions (Conseil d'État, Cour des comptes, Présidence de la République et Caisse des dépôts et consignations) sont également embarquées.

PROGRAMME

P212 – Soutien de la politique de la défense

Mission : Défense
Responsable du programme : Christophe Mauriet, Secrétaire général pour l'administration

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	55 365 595	55 365 595	58 887 182	58 887 182	72 594 878	72 594 878

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Au sein de la mission « Défense », le programme 212 « Soutien de la politique de la défense », sous la responsabilité du secrétaire général 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 porte également l'ensemble des crédits de personnel (T2) du ministère afin d'assurer une meilleure maîtrise de la masse salariale et une adéquation entre emplois et compétences.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Plus de 35 % des dépenses consacrées à cette politique correspondent aux crédits de masse salariale (T2), y compris coût CAS « Pensions » (DP mixité, CIRFA notamment).

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.

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, telle que l'incitation des assistantes maternelles agréées à travailler au profit de la communauté de défense (6,64 M€ en 2022), des mesures favorisant le rapprochement familial des militaires, telle que l'aide au droit de visite et d'hébergement (0,41 M€ en 2022), ou encore renforçant les prestations offertes aux conjoints par l'agence de reconversion de la défense (0,68 M€ en 2022). Ces actions représentent la part la plus importante de l'effort du ministère pour cette politique publique.

A partir de 2024, cette démarche sera poursuivie avec la mise en œuvre du **plan Famille 2**. Ce nouveau plan s'inscrit comme un des vecteurs d'une politique ministérielle des ressources humaines résolument moderne et pragmatique, orienté vers le soutien à l'amélioration de la vie quotidienne des familles. Il participe à l'effort ministériel en matière d'égalité essentiellement au travers 12 mesures qui portent notamment sur l'installation de maisons d'assistantes maternelles (0,11 M€ en 2024), le renforcement de la garde d'enfants en horaires atypiques (0,96 M€ en 2024) ou encore sur le renforcement de l'offre de garde en partenariat avec les collectivités (8,20 M€ en 2024). Bien que ce nouveau plan se substitue au plan famille 1 dès 2024, la conduite de certaines mesures relatives à ce dernier est pérennisée et intégrée au programme « Soutien de la

politique de la défense » et poursuivra donc ses effets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est notamment le cas du dispositif de soutien psychologique « écoute défense » visant à apporter une écoute dans des situations aussi variées que le stress psycho-traumatique pour les militaires ou les situations de harcèlement et de souffrance au travail (0,29 M€ en 2024), ou encore de l'effort organisé pour le fonctionnement des crèches favorisant la possibilité pour les personnes chargées de familles d'exercer leur profession (16,5 M€ en 2024).

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.

Un **nouveau plan Mixité** visant à recruter, fidéliser et promouvoir les femmes militaires va être lancé dans le cadre du Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2027 « Toutes et tous égaux », diffusé le 8 mars 2023. S'agissant du personnel civil, le ministère avait initialement 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.

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 à 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 égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées (2021-2023) en cinq axes :

- 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.

Ce plan d'action est en cours de renouvellement sur le fondement des orientations du Plan interministériel 2023-2027 « Toutes et tous Égaux ».

Au titre de l'axe sur la santé des femmes du Plan « Toutes et tous égaux », le ministère a présenté une mesure portée par le Service de santé des Armées, visant à « expérimenter d'autres offres de santé à destination des femmes militaires et conjointes de militaires » : rédaction d'un guide sur les besoins spécifiques et les questions propres au personnel féminin dans les armées, sur le territoire national ou en opération extérieure **(65 k€),** création d'un réseau avec les partenaires civils dans le cadre de l'Inscription territoriale (non chiffrable), prévention, épidémiologie et veille sanitaire conduite par les médecins des forces armées au sujet des pathologies spécifiques à l'état de militaires et aux contraintes inhérentes mais aussi sur les violences, formation des personnels soignants en gynécologie (médicaux ou péri-paramédicaux, sages-femmes, etc.) pour garantir un Diplôme Universitaire en gynécologie chez au moins un personnel de chacun des 20 Centres Médicaux des Armées (CMA) et Centres Médicaux Interarmées (CMIA), estimée à **20 k€**.

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.

En outre, **un plan de formation** d'une durée de quatre ans, lancé en 2021, 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.

Le ministère des Armées veille également 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).** Il a reconduit en 2023 l'opération « Classes de défense au féminin », organisée par la direction du service national et de la jeunesse. L'ensemble des armées, directions et services y prennent part, en partenariat avec les 600 classes de défense et de sécurité globale recensées en métropole et outre-mer.

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). 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.

Le montant total des sommes consacrées à ces projets, par la voie du cofinancement dans le cadre de **l'édition 2022** s'élève à **5 996 €,** pour un montant global de projet de **11 992 €.** Si le ministère n'a pas candidaté à l'appel à projet de l'édition 2023, une participation sera de mise pour celle de 2024.

Le ministère conduit également des actions spécifiques en faveur des femmes et du numérique notamment en soutenant la communauté Combattantes@numerique.

Par ailleurs, le ministère fait mener 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. Il a ensuite obtenu les deux labels « Égalite » et « Diversité » en mai 2022. Un audit de suivi est prévu en 2024.

Enfin, le ministère poursuit son action pour faire entendre la position de la France sur les questions de mixité sur la scène internationale, notamment à travers un partage d'expérience avec les organisations internationales (OTAN, UE, etc.) et avec les pays alliés. Il accueillera le programme *European orientations on global security* (EOGS) en France en novembre 2024, séminaire de formation politico-militaire d'officiers supérieurs féminins alliés et partenaires de l'OTAN, dans le cadre du Halifax Security Forum.

PROGRAMME

P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile

Mission : Contrôle et exploitation aériens
Responsable du programme : Aline PILLAN, Secrétaire générale de la direction générale de l'aviation civile

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	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 et de la Cohésion des Territoires (MTECT) 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 2023 a vu la mise en place ou la poursuite des actions suivantes :

- Actions de communication et adhésion à l'association « Femmes en mouvement » (fin 2022) ;
- Mise en œuvre des règles de respect des promus/promouvables pour les avancements de corps ;
- Poursuite du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (LVSS), dont les formations sur le sujet ;
- Participation au réseau « diversité & inclusion » de la Conférence européenne de l'aviation civile ;
- Participation au sommet intitulé *Global Aviation Gender Summit* organisé par l'organisation de l'aviation civile internationale (OACI).
- Index des rémunérations : production des indicateurs

Pour 2024 sont prévues les actions suivantes :

- Action sociale : soutien à la parentalité et aux aidants (augmentation du nombre de berceaux, déploiement d'une prestation d'aide aux aidants, soutien scolaire) ;
- Plan de communication et actions coordonnées avec le réseau des référents DGAC ;
- Formation à la lutte contre les discriminations ;
- Index des rémunérations : analyse et plan d'action ;
- Mentorat ;
- Professionnalisation des procédures de recrutement concourant à la prévention des discriminations ;
- Poursuite du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (LVSS), dont les formations sur le sujet ;
- Poursuite de la participation au réseau « diversité & inclusion » de la Conférence européenne de l'aviation civile.

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 et des contraintes d'organisation, cet événement n'a pu se tenir depuis 2020. Il est prévu d'en tenir un en 2024.

Pour l'année 2023, une dizaine de sessions de la formation « Être interlocuteur de premier niveau : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » est programmée ; elles permettent 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. Au 30 juin 2023, plus de 300 personnes ont déjà été 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 est disponible en ligne et tous les agents sont invités à le suivre.

L'engagement financier au titre des actions LVSS est de de 13 500 € pour 2023.

La DGAC déclinera la formation « valeurs de la République » conçue par la Fonction publique, qui contient des modules relatifs à la prévention et la lutte contre les discriminations.

Ces efforts seront poursuivis en 2024 à travers des campagnes de sensibilisation et de e-learning, les formations IPN LVSS, etc.

La DGAC poursuit également 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, pour répondre à une demande croissante des agents, a renforcé son offre de berceaux sur le territoire métropolitain. Ainsi, au 31/12/2022, le nombre de places en crèche a été porté à 82, soit +7 places par rapport à 2021. En 2024, à l'occasion du renouvellement du marché national de réservation de berceaux, la DGAC, soucieuse de renforcer son implication sur le plan égalité femmes/hommes, ambitionne de réserver environ 30 places supplémentaires (dont des berceaux pour répondre aux contraintes des horaires atypiques), soit une augmentation de près de 300 k€ par rapport au budget 2023.

La DGAC participe également, depuis de nombreuses années, à favoriser le départ de jeunes enfants en colonies de vacances. Cela s'est traduit en 2022 par un versement de subvention de 398 541,16 € à l'Association pour la Réalisation des Actions et des Missions Sociales (ARAMIS), en charge des activités enfants compte tenu de la convention qui la lie à la DGAC. Aussi, l'association ARAMIS a pu permettre le départ de 371 enfants en colonie de vacances en 2022, tous prestataires confondus (dont 152 bénéficiaires des colonies destinées uniquement aux agents DGAC et Météo-France, organisées par un prestataire sélectionné par l'association), pour un montant total de 634 392,08 € (hors participation des familles aux activités enfants).

S'agissant des dispositifs d'aide aux devoirs, leur faisabilité financière, juridique et technique sont toujours en cours d'analyse par le CCAS, pour idéalement un déploiement en 2024.
En ce qui concerne l'aide aux aidants, le CCAS a validé la mise en place d'une prestation d'aide au répit ayant pour but de permettre à la personne aidante de s'accorder un peu de répit par la participation aux frais de prise en charge de la personne aidée en l'absence de l'aidant, aux frais de séjour en vacances dédié aux aidants et aidés et aux frais d'accueil temporaire de la personne aidée. Cette prestation sera effective dès septembre 2023 pour expérimentation jusqu'au 31/12/2024.
En termes de prévisions budgétaires pour l'année 2024, cela se traduira par une augmentation des crédits de prestations sociales.

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 ».

Plus grande école aéronautique européenne, implantée sur neuf sites géographiques et dont le siège est à Toulouse, l'ENAC délivre des diplômes propres et des diplômes nationaux dans les domaines du transport aérien. Les trois thématiques 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 dès 2013 avec la création de la charte égalité et la définition d'un premier plan égalité en 2014. 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 TES (Transition Environnementale et Sociétale) dépendant directement du Directeur général de l'École. Elles animent le réseau de correspondants égalité dans les services, et encadrent le déploiement et la mise en œuvre des actions proposées par les élèves 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 chargés de mission Égalité et Diversité). Elle est membre du RESO (Réseau Égalité, une Stratégie en Occitanie) mis en place par la Préfecture. L'ENAC est également partenaire de « Elles Bougent » depuis 2011, offrant la possibilité à l'ensemble des étudiantes ENAC (ingénieures, pilotes, contrôleuses

aériennes, etc.) 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.

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, étudiants, 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.

Les actions majeures réalisées durant l'année 2022-2023 sont les suivantes :

- **Formation des doctorants et doctorantes** aux risques de violences sexistes et sexuelles (lors de la journée ENAC des doctorants et doctorantes) et **des inspecteurs et inspectrices d'études** ;
- **Formation de 12 écoutants** dans le cadre du dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes durant 2 jours ;
- 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 ;
- **Participation à Airexpo** le 14 mai sur le stand ENAC (12 diplômées et étudiantes rôle modèles) afin de renseigner et encourager les filles à intégrer l'ENAC ;
- **Formations des présidents ou présidentes de la campagne BDE** (bureau des élèves) à la prévention des risques dans la vie étudiante avec Cpas1option (ENAC signataire de la charte) ;
- **Distribution de kits de produits périodiques réutilisables auprès des étudiantes** pour lutter contre la précarité menstruelle et installation de distributeurs de produits périodiques d'urgence.
- Dans le cadre **de la semaine « rentrée climat et enjeux sociétaux », deux jours de formation aux enjeux sociétaux** sont dispensés à la communauté étudiante en formation initiale (égalité, stéréotypes, violences sexistes et sexuelles, handicap, prévention des risques liés à la vie affective et sexuelle). Cette semaine de formation est dispensée en deux sessions en français. En complément, une pièce de théâtre sur les violences sexistes et sexuelles est proposée et suivie d'un débat.
- Animation du **stand ENAC** par les diplômées et étudiantes lors du Salon du Bourget en juin 2023.

Pour l'année 2023-2024, les actions majeures prévues sont :

- Coconstruire un **nouveau plan égalité professionnelle femmes-hommes 24-27** ;
- Décliner **l'index égalité professionnelle** pour les contractuels ;
- Mettre en place une **nouvelle gouvernance des enjeux TES** ;
- Mieux structurer l'animation de la **communauté des correspondantes et correspondants égalité** ;
- Dans le cadre de la semaine « rentrée climat et enjeux sociétaux », **étendre aux Masters** en anglais la partie enjeux sociétaux ;
- **Former les managers** à l'égalité et aux violences sexistes et sexuelles ;
- **Articuler le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** avec le dispositif des risques psycho-sociaux ;
- **Définir un nouveau Gender Équality Plan** (programme Horizon Europe) ENAC ;
- Organiser les **journées du 25 novembre 2023 et du 8 mars 2024** pour promouvoir les métiers de l'aéronautique et du spatial auprès des jeunes femmes.

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	48 000	48 000	429 000	429 000	410 000	410 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits concourant à cette politique transversale se sont élevés à 48 k€ en 2022 et s'élèveront à environ 429 k€ en 2023. Ne sont pas comptabilisées les campagnes de communication sur les métiers de la mer qui ne contribuent pas directement à cette politique transversale bien que l'un de leurs objectifs est de favoriser la féminisation des métiers de la mer.

La forte évolution entre 2022 et 2023 s'explique principalement par l'augmentation sensible des crédits du fonds d'intervention maritime (FIM) en faveur de la parité (Cf infra).

Pour 2024, les projets retenus dans le cadre du prochain appel à prochain du FIM ne sont pas encore connus. Pour autant, la dynamique initiée en 2023 a vocation à s'inscrire dans la durée. Aussi, le montant prévisionnel des crédits consacrés à la politique transversale devrait être proche de celui de 2023, soit 410 k€.

	Exécution 2022		LFI 2023		PLF 2024	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Subventions versées	17 000 €	17 000 €	20 000 €	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Fonds d'intervention maritime	31 000 €	31 000 €	359 000 €	359 000 €	360 000 €	360 000 €
Observatoire "Cap sur l'égalité professionnelle"			20 000 €	20 000 €		
Trophée de la mixité					25 000 €	25 000 €
Actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles			30 000 €	30 000 €	5 000 €	5 000 €
	48 000 €	**48 000 €**	**429 000 €**	**429 000 €**	**410 000 €**	**410 000 €**

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 205 « *Affaires maritime, pêche et aquaculture* » porte les crédits budgétaires qui visent à accompagner l'action régulatrice de l'État concernant le navire, la mer et ses ressources. Ses actions portent ainsi sur :

- un soutien à l'économie maritime ;
- une politique de sécurité et de sûreté maritimes civiles ;
- le soutien à l'emploi maritime ainsi qu'à la qualité et au développement du pavillon français ;
- la participation à la protection de l'environnement ;
- la recherche d'n meilleur équilibre entre les différents usagers de la mer ;
- une exploitation durable des ressources maritimes et aquacoles.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La Première ministre a impulsé en mars 2023 le déploiement d'un plan interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan vise à poursuivre la politique volontariste portée par le Gouvernement depuis six ans.

Le Secrétariat d'État auprès de la Première ministre chargé de la Mer (SE Mer) s'inscrit pleinement dans cette politique volontariste à travers les **actions menées par l'administration maritime.**

L**a filière maritime française** est en croissance ainsi que les missions pour l'accompagner. De nombreux métiers sont en tension dans tous les secteurs (transport maritime, logistique, ports, chantiers navals, produits de la mer) et demeurent culturellement ou historiquement peu exercés par des femmes. En effet, aujourd'hui, les femmes ne représentent en France que 21 % de l'emploi maritime, selon les chiffres de l'Observatoire Cap sur l'égalité professionnelle Femme-Homme du Cluster Maritime Français.

Au niveau mondial et d'après le rapport de 2021 du conseil maritime baltique international et de la chambre internationale de la marine marchande sur les effectifs de gens de mer, la part des femmes gens de mer atteint seulement 1,2 % de l'effectif total. Bien qu'encore faible, ce chiffre est en augmentation de +45,8 % par rapport à 2015.

L'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur maritime est d'ailleurs porté par les travaux préparatoires au **comité interministériel de la mer (CIMER) 2023** prévoyant un grand **plan de mixité femmes-hommes, incluant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)**. Dans le cadre de ce grand plan, dont la mise en œuvre est prévue pour la période 2024-2027 et qui doit faire l'objet d'une validation formelle lors du prochain CIMER, les actions suivantes sont envisagées :

- Refonder l'outil permettant de mesure les évolutions du secteur au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Accompagner les institutions et associations œuvrant pour la promotion de la mixité du secteur maritime ;
- Mettre en œuvre des actions complémentaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Au sein de l'administration maritime et de ses établissements de formation, la féminisation progresse favorablement mais de manière inégale selon les structures.

Dans les lycées professionnels maritimes et aquacoles (LPM), la mixité est encore faible bien qu'en progression. Ainsi, dans l'enseignement secondaire, la part des lycéennes varie de 5 à 7 % selon les années. Cette part est plus importante dans l'enseignement supérieur, soit entre 10 et 15 %.

A l'École nationale supérieure maritime (ENSM), sous tutelle de la direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), une référente égalité professionnelle est nommée depuis 2020 assistée par une volontaire en service civique.

Un plan d'action sur l'égalité professionnelle a été mis en place en 2021 avec 4 axes de travail : les écarts de rémunération, de carrière, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS). Les agents et des étudiants sont formés systématiquement par un organisme de formation spécialisé dès leur arrivée à l'ENSM sur la question des VSS. Une cellule d'écoute a été mise en place, ainsi qu'un dispositif de traitement des signalements de VSS.

L'ENSM participe par ailleurs à un groupe de travail organisé par le Cluster maritime qui fédère les acteurs de l'économie maritime, en présence de nombreux armements pour promouvoir la place des femmes (échange sur l'égalité salariale, la mixité, les VSS, les conditions de travail…).

De plus, la réglementation interne à l'ENSM a été enrichie sur la question de l'égalité (charte des événements festifs, mise à jour du règlement intérieur). Enfin, un index portant sur l'égalité professionnelle pour identifier les voies d'amélioration a été établi sur une base volontaire.

Si la parité dans les formations suivies à l'ENSM n'est pas atteinte, l'évolution sur les 5 dernières années est significative. Ainsi, la part des femmes dans les formations initiales et continues est passée de 9,2 % lors de l'année scolaire 2018/2019 à 12,1 % en 2022/2023. Sur les seules formations initiales, cette évolution est encore plus importante : 10,7 % en 2018/2019 contre 14,1 % en 2022/2023 et une prévision pour la prochaine rentrée de 15,8 %.

Au sein des administrations relevant du SE Mer, la place des femmes dans les métiers maritimes a progressé ces dernières années, mais encore trop lentement. L'administration de la mer travail de concert avec le secrétariat général du pôle ministériel pour renforcer les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Globalement, si la situation évolue favorablement, la méconnaissance des activités maritimes et des métiers de la mer demeure un frein à une féminisation plus importante du secteur.

Le SE Mer s'est donc attaché lors de la dernière campagne de communication « *La Mer embauche* » à mettre en avant des étudiants et de jeunes professionnels, qu'ils soient hommes ou femmes. Cette campagne, qui s'étendra jusqu'à la fin de l'année 2023, vise à mieux faire connaître et valoriser la diversité des formations et métiers de la mer, avec l'appui avec de personnalités engagées pour l'égalité et la diversité dans le monde maritime.

En complément des traditionnelles opérations de communication, le SE Mer a souhaité également s'appuyer sur le fonds d'intervention maritime (FIM) pour favoriser la féminisation des métiers de la mer. Ce fonds, mis en place en 2022, vise à favoriser la réalisation de projets dans de nombreux champs du maritime dont la formation des métiers de la mer. Parmi les thématiques prioritaires retenues figure la thématique « Formation aux métiers de la mer » destinée à soutenir des actions « *favorisant l'attractivité des métiers et notamment leur féminisation* ». Les 4 projets suivants ont ainsi été retenus pour un montant total de 359 k€ :

- parcours éducatif lié à la maritimisation dans une « approche intégrée du genre » en Nouvelle-Calédonie ;
- campagne de sensibilisation dans les établissements scolaires en Bretagne pour la féminisation des métiers de la mer ;
- l'odyssée des possibles, « porter la voix des femmes auprès des décideurs » ;
- dispositif d'e-learning ciblé pour « renforcer les compétences de leadership des femmes ».

Dans le cadre des appels à projet 2022, deux projets portés par l'association « *Women For Sea* » ont été retenus pour un montant total de 31 k€. Cette association agit en faveur de la protection du milieu marin et la valorisation des femmes qui s'engagent en ce sens. Si les projets retenus ne portaient pas exclusivement sur la parité, le soutien apporté dans le cadre du FIM a permis de donner de la visibilité aux actions menées par les femmes dans le secteur maritime.

Enfin, le SE Mer via le programme 205 « *Affaires maritimes, pêche et aquaculture* » verse annuellement des subventions à des associations s'investissant dans la parité (17 k€ en 2022). A titre d'exemple une subvention de 10 k€ a été allouée à l'association « *Les femmes de la mer* » qui lutte contre toute forme de discrimination au sein des formations et professions maritimes et œuvre en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans ces mêmes professions par l'amélioration de la visibilité des femmes exerçant des métiers dans la filière des produits de la mer.

Au-delà des subventions versées, l'administration maritime, et plus généralement les pouvoirs publics, soutiennent les actions visant à promouvoir la parité, notamment celles de Wista France, association française de WISTA International, un réseau international de femmes qui occupent des postes à responsabilités dans le secteur maritime.

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 19 000 étudiants pour l'année universitaire 2021-2022, dont environ 16 400 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 : les formations de l'enseignement supérieur agricole compte 64 % de femmes en 2022-2023, ce qui est comparable aux formations universitaires en sciences de la vie, de la santé, de la terre et de l'univers et notablement supérieur au 29 % de femmes dans l'ensemble des formations d'ingénieur au plan national à la rentrée 2021 (Source : MESRI-SIES, « RERS 2022 »).

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 TRANSVERSALE 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 chargé de l'agriculture 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 continuent de mettre en œuvre le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes adopté par les conseils d'administration en 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, dont le bilan pourra être communiqué l'an prochain, 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

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	1 864 340	1 864 340	1 272 400	1 272 400	3 770 000	3 770 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée par le Président de la République « grande cause nationale » de son deuxième quinquennat. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche inscrit pleinement ses actions autour de cet enjeu prioritaire, en poursuivant le déploiement des politiques en faveur de l'égalité, au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, publics ou privés. L'engagement du ministère se traduit notamment par la mise à disposition de données chiffrées qui contribuent à objectiver les inégalités qui persistent. Si on constate à certains égards des avancées significatives, suivre l'évolution des données permet, en tout état de cause, de renforcer la politique du ministère autour d'axes prioritaires.

Identifier et objectiver les inégalités entre les femmes et les hommes par la production de données chiffrées

Depuis 2016, le ministère a renforcé la production de données et d'indicateurs genrés. Désormais, il publie chaque année la brochure statistique « Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR, chiffres clés ». Cet état des lieux constitue une référence pour tous les acteurs qui participent à la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité mais aussi pour tous les publics qui souhaitent avoir connaissance des progrès réalisés et des inégalités persistantes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces données révèlent des avancées notables malgré des inégalités persistantes, tant parmi les étudiants et étudiantes que parmi les personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Avant leur accès aux études supérieures, les filles réussissent mieux que les garçons : au baccalauréat, leur taux de réussite est plus élevé, 88 % contre 78 % pour les garçons, soit un écart de 10 points en faveur des filles en 2021[1]. Toutefois, les filles choisissent moins d'enseignements de spécialité scientifique que les garçons. À la rentrée 2021, 49 % des filles n'ont choisi aucun enseignement de spécialité scientifique contre 28 % des garçons. 32 % des filles ont pris deux enseignements de spécialité scientifique contre 51 % des garçons. 27 % des filles ont présenté la spécialité maths au baccalauréat 2021 contre 52 % des garçons[2].

Ces disparités se retrouvent dans les choix d'orientation des étudiantes en poursuite d'études dans l'enseignement supérieur : si les filles poursuivent leurs études dans le supérieur presque aussi souvent que les garçons, elles ne s'orientent pas vers les mêmes filières.
En effet, les filles vont moins souvent vers les filières sélectives ou scientifiques. En 2022, les femmes représentent 46 % 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 39 % et de 32 %. Ainsi, les femmes ont moins tendance à faire des vœux dans les filières sélectives que les hommes et sont proportionnellement encore moins nombreuses à choisir une formation dans ces filières[3]. A noter que l'édition 2023 a été enrichie d'indicateurs pour mettre en évidence cette sous-représentation des femmes dans certaines filières, notamment les filières mathématiques et informatiques.

A la rentrée universitaire 2021-2022, plus de la moitié (56 %) des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes[4]. A la session de juin 2021, 61 % des diplômés du cursus master en université sont des femmes. Elles représentent 70 % dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines, 66 % en médecine, odontologie, pharmacie et 62 % en droit et économie. Cependant, les femmes restent minoritaires dans les formations les plus sélectives (29 % dans les formations d'ingénieurs, 40 % en DUT et 41 % en CPGE) et dans les filières universitaires à caractère scientifique (42 %). Parmi les disciplines scientifiques, la part des femmes s'élève à 64 % dans les sciences de la vie et à 30 % dans les sciences fondamentales. Il convient néanmoins de souligner une nette progression dans le nombre de femmes âgées de 25 à 34 ans qui ont obtenu un diplôme égal à bac +2 : elles étaient 28 % en 2011 et 42 % en 2021.

S'agissant des doctorantes, la situation n'a pas évolué au cours des dix dernières années. La part des femmes parmi les doctorants et les doctorantes est légèrement moins élevée que celles des hommes, sauf en biologie, médecine et santé. En 2021-2022, la part des femmes en première inscription est de 45 % et de 44 % dans les soutenances.

Côté enseignants-chercheurs, en 2021, 29 % des professeurs d'universités (PR) sont des femmes contre 12 % en 1992. Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences (MCF) en 2021 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 2021, 45 % des MCF, 34 % des PR de 2e classe, 30 % des PR de 1ere classe, 23 % de PR classe exceptionnelle[9].

Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2021, pour les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 64 % en langues et littératures, 49 % en biologie et biochimie, 48 % en sciences humaines, 46 % en droit et science politique, 24 % en mathématiques, informatique et physique et 20 % en sciences de l'ingénieur[10].

Enfin, pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de 63 % déclinée comme suit : 88 % pour les adjoints administratifs, 86 % pour les secrétaires administratifs, 74 % de bibliothécaires à 53 % pour les ingénieurs d'études et 39 % pour les ingénieurs de recherche.

La politique d'Égalité menée par le MESR : des actions concrètes en faveur des étudiants, des personnels et des acteurs du terrain

Face à ces constats d'inégalité persistantes entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère a renforcé le déploiement de ses politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes, de prévention et de lutte contre les discriminations. Il a notamment obtenu la double labellisation « Égalité et Diversité » en 2022. Ces labels témoignent de l'engagement du ministère en faveur des politiques d'égalité et surtout de la qualité de ces actions en faveur des personnels.
Au-delà de la production de données chiffrées genrées, le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'égalité. L'objectif est 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.

Le ministère met en œuvre cette politique autour de 3 axes prioritaires : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), l'égalité professionnelle, et la promotion de la mixité entre les femmes et les hommes dans les filières, notamment scientifiques.

AXE 1 : Amplifier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Créés dans la totalité des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche 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 du 6 août 2019 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 encore être développé.

Le ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement de ces dispositifs pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle. Le ministère produit ainsi 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. Les résultats sont parus en 2023 (cf. ouvrage de l'OVE sur l'enquête 2020).

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 durant le printemps 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 M€ sur la période 2021-2025. Cette enveloppe a été doublée par la Ministre dès l'année 2023, passant ainsi de 1,7 à 3,5 M€ par an.

Le plan 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.

En matière de formation, 48 sessions de formation ont été mises à disposition de tous établissements publics et privés d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) depuis octobre 2012. Ces sessions portent sur la prise en charge des VSS, les enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, la procédure disciplinaire… Elles sont réalisées par les réseaux VSS-Formation, Jurisup, et par l'IGESR et ont permis de former plus de 2 000 agents. Elles se poursuivront tout au long de l'année 2023-2024. Un module de formation a été développé par l'IMT Atlantique pour la communauté étudiante. Ce module, soutenu financièrement par le ministère, est mis à disposition de tous les établissements publics et privés d'ESR qui souhaiteraient former leurs étudiantes et étudiants sur les VSS, et ce dès la rentrée universitaire 2023-2024. Des outils de sensibilisation ont également été rédigés, comme une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins de VSS dans l'ESR.

En matière de renforcement des dispositifs de signalement, une mission permanente sur les VSS au sein de l'IGESR a été nommée, avec un rôle d'appui, d'expertise et de conseil auprès des établissements. Ces deux inspecteurs ont travaillé à l'élaboration d'un module de formation sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) et d'un module de formation pour les gouvernances d'établissements. Celui-ci a été proposé gratuitement à tous les établissements dans le cadre d'un webinaire en mars 2023. Deux appels à projets sur la lutte contre les VSS ont également été lancés entre 2021 et 2022 pour les établissements d'ESR, afin de soutenir la structuration de leur cellule d'écoute. 50 projets ont été soutenus en 2021 à hauteur de 0,75 M€ et 42 projets en 2022 à hauteur de 0,95 M€.

En matière de communication, une cartographie nationale des cellules d'écoute et une page ressources ont été mises en ligne sur le site du ministère. Une campagne de communication sur le consentement sexuel a été lancée en partenariat avec l'association Sexe & Consentement et le média Konbini (plus de 3,5 millions de vues sur les réseaux sociaux).

En matière de valorisation des initiatives étudiantes, deux campagnes de financement ont été lancées en 2022 et en 2023. En 2022, 35 projets ont été soutenus à hauteur de 0,35 M€. En 2023, 66 projets ont été déposés, les résultats seront publiés à la rentrée universitaire 2023-2024.

AXE 2 : Favoriser la mixité des filières

Le MESR s'attache à promouvoir la mixité des filières et l'égalité professionnelle au travers de plusieurs actions :

- **L'accessibilité de l'information sur les formations et leurs débouchés constitue un levier indispensable pour ouvrir les horizons des lycéennes, lutter contre les stéréotypes et l'autocensure.**

Au-delà des actions pérennes qui couvrent l'ensemble du champ ministériel, une action particulière est conduite sur l'accès au 1er cycle. L'accessibilité de l'information sur les formations constitue ainsi l'un des objectifs poursuivis par la procédure Parcoursup, avec la volonté de limiter l'autocensure et de favoriser les parcours ambitieux, en continuité avec les dispositifs d'orientation de type Cordées de la réussite qui sont mis en place dans le secondaire.
Est ainsi mise à disposition de tous les candidats sur la plateforme, pour chaque formation, une fiche contenant des informations précises et essentielles permettant 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.

Les données analysées par l'IGESR montrent une stabilité globale sur les trois dernières années (l'année 2020 étant la dernière année avant la réforme du bac général et technologique) de la part des filles dans les filières scientifiques post-bac. On observe cette stabilité dans les formations non sélectives comme les licences, mais aussi dans les formations sélectives comme les CPGE. Seule exception notable, la formation des écoles d'ingénieurs post-bac voit la part des femmes admises baisser depuis trois ans, passant de 30,6 % en 2020 à 27,9 % en 2022 (directement liée à la diminution des candidatures). Cette tendance est évidemment suivie de près par les services responsables des formations en question. Un regard plus précis sur les chiffres montre que, plus qu'une désaffection des femmes (la baisse de leur nombre suit la baisse démographique globale), on observe une hausse sensible de l'intérêt des hommes (à toutes les étapes du processus) pour ce type de formation (cf étude IGESR https ://eduscol.education.fr/document/48209/download).

Au regard de l'importance des enjeux de mixité, la mission IGESR 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 XXI^{e} siècle », voire une évolution réglementaire permettant la prise en compte de ce critère par les commissions d'examen des vœux.

- **Les outils favorisant une orientation non genrée**

En regard 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 l'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 XXI^{e} siècle » a été remis au ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, le 9 juillet 2021.

Ce 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

- **Le lancement du programme « Tech pour toutes », moteur de la féminisation dans la Tech**

La mixité des filières a fait l'objet d'un portage au plus haut niveau du gouvernement avec deux annonces de la Première ministre en 2023 :

- le lancement du plan interministériel « Toutes et tous égaux » le 8 mars 2023 ;
- dans le cadre de ce plan, le lancement du programme « Tech pour toutes » lors du salon Vivatech. Cette mesure vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique d'ici 2026 en collaboration avec les ministères partenaires (MESR, MENJ, MEFH, Minum) et la Fondation Inria. Un premier événement de lancement organisé le 19 juillet 2023 a permis de réunir les associations qui œuvrent en faveur de la féminisation des filières de formation du numérique pour leur présenter le projet et les mobiliser autour de groupes de travail.

- **La Loi Rixain : un pas supplémentaire pour lever les freins à la mixité des filières**

Dans le cadre de la loi du 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, le ministère doit publier fin 2023 trois décrets d'application. Ces décrets concernent les modalités de publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les CPGE, les établissements publics de recherche et les établissements d'enseignement supérieur.

- **Groupe de travail sur les freins à la mixité des filières dans les carrières BIATTS**

Pour répondre aux enjeux spécifiques des carrières de personnels d'appui à la recherche, une réflexion est engagée depuis fin 2022 sur les freins à la mixité des filières BIATPSS (personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques). En effet, il est important d'inclure, au-delà des scientifiques, l'ensemble des catégories de personnels du monde de la recherche pour traiter le sujet de l'égalité femmes/hommes. Le groupe de travail, prévu par le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère, proposera des recommandations à compter de septembre 2023.

- **Le prix Irène Joliot-Curie, la mise en lumière des femmes scientifique**

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. Cette année, la catégorie « Jeune Femme scientifique » évolue en récompensant trois jeunes femmes, au lieu d'une dans les éditions précédentes.

Créé en 2020, le « Prix spécial de l'Engagement » est pérennisé, tout en faisant l'objet d'un processus de sélection différent. Cette année, il met en lumière la carrière d'une femme scientifique au parcours exceptionnel qui s'est par ailleurs distinguée en étant particulièrement investie dans l'orientation des jeunes filles vers les sciences.

- **Le ministère en soutien des associations pour agir sur le terrain**

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'Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui souhaitent accéder à des postes à haute responsabilité.

AXE 3 : Le ministère pleinement engagé en faveur de l'égalité professionnelle

- **L'accompagnement des établissements dans l'élaboration et le suivi de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle**

Le MESR poursuit son accompagnement des établissements dans le suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Un courrier précisant les modalités de suivi, d'évaluation et de transmission au ministère des prochains plans d'action a été adressé aux établissements. En parallèle, une réflexion sur les modalités d'évaluation des plans est partagée avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) qui est désormais chargée d'évaluer la mise en œuvre de toutes les mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 30 mesures qui font l'objet d'un suivi. Le bilan 2023 de ce plan national est actuellement en cours d'élaboration.

- **L'animation du réseau des référents égalité de l'ESR**

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. Il organise des rencontres annuelles et des ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Ainsi, le 22 juin 2023 a eu lieu la 8^{e} journée nationale des missions égalité de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, co-organisée par le MESR et l'Université Côte d'Azur. La journée a réuni plus d'une centaine de personnes autour de deux grands thèmes : l'intégration du genre dans les sciences et le rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette journée a également été l'occasion de présenter les actualités du MESR et de réunir les associations partenaires.

Enfin, le ministère contribue, à l'échelle européenne à affermir la position volontariste de la France en matière d'égalité. Dans le cadre de la préparation du programme stratégique de l'Espace Européen de la Recherche (EER) le ministère a soutenu le portage de l'action « Promouvoir l'égalité des genres et favoriser l'inclusion en prenant acte de la déclaration de Ljubljana ». Il participe au groupe de travail de l'Action 5. Les nouvelles exigences européennes d'Horizon Europe pour les appels à projets donnent une nouvelle dimension à la prise en compte des enjeux d'égalité dans la recherche. L'obligation d'avoir un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour les établissements est désormais un critère d'éligibilité pour pouvoir déposer un projet. L'équilibre femmes-hommes dans les équipes est un critère de classement et l'intégration de la dimension sexe/genre dans la recherche est un critère d'excellence et un enjeu de qualité scientifique de la recherche. Le ministère diffuse les appels à projet sur la thématique du genre, sensibilise les établissements aux nouveaux critères d'Horizon Europe et participe à des groupes de travail sur le genre et l'inclusivité qui permettent la circulation des bonnes pratiques et d'alimenter les réflexions.

[1] MESR, ESR - Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2023
[2] DEPP, 2022, Résultats définitifs de la session 2021 du baccalauréat, Note d'information
[3] MESR, ESR- Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2023
[4] MESR, ESR- Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2023
[5] Commission européenne, 2015, She Figures, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129
[6] DGRH, 2021, note n° 10
[7] DGRH, 2021, note n° 10
[8] DGRH, 2021, note n° 10
[9] DGRH, 2021, note n° 10
[10] MESR, ESR - Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2023

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	152 000	152 000	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 175 000 euros à la mise en œuvre de son plan d'action en 2022, dont 5 000 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 placées sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, chef de file de la politique de recherche mise en œuvre par l'intermédiaire de l'ensemble des programmes de la mission interministérielle (MIRES).

Le programme 172 vise à permettre la production de connaissances et de savoir-faire dans tous les champs disciplinaires, et ce à tous les niveaux de la recherche, de la plus théorique et fondamentale à la plus appliquée, ainsi qu'à favoriser leur diffusion auprès de l'ensemble des acteurs de la société, dont les acteurs économiques, dans un contexte international de compétition intense.

Pour ce faire, le programme :

• soutient les organismes publics de recherche placés sous la tutelle ou la cotutelle du ministère chargé de la recherche, l'activité de leurs personnels et leur coopération avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ainsi qu'avec les partenaires scientifiques publics et privés français, européens et internationaux ;

• finance de la recherche sur projets via l'Agence nationale de la recherche (ANR) ;

• finance les infrastructures et équipements nécessaires au développement de la recherche d'excellence ;

• favorise l'effort de recherche et d'innovation des entreprises sur le territoire national.

Le programme 172, doté de plus de 7,8 milliards d'euros, permet de financer :

• les organismes nationaux de recherche couvrant la quasi-totalité des champs disciplinaires, qui collaborent avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre des unités mixtes de recherche et plus largement des contrats de site qui ont été rénovés depuis 2019 ;

• les grandes infrastructures de recherche et les contributions de la France aux organisations scientifiques internationales (OSI) ;

• l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des priorités stratégiques de l'État et des plans gouvernementaux en matière de recherche et d'innovation (par exemple l'intelligence artificielle, les technologies quantiques, l'antibiorésistance, l'autisme, la recherche translationnelle en santé, etc.) ;

• le soutien à la recherche partenariale et au transfert de technologie, à travers les instituts Carnot et les incubateurs ;

• les moyens et dispositifs ministériels (action 1) nécessaires au pilotage du système français de recherche et d'innovation.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Si l'objectif de parité n'est pas encore atteint dans le monde de la recherche, des progrès sont constatés ces dernières années.

A la rentrée 2021, les femmes représentent 30 % des étudiants en sciences fondamentales et 64 % en sciences de la vie.
En 2021-2022, les femmes représentent 45 % des nouveaux inscrits (46 % en 2011) et 45 % 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 est de presque 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 2021, dans les organismes de recherche, 38 % des chercheurs sont des femmes. Elles représentent 53 % des chercheurs dans les sciences humaines et 22 % dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. 67 % des postes de direction sont confiés à des hommes, et seulement 26 % des PDG sont des femmes.

Des écarts s'observent également selon les domaines en recherche et développement. En effet, en 2020, 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 16 % dans l'Industrie automobile.

Parmi les 212 272 participations d'inventeurs ayant donné lieu entre 2010 et 2022 à une ou plusieurs demandes de brevet en France ou à l'étranger dans le domaine de la chimie et de la métallurgie, 24 % ont été identifiées comme étant des participations de femmes.

Enfin, entre 2000 et 2022, quatre organismes publics de recherche ont accordé 1916 distinctions, dont 38 % à des femmes.

La politique d'Égalité menée par le MESR : des actions concrètes en faveur des personnels et des acteurs du terrain

Face à ces constats, le ministère a renforcé le déploiement de ses politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes, de prévention et de lutte contre les discriminations. Il a notamment obtenu la double labellisation « Égalité et Diversité » en 2022. Ces labels témoignent de l'engagement du ministère en faveur des politiques d'égalité et surtout de la qualité de ces actions en faveur des personnels.

Au-delà de la production de données chiffrées genrées, le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'égalité. L'objectif est 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.

Le ministère met en œuvre cette politique autour de 3 axes prioritaires : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité entre les femmes et les hommes dans les filières, notamment scientifiques.

AXE 1 : Amplifier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Créés dans la totalité des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche 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 du 6 août 2019 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 encore être développé.

Le ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement de ces dispositifs pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle. Le ministère produit ainsi 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.

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 durant le printemps 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. Cette enveloppe a été doublée par la ministre dès l'année 2023, passant ainsi de 1,7 à 3,5 millions d'euros par an.

Le plan 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.

En matière de formation, 48 sessions de formation ont été mises à disposition de tous établissements publics et privés d'ESR depuis octobre 2012. Ces sessions portent sur la prise en charge des VSS, les enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, la procédure disciplinaire… Elles sont réalisées par les réseaux VSS-Formation, Jurisup, et par l'IGESR et ont permis de former plus de 2 000 agents.

En matière de renforcement des dispositifs de signalement, une mission permanente sur les VSS au sein de l'IGESR a été nommée, avec un rôle d'appui, d'expertise et de conseil auprès des établissements. Ces deux inspecteurs ont travaillé à l'élaboration d'un module de formation sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) et d'un module de formation pour les gouvernances d'établissements. Celui-ci a été proposé gratuitement à tous les établissements dans le cadre d'un webinaire en mars 2023. Deux appels à projets sur la lutte contre les VSS ont également été lancés entre 2021 et 2022 pour les établissements d'ESR, afin de soutenir la structuration de leur cellule d'écoute. 50 projets ont été soutenus en 2021 à hauteur de 750 k€ et 42 projets en 2022 à hauteur de 950 k€.

En matière de communication, une cartographie nationale des cellules d'écoute et une page ressources ont été mises en ligne sur le site du ministère. Une campagne de communication sur le consentement sexuel a été lancée en partenariat avec l'association Sexe & Consentement et le média Konbini (plus de 3,5 millions de vues sur les réseaux sociaux).

AXE 2 : Favoriser la mixité des filières

Le MESR s'attache à promouvoir la mixité des filières et l'égalité professionnelle au travers de plusieurs actions :

- **Le lancement du programme « Tech pour toutes », moteur de la féminisation dans la Tech**

La mixité des filières à fait l'objet d'un portage au plus haut niveau du gouvernement avec deux annonces de la première ministre en 2023 :

- Le lancement du plan interministériel « Toutes et tous égaux » le 8 mars 2023.
- Dans le cadre de ce plan, le lancement du programme « Tech pour toutes » lors du salon Vivatech. Cette mesure vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique d'ici 2026 en collaboration avec les ministères partenaires (MESR, MENJ, MEFH, Minum) et la Fondation Inria. Un premier événement de lancement organisé le 19 juillet 2023 a permis de réunir les associations qui œuvrent en faveur de la féminisation des filières de formation du numérique pour leur présenter le projet et les mobiliser autour de groupes de travail.

- **La Loi Rixain : un pas supplémentaire pour lever les freins à la mixité des filières**

Dans le cadre de la loi du 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, le ministère doit publier fin 2023 trois décrets d'application. Ces décrets concernent les modalités de publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les CPGE, les établissements publics de recherche et les établissements d'enseignement supérieur.

- **GT freins à la mixité des filières dans les carrières BIATTS**

Pour répondre aux enjeux spécifiques des carrières de personnels d'appui à la recherche, une réflexion est engagée depuis fin 2022 sur les freins à la mixité des filières BIATPSS (personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques). En effet, il est important d'inclure, au-

delà des scientifiques, l'ensemble des catégories de personnels du monde de la recherche pour traiter le sujet de l'égalité femmes/hommes. Le groupe de travail, prévu par le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère, proposera des recommandations à compter de septembre 2023.

- **Le prix Irène Joliot-Curie, la mise en lumière des femmes scientifiques**

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. Cette année, la catégorie « Jeune Femme scientifique » évolue en récompensant trois jeunes femmes, au lieu d'une dans les éditions précédentes.

Créé en 2020, le « Prix spécial de l'Engagement » est pérennisé, tout en faisant l'objet d'un processus de sélection différent. Cette année, il met en lumière la carrière d'une femme scientifique au parcours exceptionnel qui s'est par ailleurs distinguée en étant particulièrement investie dans l'orientation des jeunes filles vers les sciences.

- **Le ministère en soutien des associations pour agir sur le terrain**

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'enseignement supérieur et de la recherche, qui souhaitent accéder à des postes à haute responsabilité.

AXE 3 : Le ministère pleinement engagé en faveur de l'égalité professionnelle

- **L'accompagnement des établissements dans l'élaboration et le suivi de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle**

Le MESR poursuit son accompagnement des établissements dans le suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Un courrier précisant les modalités de suivi, d'évaluation et de transmission au ministère des prochains plans d'action a été adressé aux établissements. En parallèle, une réflexion sur les modalités d'évaluation des plans est partagée avec le Hcéres qui est désormais chargée d'évaluer la mise en œuvre de toutes les mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le MESR a également élaboré un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commun au MENJ. Ce plan comprend les 4 axes obligatoires ainsi qu'un axe relatif à la gouvernance et 30 mesures qui font l'objet d'un suivi. Le bilan 2023 de ce plan national est actuellement en cours d'élaboration.

- **L'animation du réseau des référents égalité de l'ESR**

Par ailleurs, 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. Il organise des rencontres annuelles et des ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Ainsi, le 22 juin 2023 a eu lieu la 8^{e} journée nationale des missions égalité de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, co-organisée par le MESR et l'Université Côte d'Azur. La journée a réuni plus d'une centaine de personnes autour de deux grands thèmes : l'intégration du genre dans les sciences et le rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette journée a également été l'occasion de présenter les actualités du MESR et de réunir les associations partenaires.

Enfin, le ministère contribue, à l'échelle européenne, à affermir la position volontariste de la France en matière d'égalité. Dans le cadre de la préparation du programme stratégique de l'Espace Européen de la Recherche (EER) le ministère a soutenu le portage de l'action « Promouvoir l'égalité des genres et favoriser l'inclusion en prenant acte de la déclaration de Ljubljana ». Il participe au groupe de travail de l'Action 5. Les nouvelles exigences européennes d'Horizon Europe pour les appels à projets donnent une nouvelle dimension à la prise en compte des enjeux d'égalité dans la recherche. L'obligation d'avoir un plan d'action pour l'égalité professionnelle pour les établissements est désormais un critère d'éligibilité pour pouvoir déposer un projet. L'équilibre femmes-hommes dans les équipes est un critère de classement et l'intégration de la dimension sexe/genre dans la recherche est un critère d'excellence et un enjeu de qualité scientifique de la recherche. Le ministère diffuse les appels à projet sur la thématique du genre, sensibilise les établissements aux nouveaux critères d'Horizon Europe et participe à des groupes de travail sur le genre et l'inclusivité qui permettent la circulation des bonnes pratiques et d'alimenter les réflexions.

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 permet pas d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, complétée par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dont les dispositions d'application sont définies par les décrets n° 2019-15 du 8 janvier 2019, n° 2019-382 du 29 avril 2019, n° 2021-265 du 10 mars 2021 et n° 2022-243 du 25 février 2022, 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 2023 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.

Ainsi, le taux de déclarants s'est nettement amélioré, passant de 72 % en 2020 à 76 % en 2021 et atteignant 84 % en 2022 et 2023. Si la note moyenne a augmenté de 4 points en 2023 par rapport à 2020 pour s'établir à 88 sur 100, près 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 (en excluant les incalculables) en 2023 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 15 points par rapport à 2020.

- l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations : en 2023 près d'un quart seulement des entreprises respecte une parité ou une quasi-parité parmi leurs dix salariés les mieux rémunérés. 38 % des entreprises de mille salariés ou plus comptent moins de deux femmes parmi ces dix plus hautes rémunérations.

En 2023, 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.

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 aidées et plus de 2150 stagiaires formés. Ce dispositif été interrompu en 2022, sur la base du constat de l'appropriation globale de la démarche par l'ensemble des entreprises concernées.

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.

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, complétée par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ainsi que ses décrets d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019, n° 2019-382 du 29 avril 2019, n° 2021-265 du 10 mars 2021 et n° 2022-243 du 25 février 2022, 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 1er mars. Pour la première année d'application, les entreprises avaient jusqu'au 1er septembre 2022 pour mettre en œuvre cette obligation. En 2023, les entreprises avaient jusqu'au 1er mars pour procéder au calcul et à la publication de leurs résultats.

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 éventuels de représentation a été mis en ligne en novembre 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, en mai 2022, 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 en tant que geste professionnel **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 outils et méthodes).

Dans l'objectif Égalité spécifique, l'ANACT et son réseau ont :

- publié la « Photographie statistique des accidents de travail et maladies professionnelles entre 2001 et 2019 » en juillet 2022
- mis à disposition pour les acteurs du dialogue social des outils pour la négociation collective Égalité professionnelle, Rémunération, Qualité de vie au travail (Guide 10 Questions Sur « Négo**cier l'EP-QVT** » en février 22, Recommandations suite à analyse de 50 accords Égalité en octobre 22)
- développé des outils et méthodes pour intégrer dans les démarches de prévention les risques liés aux situations de travail des femmes et des hommes :
- publié un guide DUERP selon le sexe pour Préventeurs et SPST et outillage Violences Sexistes et sexuelles pour les entreprises dans le cadre du pilotage par l'Anact de l'actions 3.3 du PST / PRST 4 (7 régions) 2023-25
- réalisé un kit pour les Référents CSE et Entreprise en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les agissements sexistes à partir d'un retour d'expériences dans le cadre de l'appel à projets du ministère chargé de l'Égalité 2022-24
- accompagné à titre expérimental des entreprises à prendre en compte l'égalité/inégalité à l'occasion de leurs projets de transitions organisationnelle, numérique ou écologique (Analyse accords télétravail à l'aune de l'égalité, Expérimentation de la prise en compte du genre dans les projets de transition écologique (Fabrique, Aract Occitanie, Para).

Dans l'objectif Égalité intégrée, un dispositif a été mis en place par la Mission Égalité intégrée pour monter en compétences les intervenants du réseau, afin de prendre en compte transversalement, en tant que geste professionnel, les questions d'égalité dans les thématiques, projets et partenariats, conception des outils et méthodes.

20 séminaires « Égalité intégrée » pour les Aract, les task force, les départements du siège, auront été mis en place entre octobre 22 et novembre 23, ainsi que des formats courts de communication interne pour tout le personnel : Open Café (mars, mai, septembre 23), une séquence Égalité dans les 3 Sessions d'Intégration (avril, juin, septembre), une formation mutualisée pour l'Icir Nord les 13 et 14 septembre 2023.

Chaque année, l'ANACT mobilise environ 5200 « journées/personne » sur les actions relatives à l'égalité professionnelle, valorisées à plus de 2 M€ par an.

Depuis l'année de 2022, le **fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)** piloté par l'ANACT prend en compte en amont 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.

La prochaine étape, à partir de 2024, vise à expérimenter l'éga-conditionnalité selon des critères à définir :

- le respect des obligations règlementaires Égalité (plan d'actions ou accord, note à l'Index) ;
- et / ou la composante spécifique ou transversale de l'Égalité dans le projet .

Par ailleurs, **dans le cadre de la formation syndicale réalisée par les instituts du travail (1,4 M€ par an) et par les OS et OP (29,6 M€ par an)**, 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 sexuelles et sexistes. 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 (43,4 M€ pour la période 2023-2025)** 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 la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail sont bien intégrées aux programmes des stages de formation. A l'occasion du renouvellement des agréments des organismes de formation et des instituts du travail par l'arrêté du 30 janvier 2023 fixant la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes et du renouvellement des conventions financières pour le cycle de formation prud'homale 2023-2025, la priorité devant être accordée à ces thématiques a été rappelée aux acteurs des formations.

PROGRAMME

P131 – Création

Mission : Culture
Responsable du programme : Christopher MILES, Directeur général de la création artistique

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
131 – Création			490 996 547	490 996 547	519 581 547	519 581 547

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible à ce stade d'isoler précisément les crédits concourant à la politique transversale. Toutefois, l'insertion dans les conventions pluriannuelles d'objectifs d'une obligation de mettre en place une politique de lutte contre les Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) conditionne l'accès aux aides financières pour les labels et les réseaux. La lutte contre les VHSS n'est qu'un volet d'une politique Égalité, mais elle est, néanmoins, très significative. Ainsi, on peut considérer que les subventions accordées dans ce cadre (crédits d'intervention en fonctionnement) contribuent fortement à la promotion d'une politique en faveur de l'égalité Femme-Homme.

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).

		Exécution 2022		LFI 2023		PLF 2024	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
P131	Action 1 - spectacle vivant	422 049 402	422 049 402	438 228 739	438 228 739	461 981 371	461 981 371
	en administration centrale (hors Caisses de retraite)	*54 378 666*	*54 378 666*	*55 748 541*	*55 748 541*	*57 063 513*	*57 063 513*
	dans les services déconcentrés	*367 670 736*	*367 670 736*	*382 480 198*	*382 480 198*	*404 917 858*	*404 917 858*
	Action 2 - arts visuels	56 639 685	56 639 685	52 767 808	52 767 808	57 600 176	57 600 176
	en administration centrale	*23 714 158*	*23 714 158*	*16 293 639*	*16 293 639*	*20 478 639*	*20 478 639*
	dans les services déconcentrés	*32 925 527*	*32 925 527*	*36 474 169*	*36 474 169*	*37 121 537*	*37 121 537*
	Total des crédits d'intervention en fonctionnement (hors action 6)	**478 689 087**	**478 689 087**	**490 996 547**	**490 996 547**	**519 581 547**	**519 581 547**

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les indicateurs présentés au PAP du programme 131 ne sont pas des indicateurs genrés. 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 » du ministère de la Culture. Depuis 2022, le ministère conditionne ainsi le versement des aides du programme 131 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 programme 131 pour le spectacle vivant et les arts visuels, le nombre de femmes aux postes de direction s'élève à 3 au 1er janvier 2023 (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 **35 %** au 1er janvier 2023 (sur 372 labels). La parité a progressé au total de 4 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 davantage féminisées sur le champ des arts visuels (55 % en FRAC, 54 % en centres d'art) et dans les centres de développement chorégraphique nationaux (62 % en CDCN) que dans les centres

chorégraphiques nationaux (16 % en CCN) et dans scènes de musiques actuelles (17 % dans les SMAC). C'est particulièrement vrai pour les postes de chefs d'orchestres, avec 2 femmes cheffes d'orchestre pour 14 orchestres en 2022. Dans le champ du théâtre, la part des femmes à la tête des Centres dramatiques nationaux progresse fortement entre 2018 et 2023 (de 22 % à 42 %) et dans une certaine mesure pour les Pôles nationaux de cirque (de 32 à 38 %).

- **Présence des femmes dans les programmations artistiques**

Dans le réseau des lieux labellisés du spectacle vivant (hors musique), les femmes réalisent en moyenne 41 % 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 (34 %) et les chorégraphes qui le sont le plus (47 %). Les femmes restent minoritaires dans la direction musicale, l'écriture des livrets et surtout dans la composition.

Dans les arts plastiques, les acquisitions d'œuvres d'artistes femmes par le Fonds national d'art contemporain ont progressé en 2021, représentant 52 % des acquisitions (contre 47 % en 2019). Les œuvres de femmes acquises par les fonds régionaux d'art contemporain (FRAC) s'établissent à 42 % en 2021 (contre 38 % en 2019). La part des artistes femmes exposées dans les FRAC progresse en 2021, elles représentent 43 % des œuvres exposées en 2021 (701 femmes artistes exposées seules en 2021 sur 1628 artistes exposés, dont 28 collectifs mixtes). Dans les centres d'art, les artistes femmes seules représentent 47 % des artistes exposés, soit 441 artistes femmes exposées seules pour un total de 937 artistes exposés dont 43 collectifs d'artistes mixtes.

- **Soutien aux équipes artistiques indépendantes dirigées par des femmes**

Un effort 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 progression, passant de 31 % en 2018 à 36 % en 2021 en nombre d'aides accordées, et de 25 % à 27 % en montants, avec toutefois des disparités entre disciplines (42 % des aides en danse contre 20 % pour la musique, et une progression de 5 points en théâtre avec 41 % 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.

Part des femmes dirigeant des institutions labellisées du programme 131 au 1er janvier 2023

Unités et %

	Au 1er janvier 2018	Au 1er janvier 2019	Au 1er janvier 2020	Au 1er janvier 2021	Au 1er janvier 2022	Au 1er janvier 2023			
	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	16	16	16	16	16	19	21	63	**16**
Centres d'art	64	62	59	57	57	52	8	38	**54**
Centres de développement chorégraphique nationaux (CDCN)	67	67	67	77	62	13	0	38	**62**
Centres dramatiques nationaux (CDN)	22	27	29	37	42	38	8	50	**42**
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	0	13	13	13	13	7	14	86	**0**
Centres nationaux de la marionnette (CNMA)						6	0	50	**50**
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	29	36	36	38	31	13	8	54	**38**
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	65	65	65	65	59	22	5	41	**55**
Opéras** (directeur général)	40	40	20	20	17	6	0	67	**33**
Orchestres (direction administrative)	32	65	54	50	43	14	0	57	**43**
Pôles nationaux cirque (PNC)	33	33	31	38	42	13	8	54	**38**
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	12	13	15	17	20	92	0	83	**17**
Scènes nationales	30	30	34	33	34	77	0	64	**35**
Total	**31**	**34**	**34**	**38**	**36**	**372**	**4**	**60**	**35**

* Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.
** Part de directrices hors équipes mixtes.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2023

Aides à la création artistique accordées aux équipes artistiques par le ministère de la Culture, 2021

Unités, milliers d'euros et %

Aides aux équipes artistiques	Total composition des commissions DRAC en 2021		Nombre d'équipes aidées au titre du dispositif ADSV[1] selon le genre de leur direction artistique								Évolution Part des femmes 2018/2021 (nb de points)
			2018				2021				
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	
Aides déconcentrées pour la danse	**188**	**55**	**268**	**9**	**52**	**38**	**313**	**11**	**47**	**42**	**+4**
Aide au projet			122	7	46	47	140	9	45	46	−1
Aide à la structuration – 2 ans			82	10	59	32	95	12	43	45	+13
Conventionnement – 3 ans			64	13	56	31	78	14	56	29	−2
Aides déconcentrées pour la musique	**223**	**48**	**342**	**5**	**77**	**18**	**375**	**8**	**72**	**20**	**+2**
Aide au projet			130	3	68	28	120	10	60	30	+2
Aide à la structuration – 2 ans			109	6	82	13	126	7	75	17	+4
Conventionnement – 3 ans			103	6	83	12	129	7	80	13	+1
Aides déconcentrées pour le théâtre et les arts associés	**243**	**52**	**575**	**13**	**51**	**36**	**724**	**14**	**45**	**41**	**+5**
Aide au projet			295	9	43	47	370	10	41	49	+2
Aide à la structuration – 2 ans							41	15	15	71	
Conventionnement – 3 ans			280	17	59	24	313	19	53	28	+4
Total des aides déconcentrées pour le spectacle vivant	**711[2]**	**51**	**1 185**	**10**	**59**	**31**	**1 412**	**12**	**53**	**36**	**+5**

Aides aux équipes artistiques	Total des aides accordées au titre du dispositif ADSV								Évolution Part des femmes 2018/2021 (nb de points)
	2018				2021				
	Montants (en milliers d'euros)	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Montants (en milliers d'euros)	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	
Aides déconcentrées pour la danse	**8 688**	**11**	**56**	**33**	**11 006**	**11**	**52**	**37**	**+4**
Aide au projet	1 217	7	47	45	1 473	9	46	45	+0
Aide à la structuration – 2 ans	2 138	11	62	27	2 637	12	45	43	+16
Conventionnement – 3 ans	5 333	13	55	32	6 896	12	56	32	+0
Aides déconcentrées pour la musique	**13 609**	**4**	**78**	**18**	**17 708**	**5**	**79**	**17**	**−1**
Aide au projet	1 212	2	71	27	1 269	10	57	32	+5
Aide à la structuration – 2 ans	2 891	6	81	13	3 178	8	77	16	+3
Conventionnement – 3 ans	9 507	4	78	18	13 261	4	81	15	−3
Aides déconcentrées pour le théâtre et les arts associés	**23 645**	**15**	**60**	**25**	**27 517**	**16**	**53**	**30**	**+5**
Aide au projet	3 780	11	44	45	4 638	11	43	47	+2
Aide à la structuration – 2 ans					1059	14	14	72	
Conventionnement – 3 ans	19 865	16	63	22	21 820	18	57	25	+3
Total des aides déconcentrées pour le spectacle vivant	**45 942**	**11**	**64**	**25**	**56 231**	**12**	**61**	**27**	**+2**

Dispositif d'aide	Composition des commissions 2021		Nombre d'aides accordées			Montant des aides accordées (en milliers d'euros)		
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)	Évolution part des femmes 2018-2021 (en nombre de points)	Total	Part des femmes (%)	Évolution part des femmes 2018-2021
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	103	40	79	37	24	842	34	25
Aide à l'écriture dramatique	22	50	49	54	−3	787	60	8

1. Le dispositif des Aides déconcentrées au spectacle vivant (ADSV) est le dispositif réglementaire qui encadre les aides accordées par le ministère aux équipes artistiques via les Directions régionales d'affaires culturelles.
2. Ce total inclut les experts des commissions pluridisciplinaires en Outre-mer qui examinent les aides pour les trois disciplines.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2023

Part des femmes dans la programmation des opéras, saison 2022-2023

Unités et %

Nombre de représentations	2 062
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes	*24*
Nombre de spectacles	661
Part des spectacles mis en scène par des femmes	*16*
Nombre de spectacles jeune public	121
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes	*29*
Répartition des femmes par fonction *(%)*	
Direction musicale	16
Mise en scène	30
Chorégraphie	37
Livret	8
Composition	7
Composition contemporaine	n.d.

* La catégorie « opéra » regroupe les trois catégories : « opéra », « théâtre lyrique d'intérêt national » et « opéra national en région » ; saisie partielle pour un opéra.
n.d. : données non disponibles.
Note : données arrêtées au 19 janvier 2023.

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, DEPS, 2023

Répartition des spectacles programmés selon le sexe de la personne les ayant écrits, traduits, mis en scène, scénographiés et chorégraphiés, saison 2022-2023

Unités et %

	Théâtres nationaux*	Centres dramatiques nationaux*	Scènes nationales*	Autres lieux*	Scènes conventionnées d'intérêt national*	Pôles nationaux des arts du cirque*	Centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public	Centres nationaux de la marionnette	Centres de développement chorégraphique	Ensemble
Nombre de représentations	1 810	4 075	9 127	1 362	8 392	700	323	348	280	**26 417**
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes *(%)*	**50**	**48**	**38**	**27**	**40**	**39**	**38**	**34**	**62**	**41**
Nombre de spectacles	111	941	3 547	635	3 925	296	110	109	140	**9 814**
Part des spectacles mis en scène par des femmes *(%)*	**43**	**48**	**34**	**26**	**36**	**34**	**44**	**28**	**60**	**36**
Nombre de spectacles jeune public	9	206	1 159	192	1 557	148	45	46	44	**3 406**
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes *(%)*	**22**	**48**	**42**	**42**	**46**	**35**	**44**	**37**	**61**	**44**
Répartition des femmes par fonction *(%)*										
Part de femmes ayant écrit le spectacle	30	36	32	29	36	37	47	51	38	**34**
Part de femmes ayant réalisé l'adaptation	64	44	43	33	36	42	33	43	100	**41**
Part de femmes ayant réalisé la traduction	46	41	42	42	42	45	100	100	67	**44**
Part de femmes ayant réalisé la mise en scène	42	47	41	38	43	38	51	32	39	**42**
Part de femmes ayant réalisé la scénographie	58	52	42	44	46	46	42	41	63	**45**
Part de femmes ayant réalisé la chorégraphie	55	52	45	54	46	54	55	54	52	**47**

* Saisie totale pour la très grande majorité des lieux sauf saisie partielle pour 1 des théâtres nationaux, 2 des centres dramatiques nationaux, 8 des scènes nationales, 3 des autres lieux (ex-scènes conventionnées), 5 des scènes conventionnées d'intérêt national, 1 des pôles nationaux du cirque, 2 des centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public et 1 des centres nationaux de la marionnette.

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, DEPS, 2023

Part des œuvres réalisées par des femmes dans les acquisitions du Fonds national d'art contemporain (FNAC) et des fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)

Unités et %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019		2020		2021	
	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Part des œuvres de femmes (%)	Total d'œuvres acquises	Part des œuvres de femmes (%)	Total d'œuvres acquises	Part des œuvres de femmes (%)	Total d'œuvres acquises	Part des œuvres de femmes (%)
Œuvres acquises par le FNAC											
Dont œuvres françaises	*38*	*40*	*8*	*n.d.*	*57*	*421*	*34*	*561*	*31*	*262*	*43*
Dont œuvres étrangères	*25*	*49*	*35*	*n.d.*	*36*	*201*	*43*	*52*	*2*	*73*	*9*
Total des œuvres acquises par le FNAC	**31**	**43**	**12**	**n.d.**	**47**	**622**	**47**	**613**	**33**	**335**	**52**
Œuvres acquises par les FRAC											
Dont œuvres françaises	*8*	*29*	*21*	*32*	*64*	*430*	*34*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
Dont œuvres étrangères	*32*	*35*	*24*	*48*	*46*	*268*	*44*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
Total des œuvres acquises par les FRAC	**25**	**33**	**23**	**40**	**58**	**698**	**38**	**1 098**	**54**	**1 141**	**42**

n.d. : données non disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, DEPS, 2023

Part des femmes exposées par les artistes exposés dans les FRAC et centres d'art de 2015 à 2021

Unités et %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021				
	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Nombre total d'artistes exposés	Mixtes	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)
FRAC											
Ensemble des artistes exposés	23	28	n.d.	25	30	31	1 628	28	841	701	43
dont expositions monographiques	*25*	*31*	*25*	*29*	*41*		-	-	-	-	
dont expositions collectives	*23*	*27*	*n.d.*	*24*	*29*		-	-	-	-	
Centres d'art											
Ensemble des artistes exposés	31	30	n.d.	40	38	35	937	43	498	441	47
dont expositions monographiques	*33*	*40*	*33*	*41*	*39*		*0*	*0*	*0*	*0*	
dont expositions collectives	*31*	*28*	*n.d.*	*40*	*38*		*0*	*0*	*0*	*0*	

n.d. : données non disponibles pour 2017.
Note : dernières données disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2023

PROGRAMME

P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Aude ACCARY-BONNERY, Secrétaire générale adjointe

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
	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	604 481	601 881	840 000	840 000	840 000	840 000

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 regroupe désormais au sein du ministère les politiques de soutien au développement de la coopération européenne et internationale en matière culturelle, le financement des études et statistiques, les politiques transversales en matière de diversité et d'égalité, et de transition écologique, le numérique et les dépenses de fonctionnement.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 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.

	Exécution 2022		LFI 2023		PLF 2024	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Fonctionnement Mission Diversité Egalité	453 651	453 651	690 000	690 000	690 000	690 000
Formations relatives à l'égalité F/H et à la l	150 830	148 230	150 000	150 000	150 000	150 000
dont Formation égalité F/H	*10 080*	*10 080*	*10 000*	*10 000*	*10 000*	*10 000*
dont Prévention contre les discriminations	*5 500*	*4 400*	*6 000*	*6 000*	*6 000*	*6 000*
utte contre les violences sexuelles et sexistes	*135 250*	*133 750*	*135 000*	*135 000*	*135 000*	*135 000*
Total	**604 481**	**601 881**	**840 000**	**840 000**	**840 000**	**840 000**

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 11e édition de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture a été publiée le 8 mars 2023. 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.

Si, dans l'édition de 2023, des progrès sont constatés vers une meilleure représentation des femmes dans les instances de la vie culturelle, dans la programmation des œuvres et dans la consécration artistique, ils ne sont toutefois pas homogènes selon les disciplines et ne reflètent pas toujours l'importance du nombre de femmes faisant le choix d'exercer une profession dans le domaine de la culture. De l'entrée dans la vie active à la reconnaissance des talents, l'ensemble des indicateurs rassemblés dans cet Observatoire permet de rendre compte du chemin vers l'égalité.

Conscient de la nécessité d'identifier objectivement la place des femmes pour objectiver les ressentis, 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. Les opérateurs du Ministère poursuivent par ailleurs leur production de données, d'études et de statistiques genrées. De nombreuses recherches et initiatives sont soutenues et organisées par secteurs d'activités :

A - Les études dans le cinéma et l'audiovisuel

1. Dans le cinéma

Lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, en 2018, **le CNC s'est engagé à genrer systématiquement** les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément des films pour mieux informer sur la place des femmes ; aux deuxièmes Assises, en 2019, il s'est engagé à appliquer le même dispositif à la production audiovisuelle. Depuis le 1er janvier 2023, tous les producteurs d'œuvres audiovisuelles aidés financièrement par le CNC devront fournir le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes clés de la production de l'œuvre.

L'étude 2022 du CNC consacrée aux films d'initiative française réalisés par des femmes en 2021 fournit des données précises quant aux équipes artistiques dans le cinéma. Sur l'ensemble des longs métrages d'initiative française agréés en 2021, 30,6 % ont été réalisés ou coréalisés par des femmes : c'est le plus haut niveau jamais atteint. En 2021, la réalisation de films documentaires tend vers la parité, avec 47,7 % de documentaires réalises ou coréalisés par des femmes, contre 31,3 % en 2020. Pour la première fois, une majorité de premiers films, 55,5 %, est réalisée ou coréalisée par des femmes. Les films réalisés par des femmes en 2021 coûtent par ailleurs en moyenne 48,2 % de moins que pour les hommes, tendance allant en s'accentuant : à partir de 2009, le devis moyen des films réalisés par des femmes observe une baisse continue.

En termes d'emploi, le **bilan parité du CNC** montre que le salaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes, et elles sont moins nombreuses à occuper des postes à haute responsabilité. Enfin, **l'étude du CNC portant sur l'emploi des femmes dans la production de films de fiction,** datant de mars 2022, montre que les effectifs demeurent polarisés selon les types de métiers. En 2020, sept professions sont occupées en grande majorité par des femmes, dont l'exemple le plus marquant est celui des scriptes, à 97,4 % féminin. A l'inverse, la part de femmes dans les professions dites « techniques » est extrêmement faible, malgré une augmentation tendancielle de la part des femmes dans leurs effectifs dans la dernière décennie. Seules deux professions tendent vers la parité : les assistants réalisateur (hors premiers assistants) et les monteurs. Une étude spécifique sur la **revalorisation du métier de scripte** est soutenue en 2023 par la mission Diversité-Égalité-Prévention des Discriminations, menée par l'association Les Scriptes Associés et la CST – Commission Supérieure Technique de l'image et du son.

En ce qui concerne les contenus, l'étude **Cinégalités**, soutenue par 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 vise à 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.

Elle démontre notamment la corrélation positive entre présence de femmes dans les équipes de création et part de personnages féminins à l'écran. Les femmes restent globalement sous-représentées et sont quasi-inexistantes après 50 ans. Enfin, la caractérisation des femmes diffère de celle des personnages masculins, puisqu'elles sont plus souvent représentées dans leur foyer que dans leur environnement professionnel, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et plus souvent caractérisées par leur situation amoureuse que les hommes.-

Le collectif 50/50, soutenu par la mission Diversité-Égalité et le CNC, prévoit au premier semestre 2023 de renouveler, consolider et pérenniser ses études publiées entre 2018 et 2020, afin notamment de quantifier les effets des actions menées par le collectif, et de générer des indicateurs réguliers afin de sensibiliser la profession, les institutions et les pouvoirs publics sur la situation préoccupante au sein du secteur. Les études visées porteront sur la parité derrière la caméra, les nominations et récompenses aux Césars et les sélections des festivals de Cannes, Berlin et Venise, avec l'objectif de créer une brochure « chiffres clefs » dans une logique d'Observatoire des études publiées par les autres organisations du secteur.

1. Dans l'audiovisuel et les médias

Chaque année, sur le fondement de l'article 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986, l'**Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique** (Arcom) fait état dans un rapport de la représentation des femmes sur les ondes et les écrans. Le dernier rapport en date, portant sur l'exercice 2022, a souligné les progrès réalisés par les éditeurs, qui s'illustrent notamment par un taux record de femmes présentes dans les programmes télévisés et radiophoniques (44 % toutes catégories d'intervenants confondus). L'autre motif majeur de satisfaction concerne les expertes qui sont désormais représentées à hauteur de 45 %, soit une hausse de 15 points par rapport à 2016.

Pour autant, des disparités subsistent, illustrant la marge de progression qui demeure dans de nombreux domaines. Ainsi, la présence des femmes est globalement plus importante à la télévision (46 %) qu'à la radio (42 %), ou encore sur le service public que sur les services privés (écart de 2 points). Par ailleurs, tandis que la parité est atteinte dans les magazines (51 % de femmes), les programmes sportifs restent largement inégalitaires (21 %). Les femmes sont également inégalement représentées selon le rôle occupé à l'antenne : alors que la parité est respectée parmi les présentateurs (50 %), la part des invitées politiques demeure très basse (32 %). Enfin, même si une nette progression a été constatée en ce qui concerne les expertes (*cf. supra*), les thématiques sur lesquelles celles-ci sont invitées à s'exprimer à l'antenne illustrent des inégalités persistantes : 62 % de femmes expertes sur les sujets judiciaires, 52 % pour les sujets éducatifs, mais à peine 38 % pour l'international (thématique la plus traitée par les experts en 2022), 31 % pour le sport et 25 % sur les sujets ayant trait à la technologie.

L'étude du CNC portant sur les œuvres audiovisuelles aidées entre 2016 et 2020 réalisées et écrites par des femmes, publiée en juin 2022, permet de porter un regard plus précis sur la production des œuvres audiovisuelles. Le coût horaire moyen des œuvres strictement réalisées par des femmes est moindre que celui des œuvres strictement réalisées par des hommes quel que soit le genre. Une heure de documentaire strictement réalisée par une femme coûte ainsi en moyenne 7,8 % de moins qu'une heure réalisée par un homme. Ces écarts se constatent plus particulièrement au sein des œuvres les plus onéreuses, majoritairement réalisées par des hommes, qu'elles soient des fictions, de l'animation ou des documentaires.

Par ailleurs, concomitamment à la publication de son rapport au titre de l'exercice 2022, l'Arcom a publié une **étude portant sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées.** Cette étude, 2e du genre après une première réalisée en 2017, est la traduction concrète de la compétence que l'Arcom tire de l'article 14 de la loi du 30 septembre 1986. Les évolutions observées sont globalement positives, puisque la part des femmes dans les messages publicitaires atteint désormais 51 % et que la part des expertes (c'est-à-dire les personnes occupant la position du « sachant » ou apportant des connaissances sur le produit ou le service dont il est fait la promotion) a fortement progressé (34 % en 2022 contre seulement 18 % en 2017). Néanmoins, cette évolution positive ne doit pas occulter la représentation, toujours faible, des femmes dans ce rôle. De même, si l'on constate moins de nudité en 2022 qu'en 2017, les personnages concernés

demeurent très majoritairement des femmes. Par ailleurs, si les écarts tendent globalement à se réduire, les proportions d'hommes et de femmes restent souvent inégales lorsqu'on les observe au sein d'une catégorie de produits ou de services. Ainsi, les hommes représentent 70 % des personnages figurant dans des publicités pour des jeux d'argent. A l'inverse, les femmes sont représentées à hauteur de 76 % dans les publicités relevant de la catégorie « Entretien du corps ». Les activités des personnages renforcent généralement les stéréotypes de genre, de même que les champs lexicaux employés (les mots les plus prononcés par les femmes visent davantage à décrire l'apparence, alors que les hommes ont plus recours à des verbes, qui évoquent donc des actions).

Parallèlement, **l'Institut National de l'Audiovisuel** (INA) va lancer en 2023 une étude sur la place des femmes dans le documentaire, dont les résultats seront présentés au Festival International du Documentaire (FIPADOC) en 2024.

B – Les études dans le spectacle vivant

Depuis 2018, les aides aux équipes du spectacle vivant font l'objet d'une observation annuelle qui comprend, entre autres données, une vigilance sur la question de la parité. Ce suivi précis de l'attribution des aides selon le genre de la direction artistique permet d'objectiver la situation, de travailler à son amélioration avec les conseillères et les conseillers en DRAC et les commissions d'expertes et d'experts et d'alimenter le dialogue avec les organisations et associations professionnelles. En 4 ans (entre 2018 et 2021), on observe un rééquilibrage en faveur des femmes à l'échelle des trois disciplines du spectacle vivant (danse, musique, théâtre et arts associés) : +5 points pour le nombre d'équipes dirigées par des femmes soutenues (de 31 à 36 %), -6 points pour les équipes dirigées par des hommes (de 59 à 53 %). Ainsi, **le déséquilibre de genre entre le nombre d'équipes aidées se réduit progressivement.**

Néanmoins cette progression varie fortement selon les disciplines et selon les types d'aide. Ainsi, si les aides au projet sont paritaires en danse et en théâtre et arts associés, des progrès sont à accentuer dans le secteur musical pour amplifier la progression entamée (28 % à 30 %). Pour les trois disciplines, **un effort supplémentaire doit prioritairement être mené pour assurer un égal accès au conventionnement**, notamment à 3 ans, et assurer ainsi des moyens de production plus conséquents aux femmes, ainsi qu'une reconnaissance et une visibilité accrues au sein du secteur et auprès des publics. En effet en 2021, 28 % des équipes conventionnées sont dirigées par des femmes, contre 58 % par des hommes. L'objectif d'accentuer davantage la part des conventionnements d'équipes féminines est le principal levier pour qu'un rééquilibrage paritaire des moyens soit à l'œuvre. En effet, si la progression est assez marquée en nombre d'équipes aidées, **l'écart au niveau des crédits alloués se réduit de manière plus timide** (+2 points pour les équipes dirigées par des femmes entre 2018 et 2021, de 25 % à 27 %). L'accès au conventionnement et à des moyens d'accompagnement et de structuration plus conséquent est aussi un des leviers pour favoriser l'accession des femmes aux postes de direction de lieux labellisés.

Aux études menées ou soutenues par le ministère de la Culture s'additionnent de très nombreuses initiatives tierces. Dans le secteur du spectacle vivant, **le Syndicat Des Entreprises Artistiques et Culturelles (Syndeac) a effectué un travail pionnier et structurant,** en comptant et analysant annuellement la part des metteuses en scène, autrices et artistes au plateau dans la programmation de l'ensemble des scènes labellisées par l'État, de certains festivals d'ampleur et de tous leurs adhérents. L'étude publiée en 2022 concernant la saison 2020-2021 souligne des écarts importants. Seuls 38 % des spectacles sont mis en scène par des femmes, avec un écart disciplinaire important, puisque l'écart est plus important dans le cirque (environ 70 % de metteurs en scène), mais une parité atteinte pour les spectacles de marionnette ou jeune public. 33 % des auteurs programmés sont des autrices, et 42 % des personnes au plateau sont des actrices.

C – Les études dans la musique

En février 2023, à l'occasion des Assises de l'égalité Femmes-Hommes dans la musique 2023 le Centre National de la Musique a dévoilé la première édition d'un nouveau baromètre, dont l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, à l'échelle artistique, technique et administrative, dans le spectacle vivant aussi bien que la musique enregistrée. Cet **état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale** met notamment en évidence que les femmes artistes sont deux fois moins visibles que leurs

pairs masculins, tandis que dans les entreprises, bien que les effectifs soient davantage paritaires notamment sur les postes permanents, les écarts de salaire sont toujours présents et s'intensifient avec l'âge.

Par ailleurs, le **groupe de travail sur les musiques actuelles (GTMA)** coordonné par la DGCA lance une Observation Participative et Partagée (OPP) avec les réseaux et fédérations d'acteurs de la filière musicale sur la représentation genrée dans les différentes structures de musique (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques…). Elle permettra d'établir un état des lieux de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance et parmi les artistes programmées dans l'ensemble du secteur en 2022, grâce à des données comparables. Un questionnaire commun sera diffusé, à partir d'avril 2023 aux adhérents des réseaux et fédérations participant à l'OPP. Les premiers résultats seront disponibles en début d'année 2024. La vingtaine de questions qui compose le questionnaire a vocation à être enrichie dans les prochaines éditions.

Du côté des esthétiques classiques, l'**Association française des Orchestres** réalise régulièrement, depuis 2018, des enquêtes statistiques sur la place des femmes : au sein des personnels artistiques, des équipes administratives et techniques des orchestres ; dans la programmation des orchestres ; dans la gouvernance des orchestres… Depuis 2018, onze enquêtes ont ainsi été publiées.

L'AFO soutient également PRODiGe, le Projet de Recherche sur les Orchestres, les Discriminations et le Genre, conduite par Audrey Étienne, Reguina Hatzipetrou-Andronikou, Maxime Parodi, Hélène Périvier et Hyacinthe Ravet ; fruit d'un partenariat entre l'Observatoire français des conjonctures économiques (Ofce)-Sciences Po) et l'Institut de recherche en musicologie (IReMus-Sorbonne Université, CNRS, Ministère de la Culture, Bibliothèque nationale de France) et financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR). Lors des concours de recrutement des instrumentistes au sein des orchestres permanents français, l'usage du paravent au premier tour a pour objet principal un « élagage » des candidatures. Les premiers résultats de l'enquête Prodige montrent que l'usage du paravent à partir du deuxième tour semble avoir un fort effet sur les instruments dont la pratique est la plus masculinisée ou la plus féminisée.

1. Les musiciens et musiciennes qui jouent d'un instrument dont la pratique et l'image ne sont pas « conformes » à leur genre et qui candidatent pour un poste semblent réaliser de meilleures performances que les autres candidates ou candidats ;
2. Un autre effet semble s'observer : en l'absence de paravent, les membres des jurys accordent une préférence aux candidates ou candidats qui jouent d'un instrument « conforme » à leur genre.
3. Étant donné que les instruments très féminisés sont peu nombreux, les biais de genre identifiés par la recherche jouent plus souvent en défaveur des femmes.

La multiplicité des études dans le secteur permet donc désormais non seulement de faire un état des lieux de l'égalité dans les filières professionnelles mais aussi d'évaluer de la manière la plus précise possible les bonnes pratiques.

D – Les études dans les arts visuels

Projet d'envergure, la plateforme *Elles font la culture* a été impulsée par le ministère en 2022. Elle comprend notamment des pages d'infographie regroupant les données des inégalités de genre la photographie. La plateforme propose également un index parité : un outil basé sur les données collectées par le ministère de la Culture mais également participatif mettant en évidence la part des femmes dans les espaces d'expositions et festival de photos. Pour chaque structure exposante, il est donc possible de consulter la part de femmes dans les équipes dirigeantes et la part de femmes photographes exposées.

Par ailleurs, des recherches de recensement sont également en cours de préparation, avec la publication toujours soutenue par la mission Diversité-Égalité-Prévention des discriminations de l'anthologie de l'association *SOME OF US*, qui effectue un travail conséquent de recherches iconographiques afin de concrétiser un ouvrage sous la forme d'une anthologie des œuvres et des expositions (monographies et rétrospectives) de plus de 400 artistes contemporaines en France entre 2000 et 2020 – à paraître en 2023 avec Manuella Éditions. Enfin, des recherches qualitatives s'ajoutent à ces recueils de données. L'étude qualitative et quantitative « **[Re]production, penser la maternité dans l'art contemporain** » lancée en 2020 par les plasticiennes Émilie McDermott et Nour Awada est également soutenue par la mission Diversité-Égalité-Prévention des discriminations. Elle interroge l'impact de la maternité sur les carrières artistiques, au

moment clef où l'interruption est souvent la période de l'émergence. Aux côtés de la Délégation aux Arts Visuels de la DGCA, la mission Diversité-Égalité-Prévention des discriminations soutient également la FRAAP, la Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiennes et plasticiens. La FRAAP réalisera à l'automne une étude sur les rapports de genre qui peuvent, ou non, se jouer autour de l'accès aux machines-outils et aux moyens de production techniques dans les collectifs d'artistes plasticiennes et plasticiens.

E – Les études dans le numérique

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).

Un partenariat avec Sciences Po et le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a également permis la réalisation de l'étude « La représentation des femmes dans le numérique », dont les résultats ont été partagés en avril 2023. En analysant les contenus les plus visionnés sur TikTok, YouTube et Instagram en 2022, on découvre un environnement encore très genré. La proportion de créatrices reste faible ; les créateurs s'adressent à un public neutre ou à d'autres hommes, tandis que les créatrices de ces contenus les plus visionnés ne s'adressent jamais explicitement aux femmes mais bien à un public neutre également.

F – Les études dans les patrimoines et l'architecture

Dans le prolongement du colloque sur le même thème organisé en 2021, une **étude quantitative sur les dynamiques de genre dans l'architecture, les pratiques professionnelles et les inégalités** est lancée en 2023 à l'initiative du laboratoire Espaces Travail (LET) en partenariat avec le conseil régional de l'Ordre des architectes d'Île-de-France (CROAIF). Réalisée avec le concours financier du Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPSD), de la Mission Diversité-Égalité-Prévention des discriminations, ainsi que du Service de l'architecture, cette étude est menée dans le cadre des travaux de l'Observatoire de l'économie de l'architecture et fait appel aux données issues de ses différents partenaires. L'objectif de cette recherche est d'élaborer un état des lieux exhaustif des données disponibles pour comprendre les phénomènes à l'œuvre, d'évaluer les explorations réalisées ces dernières années et de produire de nouvelles données, en vue d'envisager des actions visant à réduire les différences identifiées.

L'étude Archigraphie, publiée tous les deux ans par l'Ordre des architectes, a montré en 2022 que la parité a été atteinte chez les jeunes architectes, puisque 49,7 % des inscrits à l'Ordre de moins de 35 ans sont des femmes en 2021 – parité pas encore atteinte pour l'ensemble de la profession. L'écart entre le revenu moyen des hommes et des femmes reste très important malgré une tendance vers plus d'égalité : en 2020, l'écart est de 39 points, s'élevant même à 66 points pour la tranche d'âge des 45-54 ans.

G – Les études dans l'édition et la lecture

En collaboration avec le ministère de la Culture, la FILL – Fédération Interrégionale du Livre et de la Lecture a publié le dossier numérique « L'égalité femmes-hommes dans la filière du livre : en route ! ». Regroupant des témoignages, des documents de comptage et des entretiens avec des personnalités qualifiées, ce dossier est un point de départ pour une meilleure observation, et une observation plus partagée, du monde du livre. La FILL s'est par engagée à l'occasion de la publication de ce dossier à intégrer des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque chiffre-clé qu'elle publiera.

Du côté associatif, la mission Diversité-Égalité-Prévention des Discriminations, en collaboration avec la DG2TDC, soutient en 2023 Lecture Jeunesse, pour la valorisation de leur étude « L'influence des objets et pratiques culturelles sur l'orientation des filles dans des filières scientifiques ». La vulgarisation de cette étude aura notamment pour objet d'organiser des évènements autour de la lecture et des vocations scientifiques chez les filles.

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.

Tous ces éléments sont abordés par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle signé en novembre 2018 par le ministre de la Culture et la totalité des organisations syndicales représentatives. Il est mis en œuvre par un comité de suivi spécifique qui réunit l'administration et les représentantes et représentants du personnel. Depuis mai 2021, le plan d'action ministériel égalité professionnelle, élaboré au titre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise les engagements et mesures sur ce thème en leur apposant des indicateurs précis ; il est suivi par le même comité.

Ce plan d'action est élaboré pour une durée de 3 ans, soit de 2021 à 2024, avec une progressivité des actions à mettre en œuvre. La gouvernance du plan implique plusieurs entités, dont l'instance de représentation des personnels compétente (comité technique ministériel ; CHSCT ; puis, à compter de leur installation à l'issue des élections professionnelles de 2022, comité social ministériel et la formation spécialisée de ce comité). Le comité technique ministériel est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites dans le plan d'action. Il concerne l'ensemble des départements ministériels et chaque établissement public administratif. Les établissements publics administratifs sous la tutelle du ministère de la Culture ont élaboré leurs propres plans d'action d'égalité professionnelle sur la base du plan ministériel. Le nouveau plan pour la période 2024-2027 sera bientôt négocié.

Par ailleurs, le ministère de la Culture applique l'index d'Égalité professionnelle à partir de cette année 2023. Cet index, initialement créé pour le secteur privé en 2019, est étendu à la fonction publique cette année. Il est composé de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes sous la forme d'une note sur 100 :

- Les écarts de rémunération ;
- Les écarts de répartition des augmentations individuelles ;
- Les écarts de répartition des promotions ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Il concernera ainsi non seulement les ministères mais également les établissements publics sous tutelle dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés. Les modalités précises de mise en œuvre de cet index sont à ce jour en cours d'élaboration au niveau interministériel et en lien avec les autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière).

En terme d'évaluation et d'observation de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la Culture, le plan d'action ministériel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2021 a fait l'objet d'un bilan d'étape en octobre 2022. Sur les 80 indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action égalité entre les femmes et les hommes, 60 % sont réalisés, 28 % sont en cours de réalisation, 5 % sont à mener et 8 % sont à venir car dans une phase ultérieure de mise en œuvre (fin 2022 à 2024).

Le suivi de la situation des femmes au sein du ministère est également assuré par la production régulière de bilans : bilan social annuel, rapport de situation comparée, bilan de gestion… En application du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales, un rapport social unique a intégré en 2022 un volet sur la promotion de l'égalité des genres, qui dresse l'état de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du ministère en termes d'effectifs, de part aux postes d'encadrement et de direction ainsi qu'au niveau des rémunérations.

Le ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la nomination de femmes aux postes de responsabilité, en administration centrale et déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec

d'autres ministères, et dans l'ensemble des structures labellisées. Ainsi, la part des femmes progresse dans l'encadrement de l'administration centrale du ministère et de celui de ses opérateurs. Au 1er janvier 2023, on recense au sein de l'administration centrale du ministère plus de femmes que d'hommes aux postes de chefferie de bureau (56 %) et de département (58 %). Cependant, au niveau de la sous-direction, la part des femmes est de 36 % ; et elle est de 22 % parmi les postes de chefferie de service. Enfin, quatre postes de direction sur les dix que compte l'administration centrale sont occupés par des femmes, contre trois sur dix au 1er janvier 2022. Dans l'ensemble, les femmes occupent 49 % des postes d'encadrement de l'administration centrale. D'autres corps se féminisent :

- La part des femmes s'établit à 44 % aux postes de direction générale des affaires culturelles au 1er janvier 2023, contre 25 % en 2020. Elles sont le plus souvent secrétaires générales (77 %), et sont dans l'ensemble majoritaires aux postes les plus élevés des DRAC (53 %).
- La parité est parfaite aux postes de direction des services à compétence nationale, contre 32 % en 2020.
- La part des femmes aux postes de direction les plus élevés des établissements publics se stabilise : alors que l'on y comptait 30 % de femmes au 1er janvier 2017, elles sont désormais 41 %, contre 38 % au 1er janvier 2022 et 43 % au 1er janvier 2021. L'hétérogénéité entre domaines est malgré tout forte, le spectacle vivant ne comptant qu'une femme pour dix hommes au 1er janvier 2023 à la direction de ses établissements publics.

Du côté des écoles, les femmes représentent 35 % des effectifs des professeurs dans les établissements nationaux supérieurs d'art. En 2023, elles sont 42 % à la direction des 99 établissements de l'enseignement supérieur Culture, avec un équilibre atteint dans toutes les disciplines, sauf dans l'architecture où elles ne sont que 33 % de directrices. Au-delà de la question des carrières, cette répartition impacte l'image renvoyée aux étudiantes et étudiants. Ces taux sont en légère progression depuis 2019.

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 287 € en 2022 (soit 7 % 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, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. Cette mesure dite « temps partiel » a touché 729 agentes et agents, dont 85 % de femmes, pour un montant moyen de 361 € par agente et agent. Cette mesure a été reconduite pour le même périmètre et pour un montant équivalent en 2021, puis en 2022 (mesure autofinancée).

Toutefois, les principaux leviers de résorptions des inégalités salariales résident dans des changements de plus long terme, afin de corriger les effets liés à la carrière, notamment par l'attention aux processus et habitudes de recrutement, l'encouragement des femmes à passer les concours internes, la 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 2022 et objectifs 2023

- 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 a été, en 2017, le premier ministère à obtenir les **labels d'État « Égalité professionnelle » et « Diversité » auprès de l'Agence française de normalisation (Afnor)**, qui pourvoient un cadre méthodologique permettant de structurer, de professionnaliser, de rendre visible et d'évaluer sa démarche. En mai 2022, le ministère a obtenu le renouvellement de sa double labellisation pour quatre nouvelles années, preuve de son engagement manifeste et pérenne sur ces principes.

Avec l'aide d'un cabinet de conseil, les procédures et outils élaborés à la faveur de ses candidatures aux labels, sans cesse perfectionnés, permettent de donner un cadre à l'action du ministère et de confirmer les efforts et les succès des différents services en matière d'égalité. Des efforts ont notamment été soulignés en termes de formalisation des engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de communication et sensibilisation interne, de politiques de ressources humaines, d'achats et des relations avec les fournisseurs ou encore de mesures et de partenariats en matière d'égalité dans les politiques culturelles. Néanmoins, l'audit a également pointé certaines insuffisances et pistes d'amélioration en matière de diffusion des processus au sein des équipes territoriales (DAC, DRAC, SCN), de formalisation de la politique diversité, qui fera l'objet d'une Feuille de route distincte actuellement en cours d'élaboration, de suivi de la formation des cadres à la lutte contre les discriminations, mais également de diffusion des bilans sur les politiques égalité et diversité. Ces points de vigilance seront traités en priorité dans les années à venir afin que le ministère demeure exemplaire et constant dans son engagement en matière de responsabilité sociale et sociétale.

Par ailleurs, le ministère accompagne les établissements publics (EP), services à compétence nationale (SCN) et institutions culturelles, en collaboration avec le cabinet de conseil, lorsqu'ils souhaitent bénéficier de son expérience pour élaborer leurs propres plans d'action en matière d'égalité et lorsqu'ils souhaitent entreprendre une démarche de labellisation Afnor. Grâce à cet accompagnement, une première vague de 13 EP dépendant du ministère ont obtenu le label Égalité professionnelle au moment de la première labellisation du ministère. A la mi-juillet 2023, 13 EP ont obtenu le renouvellement de leur label Diversité pour quatre nouvelles années, 14 pour le label Égalité professionnelle, et trois d'entre eux sont en cours de démarche pour obtenir le renouvellement de leurs labels. De plus, on compte 5 premières labellisations Égalité professionnelle pour des EP sur la période 2022-2023. Enfin, une dizaine de nouveaux EP sont actuellement en cours de préparation de leur candidature, ce qui représente au total une trentaine d'établissements publics engagés dans cette démarche volontariste.

- 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.

- De nombreux chantiers, ouverts ou en cours d'ouverture, sont poursuivis en 2023 : travail sur les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires ; incitation au développement de collections et d'outils de médiation promouvant l'égalité dans la lecture publique ; labellisation éthique des chantiers d'archéologie ; rapprochement avec les fondations et associations œuvrent pour l'accès des femmes aux métiers scientifiques et du numérique, dont notamment le jeu vidéo ; poursuite de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; etc.

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture			200 000	200 000	200 000	200 000

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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de la Culture contribue à la politique de l'égalité femmes-hommes, consacrée « grande cause nationale » du quinquennat, à travers deux actions : l'action 1 du programme 361 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et l'action 7 du programme 224 « Fonctions de soutien du ministère ». Le ministère de la Culture a en outre reçu en octobre 2017 les labels

Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par l'Association française de la normalisation (AFNOR) après avis des commissions de labellisation, et attestant de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur*[1]* pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'égalité. Le terme de « budget intégrant l'égalité » (BIE) ou « budgétisation sensible au genre » (*gender 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 au 1er janvier 2023, 42 % 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, 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Mais ce pourcentage retombe à 37 % 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. 3 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 a été renouvelé en octobre 2022. L'arrêté du 13 juin 2022 a fixé le dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la Culture. 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 et des établissements territoriaux.

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 2023 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 mai 2023 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 2023 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 : 1 300 € pour un effectif inférieur à 500 étudiants, 2 700 € pour un effectif compris entre 501 et 1000 étudiants, 4 200 € pour un effectif supérieur à 1001 étudiants. Un bilan de l'utilisation des fonds du ministère sera demandé à chaque établissement en décembre 2023, 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. Le bilan de l'utilisation des fonds en 2022 (56 établissements répondants) apporte les précisions suivantes :

- Montant total dédié par les répondants : 121 903 €
- 43 % des effectifs étudiants des répondants ont bénéficié d'une session de sensibilisation aux VHSS. Cela représente 45 % des effectifs de niveau L1 à L3 de l'ESC (20 350 étudiants), soit davantage que les seuls effectifs de première année, cible privilégiée de la mesure.
- Trois sessions de sensibilisation en moyenne organisées dans les établissements répondants

L'enveloppe financière consacrée à la sensibilisation à la prévention et à lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'élève à 180 000 €, soit une augmentation de 80 % par rapport à 2022.

Enfin, le 21 avril 2023, la ministre de la Culture a adressé un courrier à tous les étudiantes et étudiants des écoles nationales supérieures d'architecture dans lequel elle a rappelé le principe de tolérance zéro face aux violences et aux harcèlements à caractère sexuel et sexiste (VHSS). La ministre a également annoncé la mise en place systématique de formations à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, pour l'ensemble des personnels en ENSA.

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 14^{e} édition de l'enquête d'insertion professionnelle en 2022 (DESC14) qui a concerné les diplômés de 2018 fait apparaître les résultats suivants :

Taux d'insertion des diplômés de l'ESC selon le sexe

	Architecture		Arts plastiques		Cinéma		Patrimoine		Spectacle vivant		Total ESC	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Actif/active	91%	92%	79%	78%	100%	76%	88%	74%	89%	83%	87%	86%
En recherche d'emploi	6%	5%	17%	17%	0%	14%	9%	26%	11%	13%	10%	10%
Autre situation	2%	3%	4%	5%	0%	10%	6%	0%	0%	4%	3%	4%
Effectif		442	385	221	14	21	126	19	146	123	1327	885

* Autre situation : service civique, année sabbatique, création d'activité

Source : enquête DESC 14 menée par le ministère de la Culture (DEPS)

Précisions méthodologiques : l'enquête d'insertion a été mise en place en 2008 et renouvelée annuellement depuis lors en collaboration avec l'ensemble des directions générales et des établissements concernés. L'enquête, pour les résultats 2021, a porté sur les diplômés 2018.

Nota : les diplômés poursuivant leurs études (plus d'un tiers des diplômés) ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnelle satisfaisant aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 87 % et 86 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquemment bas (10 % pour les hommes et 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 du cinéma (100 % pour les femmes, 76 % pour les hommes). Dans les filières de l'architecture et des arts plastiques, elle est presque paritaire (91 % pour les femmes et 92 % pour les hommes en architecture, 79 % pour les femmes et 78 % pour les hommes en arts plastiques). Par ailleurs, dans les domaines du patrimoine et du spectacle vivant, les femmes s'insèrent mieux professionnellement que les hommes (88 % pour les femmes et 74 % pour les hommes dans le domaine du patrimoine, 89 % pour les femmes et 83 % pour les hommes dans le spectacle vivant).

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2021-2022, le taux de féminisation est le suivant :

Effectifs étudiants de l'ESC selon la spécialisation disciplinaire des écoles (année 2021-2022)

DISCIPLINES DES ÉCOLES DE L'ESC	EFFECTIFS ÉTUDIANTS	DONT FEMMES	DONT ÉTRANGERS
Architecture et Patrimoine	21 988	62%	15%
dont architecture (ENSA + Chaillot)	20 132	60%	16%
dont patrimoine	1 856	82%	5%
Arts plastiques et arts appliqués	10 052	69%	12%
Écoles pluridisciplinaires	1 303	69%	13%
Spectacle vivant	3 701	48%	20%
dont musique et danse	3 309	48%	21%
dont théâtre/cirque/marionnettes	392	52%	13%
Cinéma et Audiovisuel	327	55%	5%
TOTAL	37 407	63%	15%

Source : enquête SISE 2021-2022 (MESRI-ministère de la Culture)

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 2023

- 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.

[1] Aux côtés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministère des Affaires sociales et du ministère de la Cohésion des territoires

PROGRAMME

P624 – Pilotage et ressources humaines

Mission : Publications officielles et information administrative
Responsable du programme : Anne DUCLOS-GRISIER, Directrice de l'information légale et administrative

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
624 – Pilotage et ressources humaines			95 238	94 332	151 544	151 544

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 624 « Pilotage et ressources humaines » intègre la totalité des dépenses de personnel de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) ainsi que celles de la Société anonyme de composition et d'impression du Journal officiel (SACIJO).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En 2022

La direction de l'information légale et administrative mène de manière continue un ensemble d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une référente « égalité et diversité » a été désignée à cet effet, et des comités de pilotage internes sont dédiés aux thématique d'égalité et de diversité.

L'engagement de la DILA en faveur des enjeux « égalité et diversité » et l'obtention du double label ont fait l'objet en 2022 d'actions de communication sur le site institutionnel de la DILA, dans le rapport d'activité, sur les réseaux sociaux de la DILA et sur les différents canaux de communication internes (DILANET, La Gazette, écrans TV), notamment lors de la journée internationale des droits des femmes. Un document rassemblant l'ensemble de ces actions de communication est constitué par le département de la communication. Les thématiques abordées sont les suivantes : la démarche de labellisation, les ressources disponibles pour s'informer sur les enjeux d'égalité, et les actions mises en œuvres au sein de la DILA et des services de la Première ministre.

Pour maîtriser et réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en son sein, la DILA mène deux actions, la première intervenant dans le cadre de la procédure de recrutement et la seconde au cours des processus de révision des rémunérations et de promotion :

- Lors des recrutements : les rémunérations sont fixées en fonction de logiques métiers (grilles de références, comparaison avec les rémunérations des agents occupant des postes équivalents) en veillant à ne pas reproduire au sein de la DILA des inégalités de traitement entre hommes et femmes qui préexisteraient ;
- Dans le cadre des processus de révision des rémunérations et de promotion : la DILA mène une analyse comparative des évolutions des rémunérations des femmes et des hommes et s'emploie à effectuer d'éventuelles corrections.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'un suivi dans le cadre de l'analyse des données sociales annuelles. Une étude spécifique a été réalisée sur cette question en 2022 permettant d'identifier les causes précises des écarts et de comprendre leur évolution.

L'engagement de la DILA en faveur des enjeux égalité-diversité a par ailleurs été régulièrement abordé en 2022 dans le cadre des réunions avec les organisations syndicales. En février 2022, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail a fait l'objet de réunions de concertation spécifiques avec les représentants du personnel.

En 2023

La DILA déploie une politique de recrutement respectant les principes posés par le guide du recrutement, de l'expression de besoin de recrutement jusqu'à la décision finale. Une attention particulière est portée à la prévention des discriminations liées au sexe.

En 2023, les sessions de formations portant sur les sujets d'égalité et de diversité, et notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, se sont intensifiées au sein de la DILA. La direction se donne pour objectif pour la fin de l'année de former 90 % des agents aux enjeux d'égalité, par le biais d'une formation obligatoire, et 75 % des managers sur la question de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Au sein de la DILA, l'enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rappelé dans les notes de cadrage des campagnes annuelles de revalorisation des rémunérations, de primes et de promotions au choix :

- Procédure de réduction d'ancienneté des agents de droit privé
- Procédure de promotion au choix des fonctionnaires
- Primes annuelles des fonctionnaires (complément indemnitaire annuel)
- Part variable des contractuels de droit public
- Revalorisation triennale du régime indemnitaire des fonctionnaires et de la rémunération des contractuels de droit public

Les décisions prises s'appuient sur l'analyse des situations comparées hommes/femmes.

Une attention particulière est portée à la situation des femmes enceintes comme à celle des parents adoptants. En effet, la grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes complexes sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage ou de retard dans les parcours professionnels, voire le début de mécanismes d'éviction.

Afin de mieux accompagner ces situations, la DILA a mis en place des entretiens (entretiens surnommés pré/post-maternité) réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, puis à la reprise d'activité.

Il s'agit de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à faciliter le départ puis le retour de l'agent et sa réintégration dans l'équipe après le congé, et garantir que la parentalité n'aura pas d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés.

Des travaux ont été initiés par la Direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre en mars afin de formaliser une cartographie exhaustive des risques des processus RH, achats et communication au regard des 25 critères de discrimination, dont le critère du sexe, fixés par la loi, pour affiner les orientations stratégiques de la secrétaire générale du Gouvernement dans son engagement et sa politique diversité et égalité professionnelle. Afin de mener à bien ce projet, le recours à des ressources internes plutôt qu'à un cabinet de consultants a été privilégié. La DILA est un acteur engagé de la démarche et participe à l'ensemble de ces ateliers afin de construire une analyse exhaustive de ses processus.

En tant qu'éditeur public, la DILA diffuse de nombreux contenus en lien avec les politiques publiques en faveur de l'égalité. Le site vie-publique.fr offre l'accès à tous les rapports et discours publics sur ce thème ainsi qu'à des brèves d'actualité, des interviews, des dossiers (« Les droits des femmes : une politique de l'égalité », « Lutte contre les violences faites aux femmes : une politique publique récente », « Droits LGBT+ : lutte contre les discriminations et politique de l'égalité »…). Certains ouvrages publiés à la Documentation française concernent également ces politiques.

En 2024

Tout d'abord, l'évaluation des effectifs dédiés aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 sera légèrement augmentée en prévision des actions nécessaires à la démarche de renouvellement de la double-labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

De plus, afin de poursuivre le travail engagé par la DILA en matière de maîtrise et de réduction des écarts de rémunération, une étude approfondie sera lancée en 2024. Cette étude devra permettre d'identifier des leviers d'action.

Enfin, les actions précédemment déployées (communication et sensibilisation, formations obligatoires) seront reconduites pour l'année 2024.

AXE 4

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.

La politique d'égalité menée par le ministère s'inscrit dans le cadre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes : la lutte contre les violences faites aux femmes, la santé des femmes, l'égalité professionnelle et économique, la culture de l'égalité. Les mesures du plan viennent souligner et renforcer le rôle essentiel que joue l'École dans la diffusion et la transmission d'une culture de l'égalité dans chaque situation d'apprentissage tout au long de la scolarité de l'élève.

L'axe 4 du Plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, consacré à la culture de l'égalité, engage le ministère pour « irriguer les enjeux d'égalité filles/garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative » d'une part (du Conseil supérieur des programmes aux éditeurs de manuels, dans la formation, la production de ressources, le développement de partenariats avec la société civile ou encore en veillant à la mise en œuvre effective de l'éducation à la sexualité), pour « favoriser la mixité des filières » d'autre part, en actionnant notamment le levier de l'accompagnement à l'orientation et de la découverte des métiers.

La mise en œuvre des actions du plan se met en place progressivement, en lien étroit avec les ministères concernés et avec comme priorité, notamment, de répondre aux enjeux économiques et démocratiques d'une plus grande mixité dans les métiers d'avenir et d'une égalité professionnelle qui reste à atteindre.

Cette politique s'appuie également, 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.

Cette convention a bénéficié, depuis le début de l'année 2023, d'une relance de son pilotage, sous l'impulsion conjointe du SDFE et de la DGESCO : un comité de pilotage interministériel a été organisé en février 2023 ; en juillet 2023, une réunion des réseaux des deux ministères pilotes, à savoir les directions régionales au droit des femmes et à l'égalité (DRDFE) d'une part, les référents égalité des rectorats d'autre part, a porté sur les déclinaisons régionales de la convention, dans la perspective de les généraliser.

Depuis la rentrée 2022-2023, les établissements du second degré peuvent par ailleurs candidater au label « égalité filles-garçons », un dispositif issu d'une proposition du rapport intitulé « Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXI^{e} siècle » de juin 2021. L'objectif de ce label est de permettre une plus grande cohérence de l'action pédagogique et éducative au service de

l'égalité filles-garçons, à l'échelle de l'établissement scolaire. Le cahier des charges, publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale le 10 mars 2022, s'appuie sur 5 leviers d'actions : le pilotage de l'établissement, la formation des personnels, la politique éducative et vie scolaire, la pédagogie mixte et égalitaire, les partenariats et le rayonnement.

A l'issue de la première campagne de labellisation, plus de 550 établissements ont été labellisés, dans l'ensemble des académies. Le plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité femmes-hommes fixe notamment comme objectif l'engagement de la totalité des collèges et lycées dans la démarche d'ici 2027. Cette ambition se traduit, dans les académies, par un renforcement de la formation, notamment des référents égalité des collèges et lycées, dont le réseau s'étoffe, ainsi que par l'accompagnement des établissements par les missions académiques.

Le ministère poursuit son action de formation de l'ensemble des personnels, notamment enseignants et d'éducation. Le cahier des charges pour un continuum de formation à l'égalité, publié en janvier 2021, est mis en œuvre à la fois dans les instituts supérieurs du professorat et de l'éducation pour ce qui relève de la formation initiale, dans les programmes académiques de formation pour la formation continue. Ce document prévoit notamment 18 heures de formation minimum, réparties sur les deux années de M1 et M2, dont 6 heures spécifiquement consacrées à l'égalité filles-garçons dans les filières scientifiques, et en particulier numériques.

Le ministère a également renforcé la formation des cadres, personnels d'inspection et de direction, décisive pour réduire les écarts de parcours entre les filles et les garçons (en termes de réussite et de choix d'orientation) et pour garantir à tous les élèves, filles et garçons, un climat scolaire sans sexisme ni violence sexuelle. L'Institut des hautes études du professorat et de l'éducation (IHEEF) propose depuis deux ans un cycle de formation destiné à des personnels de direction, dans la perspective de développer une approche systémique, à l'échelle de l'établissement scolaire, de l'ensemble des enjeux.

L'égalité filles-garçons est par ailleurs depuis plusieurs années un sujet récurrent du dialogue stratégique de gestion et de performance conduit avec les académies, notamment à travers la systématisation des indicateurs sexués. Cette dynamique consistant à systématiser l'utilisation d'indicateurs sexués et à intégrer la problématique de l'égalité dans l'ensemble des politiques éducatives est un levier fort pour faire progresser l'égalité « filles-garçons » dans l'institution scolaire. Le dialogue est notamment un levier pour suivre les engagements du ministère à faire de l'ensemble des établissements scolaires, à l'horizon 2027, des lieux d'apprentissage et d'expérience de l'égalité.

En outre, l'effort pour le développement des séances d'éducation à la sexualité, défini par le code de l'éducation et les circulaires du 12 septembre 2018 et du 30 septembre 2022, se poursuit dans le cadre de la démarche « école promotrice de santé ». Elle prend notamment appui sur le développement des compétences psychosociales et 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 est adaptée à chaque âge et à chaque niveau d'enseignement. L'éducation à la sexualité se fonde sur les valeurs laïques et humanistes ; les principes éthiques définis par la circulaire du 12 septembre 2018 rappellent la nécessité d'assurer les séances dans un climat de confiance. Afin d'assurer l'effectivité de la mise en œuvre de ces séances, un groupe de travail réunissant les acteurs de l'éducation à la sexualité a identifié des éléments de convergence au printemps 2023. Par la suite, le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a annoncé des mesures le 27 juin 2023, dont l'écriture d'un programme d'éducation à la sexualité, le renforcement de la formation des personnels, la publication de nouvelles ressources, la rédaction d'un bilan annuel et la création d'un comité de liaison.

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.

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, y compris 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 n° 2013-595 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 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 ainsi qu'en direction des femmes, contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le déploiement des plans de féminisation par chaque fédération sportive a permis de réelles avancées. 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, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que de la pratique parasport.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-81

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

Cet objectif renvoie à la responsabilité de l'école de conduire le maximum d'élèves à l'obtention de diplômes qui attestent, à différents niveaux, des compétences acquises, en réduisant l'impact des facteurs sociaux et des stéréotypes de genre sur les parcours scolaires. Les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons pendant leur scolarité, 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. 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.

Renforcer les compétences des filles en mathématiques et celles des garçons en français, dès l'école élémentaire puis au collège, faire connaître, dès la classe de 5e, la diversité des métiers, ouverts aux femmes comme aux hommes, contribuera à une plus grande mixité des filières de formation au lycée. Une prévention accrue du décrochage scolaire au collège et dans la voie professionnelle permettra en outre d'améliorer les taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB) puis au baccalauréat et de réduire les écarts entre filles et garçons à ces deux niveaux.

Les indicateurs de la mission « enseignement scolaire » montrent, à l'entrée en 6e, un score moyen aux évaluations exhaustives plus élevé pour les filles en français (263 contre 250 en 2022), mais plus élevé pour les garçons en mathématiques (258 contre 248). Cet écart en mathématiques, au détriment des filles, est visible en début de CE1, pas en début de CP.

A l'inverse, le taux d'accès au diplôme national du Brevet (DNB) des filles s'élève à 89,5 %, celui des garçons à 82,7 % en 2022 (86 % pour l'ensemble des élèves). Cet écart, d'environ 7 points en fin de collège, s'accroît à près de 10 points au niveau du baccalauréat, avec un taux d'accès des filles à 84,6 % contre 74,9 %pour les garçons en 2022 (79,6 % pour l'ensemble des élèves).

Plus de la moitié d'une génération de filles accède à un baccalauréat général, pour moins de 40 % des garçons (36,7 % en 2022). Les proportions sont proches pour l'accès à un baccalauréat technologique (15 % des garçons et 16 % des filles en 2022), mais l'accès à un baccalauréat professionnel concerne près d'un quart d'une génération de garçons (23 % en 2022) pour moins de 20 % des filles (17,8 % en 2022).

Quelle que soit la voie de formation au lycée, la part de filles, très différente selon les spécialités, préfigure leurs choix futurs dans l'enseignement supérieur ou de métiers, comme le montrent les données 2022 présentées dans « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur » (DEPP 2023)

Dans la voie générale, la part de filles en terminale dans l'ensemble des deux spécialités conservées atteint :

- Humanités littérature et philosophie – Langues, littérature et cultures étrangères et régionales, 85 % ;
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques - Humanités littérature et philosophie, 75 % ;
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques - Langues, littérature et cultures étrangères et régionales, 72 % ;
- Langues, littérature et cultures étrangères et régionales – Sciences économiques et sociales, 71 % ;

Mais seulement :

- Mathématiques – Physique-chimie, 36 % ;
- Mathématiques – Sciences de l'ingénieur, 13 % ;
- Mathématiques – Numérique, sciences informatiques, 11 %.

L'indicateur concernant la mixité des filles et des garçons en terminale vise à mesurer l'implication de l'institution scolaire pour une plus grande mixité des filières de formation. Il présente la part des filles ou des garçons dans deux séries de la voie technologique et deux spécialités de la voie générale parmi quatre choisies par le plus grand nombre d'élèves. Le processus de Lisbonne a rappelé l'enjeu d'une augmentation de la part des femmes dans les métiers à caractère scientifique et technologique pour parvenir à l'excellence dans ces domaines.

INDICATEUR P141-325-325

Mixité des filles et des garçons en terminale

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Proportion de filles en terminale STI2D	%	8,6	8,8	13	14	14,5	15
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	15,1	15,3	17	18	18,5	19
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,5	12,9	14	15	15,5	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	9,4	9,9	12	13	13,5	14
Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	39	40,6	44	46	47	48
Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	37,9	37,9	40	42	43	44

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.

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. Les choix d'orientation restent cependant fortement liés au genre, et ce 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 en luttant contre les stéréotypes de genre, 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.

La mixité des filles et des garçons dans les filières technologiques (ST2D et STS), dans les filières professionnelles (filières production et sanitaire et sociale) et dans la spécialité mathématiques en Terminale générale a encore progressé en 2022, après une hausse en 2021. Cette mixité reste stable dans la spécialité Histoire, géographie, géopolitique et sciences politiques (HGGSP) en Terminale générale. L'augmentation continue de la mixité filles/garçons observée dans les différentes filières ou spécialités témoignent des efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et l'autocensure des élèves, notamment des filles vers la voie menant aux études scientifiques ou des garçons vers une orientation dans les métiers du sanitaire et du social.

Ainsi, les trajectoires positives de tous ces sous-indicateurs permettent de fixer des objectifs ambitieux pour les cibles 2024 à 2026, en cohérence avec l'objectif d'augmentation de la mixité dans ces filières ou spécialités.

OBJECTIF DPT-82

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 d'élever au maximum le niveau de qualification et de diplomation des élèves et des apprentis, pour favoriser leur insertion professionnelle après une poursuite d'études ou à la fin de leur scolarité secondaire. Les taux d'emploi, six mois après la sortie de formation, sont en effet d'environ 25 % avec un CAP (15 % sans le diplôme), 36 % avec un baccalauréat professionnel (28 % sans le diplôme) et 53 % avec un BTS (47 % sans le diplôme).

Dans le cadre de la continuité Bac-3/ Bac+3, la préparation à l'orientation mise en œuvre pendant les trois années de lycée, favorise une poursuite d'études supérieures réussie : les choix des élèves, notamment de spécialités en classe de Première, puis de Terminale générale, s'effectuent ainsi progressivement sur la base d'une connaissance des méthodes de travail dans l'enseignement supérieur, des formations visées et de leurs débouchés.

Dans la voie professionnelle, l'insertion est variable selon les spécialités de formation et les besoins d'un territoire. L'acquisition de mentions complémentaires peut favoriser l'accès à l'emploi, de même que l'ensemble des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'obligation de formation des jeunes entre 16 et 18 ans, grâce à une coordination renforcée des acteurs.

L'indicateur « Poursuite d'études des nouveaux bacheliers » vise une amélioration continue atteignant 85 % en 2026. Sans fixer de cibles particulières pour la poursuite d'étude respective des filles et des garçons, l'objectif d'une mixité accrue des filières de formation doit contribuer à réduire progressivement l'écart actuel.

INDICATEUR P143-404-404

Taux de réussite aux examens

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
BTSA	%	83,2	78,8	79	75	76	77
Bac général et technologique	%	98,5	97,3	90	95	95	95
Bac Pro	%	92,3	86,4	85	85	86	86
CAPA	%	96	96,1	96	92	92	93
Moyenne pondérée	%	91	86,6	86	83	84	84
Ecart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,6	+1,9	+1,4	+1,3	+1,2	+1
Ecart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-1,4	-1,6	-1,2	-1,1	-1,1	-1

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

- numérateur : nombre de candidats admis ;
- dénominateur : nombre de candidats présents aux examens.

Les données concernent l'ensemble des candidats scolarisés en établissement (élèves, adultes et apprentis) présents aux examens par épreuves terminales, avec ou sans contrôle en cours de formation (CCF).

Les taux de réussite sont calculés par type de diplôme. Un taux de réussite global est ensuite calculé en faisant la moyenne des taux de réussite à chaque examen, pondérée par la part des présents à chaque examen dans l'ensemble des présents. L'écart de réussite aux examens par genre est mesuré par rapport à la moyenne des résultats aux examens des élèves et étudiants de l'enseignement technique agricole.

Le brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) est devenu un diplôme délivré en CCF pendant les deux premières années du baccalauréat professionnel en 3 ans : il n'est donc plus publié depuis 2013. Les données ne prennent pas en compte les examens par unités capitalisables (relatifs seulement à l'apprentissage et à la formation continue) qui ne sont pas encore intégrés au logiciel de suivi des examens.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour la session de juin 2023 (dite « normale », qui sera complétée par la session de remplacement de septembre pour former les résultats définitifs), 54 221 élèves et apprentis se sont présentés aux examens de brevets de technicien supérieur agricole, baccalauréats professionnels et technologiques et certificats d'aptitude professionnelle relevant de l'enseignement agricole, illustrant l'attractivité renouvelée de ces formations et des métiers du vivant puisqu'ils n'étaient que 52 619 apprenants l'année dernière.

Avec un taux de réussite global de 84 % pour cette session de juin, ce sont ainsi 45 535 jeunes qui sont aujourd'hui diplômés de l'enseignement agricole, soit un nombre de jeunes équivalent à celui de l'année dernière. Ces jeunes diplômés bénéficieront d'une insertion professionnelle facilitée grâce aux méthodes pédagogiques développées dans l'enseignement agricole et pourront, notamment dans le monde agricole prendre la relève du renouvellement des générations sans précédent en cours.

Ce niveau de réussite est similaire à ceux observés avant la pandémie de Covid-19 et permet de déterminer des cibles ajustées pour les années à venir, avec un taux de réussite moyen attendu de 83 % à partir de 2024.

INDICATEUR P143-404-405

Taux d'insertion professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Insertion à 7 mois BTSA	%	71,9	71,2	69	71	71	72
Insertion à 7 mois Bac Pro	%	59,4	57	62	60	61	62
Insertion à 7 mois CAPA	%	32,9	27,8	33	30	31	32
Insertion à 33 mois - BTSA	%	Sans objet	Sans objet	92	92	92	93
Insertion à 33 mois Bac Pro	%	Sans objet	87,3	90	90	90	91
Insertion à 33 mois CAPA	%	Sans objet	Sans objet	76	76	76	77

Précisions méthodologiques

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 d'insertion à 33 mois est réalisée pour un seul diplôme par an.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'efficacité du système d'enseignement se mesure par sa capacité à répondre à la demande de formation et à conduire les jeunes vers l'emploi. Au plan national, le taux d'insertion professionnelle de l'enseignement agricole technique est élevé, puisqu'il peut dépasser 95 % selon les filières. A titre d'exemple, le taux d'insertion à 33 mois des diplômés du BTSA « Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole » (ACSE), le premier des BTSA de l'enseignement agricole en termes de nombre de diplômés, est de 96 % et celui des diplômés du BTSA « Agronomie - production végétales » est de 97 %.

Le niveau d'insertion dans l'emploi des jeunes est d'autant plus important que le niveau de diplôme obtenu est élevé. Ce constat s'est confirmé à travers l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion à court terme (7 mois) des jeunes diplômés, avec un taux d'insertion des BTSA qui demeure élevé et supérieur à la cible (71,2 %), des diplômés du bac professionnel davantage touchés (-2,4 points en un an) et un impact très fort de la dégradation des conditions d'emploi à court terme pour le CAPA (insertion en baisse de 5 points d'une année à l'autre). L'écart d'insertion entre les femmes et les hommes diminue avec l'élévation du diplôme : de 11,2 % pour le CAPA, il demeure équivalent pour le bac pro (11,7 %) mais baisse à 7,5 % pour le BTSA.

S'agissant de l'insertion professionnelle à moyen terme des diplômés entrés dans la vie active (33 mois), 76 % des titulaires d'un CAP agricole, 87 % des bacheliers et 92 % des diplômés du BTSA sont en emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme. L'écart entre les femmes et les hommes dans l'insertion professionnelle à 33 mois diminue mais demeure toutefois important, avec par exemple 6,8 points d'écart pour le BTSA (diplôme enquêté ayant le plus de répondants).

Ainsi, 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 les résultats seront disponibles fin 2023, a pour objectif d'identifier les leviers pertinents à cibler dans un plan d'action pour lutter contre les stéréotypes en matière d'orientation.

Les cibles genrées à 3 mois n'ont pas été définies car un seul des trois diplômes suivis par l'indicateur est enquêté chaque année pour ce taux.

Il est à noter que l'intégration prochaine de l'enseignement agricole technique dans InserJeunes, l'application informatique de l'éducation nationale de mesure des taux d'insertion professionnelle pour l'enseignement technique, entraînera une rupture dans les séries de données du fait de changements de méthode.

INDICATEUR P141-336-335

Poursuite d'études des nouveaux bacheliers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	78,6	78,4	82	83	84	85
Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,9	80,5	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,1	76,2	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux de poursuite dans les 4 filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées	%	60,2	61,6	64	66	67	68
Proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE	%	12,5	12,3	15	17	18	18
Taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un BUT	%	14,5	15,1	17	17,5	18	18,5
Taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS	%	38,3	38,7	39,5	40	40,5	41

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 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 juillet 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 BUT

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

La politique d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur demeure 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 l'ensemble du territoire dans une perspective de renforcement du niveau de la qualification des jeunes.

A la rentrée scolaire 2023, des collèges volontaires proposent de nouvelles activités de découverte des métiers à partir de la classe de cinquième et tout au long du cycle 4 : visites d'entreprises, mini-stages, rencontres avec des professionnels de différents secteurs d'activité, exploitation de ressources conçues par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)…

La promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention des stéréotypes sociaux ou de genre seront au cœur de ces démarches. Ces activités se déploient avec l'appui des Campus des métiers et des qualifications incitées à élargir leurs actions à l'animation de la relation entre l'école et le monde professionnel.

Ce dispositif complète l'accompagnement à l'orientation au collège, à travers les 36 heures dédiées en classe de 3e et les 12 heures en classe de 4e. Au lycée, ce sont les 54 heures annuelles dédiée et une attention particulière sur le droit au retour en formation qui sont les leviers permettant de donner à chaque jeune la possibilité de construire son avenir professionnel, y compris pour les jeunes qui ont interrompu leur parcours de formation en cours de cursus.

Le « taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers » dans l'enseignement supérieur est globalement stable entre 2021 et 2022 (après une hausse de 1,5 point entre 2020 et 2021). Les évolutions à la hausse du « taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un BUT » (+0,6 point entre 2021 et 2022, après +2,9 points entre 2020 et 2021) et du « taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS » (+0,4 point entre 2021 et 2022, après +3,8 points entre 2020 et 2021) justifient les cibles ambitieuses fixées, compte tenu des dispositifs mis en place pour accompagner les élèves dans leur poursuite d'études.

Le *« taux de poursuite dans les quatre filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées »* a augmenté entre 2021 et 2022 (+1,4 point). L'obligation de formation pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans et le développement des différents dispositifs d'accompagnement à l'orientation soutiennent la trajectoire volontariste retenue pour cet indicateur avec une cible 2026 à 68 %.

La *« proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE »* est en baisse depuis 2020 et atteint son plus bas niveau depuis 2018 (12,6 % en 2018, 12,7 % en 2019, 13 % en 2020 et 12,5 % en 2021 et 12,3 % en 2022). 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 2024 à 2026. 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.

OBJECTIF DPT-83

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

Programme 219 : Sport

Conformément aux dispositions du code du sport (articles L.100-1 et L.100-2), l'égal accès des hommes et des femmes aux activités sportives, sous toutes leurs formes, est d'intérêt général et l'État, les collectivités territoriales et leurs groupements, les fédérations sportives, les associations et les clubs locaux participent au développement de la pratique sportive. Le ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques (MSJOP) 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 humains, 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, l'ANS apporte un soutien particulier aux projets à destination de publics prioritaires. Le MSJOP mesure la proportion des subventions des crédits déconcentrés

de l'ANS affectés à ces publics 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 P219-775-11955

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des personnes handicapées / total des moyens mobilisés	%	8,6	8,9	14	14	14	14
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	9,6	9,3	15	16	16	16
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	49,6	48,9	60	60	60	60
Moyens financiers consacrés à des actions en direction de la professionnalisation du mouvement sportif / total des moyens mobilisés	%	34,0	38,3	40	40	40	40
Moyens financiers consacrés à des actions en direction du sport santé / total des moyens mobilisés	%	10,9	11,8	15	15	15	15

Précisions méthodologiques

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

- Sous-indicateur 1.2.1 : Statistique OSIRIS « Public en situation de handicap » dans la rubrique « Type de public ». S'agissant des crédits alloués en faveur des personnes en situation de handicap, il a été décidé de cumuler la totalité des crédits attribués aux 2 fédérations spécifiques (handisport et sport adapté) mais aussi les crédits attribués pour le développement des actions des autres fédérations (valides) à destination des personnes en situation de handicap afin d'avoir une vision plus exhaustive des actions réalisées en la matière.

- Sous-indicateur 1.2.2 : Statistique OSIRIS « Féminin » dans la rubrique « Genre du public bénéficiaire ».

- Sous-indicateur 1.2.3 : Statistique OSIRIS « Quartiers politique de la ville (QPV) », « Communes ZRR », « Quartier Ultra Prioritaire (PNRU) », « autres territoires ruraux / et urbains carencés en Outre-mer », « Communes ZRR./bassins de vie pop > 5 % ZRR » et « Communes en contrats de ruralité » dans la rubrique « statut du territoire ».

- Sous-indicateur 1.2.4 : Statistique OSIRIS « Emploi » / « Emploi 1 jeune 1 solution » dans la rubrique « Sous-types de financement » (les aides à l'apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cette statistique).

- Sous-indicateur 1.2.5 : Statistique OSIRIS – objectif opérationnel « Promotion du sport santé » qui comprend les items « actions sport sur ordonnance », « plans régionaux sport santé bien-être », « préservation santé par le sport », « action partenariale avec les ARS », « opération Sentez-Vous sport » ainsi que les items relatifs au sport santé dans les PSF.

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 l'ensemble des sous-indicateurs, il est prévu une stabilité (ou une légère augmentation) des cibles.

INDICATEUR P219-775-775

Pratique sportive des publics prioritaires

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	36,7	43,8	58	60	62	Non déterminé
Taux de licences des seniors (plus de 55 ans)	%	8,6	9,7	11,5	12.5	13,5	Non déterminé
Taux de licences féminines	%	13,9	16,7	20	23	26	Non déterminé
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	12,2	9,1	15	16	17	Non déterminé
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	22,5	18,2	25	26	27	Non déterminé
Nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap	Nb	1850	3000	8000	13000	18000	Non déterminé
Nombre de clubs partenaires des maisons sport santé et garantissant l'accueil des personnes atteintes d'une maladie chronique, présentant des facteurs de risque ou en perte d'autonomie, dans un parcours sport santé	Nb	329	527	Sans objet	1 200	1 400	2 000
Pour information : Taux de licences au plan national	%	19	22,6	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant des sous-indicateurs pré existants, les cibles restent identiques à celle définies antérieurement.

OBJECTIF DPT-84

Faciliter l'insertion sociale des jeunes

— Programme 163 : Jeunesse et vie associative

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

Il repose sur trois principes fondamentaux : l'accessibilité, la mixité et la non-substitution à l'emploi. Il doit permettre à tout jeune, sur la base du volontariat, de s'engager en faveur d'un projet d'intérêt général et de contribuer ainsi à la cohésion nationale.

Ainsi, chaque jeune qui émet le souhait de réaliser une mission de Service Civique doit pouvoir obtenir satisfaction.

De plus, la mixité sociale suppose de permettre aux jeunes, quelles que soient leurs difficultés, leur niveau de qualification et leur lieu d'habitation, de s'engager au service d'un projet collectif.

L'indicateur 163-2289-12357 permet de vérifier que le Service Civique est accessible à tous les jeunes, notamment aux jeunes considérés comme en étant éloignés.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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			
CONTEXTE : Part des jeunes de 18 à 24 ans en mission de service civique au cours d'une année n'étant sorti du système scolaire sans aucun diplôme	%	12,7	13,3	14	15	15	15
Part des jeunes résidant dans les quartiers politiques de la ville en mission de service civique au cours d'une année n	%	12,7	12,8	15	15	15	15
Part des volontaires percevant l'indemnité complémentaire en mission de service civique au cours d'une année n	%	12	7,2	9	9	9	9

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 et ajustées sur la tranche 18-24 ans.

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

Pour les trois sous indicateurs, les cibles prévisionnelles pour 2024, 2025 et 2026 prennent pour référence les données constatées en 2021 et 2022, en cohérence avec le Contrat d'objectifs de performance (COP) de l'Agence du service civique signé en mars 2022.

Le périmètre du sous indicateur 1.1.1 a été circonscrit à la tranche d'âge 18-24 ans, afin d'être mis en cohérence avec l'indicateur national et européen « Sorties précoces du système scolaire des 18-24 ans selon le sexe en France et dans l'UE27 » de l'enquête Emploi de l'INSEE. La trajectoire est réajustée selon ce nouveau périmètre.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P147 – Politique de la ville

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Cécile RAQUIN, Directrice générale des collectivités locales

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	129 180 817	129 180 817	134 941 557	134 941 557	145 349 672	145 349 672

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. Les contrats de ville vont être renouvelés et refondus en 2023 dans le cadre de la démarche Quartiers 2030. Dans ce cadre, il est prévu l'organisation de consultations citoyennes pour permettre aux habitants des QPV de s'exprimer sur leurs attentes et leurs priorités pour les futurs contrats de ville.

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 sexe.

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, depuis 2023, le projet annuel de performance du programme 147 « Politique de la Ville » a introduit trois indicateurs genrés dont les éléments sont commentés de manière littéraire, 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 d'évaluer les crédits favorables, défavorable ou neutre par rapport à l'égalité femmes-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 2022, au titre des crédits de la politique de la ville, 1,6 M€ ont été spécifiquement mobilisés pour soutenir des actions exclusivement en direction des femmes. Plus spécifiquement, 127 k€ ont permis de soutenir des actions de sensibilisation et d'accueil pour les victimes de violence. Des actions en faveur de la lutte contre le sexisme ou encore de la promotion des femmes dans le sport sont également mises en œuvre. 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 2022, des crédits d'un montant de 61 502 431 € 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, auxquels s'ajoutent les financements des collectivités signataires pour un montant équivalent. 208 cités sont déployées depuis 2022. Le PLF 2024 prévoit d'ailleurs des moyens supplémentaires pour ce dispositif (+29 M€).

39 actions de sensibilisation à la prévention des violences et à la lutte contre les stéréotypes de genre ont notamment été soutenues en 2022 sur le P147 à hauteur de 229 k€

- **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 confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle :

- Elles sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes habitant en QPV, le taux d'activité des femmes est ainsi inférieur de 16,2 points inférieur à celui des hommes.
- Par ailleurs, elles sont plus exposées à des difficultés d'insertion professionnelle que les femmes des autres quartiers des unités urbaines englobantes. En QPV, près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants.

Néanmoins, lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins au chômage que les hommes dont le taux de chômage est 1,1 fois plus élevé que celui des femmes, en QPV comme dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes.

En cinq ans, le taux de chômage a diminué en QPV et hors QPV, pour les hommes et pour les femmes. Pour les femmes, la baisse est plus importante dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes. A l'inverse, pour les hommes, la diminution est plus forte en QPV.

Sur le champ de l'emploi, 1,5 M€ 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, doté de 6 514 postes, contribue à l'emploi des femmes. Ainsi, au 31 décembre 2022, 60 % des adultes-relais étaient des femmes.

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 65 % des postes mis à disposition des associations en 2022.

Dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, le public féminin accueilli dans les Écoles de la deuxième chance (E2C) représente 46 % des 15 000 stagiaires, dont près de 28 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Enfin, en 2022, l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) a admis 4 250 jeunes, soit une hausse de 49 % du nombre d'admis par rapport à 2021.

L'EPIDE porte un regard attentif au taux de jeunes femmes intégrées qui a légèrement diminué en 2022, passant de 28 % à 27 %. 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 travaux en ce sens ont été finalisés en fin d'année 2022. Des partenariats seront par ailleurs conclus afin de faciliter la continuité du parcours des volontaires en situation de grossesse. Enfin, une directrice de projet a été recrutée pour élaborer une stratégie de recrutement des jeunes issus de QPV, ainsi qu'une stratégie transversale destinée aux jeunes femmes. Certains outils de la stratégie de recrutement en QPV formalisée en juillet 2023, tels que les stages immersifs, se déclineront en stages intégralement dédiés aux jeunes femmes.

- **En matière de promotion de la citoyenneté des femmes**

La circulaire du 15 octobre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre des contrats de ville reprend trois des principes encadrant l'action des conseils citoyens : l'autonomie, la composition (parité femmes/hommes, deux collèges) et leur représentation dans les instances du contrat de ville.

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 2022, plus de 6 millions d'euros ont été consacrés au soutien de 1 744 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. Le bilan 2022 de l'appel à projets ANCT-ANCV fait apparaître une représentation des filles à hauteur de 44,9 %, soit en légère augmentation par rapport à 2021.

PROGRAMME

P140 – Enseignement scolaire public du premier degré

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	100 913 512	100 913 512	104 659 117	104 659 117	115 973 766	115 973 766

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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

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 en formation initiale 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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 140 participe à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes suivants :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- la santé des femmes ;
- l'égalité professionnelle et économique ;
- la culture de l'égalité.

L'axe 4, consacré à la culture de l'égalité, engage le ministère pour « irriguer les enjeux d'égalité filles/garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative » du Conseil supérieur des programmes aux éditeurs de manuels, dans la formation, la production de ressources, le développement de partenariats avec la société civile ou encore en veillant à la mise en œuvre effective de l'éducation à la sexualité.

Le programme 140 contribue également à répondre aux 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, qui rejoignent ceux du plan interministériel, 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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	75 315 032	75 315 032	77 727 370	77 727 370	85 528 475	85 528 475

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La valorisation financière du programme « enseignement scolaire public du second degré » prend en compte plusieurs éléments :

- le temps consacré par les enseignants d'histoire-géographie, 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, depuis la 6e jusqu'à la Terminale ;
- 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 Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) et en formation continue.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 141 a pour premier objectif de conduire le maximum de jeunes au niveau de compétences attendu 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 également à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes cités plus haut.

De la même façon, l'axe 4 du Plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, consacré à la culture de l'égalité, engage le ministère pour « irriguer les enjeux d'égalité filles/garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative », et pour « favoriser la mixité des filières » en actionnant notamment le levier de l'accompagnement à l'orientation et de la découverte des métiers.

Enfin, le programme 141 participe à l'atteinte des objectifs fixés par 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, qui rejoignent ceux du plan interministériel, tels que mentionnés pour le programme 140 à savoir :

- 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 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. 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

P230 – Vie de l'élève

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Sont notamment valorisés les financements d'actions d'associations 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 mesures déployées par le ministère dans le prolongement du Grenelle contre les violences conjugales de 2019, 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 du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

La lutte contre les stéréotypes de genre 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 et qui seront développés dans le programme d'éducation à la sexualité en cours d'écriture et attendu pour le début de l'année 2024 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.

A compter de la rentrée 2023, le pacte enseignant permettra de valoriser la mission découverte des métiers et contribuera de façon plus affirmée à l'orientation non genrée.

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 plan national et local. C'est pourquoi aucun crédit budgétaire du P219 n'était rattaché à cette politique jusqu'en 2023. En cours de gestion 2023, 2 M€ ont été dédiés à l'ANS en faveur de la promotion de la pratique féminine sportive. Ce montant est de 1 M€ au PLF 2024.

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.

Afin de mettre en œuvre les priorités définies par la direction des sports, l'Agence a consacré, en 2022, 9,3 % de la part territoriale, soit près de 14,14 M€ (sur 151,66 M€), au soutien à des actions spécifiques liées au développement de la pratique sportive féminine ainsi qu'à l'accès aux responsabilités des femmes et des jeunes filles.

Il avait, par ailleurs, été demandé aux fédérations, notamment dans le cadre des projets sportifs fédéraux (PSF) en 2022, de porter une attention particulière aux actions développées en la matière. En 2022, les fédérations ont ainsi attribué 10 034 387 € à des actions en faveur des femmes et des jeunes filles, contre 9 717 697 € en 2021, soit +3,3 % (après avoir également enregistré une hausse de près de 37 % de 2020 à 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.

Si le nombre de femmes pratiquant occasionnellement a augmenté de 8 points entre 2018 et 2022, pour atteindre 71 %. Néanmoins, ce chiffre demeure inférieur à celui de la pratique masculine (73 %). 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 02 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France.

Afin renforcer les actions en faveur du développement et la promotion de la place des femmes dans le sport, la ministre des sports et des JOP a organisé un atelier d'impulsion politique et de coordination stratégique (IPCS) le 06 mars 2023 sur la thématique sport Féminin.

Plusieurs chantiers ont été réalisés ou sont engagés :

1/ La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives

La féminisation 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, 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 on ne trouve que 18 femmes pour 115 fédérations sportives.

Le ministère soutient l'association Femix'Sports pour son action de formation des femmes identifiées à haut potentiel, et le programme « Club des 300 » qui a pour but d'accompagner des femmes aux fonctions dirigeantes grâce à des sessions d'accompagnement en e-learning et en distanciel, des temps de rassemblement et de la mise en réseau.

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 38,1 % entre 2012 et 2022 soit une augmentation de 1,1 point, cette même part a régressé de 0,9 point entre 2020 et 2022. A ce titre, la politique de soutien à la création d'équipements sportifs veille à ce qu'ils 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

Afin de 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.

Un groupe de travail sur l'arbitrage au féminin a élaboré un plan d'action associant l'ensemble des parties prenantes pour féminiser le corps arbitral et engager le mouvement fédéral via une charte ambitieuse visant à optimiser le parcours de fidélisation des jeunes officiels de l'école à l'enseignement supérieur (et vers le milieu fédéral), notamment les jeunes filles.

Les femmes restent sous-représentées dans les emplois de la filière sport, avec 37,9 % des emplois occupées en 2020. Elles restent également minoritaires dans l'accès aux diplômes du sport (38,7 % de femmes diplômées d'un diplôme du ministère chargé des sports en 2021).

La ministre a souhaité en 2023 la tenue d'un Grenelle de l'emploi et des métiers du sport, qui s'est déroulé le 5 juin en présence de l'ensemble des acteurs de l'emploi dans le sport. Afin de pallier cette inégalité d'accès aux diplômes et aux emplois dans le sport, la ministre a annoncé la mise en place d'un travail dédié à la définition de solutions durables. Un groupe de travail sera mis en place et rendra ses propositions au premier semestre 2024.

4/ Le soutien à 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. Accroître la place des sportives dans les médias est une responsabilité des diffuseurs soutenue par le ministère.

De 30 janvier au 05 février 2023, l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et le MSJOP ont organisé l'opération « Sport Féminin Toujours ». L'édition avait pour thématique « Le sport comme remède ». A cette occasion, l'Arcom a invité les antennes à mettre en valeur le parcours de femmes dont la pratique sportive, professionnelles ou amatrice, a joué un rôle majeur dans la guérison, la reconstruction ou l'émancipation.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via le fonds de soutien à la production audiovisuelle opéré par l'ANS, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que de la pratique para-sport (handisport et sport adapté).

En 2022, sur une enveloppe d'un montant de 2 M€, 0,4 M€ (soit 21,4 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 1,36 M€ (soit 68 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin. 500 000 € supplémentaires ont été consacrés, en 2023, prioritairement au sport féminin.

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, le MSJOP apporte sa contribution et son soutien au projet *SpeakHer*, un annuaire digital impulsé par Les Sportives, dédié au référencement et à la promotion des expertes du sport (femmes chercheuse, entrepreneures, journalistes, cheffes d'entreprises, présidentes d'association, sportives ou responsables d'institutions) dans l'écosystème du sport.

5/ La garantie du respect et de 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), le MSJOP insiste sur la prise en compte de l'éducation au corps, à la sexualité et au numérique et sensibilise à la « culture de l'entraînement » et sur les différentes injonctions (corporelles, nutritionnelles, sexistes…) potentiellement liées.

Le ministère a ainsi développé une politique active de prévention axée sur une offre toujours plus accessible d'outils au service des acteurs du sport, particulièrement en matière de prévention du sexisme et des violences sexuelles. Cette politique vise notamment à la libération de la parole et à son recueil et les suites concrètes qui peuvent y être apportées mais aussi à sensibiliser les athlètes et leurs encadrants sur les discriminations. L'année écoulée a ainsi permis le développement d'un module de sensibilisation tout public sur « les violences sexuelles et sexistes dans le sport ». Un Vade-mecum de la prévention des violences « pour mieux repérer et réagir face aux violences à caractère sexuel dans le champ du sport », et un guide de l'audition en enquête administrative sur des faits de violences sexuelles ou sexistes dans le champ du sport, pour réduire les risques de violences institutionnelles également ont également été publiés.

Par ailleurs, plus de 1 000 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 400 mesures administratives temporaires ou pérennes d'interdiction d'exercer ou d'incapacités à destination d'éducateurs.

Le déploiement du contrôle d'honorabilité des éducateurs permettant de vérifier qu'ils n'ont pas commis d'infractions, notamment sexuelles, incompatibles avec leurs missions a également été renforcé. 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, ce contrôle a été étendu aux éducateurs bénévoles. La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République l'a étendu aux personnes exerçant des missions d'arbitres et juges sportifs, aux personnels qualifiés titulaires d'un diplôme délivré par l'État surveillant les baignades et aux personnes intervenant auprès de mineurs au sein des établissements d'activités physiques et sportives et a précisé qu'une personne ne peut pas enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive si elle a été définitivement condamnée par le juge pour crime ou délit à caractère terroriste. Enfin, la loi n° 2021-1109 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. Ainsi, près de 250 000 éducateurs sportifs professionnels ont fait l'objet d'un tel contrôle ainsi que plus d'un million de bénévoles.

Le MSJOP soutient également financièrement (40 000 €) et diffuse les actions des associations qui travaillent à la résilience et la reconstruction physique et psychologique des femmes victimes de violences sexuelles par des ateliers sportifs thérapeutiques, en pluridisciplinarité : karaté thérapeutique avec l'association *Fight For Dignity,* ateliers d'escrime thérapeutique avec l'association Active ton potentiel par l'escrime –ATPE, dans le milieu sportif, l'équi-thérapie par l'association Stop aux violences sexuelles-SVS.

6/ La relance des plans de féminisation par les fédérations sportives

Les plans de féminisation sont un levier fort pour structurer la politique des fédérations sportives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes les fédérations sportives ont intégré un plan de féminisation en 2022. Dans le cadre des bilans des contrats de délégation, des temps d'échanges sont organisés par le MSJOP avec les fédérations sportives à partir de cet été et seront poursuivis sur le dernier trimestre de l'année 2023. L'évaluation des fédérations portera notamment sur la thématique « parité et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes », avec les sous-item suivants : féminisation de la pratique sportive, sport de haut niveau et mixité, place des femmes et des hommes au sein des instances/commission, offre compétitive pour H/F.

7/ La mise en place d'un 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 d'une part et, d'autre part, prévenir 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 de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, avec le ministère chargé des sports et la Délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES) et le comité d'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024,etc.

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.

La commission de labellisation « Terrain d'égalité » s'est réunie pour la première fois le 5 juillet 2023 pour examiner la demande de l'organisateur de la Coupe du monde de Rugby France 2023.

[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 : Thibaut de SAINT POL, Directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 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. Ces politiques font en effet l'objet d'une mobilisation interministérielle importante et revêtent également une forte dimension partenariale, car 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, un soutien à des expérimentations qui traitent des difficultés et des situations rencontrées par les jeunes.

Le programme 163 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 leur programme. L'OFAJ est d'ailleurs doté d'un plan un plan diversité et égalité en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations. Il s'applique au sein de l'OFAJ et donne des orientations dans le cadre des projets mis en place par les partenaires. Au-delà de ce cadre général, certains projets financés tendent expressément à promouvoir l'égalité homme femme. A noter cependant, lorsque l'objectif du projet le justifie, certaines activités peuvent s'adresser exclusivement aux femmes, comme par exemple, des rencontres d'équipes sportives non-mixtes.

Par ailleurs, le programme européen « Erasmus + Jeunesse », et le programme « Corps européen de solidarité 2021-2027 » sont placés en France sous l'autorité du MENJ, et gérés par l'Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport intégrée à l'Agence du service civique (ASC).

Ils soutiennent plusieurs types d'actions :

- mobilité des jeunes et des professionnels de la jeunesse ;
- coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques et soutien à la réforme des politiques de la jeunesse.

Ils s'adressent à tous les jeunes de 13 à 30 ans sans conditions de diplôme ou de formation. Conformément aux articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (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, on note entre 52 % et 63 % de participation féminine, selon les programmes. 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 et de la jeunesse (MENJ) afin 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 depuis 2021. 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 2022).

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. 32 212 jeunes volontaires, dont 56 % de filles, ont participé aux séjours de cohésion organisés en 2022. En 2023, quatre sessions ont été organisées en février, avril, juin et juillet. Les chiffres de participation seront donc stabilisés cet été. 45 000 places étaient offertes sur l'ensemble de ces sessions. 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

La délivrance de l' agrément en qualité d'association de jeunesse et d'éducation populaire 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) a ainsi soutenu en 2022 :

- l'association Femmes solidaires (FMSO) pour l'ensemble de son activité pour un montant annuel de 32 000 € et de 4 postes FONJEP (28 656 €) ;
- 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 50 000 € et de 2 postes FONJEP (14 328 €) ;
- le Mouvement du Nid est soutenu à hauteur de 15 000 € en 2022 au titre de la prévention des violences sexistes et sexuelles, particulièrement dans le cadre de la prévention de l'exposition des adolescents à la pornographie, à la prostitution et au cyber-harcèlement ;
- 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 80 000 € et 2 postes FONJEP (14 328 €) ;
- 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 29 000 € et 3 postes FONJEP (21 492 €) ;
- l'association Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA) pour la mise en d'actions favorisant l'accès à l'information et aux droits, permettant l'accès au parcours citoyen et d'accompagner et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes sur tous les territoires pour un montant annuel de 125 000 € 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 47 000 € pour promouvoir l'égalité des chances. 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 favorise l'émergence de projets associatifs émanant de jeunes habituellement considérés comme éloignés des démarches d'engagement. L'association RNJA bénéficie à ce titre d'une subvention de 75 600 €.

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.

En 2022, l'association « l'Union Rempart » œuvre à favoriser l'accès des publics en difficulté aux chantiers de bénévoles. L'association est financée par la DJEPVA à hauteur de 15 000 € et de 3 postes FONJEP (21 492 €).

5) Dans le champ des études et des recherches

L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), observatoire et service statistique ministériel en matière de jeunesse, de sport, de vie associative et d'éducation populaire, intègre la dimension du genre à l'ensemble de ses travaux sociologiques ou statistiques, et conduit également certaines études spécifiquement sur la problématique de l'égalité fille-garçon.

L'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**

A titre d'illustration, l'INJEP a publié en 2023 une étude sur l'expérience du passage à la majorité des jeunes incarcérés, en s'intéressant spécifiquement au cas des jeunes femmes incarcérées. L'institut a également publié récemment un numéro de sa revue de recherche Agora Débat/Jeunesse sur la construction des féminités et des masculinités juvéniles dans le sport, ou encore une étude visant à comprendre pourquoi les femmes demeurent encore largement minoritaires à la présidence des associations.

PROGRAMME

P143 – Enseignement technique agricole

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	7 059 117	7 059 117	7 232 844	7 232 844	7 423 335	7 423 335

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 de la Souveraineté alimentaire, a formé près de 200 000 apprenants aux métiers du vivant, en contact avec la nature ou les personnes, pour l'année scolaire 2022-2023. Ces effectifs sont de nouveau en progression par rapport à l'année précédente, soit une hausse cumulée de 4 % depuis 2019, avec environ 154 000 élèves au titre de la formation initiale scolaire et 43 000 apprentis. En complément, plus de 14,3 millions d'heures-stagiaires de formation continue ont été délivrées, en hausse de 5 % par rapport à l'année précédente. Ces enseignements sont assurés au sein de 174 établissements publics (regroupant 220 lycées) et 580 établissements privés qui couvrent l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que les territoires ultramarins.

Au sein du service public national d'éducation et de formation, l'enseignement et la formation agricoles visent à accompagner les transitions : accompagner le cheminement de jeunes en devenir ; accompagner la transition dans les territoires et dans les secteurs professionnels, en particulier pour combiner production agricole, autour d'un enjeu d'autonomie et de souveraineté alimentaire, et préservation des ressources naturelles, dans le contexte d'un défi climatique majeur.

L'originalité de l'enseignement technique agricole réside, outre la mission de formation initiale et continue, dans la mise en œuvre de quatre autres missions, inscrites dans la loi (Code rural et de la pêche maritime) : 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 et la participation aux actions de coopération internationale.

Les débouchés professionnels de l'enseignement agricole 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 est la suivante :

	Effectifs d'élèves et étudiants à la rentrée 2022-2023	
	Femmes	Hommes
Formations générales	**42 %**	**58 %**
Formations professionnelles *dont :*	**52 %**	**48 %**
Production	41 %	59 %
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.

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 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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Pour déconstruire les stéréotypes, l'enseignement technique agricole conduit 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 de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif dont le ministre chargé de l'agriculture est consignataire depuis le début des années 2000 et qui a été renouvelée pour la période 2019-2024. Celle-ci s'articule autour de cinq 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 des étudiantes 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.

La DGER est particulièrement investie dans le cadre de l'axe 4 « Culture de l'égalité », du plan interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Au sein des établissements, l'enseignement agricole veille à la sensibilisation des apprenants à l'égalité entre les filles et les garçons, au respect pour autrui ou encore à la lutte contre les discriminations. Cette contribution du programme 143 « Enseignement technique agricole » se concrétise à travers la rémunération des professeurs d'éducation morale et civique (50 % des heures de cet enseignement sont prises en compte pour le DPT), ceux d'éducation à la santé et à la sexualité (1/3) et d'éducation socio-culturelle (10 %). L'éducation socio-culturelle 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 7,1 M€ en 2023 et 7,3 M€ en 2024.

La DGER met en place une politique volontariste en matière d'égalité entre les genres et s'appuie sur son 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 87 000 € en 2023 et 89 000 € en 2024 (soit 1 ETPT d'animatrice nationale et 12 500 € de frais de fonctionnement).

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, 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.

A titre d'exemple :

- La DGER a signé en 2022 et renouvelé en 2023, une convention avec l'association « 100 000 entrepreneurs » pour sensibiliser les jeunes de l'enseignement agricole à l'entrepreneuriat féminin. Des temps forts sont organisés au sein des établissements agricoles avec un accent fort en mars de chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Il s'agit 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.
- Depuis l'année scolaire 2022-2023, la DGER a signé une convention avec l'association Matilda Éducation sur la thématique « Buzzons contre le sexisme ». Un prix spécial « Enseignement agricole » sur le sujet des violences sexistes et sexuelles est décerné aux jeunes inscrits dans les établissements agricoles.
- La situation de l'accueil des jeunes transgenres et LGBT+ fait l'objet d'actions et de travaux à plusieurs niveaux à travers des partenariats avec des associations, de la rédaction d'une fiche-repère sur l'accueil des jeunes trans dans les établissements de l'enseignement agricole afin d'accompagner les équipes. Un groupe de travail issu du Conseil national de l'enseignement agricole (CNEA), instance de dialogue social, a été mis en place au courant en 2023 pour poursuivre le travail en faveur de l'accueil des élèves transgenres dans l'enseignement agricole.
- Au cours de l'année scolaire 2022-2023, la DGER a proposé aux établissements de l'enseignement agricole un appel à projet intitulé « Tous égaux, on parie ? ! » sur la lutte contre les stéréotypes et les discriminations envers les personnes LGBT +. Il s'agissait de donner la parole aux jeunes en leur permettant de mettre en place des projets éducatifs et de créer, à partir d'œuvres littéraires abordant les thématiques liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle, un projet photo ou un podcast visant à favoriser l'égalité et à lever les stéréotypes envers les personnes LGBT +. Les apprenants retenus dans le cadre de cet appel à projet ont pu présenter leur actions lors d'un regroupement le 16 mai 2023 devant les autres jeunes impliqués, et des personnalités telles que la Déléguée Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH).

Malgré une évolution en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations de l'enseignement agricole, il en ressort que certaines filières restent encore trop fortement genrées. En 2022, la DGER a lancé, en partenariat avec l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) dans le cadre du dispositif national d'appui de l'enseignement agricole (DNA), une étude sociologique sur les déterminants d'orientation. L'objectif est 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, a pour ambition de lancer un plan d'action d'envergure de lutte contre les stéréotypes en matière d'orientation.

L'ensemble des actions menées au sein de l'enseignement technique agricole en faveur de l'égalité femmes-hommes peuvent ainsi être estimées à 7,2 M€ en 2023 et 7,4 M€ en 2023 au titre du programme 143 « Enseignement technique agricole ». En complément, les missions mises en œuvre en région 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 6,3 ETPT au niveau national (soit un coût estimé à 550 000 € en 2023 et 575 000 € en 2024, non inclus dans la contribution du programme 143 au DPT).

PROGRAMME

P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Mission : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales
Responsable du programme : Cécile BIGOT-DEKEYZER, Secrétaire générale

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	875 157	880 423	811 490	811 490	817 105	817 105

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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 de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. 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 (MASA) sont fortement impliqués depuis plusieurs années.

Dans le cadre de la démarche de labellisation « Égalité professionnelle et diversité », l'AFNOR a reconnu en octobre 2020 l'engagement et les mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité mises en place par le ministère, en lui délivrant le double label Égalité/Diversité jusqu'en 2024. L'AFNOR a réalisé un bilan à mi-parcours en mars 2023 et suite à l'audit, les membres du Bureau du label « égalité professionnelle » ont validé le maintien du label pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Le ministère souhaite à nouveau demander la certification AFNOR en matière d'égalité professionnelle et de diversité en 2024.

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 femme – homme, 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.

En services déconcentrés (DRAAF/DAAF) et en administration centrale, un réseau de trente référents est mobilisé. Leur lettre de mission prévoit que l'animation du plan sur l'égalité professionnelle et la diversité représentent jusqu'à 10 % de leur temps de travail.

Des actions de sensibilisation sont ainsi menées en administration centrale et auprès des services déconcentrés.

L'ensemble de ces dépenses relève de l'action 1 « Moyens de l'administration centrale » et 3 « Moyens des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, des directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et directions départementales des territoires (et de la mer) » du programme 215.

PROGRAMME

P303 – Immigration et asile

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330

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 2022. Ce montant reste identique en LFI 2023 et en PLF 2024.

P 303 « Immigration et asile » : 1 110 330 € (CADA : 355 875 €, HUDA : 754 455 €) ; P 104 « Intégration et accès à la nationalité française » : 313 170 € (CPH).

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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

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 est genrée à compter de 2022[1].

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, constitue 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 s'accroît en 2022 à l'inverse de la tendance à la baisse observée sur les 2 dernières années. Elle est de 47 % contre 45 % en 2021.
Parmi ces femmes :

- **38 %** détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur et **9 %** d'entre elles n'avaient jamais été scolarisées ;
- **62 %** ont déclaré avoir eu une expérience professionnelle dans leur pays d'origine et 55 % ont déclaré souhaiter travailler après leur arrivée France.

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

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), il ressort 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 ;
- difficultés 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 objectifs principaux :

- 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 à nouveau réaffirmée dans l'instruction ministérielle du 8 février 2023, 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.

L'accord-cadre conclu entre l'État, l'OFII et les acteurs du Service public de l'emploi (SPE), signé le 1er mars 2021 et décliné au niveau local, a permis le développement d'actions spécifiques afin de favoriser l'accès à l'emploi, notamment des démarches d'aller vers qui bénéficient plus particulièrement aux femmes. Par exemple, il a été ouvert une inscription en ligne à Pôle emploi dans certaines plateformes d'accueil de l'OFII.

La reconnaissance des savoir-faire et des qualifications des étrangers primo-arrivants pour lutter contre le déclassement socio-professionnel constitue un enjeu important, en particulier pour les femmes. Les femmes étrangères primo-arrivantes sont particulièrement concernées dans la mesure où environ 40 % des femmes signataires du CIR en 2022 avait validé un diplôme d'études supérieures dans leur pays d'origine et environ 60 % d'entre elles avaient déjà exercé une activité professionnelle avant leur arrivée en France.

Deux projets sont notamment menés sur cette thématique :

- Le projet structurant « Expérience sans frontières », soutenu de manière interministérielle (MENJ et MIOM) et financé en partie par des fonds européens (FAMI).
- Le projet « Ambassadrices de l'égalité » porté conjointement par le ministère de l'intérieur et le ministère des solidarités qui est inscrit dans l'axe égalité professionnelle et économique du Plan Égalité. Il consiste à développer une offre d'information sur l'égalité à destination des primo-arrivants par des pairs engagées et avancées dans leur parcours d'intégration.

Le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer soutient également plusieurs actions d'accès à l'emploi spécifiques au public des femmes étrangères primo-arrivantes, notamment :

- le projet « « le Fellowship » porté par l'association SISTECH qui accompagne des femmes refugiées vers les métiers du numérique, notamment par le mentorat de compétence, et offre un accompagnement global des femmes bénéficiaires de la protection internationale (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) ;

- le projet « parcours global et inclusif » 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.

Par ailleurs le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer favorise l'accès aux droits des femmes étrangères primo-arrivantes. Il soutient financièrement plusieurs associations spécialisées dans les droits des femmes et la lutte contre les violences de genre (information, orientation, soin et prise en charge des femmes victimes de violences) notamment le GAMS, le FNCIDFF, l'ADRIC, le CICADE, etc.

Le projet « insertion femmes étrangères » portée par la FNCIDFF se décline en deux axes : lutte contre les violences et accompagnement vers l'emploi. Il est déployé 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 « Women for women France » soutenu par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer 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 dispositif Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants (OEPRE) co-porté par le MIOM et le MENJ depuis 2008 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 2021-2022, indique la participation au travers de 1 079 ateliers de 16 863 parents, dont 37 % primo-arrivants. En 2022-2023, 1 190 ateliers ont accueilli 18 496 bénéficiaires. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ces ateliers : elles représentent entre 84 % et 87 % des inscrits selon les années.

4. 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 l'apprentissage des principes et valeurs essentiels de la République et des thèmes pratiques (santé, emploi, parentalité et 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 depuis 2021 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 en partenariat avec l'ADRIC et la FNCIDFF. En 2023, 5 sessions de formation sont programmées (environ 75 personnes formées).

En 2023, un guide a été élaborée conjointement avec la DGCS (SDFE) et la MIPROF pour outiller les formateurs de la formation civique du contrat d'intégration républicaine sur les différentes formes de violences faites aux femmes, les réflexes à adopter et les acteurs ressources.

5. 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 2022**,** 238 places pour les personnes LGBT+ vulnérables ont été labellisées.

[1] Collecte de ces données en cours

PROGRAMME

P182 – Protection judiciaire de la jeunesse

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	285 188	285 188	300 000	300 000	330 000	330 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme 182 à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes recense le montant des subventions versées aux associations menant des actions auprès des mineurs visant à lutter contre les discriminations de sexe et de genre. Il s'agit de dépenses d'intervention (titre 6).

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 2023, de 1 232 établissements, services et lieux de vie et d'accueil :

- 229 autorisés en gestion directe relevant du secteur public (SP) ;
- 1 003 autorisés et habilités par l'État et contrôlés par l'État et le ministère de la Justice (dont 249 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[3], 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. [4]

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.

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[5].

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 2023-2027 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'exemple, 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 autres, 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 prévention 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 cinq 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.

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[6] 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, etc., permet de faciliter et de libérer la parole de chaque participant et/ou de faire émerger une dynamique collective.

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.

Pour répondre à l'isolement et au manque d'intervention éducative continue auprès des jeunes filles détenues, la liste des établissements habilités à l'accueil des mineures a été actualisée dans l'objectif d'éviter leur isolement et de maintenir une relative proximité avec les familles.

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.

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).

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 fortement augmenté en 2022 (6,8 %) par rapport à 2021 (5,2 %). Leur nombre a quasiment doublé, passant de 584 en 2021 à 1012 en 2022. Cette tendance semble se confirmer durant le premier semestre de l'année 2023. En effet, au 15 juillet 2023, 757 jeunes filles ont été comptabilisées pour un total de 8 967 MNA. La proportion de filles est donc de 8,44 %. Les jeunes filles accueillies en 2022 sont principalement originaires de Côte-d'Ivoire, de Guinée et de République démocratique du Congo.

Il convient de rappeler que leur vulnérabilité les surexpose aux réseaux des passeurs ainsi qu'aux 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.

Aussi, face à l'augmentation des arrivées de jeunes filles, plusieurs départements ont mis en place des structures d'hébergement dédiées à l'accueil de jeunes filles MNA. Des appartements dédiés à l'accueil de jeunes filles avec leurs enfants ont également pu être créés. De nombreux partenariats ont pu voir le jour entre les conseils départementaux, des associations spécialisées, la maison des adolescents ou encore le planning familial afin que des formations puissent être dispensées aux professionnels et que les MNA bénéficient de temps dédiés à l'éducation sexuelle.

[1] Tant en ce qui concerne les mineurs délinquants (avec l'entrée en vigueur le 30 septembre 2021, du code de justice pénale des mineurs, qui reprend les grands principes de l'ordonnance de 1945 et favorise l'efficacité des prises en charge au travers d'une refonte de la procédure pénale) que les mineurs en danger (articles 375 et suivants du code civil, articles L226-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles).

[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] Note d'orientation du 30 septembre 2014 complétée par les notes la déclinant.

[4] Note du 22 septembre 2016 dite note « organisation territoriale ».

[5] 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.

[6] Loi de programmation de la justice.

PROGRAMME

P129 – Coordination du travail gouvernemental

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	2 074 998	2 030 055	2 102 921	2 109 921	2 189 477	2 189 477

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). Il intègre également les subventions versées à la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu largement porté par les services de la Première ministre, leurs multiples entités et services ainsi que par les organisations syndicales.

La Direction des services administratifs et financiers de la Première ministre (DSAF) pilote la politique de double labellisation conduite dans les 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 périmètre de la démarche de labellisation regroupe l'ensemble des services du Premier ministre à l'exclusion des cabinets ministériels, du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) en raison des particularités de ses procédures de recrutement et du secrétariat général des affaires européennes (SGAE), rattaché aux ministères économiques et financiers lui-même labellisé. Les opérateurs et les autorités administratives indépendantes peuvent candidater pour leur propre compte.

A l'occasion de l'audit à mi-parcours des services de la Première ministre qui a eu lieu en fin d'année 2022, l'auditeur AFNOR a souligné la très forte implication de l'ensemble des équipes et le maintien de l'engagement des services dans la démarche malgré les périodes mouvementées (crise sanitaire et changement de gouvernement). Au sein de la sous-direction des ressources humaines, plusieurs agents de catégorie A, correspondant à trois équivalents temps plein sont mobilisés à sur les thématiques égalité et diversité.

En 2022

L'année 2022 a notamment été marquée par la nomination, sur un ETP dédié à cet effet, d'une Haute Fonctionnaire à l'Égalité et à la Diversité, également chargée des fonctions de Haute fonctionnaire au handicap et à l'Inclusion et de l'accompagnement professionnels des cadres (catégorie A+). Cette décision, qui a pris effet le 1er avril 2022, démontre la volonté de la Secrétaire Générale du Gouvernement d'impliquer l'ensemble des services de la Première ministre dans ces politiques.

D'une manière générale, l'implication des services s'est poursuivie dans ces politiques.

Afin de favoriser l'implication des organisations syndicales dans la démarche de labellisation égalité, les services de la Première ministre ont également souhaité lancer à partir de novembre 2022 une négociation collective sur l'égalité professionnelle. Elle s'inscrit dans le cadre du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, afin de co-construire avec les organisations syndicales représentées au CSA ministériel, le futur plan d'action 2024-2026 sur l'égalité professionnelle.
L'ambition est que la négociation du protocole soit le vecteur d'une extension du périmètre de labellisation afin de poursuivre et accroître la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services de la Première ministre.

En effet, le document doit être alimenté et structuré par les propositions des entités et des organisations syndicales ministérielles recueillies lors de la concertation et de la négociation. L'objectif est de porter des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables.
L'ouverture de cette négociation doit donc permettre :

- La préfiguration de l'extension du périmètre de labellisation ;
- Une responsabilisation accrue des employeurs du périmètre ;
- La mise en place d'une co-construction et d'un dialogue social approfondi sur l'égalité professionnelle.

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 dans 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, s'est décliné, pour l'année 2022, au titre de ses 4 axes :

• *Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*
Afin de réaliser les études nécessaires au calcul des écarts de rémunération, un chargé d'études RH et de traitement des données sociales a été recruté sous contrat à durée déterminée et a passé 44 jours de travail sur cette thématique en 2022.

Ce chargé d'études, puis son successeur arrivé au cours de l'année 2022, ont également participé aux travaux de la DGAFP portant sur les écarts de rémunération, l'index égalité hommes/femmes et la base de données sociales (BDS/RSU).

• *Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois de la fonction publique*
En 2022, 26 agents ont été sensibilisés à la question de la discrimination à l'embauche, dont 3 exclusivement en « e-learning » (module « Recruter sans discriminer ») pour un montant de 9 000 €.

Une journée Égalité-Diversité a été organisée le 13 septembre 2022. La matinée a été consacrée à une formation aux enjeux de la diversité et de l'égalité professionnelle et l'après-midi à une conférence et une table-ronde. Deux conférenciers spécialisés dans les politiques d'égalité et de diversité dans la fonction publique d'État sont intervenus sur les thématiques du sexisme et des discriminations vues par les neurosciences comportementales. Au total, 137 personnes ont suivi le séminaire lors de cette session.

Les actions destinées à favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs de catégorie A+ se sont poursuivies et intensifiées.

Six actions de formations et actions de coaching (Révéler son potentiel Femme cadre de haut niveau) ont été dispensées 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, 4 cadres supérieurs féminins des SPM ont suivi le programme d'accompagnement « Talentueuses », piloté par la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE). Ce programme, qui combine coaching collectif, coaching individuel, co-développement, mentorat et rencontres inspirantes, vise à permettre aux lauréates de se positionner sur des postes fonctionnels de direction à la hauteur de leurs qualités professionnelles et à créer un réseau qui favorise les mobilités professionnelles. Le délégué à l'encadrement supérieur des SPM (DES) participe au mentorat des lauréates.

Enfin, de manière systématique, le pourcentage d'agents promus respecte le ratio hommes/femmes au sein des agents promouvables.

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

Le développement du télétravail a bénéficié à 611 agents, dont 352 femmes, (soit 57,6 % de femmes) au sein de la DSAF au 31/12/2022, pour un montant de 77 440 € d'indemnités de télétravail.

Au niveau de l'ensemble des services du Premier ministre, 931 femmes ont bénéficié du télétravail, sur un total d'agents télétravailleurs de 1801 (soit 52 %).

Par ailleurs, au titre de l'année 2022, le temps partiel concerne majoritairement les femmes (111 femmes concernées selon le rapport social unique 2022) qui accomplissent parfois une charge de travail équivalent à celle d'un temps plein. Aussi, afin que le travail réalisé par ces femmes ne fasse pas l'objet d'une discrimination salariale, la note de service annuelle relative au complément indemnitaire annuel, il a été acté que l'enveloppe budgétaire attribuée à leur entité soit calculée sur la base d'un temps plein.

La conciergerie des services du Premier ministre est un service proposé par la direction des services administratifs et financiers (DSAF) dans l'objectif de favoriser la conciliation des temps de vie et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents des services de la Première ministre et des entités présentes sur le site de Ségur-Fontenoy. Le déploiement des services de la conciergerie a représenté une somme de 24 000 € en AE et 36 000 € en CP. La plateforme a répondu à à 746 demandes de service au 31 décembre 2022 pour 1 093 inscrits.

La crèche Ségur-Fontenoy, située sur le site de Ségur, dispose de 34 berceaux au bénéfice des enfants, âgés de 0 à 4 ans, d'agents rémunérés par les services de la Première ministre. Elle accueille également les plus grands, entre 4 et 6 ans, pendant les vacances scolaires et les mercredis, en fonction des places libérées par les plus petits. L'exploitation de la crèche de Ségur-Fontenoy a coûté 152 883 € en AE et 152 940 € en CP en 2022.

L'année 2022 a également été marquée par le lancement du baromètre social dont le marché a été confié à IPSOS pour un montant de 44 000 € en AE et CP. Ce baromètre a pour objet de mesurer le ressenti des agents sur la qualité de vie au travail au sein des entités relevant du périmètre des services de la Première ministre. Il comporte des questions multiples relatives à l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle :

- 82 % des agents des services du Premier ministre ont indiqué arriver à concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- 85 % des agents ont déclaré être en capacité de gérer, de manière générale, leur charge de travail.

Il s'agit ainsi d'identifier les facteurs de satisfaction comme les axes de progrès et de dégager des priorités pour mettre à jour le plan d'actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Conformément au plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 qui formalise les engagements des services de la Première ministre, une attention particulière est portée à la situation des femmes enceintes comme à celle des parents adoptants. En effet, la grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes complexes sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage ou de retard dans les parcours professionnels, voire le début de mécanismes d'éviction.

Afin de mieux accompagner ces situations, les services de la Première ministre ont mis en place des entretiens (entretiens surnommés pré/post-maternité) réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, puis à la reprise d'activité.

Il s'agit de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à faciliter le départ puis le retour de l'agent et sa réintégration dans l'équipe après le congé, et garantir que la parentalité n'aura pas d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés.

En 2022, sur un total de 38 femmes enceintes, 20 femmes ont bénéficié de ce dispositif avant leur départ en congé maternité et 11 à leur retour.

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

Chaque situation de discrimination, de violence à caractère sexuel, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est systématiquement prise en compte et doit trouver une réponse appropriée, en accord avec les valeurs portées par les services de la Première ministre.

L'obligation de mise en œuvre par les employeurs publics d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son décret d'application du 13 mars 2020 qui prévoit que les procédures relatives au dispositif de signalement soient fixées par arrêté ministériel. Dans les services de la Première ministre, il a été décidé de créer, en 2021, deux missions dédiées :

- Vigisexisme, placée auprès de la secrétaire générale du Gouvernement, compétente pour tous les agents victimes ou témoins d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Vigisouffrance, placée au sein du bureau de la qualité de vie au travail de la sous-direction des ressources humaines de la Direction des services administratifs et financiers (DSAF), compétente pour tous les agents victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail.

La complémentarité de ces deux dispositifs dédiés à la prévention des actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes permet aux services de la Première ministre de proposer une offre complète et d'instaurer un climat de « tolérance zéro ». Ils ont connu un essor important dès 2022 : sur l'ensemble de l'année, la mission Vigisouffrance a été saisie de 36 situations. 83 % de ces saisines ont donné lieu à un signalement auprès de l'administration, avec l'accord de l'agent.

L'objectif est d'inciter les agents à faire remonter les signalements par le biais (interne, externe) qui semble le mieux correspondre à leurs attentes.

Afin de poursuivre les actions visant à favoriser un environnement non sexiste et à améliorer la prévention contre les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, une refonte des supports de communication a été engagée. En lien avec la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité, les dépliants et prospectus destinés à l'information des agents ont été revus et mis à jour en 2022.

La communication en lien avec les violences sexistes et sexuelles a également été mise à jour sur l'intranet :

- une actualité dédiée à la mission Vigisexisme sur le portail Matignon Infos Services permet aux agents de retrouver toutes les informations pratiques, comme les modalités de saisine ou d'intervention de la mission ;
- à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022, un programme de sensibilisation aux enjeux de l'égalité à la lutte contre les comportements à caractère sexiste a été proposé autour d'une pièce de théâtre mettant en lumière la limite entre séduction et sexisme ordinaire autour de la notion de consentement. Cette animation a été enrichie par des échanges avec les 70 agents participants et une présentation de la mission Vigisexisme, son fonctionnement et ses objectifs, par sa responsable cheffe du service de la législation et de la qualité du droit au sein du secrétariat général du gouvernement (SGG). Par ailleurs, 21 agents ont participé à des ateliers permettant à l'aide d'un casque de réalité virtuelle, de se projeter dans des situations concrètes de sexisme dans le cadre professionnel pour apprendre à réagir face à certains comportements. Les actions mises en place à l'occasion de la journée du 8 mars ont représenté un coût de 8 k€ en AE et CP.
- un document institutionnel et pédagogique comportant deux volets a été créé et mis à disposition des agents. Le premier volet présente la mission, le second volet illustre le processus de saisine et la procédure de traitement sous forme de « sketchnotes ».

La mise à jour de la communication sur l'intranet est ainsi complétée par un ensemble de supports visuels. Ces derniers ont fait l'objet, lors de la semaine du 8 mars, d'une exposition itinérante au sein des différents sites des services de la Première ministre.

Le fonctionnement de la cellule d'écoute psychologique et des dispositifs juridiques Allo-Discrim et Allo-Sexism ont représenté un coût de 47 k€ en AE et CP. La cellule d'écoute psychologique a reçu 68 appels émanant de 50 appelants au 31/12/2022.

La quatrième édition du baromètre Diversité-Égalité a été lancée le 13 septembre 2022. Ce baromètre annuel a pour objectif de mesurer le niveau de connaissance et la perception des agents sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations.

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

En 2022, quatre sessions de formations portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles étaient programmées à compter du second semestre. Celles-ci ont touché environ 40 agents, pour un coût total de 2 400 €.

Il est à noter que des agents (5) se sont inscrits sur la plateforme MENTOR pour suivre des formations relatives à l'égalité homme/femme ainsi que sur la lutte contre le harcèlement.

A l'automne 2022, le SGDSN s'est engagé dans la négociation de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux côtés des autres services du périmètre de labellisation.

En 2022, une cheffe de la division développement des ressources humaines a également été nommée sur un ETP dédié à cet effet. Elle occupe actuellement les fonctions de référente égalité/diversité pour travailler sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.

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

L'année 2022 a vu la création de la DIESE, au sein de laquelle une adjointe de la déléguée en charge de l'attractivité, de l'égalité et de la diversité a été nommée. La DIESE a en effet pour mission, entre autres, de participer à la promotion et au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité des profils au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

Depuis 2022, outre le programme de coaching individuel dit « Potenti'elles » à hauteur de 10 000 € (AE/CP), la DIESE est pilote du programme « Talentueuses » dédié aux cadres féminines, incubé en 2021 par la DITP et par la DGAFP pour 200 k€ (AE). Il a permis d'aider 50 femmes à accéder à des emplois de direction en leur

permettant de mieux valoriser leur potentiel et leur carrière. Il participe ainsi activement à la mise en œuvre opérationnelle des politiques d'égalité de parité dans les fonctions de direction.

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

Le SIG est intervenu en 2022 sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de son rôle d'accompagnement des campagnes de communication ministérielles. En effet, 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 nés le 8 mars, 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 du SIG au titre de la promotion de l'égalité femmes/hommes s'élève à 0,75 M€.

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

La première déléguée interministérielle du numérique a été nommée en 2022, signe de la féminisation des hauts postes de direction, y compris sur des filières habituellement peu féminisées.

Les dépenses (*hors masse salariale*) de la DINUM en faveur de l'égalité hommes-femmes s'élèvent à 102 368 € en AE et CP sur l'ensemble de l'exercice 2022.

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

France Stratégie est très impliquée sur les politiques d'égalité et de diversité.

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 égalité et diversité, comme par exemple la présentation du projet d'accord égalité professionnelle au comité de pilotage du 21 septembre 2022.

Depuis 2019, France Stratégie a également mis en place son propre groupe de travail interservices, dédié à l'égalité et à la diversité. Il est composé d'agents volontaires, mais également de représentants du personnel. Il se réunit une à deux fois par an pour échanger sur les actions en cours et celles à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en interne. Les problématiques liées à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, ainsi que les actions qui en découlent, y sont notamment débattues.

En outre, une page internet a été créée sur le site de France Stratégie pour traiter du double label et recenser les travaux sur le sujet. France Stratégie est une institution active et engagée dans le groupe de communication aux côtés des équipes de la DSAF.

Enfin, des actions ponctuelles, comme la conduite d'entretiens liés aux congés de maternité, sont également suivies par France Stratégie. Cette mesure d'accompagnement des femmes enceintes s'inscrit dans le cadre de la démarche en faveur de la double labellisation égalité diversité des services du Premier ministre.

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 l'« Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », ainsi qu'aux « Soft skills pour innover et transformer les organisations ».

De même, de nouveaux articles ont été diffusés par le biais de l'infolettre hebdomadaire « Essentiel » :

- en janvier et février, la « carte blanche sur les séries féministes » ;
- en mars, un numéro spécial dédié à la journée internationale des droits des femmes ;
- 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 ;

- enfin, au cours du mois de juin, un relais de l'information a été diffusé pour inciter les expertes de France Stratégie à s'inscrire sur la plateforme « Les expertes », afin qu'elles soient davantage sollicitées par les médias pour des interviews.

Dans le cadre de l'activité de la plateforme responsabilité sociale des entreprises (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 sexe.

En 2022, pour appuyer la secrétaire générale de France Stratégie, une chargée de mission RH dont une partie des attributions porte sur le suivi des politiques égalité/diversité a été recrutée.

En 2023

En 2023, 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 au sein des entités du programme 129. Les personnels RH, cadres et cadres supérieurs ont été particulièrement ciblés. De plus, les nouveaux arrivants sont systématiquement formés à ces sujets dans le cadre des journées d'accueil.

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

En 2023, la DSAF a poursuivi la négociation, initiée en 2022, de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un groupe de travail ad hoc est notamment consacré à la question de la résorption des écarts de rémunération.

Des travaux ont été initiés en mars afin de formaliser une cartographie exhaustive des risques des processus RH, achats et communication au regard des 25 critères de discrimination fixés par la loi, pour affiner les orientations stratégiques de la secrétaire générale du Gouvernement dans son engagement et sa politique diversité et égalité professionnelle. Afin de mener à bien ce projet, le recours à des ressources internes plutôt qu'à un cabinet de consultants a été privilégié.

Le plan d'action égalité-diversité, piloté par la DSAF, s'est décliné, pour l'année 2023, au titre de ses 4 axes :

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

Afin de réaliser les études nécessaires, un chargé d'études statistiques et de traitement des données sociales a déjà consacré 66 jours de travail, à la fin du troisième trimestre 2023, sur la thématique.

L'année 2023 a ainsi été consacrée à la poursuite des travaux interministériels en lien avec la DGAFP, portant notamment sur l'élaboration de l'index égalité femmes/hommes dans la fonction publique.

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

En 2023, 18 agents au total devraient être formés à la question de la discrimination à l'embauche (9 sont d'ores et déjà inscrits au module « recruter sans discriminer » qui est en accès libre sur Mentor) pour un coût de 9 000 € en AE et CP.

S'agissant des emplois supérieurs, les revues des cadres et des talents menés au cours du 2e trimestre par le délégué à l'encadrement supérieur des SPM avec les différentes entités des SPM ont permis d'identifier les femmes pour lesquelles un accompagnement valorisera leur parcours et leurs compétences professionnelles et favorisera ainsi leur accès à des responsabilités supérieures. Un accompagnement individuel leur est systématiquement proposé par le délégué à l'encadrement supérieur des SPM. S'ajoute à cette offre la poursuite du programme inter-fonctions publiques « Talentueuses » porté par la DIESE. Avec le doublement du nombre de places de ce programme, passant de 50 à 100 pour 2023, une dizaine de cadres féminins des SPM peut en bénéficier. Le renforcement des actions de repérage et d'accompagnement individualisé

menées par le délégué à l'encadrement supérieur, sous l'égide de la DIESE, conduit à la constitution d'un vivier de talents féminins qui participe à la réalisation des objectifs de nomination équilibrée sur les postes à haute responsabilité.

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

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes annoncé par la Première ministre à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes prévoit également de renforcer le dispositif de nominations équilibrées dans la fonction publique de l'État.

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

En 2023, le coût pour les SPM du service de conciergerie est estimé à 24 k€ en AE et en CP. Le budget prévisionnel pour l'exploitation de la crèche de Ségur Fontenoy en 2023 est de 175 k€ en AE et 182 k€ en CP.

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la DSAF a proposé un programme à l'attention des agents des services de la Première ministre pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle et mettre en lumière les stéréotypes sur les femmes et les hommes et leurs conséquences sur la vie professionnelle. Ces animations ont été complétées par des ateliers de mise en situation au cours desquels les agents ont pu se projeter dans des situations concrètes dans le cadre professionnel pour leur apprendre à réagir face à certains comportements. Les actions mises en place à l'occasion de cette journée ont représenté un coût de 4 k€.

• *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 représente un coût de 44 k€ en AE et CP.

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 (soit 3 k€ en AE et CP, cet outil étant utilisé pour une dizaine d'autres enquêtes).

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

Au titre de la politique transversale de l'égalité femmes-hommes, diverses actions de formation ont été menées par le SGDSN :

- Formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

8 sessions de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été programmées au 1er semestre, soit un total de 4 800 euros : 109 agents ont suivi la formation au cours de cette période.

Pour le 2e semestre, il est prévu 8 autres sessions de formations sur le même thème pour un total de 120 agents à former.

- Formation aux enjeux de l'égalité professionnelle

3 séances de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont programmées au second semestre 2023.

La référente égalité-diversité du SGDSN a pu suivre le module de formation de la gendarmerie nationale de deux jours « animer le réseau référent égalité diversité ».

Enfin, cette année a été l'occasion de mobiliser l'ensemble des acteurs RH de proximité, du réseau de prévention et des représentants du personnel, ainsi que les correspondants égalité-diversité, autour de l'élaboration d'une campagne de sensibilisation aux agissements sexistes et violences sexuelles en milieu professionnel.

Le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) participe aux travaux de la négociation collective du nouvel accord égalité des services du Premier ministre ; il est régulièrement associé aux actions de sensibilisation conduites par la DSAF.

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

Depuis la fin 2022, la DIESE a pris en charge l'animation et le suivi du dispositif des nominations équilibrées et s'est impliquée dans son évolution, afin d'assurer une remontée plus régulière des chiffres et de contribuer aux travaux préalables au vote de la proposition de loi sur l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Le programme Potentielles est relancé pour un groupe de femmes appartenant au « programme 1 » (vivier suivi par la DIESE).

Le programme Talentueuses s'est poursuivi pour la promotion recrutée en 2022 et le programme a été relancé en 2023, pour un effectif doublé : 2 promotions de 50 bénéficiaires, avec lancements de l'accompagnement fin 2023 et début 2024. Le coût de l'accompagnement sera donc doublé en 2024 (suivi de 2 promotions simultanément).

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

A l'occasion du renouvellement de l'égalité femmes/hommes en tant que grande cause pour le second quinquennat d'Emmanuel Macron, le Gouvernement a souhaité élargir le champ de ses dispositifs de communication – initialement très focalisé sur la question des violences, pour capitaliser sur les 4 axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes : la culture de l'égalité, l'égalité professionnelle et économique, la santé des femmes et les violences sexistes et sexuelles. L'objectif : faire vivre la Grande Cause tout au long de l'année en valorisant, chaque trimestre, un des 4 axes du plan, à travers la création d'un temps fort agrégeant des prises de parole multiples – acteurs publics et privés, autour d'un même message. Cela a permis d'aboutir à plusieurs dispositifs de communication, incluant des créations de contenus, des campagnes et la recherche de partenaires :

• Le temps fort 1 avait vocation à valoriser l'axe « culture de l'égalité » le 21 avril 2023, 79e anniversaire du droit de vote et d'éligibilité des femmes. Pour cette occasion, une campagne digitale autour du message « Parce qu'on est femme, notre voix ne compte pas » a été relayée plus 152 fois sur les réseaux sociaux et a touché 7,8 millions de fois.

• Le temps fort 2, autour de l'égalité professionnelle, sera déployé le 18 octobre prochain, à l'occasion de la journée mondiale pour l'égalité de rémunération. Une vidéo sera produite en partenariat avec Social Builder pour inciter les femmes à exercer un métier dans le domaine de la Tech et diffusée en Digital auprès des jeunes et des dirigeants d'entreprise au mois de septembre.

• Le temps fort 3, autour de l'axe « violences sexistes et sexuelles », fera l'objet d'un partenariat avec les opérateurs de transport RATP et SNCF. Cette campagne, qui aura vocation à sensibiliser les usagers des transports en commun aux violences sexistes et sexuelles, valorisera un guide interactif spécialement créé à cet effet.

La dépense prévisionnelle du SIG au titre de la promotion de l'égalité femmes/hommes en 2023 s'élèvera à 1 M€ et correspond à 2, 25 ETP dédiés.

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

En 2023, les dépenses de la DINUM (hors masse salariale) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'élèvent à 109 920 € en AE et CP.

La DINUM a connu une évolution de ses missions et de son organisation. Une nouvelle référente égalité-diversité, cheffe du pôle RH et attractivité, a également été nommée.

L'année 2023 a également été marquée par la nomination, sur un ETP dédié à cet effet, d'une experte de haut niveau, cheffe du département RH.

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

Toutes les actions de formation relative à l'égalité femmes-hommes dispensées aux agents de France stratégie et de son réseau s'intègrent aux formations dédiées proposées par la DSAF.

France Stratégie s'associe également régulièrement aux actions de sensibilisation conduites par la DSAF (à titre d'exemple, lors de la journée internationale des droits des femmes – 8 mars 2023) et participe aux comités de pilotage de la démarche égalité-diversité.

De plus, des actions de sensibilisation sont fréquemment réalisées en interne :

- publication régulière d'articles dédiés dans « l'Essentiel », la newsletter interne (ex : l'article publié le 6 mars 2023 « Et si on parlait sexisme » a permis de communiquer auprès des agents sur les agissements sexistes et des violences à caractère sexuel au travail) ;

- actualisation en 2023 du livret, « le Mag Diversité Égalité ». Ce support, largement diffusé au sein de France Stratégie, passe notamment en revue les différentes actions et les événements de promotion de l'égalité organisés sur le périmètre SPM et en interne. Il fait actuellement l'objet d'une réactualisation.

France Stratégie vient également de déployer son propre baromètre social à l'attention de tous les agents, y compris ceux de son réseau, afin de mesurer la qualité de vie au travail, les modalités de management et le contexte de travail. Ce baromètre social, incluant un large volet sur l'égalité femmes – hommes, a été élaboré à la suite des échanges avec le groupe de travail égalité et validé par le comité de direction de France Stratégie. Il a été soumis, pour débat, au premier comité social d'administration, qui s'est tenu le 15 juin 2023.

Enfin, il a été diffusé à l'ensemble des agents, via différents canaux (mail professionnel, journal interne, plateforme collaboratif Wimi) afin que des actions ciblées soient mis en place après analyse des résultats (fin août 2023).

France Stratégie a également publié des rapports, en 2023, notamment :

- Inégalité des chances : ce qui compte le plus (rapport publié le 5 avril 2023 qui aborde les écarts de revenu entre les hommes et les femmes parmi d'autres situations) - https ://www.strategie.gouv.fr/publications/inegalite-chances-compte-plus.
- L'impact de la prestation partagée d'éducation de l'enfant sur le congé parental des pères, l'emploi des mères et le mode de garde (rapport publié le 17 avril 2023) - https ://www.strategie.gouv.fr/publications/limpact-de-prestation-partagee-deducation-de-lenfant-prepare-conge-parental-peres

En 2024

L'objectif de l'année 2024 est celui du renouvellement des labels égalité et diversité. L'ensemble des services est donc fortement impliqué dans ce renouvellement, à la fois en termes de bilan des actions prévues lors de l'attribution des labels en 2020, et en termes de réflexion sur les actions nouvelles qui figureront dans les nouveaux plans d'actions.

Pour 2024, 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 continuité des travaux entrepris, l'année 2024 sera ainsi consacrée au déploiement du nouveau plan d'action égalité, à savoir :

- Finaliser la négociation du premier protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des services du Premier ministre ;
- Exploiter la cartographie des risques finalisée au dernier trimestre 2023 où la réalisation d'un diagnostic exhaustif portant sur l'ensemble des critères de discriminations définis par la loi permettra de nourrir les nouveaux plans d'action et de bâtir un document de stratégie fixant les prochains objectifs en matière d'égalité et de diversité ;
- Mettre en œuvre un plan d'action visant à résorber les écarts de rémunération femmes/hommes ;
- Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Poursuivre et renforcer les actions de formation et de communication.

Dans le cadre du déploiement de la réforme de l'encadrement supérieur, lancée en juin 2021 et complétée par les lignes directrices de gestion interministérielles du 20 avril 2022, les services de la Première ministre ont adopté en 2023 une feuille de route triennale qui comprend huit actions particulièrement destinées à la promotion de l'égalité et qui visent à l'atteinte des objectifs de primo-nominations et de répartition équilibrées sur les emplois fonctionnels de direction. Le plan managérial de l'encadrement supérieur adopté dans la foulée de la feuille de route décline ces actions en offre de service de la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur, qui sera particulièrement attentive aux besoins d'accompagnement des cadres supérieurs féminins.

La première action vise au repérage des potentiels féminins, les actions suivantes visent leur intégration dans les programmes de développement et leur inscription dans les viviers de recrutement des futurs cadres dirigeants (vivier 1) et des futurs cadres de direction (vivier 2). En 2024, un nouveau programme sera lancé, destiné aux jeunes talents (vivier 3) avec l'ambition forte d'encourager et d'aider des femmes au début de leur carrière à construire un parcours professionnel leur permettant d'accéder aux emplois supérieurs. Ces programmes complètent l'offre que constitue « Talentueuses », le programme inter-fonctions publiques que devrait continuer de porter la DIESE.

L'accompagnement individualisé des cadres féminins sera développé grâce au renforcement de la délégation à l'encadrement supérieur (+2 ETP en 2024).

En parallèle de l'accompagnement des cadres féminins, des actions visant la formation des recruteurs et leur professionnalisation pour la promotion de l'ouverture, de la diversité et de l'égalité sont prévues.

Enfin, des actions de renforcement du pilotage stratégique et opérationnel de l'encadrement supérieur sont orientées pour obtenir une progression vers l'équilibre de la représentation femmes hommes sur les emplois supérieurs (GPEEC, plans de relève, comités d'audition ou de sélection, nominations).

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

Pour l'année 2024, le SGDSN va poursuivre son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes. Des actions de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes auront lieu tout au long de l'année sous la forme de campagne de communication ou encore de conférences.

- Formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

16 sessions de formation de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles sont prévues pour l'année pour un total de 9 600 euros.

- Actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes

Ces actions seront conduites dans le cadre de la formation à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Sur 2024, la programmation prévoit à ce stade 21 sessions, de 3 heures chacune, à destination de l'encadrement, des agents de la fonction RH et de l'ensemble des agents pour un coût total estimé de 12 600 euros.

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

Les programmes Talentueuses et Potentielles ont vocation à être poursuivis en 2024.

Un travail est lancé en 2023 entre la DIESE et les ministères (réseau des hauts fonctionnaires à l'égalité des droits et délégués à l'encadrement supérieur) pour travailler sur une éventuelle révision des contours de « Talentueuses » et de son articulation avec les programmes ministériels pour femmes, qui se multiplient.

Le budget consacré au programme correspond au budget d'accompagnement de 2 promotions, soit 40 000 €.

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

Une enveloppe d'1 million d'euros devrait être reconduite pour renouveler les plans de médiatisation autour de quatre axes : culture et égalité, égalité professionnelle, violences et santé. Deux ETP y seront consacrés.

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

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sera notamment mise à l'honneur par l'organisation d'un événement interne à la DINUM pour le 8 mars 2024.

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

Pour France Stratégie, les travaux de renouvellement du double label Égalité et Diversité piloté par la DSAF continueront en 2024, avec l'organisation des réunions du groupe de travail Égalité Diversité et la communication interne sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes. La diffusion du livret mis à jour « le Mag Diversité Égalité » auprès de tous les agents de France Stratégie doit se poursuivre en 2024.

PROGRAMME

P308 – Protection des droits et libertés

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

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
308 – Protection des droits et libertés			895 236	856 530	957 112	871 740

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 308 « Protection des droits et libertés » regroupe les crédits de sept autorités administratives indépendantes (AAI), d'une autorité publique indépendante (l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique - ARCOM), du Comité consultatif national d'éthique (CCNE) et de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En 2022

Plusieurs administrations relevant du programme 308 ont contribué à la politique transversale de l'égalité.

- **Défenseur des droits (DDD)**

L'égalité entre les femmes et les hommes, érigée au rang de grande cause nationale, connaît ces dernières années des progrès avec l'adoption de textes législatifs importants. Mais en dépit de plusieurs avancées, de nombreuses inégalités subsistent encore.

Le Défenseur des droits intervient pour le compte des réclamants, de plus en plus nombreux, victimes d'une atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi dans ses recommandations aux pouvoirs publics pour la suppression des discriminations entre les femmes et les hommes, dans ses rapports, annuel ou thématiques qui comprennent, pour la plupart, de nombreuses illustrations des atteintes à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au-delà, l'institution est chargée d'une mission de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations parmi lesquelles l'égalité entre les femmes et les hommes tient une place prééminente, qu'il s'agisse de discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille ou encore des discriminations des femmes à raison de la particulière vulnérabilité économique, à l'orientation sexuelle, à l'origine.

L'intervention de l'institution en faveur de cette politique est donc fréquente. La valorisation de l'effort financier repose d'une part sur une partie des dépenses de ses personnels, travaillant directement ou

indirectement sur ces champs, d'autre part sur son travail de production, de promotion et d'animation d'instances et de réseaux (comités d'entente, secteurs associatifs, actions en local…).

Les actions développées ci-dessous, si elles incluent les initiatives liées à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution, comme toute administration avec un objectif d'ambition assumée (mise en œuvre pluriannuelle des actions de son plan égalité entre les femmes et les hommes qui fera l'objet d'un renouvellement à partir de 2024), visent aussi et surtout à mettre en avant son activité externe liée à l'exercice de ses missions et sa contribution à la politique transversale d'égalité.

En 2022, le nombre d' ETPT consacrés directement à cette politique a été de 6,3 sous l'effet du renforcement du réseau des chargés de mission discriminations et du nombre de saisines plus important en matière d'égalité femmes-hommes, qui accroît le temps d'instruction passé sur ce champ (la tendance à la hausse du nombre de saisines depuis 2021 étant confirmée).

Un effort particulier est aussi réalisé pour identifier le temps consacré à de nouvelles études ou guides intégrant une part dédiée à la politique d'égalité, notamment le suivi des femmes en situation de handicap, le guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé, l'évolution et l'enrichissement du site internet de l'institution et du site Éducadroit avec un point clé « tous égaux ».

S'agissant des dépenses de fonctionnement, outre la proratisation des coûts associés au fonctionnement et de la promotion de la plateforme anti-discriminations, qui a fêté son premier anniversaire, les actions suivantes ont eu un lien direct avec la mise en œuvre de la politique transversale d'égalité :

Étude « Évaluer les discriminations fondées sur l'origine dans l'accès aux biens et services sur plusieurs plateformes collaboratives »
Étude « Prévention des Discriminations dans les professions libérales (LUDISLIB) »
15e Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT : édition consacrée aux discriminations vécues par travailleuses et travailleurs des services à la personne le secteur des aides à la personne + événement associé.
Réunions annuelles du comité d'entente égalité (x2) et du collège « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » (x4)
Algorithmes et prévention de l'automatisation des discriminations : Étude « Les technologies biométriques vues par les Français » ; avis conjoint avec Équinet sur le projet de règlement européen IA
Travaux et interventions sur les enjeux des familles monoparentales et la décohabitation des victimes de violences conjugales
Guide sur les discriminations à raison de la grossesse dans l'emploi privé de mars 2022 + Décision-cadre 2022-139 du 31 août 2022 relative aux conditions d'accès à la preuve de la discrimination en matière civile
Colloque sur les discriminations dans l'enseignement supérieur (dont discriminations fondées sur le sexe et le harcèlement) du mois d'octobre 2022
Publication des actes du colloque « de la mobilisation collective à la reconnaissance des discriminations systémiques en droit » de novembre 2021
Prix de thèse consacré à « La neutralité de l'entreprise privée : contribution à l'étude du droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination des travailleurs face à un transfert conceptuel plurivoque »
Décisions individuelles sur des situations de discriminations fondées sur sexe ou sur des atteintes aux droits impliquant les enjeux de genre telles que la Décision 2022-209 du 8 novembre 2022 relative à des difficultés d'accès à des protections hygiéniques rencontrées par des femmes placées en garde à vue dans trois commissariats de police ; Décision 2022-050 du 4 avril 2022 relative au rejet d'une candidature à un emploi public après l'annonce d'une future paternité ; Règlement amiable RA-2022-061 du 5 septembre 2022 relatif à une discrimination supposée en raison de l'apparence physique, subie par une hôtesse de l'air, à qui un organisme de formation aurait demandé de perdre du poids pour participer à un vol probatoire
Rapport annuel sur les droits de l'enfant : rapport 2022 dédié au droit à la vie privé (traite notamment des enjeux d'éducation à la sexualité)

En 2022, l'institution a également repris, après deux années sans avoir pu l'organiser en raison de la situation sanitaire, ses manifestations « Place aux droits » consistant, pour une délégation de juristes et d'experts du siège notamment, à se rendre au contact des usagers et citoyens (tenue de stands, colloques avec des personnalités régionales, rencontres avec des acteurs locaux – institutionnels, associatifs) sur l'ensemble des champs de discrimination, dont celle liée au sexe ; une partie des moyens associés doit aussi être prise en compte dans l'effort financier en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La nomination en octobre 2022 d'une nouvelle référente égalité professionnelle entre les femmes-homme au sein de l'institution permet la réalisation de nouveaux travaux, telle que la participation à la réunion interservices portant sur la mise en place d'un index égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'effort financier sur les crédits hors titre 2 pour 2022 s'est ainsi élevé à 207 379 € en AE et 145 124 € en CP.

- **Autorité de régulation des communications audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

L'ARCOM, née le 1er janvier 2022 de la fusion du CSA avec la HADOPI, a poursuivi en 2022 sa contribution active à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela s'est manifesté notamment par l'organisation d'une conférence sur les discriminations multifactorielles et l'inclusivité au travail, ainsi que trois sessions de la formation « Prévenir les discriminations », qui ont permis de sensibiliser les agents aux enjeux des discriminations, parmi lesquelles celles liées au sexe.

En outre, une note sur le harcèlement sexuel et sur le sexisme ordinaire au travail a été diffusée, accompagnée d'un formulaire de signalement, d'un dépliant du Défenseur des droits et d'un kit sur le sexisme.

En vertu de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986, l'ARCOM assure le respect des droits des femmes dans les médias audiovisuels. Depuis 2014, l'autorité est intervenue 36 fois en matière de droits des femmes (dont trois mises en demeure et deux sanctions).

Chaque année, conformément aux articles 3-1 et 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986 et à la délibération n° 2015-2 du 4 février 2015 relative au respect des droits des femmes, les éditeurs de télévision et de radio rendent compte de la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes. De surcroît, ils ont l'obligation de diffuser des programmes luttant contre les stéréotypes de genre et les violences faites aux femmes. L'ARCOM rend ces résultats publics dans le cadre de son rapport sur la représentation des femmes à la télévision et à la radio. Par ailleurs, le baromètre de la représentation de la société française, publié par l'ARCOM depuis 2009, donne une mesure complémentaire de la représentation des femmes dans les programmes de services de télévision, notamment en la recoupant avec d'autres critères (origine, âge, handicap…). De plus, l'autorité publie ponctuellement des études thématiques sur la représentation des femmes dans les médias (représentation des femmes dans les programmes sportifs, en temps de pandémie, dans les vidéos YouTube).

Depuis 2014, l'ARCOM promeut l'exposition médiatique du sport féminin grâce à des opérations annuelles de communication telles que « Sport Féminin Toujours », organisées en partenariat avec le ministère des Sports et avec le soutien du ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, du Comité national olympique sportif français (CNOSF) et du Comité paralympique sportif français (CPSF).

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

La CNIL a célébré la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022, à travers la création et réalisation d'une campagne de communication interne et externe. Cette action a consisté à préparer et à réaliser en interne, par le service communication, les interviews de trois agentes de la CNIL aux profils variés et des portraits photo. Retranscrites, ces interviews ont par la suite été publiées dans leur intégralité sur l'intranet de la CNIL, accompagnées d'un message d'information sur la journée du 8 mars et d'une invitation à porter un vêtement ou un accessoire violet à cette occasion. Elles ont également été reprises sur le site cnil.fr (11 millions de visites en 2022) et sur les réseaux sociaux de la CNIL (Facebook, LinkedIn, Twitter).

Fin 2022, une référente « signalement harcèlement » a été nommée, en ce qui concerne le signalement des actes de violences ou de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes.

- **Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**

La HATVP s'est engagée dans une démarche d'évaluation des risques professionnels et de mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention. Le risque de harcèlement est listé dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des actions de prévention sont mises en place.

De plus, des actions de communication sont organisées en faveur de l'égalité et de la diversité. La journée internationale des droits des femmes 2022 a d'ailleurs été l'occasion de procéder, en partenariat avec le Conseil d'État, à l'affichage de dessins humoristiques tournant en dérision des scènes de sexisme dans le milieu du travail.

En 2023

- **Défenseur des droits (DDD)**

En 2023, les prévisions portent le nombre d' ETPT consacrés directement à cette politique à 7,1, sous l'effet du renforcement du réseau des chargés de mission discriminations et du nombre de saisines plus important en matière d'égalité femmes-hommes qui accroît le temps d'instruction passé sur ce champ (la tendance à la hausse du nombre de saisines depuis 2021 étant confirmée).

Comme pour 2022 en effet, la programmation des études s'est attachée à intégrer la dimension de genre dans les travaux de recherche soutenus par l'institution, notamment au sein de projets consacrés aux dispositifs de recours dans l'enseignement supérieur ou à l'analyse des trajectoires des jeunes majeurs et des professionnels des descendants d'immigrés diplômés du supérieur.

De façon complémentaire à la proratisation des coûts associés au fonctionnement et de la promotion de la plateforme antidiscriminations.fr, une attention a été portée au temps consacré aux productions qui contribuent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit l'avis de l'institution adressée au Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes dans le cadre de l'examen de la France, l'avis sur la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 ou encore la contribution au rapport 2023 relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique.

S'agissant des dépenses de fonctionnement, les actions suivantes ont un lien direct avec la mise en œuvre de la politique transversale d'égalité femmes-hommes :

16e Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT, les personnes atteintes de maladies chroniques + événement associé
Avis 23-03 du 23 février 2023 sur la proposition de loi relative au régime juridique des actions de groupe
Diffusion du kit de communication sur la plateforme antidiscriminations.fr auprès de l'ensemble des partenaires
Étude REACTAsie sur l'expérience du racisme et des discriminations des personnes originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est en France, étude qui montre que Le racisme ne se manifeste pas de la même façon selon le genre de la victime (dans le monde du travail, par exemple, les femmes asiatiques doivent faire face à l'imbrication du racisme et du sexisme)
Décisions sur des situations de discriminations fondées sur sexe ou sur des atteintes aux droits impliquant les enjeux de genre : Par exemple : Décision n° 2022-163 relative à une discrimination en raison de l'état de santé, de la grossesse et du sexe pour présentation d'observation devant la Cour d'appel ; Décision 2022-182 du 23 janvier 2023 relative aux difficultés rencontrées par un enfant de quatre ans au sein de son école privée sous contrat d'association avec l'État en raison des demandes de la direction de modifier son apparence physique, en l'occurrence sa coupe de cheveux de type « afro » pour poursuivre sa scolarité au sein de l'établissement (discrimination fondée sur l'apparence physique rapportée au sexe et à l'origine ethnique réelle ou supposée de l'enfant).
Étude « Discriminations économiques des ménages pauvres dans le parc locatif social » (enjeu des familles monoparentales)
Étude « Explorer les conditions et les effets des recours aux dispositifs institutionnels des victimes de discrimination dans l'enseignement supérieur et la recherche »
Étude « « Comment j'ai traîné mon Université en justice. » Jeunesses étudiantes et accès au droit au temps de Parcoursup »
Étude « Les territoires de la protection des jeunes majeurs : disparités et inégalités »
Étude « Trajectoires professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur : ressources, stratégies et expériences de discriminations »
Réunions annuelles du comité d'entente égalité femmes/hommes (x2) et du collège « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » (x3)
Étude « Représentations des professionnels en contacts avec les jeunes (travailleurs sociaux, employeurs, soignants, enseignants…) sur la jeunesse »
Contribution au Rapport bi-annuel de la DGAFP sur la diversité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique
Colloque « Précarité et pauvreté : l'enjeu de l'accès aux droits. Obstacles et leviers d'action » du 19 octobre 2023
Rapport annuel dédié aux droits de l'enfant : Édition 2023 sur le droit au repos, aux loisirs qui traitera notamment des enjeux de discriminations et d'égalité filles/garçons dans l'accès aux sports et à la culture (+ consultation nationale et événement du 15 novembre)

En 2023, une partie de l'effort financier en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être pris en considération au sein des moyens mobilisés pour la mise en œuvre du dispositif « place aux droits » qui se déploiera sur Trappes avec la tenue de différents évènementiels animés par les équipes de l'institution (stands, rencontres avec les acteurs locaux –institutionnels, associatifs) sur l'ensemble des champs du Défenseur des droits et en particulier sur les enjeux de discrimination liée au sexe.

L'année 2023 a également vu l'aboutissement de plusieurs chantiers visant à conforter la contribution de l'institution en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes et la notoriété de son action en la matière :

- le déploiement de nouveaux outils numériques, mieux adaptés à la situation de chaque réclamant, par champ de discrimination notamment (évolution du formulaire et du parcours réclamant pour saisir l'institution, refonte du site internet avec une orientation plus pédagogique sur les discriminations et l'égalité) ;
- le déploiement de campagnes de communication spécifiques visant à promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations auprès du public jeune (15-25 ans) et populaire (CSP-).

L'effort financier prévisionnel sur les crédits hors titre 2 pour 2023 est ainsi 156 048 € en AE et 117 342 € en CP.

- **Autorité de régulation des communications audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

En vertu de la loi du 27 janvier 2017 sur l'égalité et la citoyenneté, les compétences de l'ARCOM concernant la lutte contre les stéréotypes de genre ont été élargies aux messages publicitaires, l'autorité a publié en 2023 une étude sur la représentation des femmes dans les publicités et continue de mobiliser les acteurs du secteur afin qu'ils s'engagent dans la lutte contre ces stéréotypes.

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

La référente « signalement harcèlement » a bénéficié d'une action de formation sur la prévention des violences sexistes, morales, sexuelles et des discriminations.

Une exposition sur le thème « Les femmes qui ont façonné l'Histoire numérique » a été réalisée et organisée par le service de la communication.

Sur la base du bilan réalisé en 2022 au sujet du dispositif de télétravail en vigueur à la CNIL, un groupe de travail a été mis en place en vue de réviser l'existant afin de pouvoir accorder davantage de télétravail et d'offrir aux agents une plus grande souplesse, favorisant l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. Selon les conclusions de ce groupe de travail, une nouvelle décision concernant le télétravail pourrait être adoptée d'ici la fin de l'année.

Par ailleurs, la CNIL souhaite intensifier son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'un plan d'actions ad hoc. Un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la CNIL a ainsi été présenté au comité social d'administration en juin 2023. Le sujet sera de nouveau discuté avec les organisations syndicales à la rentrée afin de formaliser un plan d'actions dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**

La HATVP continue de déployer une politique de recrutement qui assure, depuis l'expression de besoin de recrutement jusqu'à la décision finale, une traçabilité et un traitement égal de tous les candidats. Cette procédure permet de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la Haute autorité, et de prévenir, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Haute autorité mène une politique en faveur de l'égalité professionnelle par des actions de formation et de valorisation de carrière qui bénéficient à l'ensemble de ses agents. A ce titre, les formations destinées à soutenir le passage d'un concours ou d'une sélection en interne ont permis à plusieurs femmes et hommes de bénéficier d'une telle progression de carrière. La HATVP peut également se prévaloir d'une parfaite équité dans la répartition des postes décisionnaires : sur six directions, trois sont dirigées par des femmes. Cette représentation équilibrée se retrouve également parmi les membres du collège.

- **Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement (CNCTR)**

En application des dispositions de l'article L. 831-1 du code de la sécurité intérieure, les modalités de désignation ou de nomination des membres de la CNCTR assurent l'égale représentation des hommes et des femmes.

La Commission s'attache, en outre, à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes parmi ses agents. Ainsi, depuis 2023, l'équipe des chargés de mission compte une réelle parité. Au titre des fonctions occupées, ces dernières perçoivent une rémunération similaire à celle de leur homologue masculin.

En 2024

- **Défenseur des droits (DDD)**

En 2024, l'institution poursuivra sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité. A ce titre, une valorisation des personnels, au siège ou en région, atteignant 7,5 ETPT est prévu pour faire face à la hausse attendue des saisines et des interventions dans les champs de la discrimination entre les femmes et les hommes, et au temps d'instruction en augmentation. Puis, les actions récurrentes listées sur les exercices antérieurs seront reconduites, telles que :

- la plateforme antidiscriminations.fr, avec une journée dédiée en février 2024 réunissant l'ensemble des partenaires et acteurs du champ ;
- le déploiement territorial des interventions des JADE Égalité ;
- l'actualisation des rapports génériques et/ou thématiques ;
- la publication et la promotion du nouveau baromètre sur les discriminations dans le champ de l'emploi.

De nouvelles publications et actions de promotion déjà lancées doivent aboutir en 2024 telles que la finalisation d'un MOOC sur les discriminations avec l'institut des hautes études de l'éducation et la formation, et l'avis sur la transposition de la Directive européenne « Transparence salariale » qui vise à renforcer le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail.

De nouveaux chantiers prioritaires doivent en outre conforter la contribution de l'institution en faveur de cette politique et la lisibilité de son action. Le premier est la réédition de l'enquête « Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France » de 2016 qui permet d'établir, en population générale, un état des lieux des atteintes aux droits relatives aux différents champs de compétences du Défenseur des droits, notamment sur les champs de la discrimination, avec une attention portée aux effets du genre et enjeux d'intersectionnalité. Le second chantier sera dédié à la poursuite du déploiement de nouveaux outils numériques, mieux adaptés à la situation de chaque réclamant, par champ de discrimination notamment en matière d'accessibilité (français simplifié, évolution du formulaire, des courriers de réponse de l'institution, de la présentation des décisions de l'institution…). Ensuite, il s'agira de mener des travaux sur les cellules de signalement au sein des entreprises et administrations, obligatoires pour certains employeurs, notamment pour les situations de violences sexuelles et sexistes et de discrimination. Le dernier chantier sera consacré au renforcement d'actions de terrain en faveur de la promotion de l'égalité (conférences, colloques et collégiales par région, manifestation type place aux droits).

L'ensemble de ces actions, chantiers récurrents et nouveaux, conduisent à valoriser l'effort prévisionnel de l'institution en 2024 à 232 308 € en AE et 146 936 € en CP.

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

Les actions qui n'ont pas pu être mises en œuvre par la CNIL en 2023 sont reprogrammées en 2024, à savoir :

- la mise en place d'un plan d'actions égalité professionnelle ;
- le lancement d'une campagne de sensibilisation et l'accès à des contenus exclusifs sur le site www.cnil.fr pour lutter contre le cyberharcèlement ;

- la formation des managers et des agents afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser un cadre de travail sain où les violences et agissements sexistes n'ont pas leurs places.

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.

La santé menstruelle et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon une étude Opinion Way pour Règles élémentaires de 2023, près de 4 millions de femmes âgées de 18 à 50 ans seraient concernées par la précarité menstruelle. 44 % des 18-24 ans auraient des difficultés à se procurer des protections en quantité suffisantes et 330 000 jeunes n'ont régulièrement pas accès à des protections périodiques. Une enveloppe de 5 M€ a été dédiée à cet effet, 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, montant renouvelé en 2023) qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à leur disposition des protections périodiques gratuites. La Première ministre a d'ores et déjà annoncé que ce budget serait doublé d'ici 2026, ce qui devrait être arbitré dans le cadre du Pacte des Solidarités. Cette mesure figure parmi les mesures phare du Plan interministériel de 2023 de même que le remboursement des protections périodiques réutilisables vendues en pharmacie jusqu'à 25 ans d'ici 2024.

Le programme 137 vise à financer des expérimentations dans différents établissements scolaires (à hauteur de 300 000 euros renouvelés en 2023) 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 en 2020, 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 et avec de nouveaux territoires en 2023 (ex : Mayotte). Il est également prévu de lancer une recherche-action dans 2 territoires (mesure d'effet et d'impact auprès des bénéficiaires).

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-77

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Tous publics	%	8,1	9,1	8,9	Non déterminé	Non déterminé	
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	31,0	37,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,6	7,4	7,2	Non déterminé	Non déterminé	
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,8	3,7	3,7	Non déterminé	Non déterminé	
Seniors de plus de 50 ans	%	4,8	5,6	5,8	Non déterminé	Non déterminé	
Travailleurs handicapés	%	4,0	4,5	4,3	Non déterminé	Non déterminé	
Personnes résidant en QPV	%	6,7	7,8	7,6	Non déterminé	Non déterminé	
Jeunes -25 ans	%	12,2	13,6	13,1	Non déterminé	Non déterminé	
Femmes	%	7,8	8,8	8,6	Non déterminé	Non déterminé	

Précisions méthodologiques

Source des données : Pôle emploi – Fichier historique, Statistiques du marché du travail

Champ : France entière

Mode de calcul :

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

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

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

Commentaires :

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

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

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

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

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

L'indicateur 1.2 est calculé selon la même méthodologie que l'indicateur précédent (1.1) qui est un indicateur de la convention tripartite 2019-2022 entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, convention qui se terminait à la fin de l'année 2022. Dans le cadre de France Travail, les parties prenantes ont convenu de prolonger, par avenant, cette convention jusqu'à fin 2023.

Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de Pôle emploi, le COSUI est l'instance stratégique en charge de la définition des indicateurs stratégiques et des cibles.

La fixation des cibles pour l'année 2024 et suivantes, seront déterminées à la suite des négociations et la signature de la prochaine convention tripartite, à savoir fin d'année 2023.

En 2022, le taux de retour à l'emploi des femmes est de 8,8 %.

OBJECTIF DPT-78

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

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 P102-903-4797

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	29	27,3	35	30	31	31
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,6	15,1	19	17	18	18
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	53	48,6	57	54	55	55
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	27	25,7	32	28	29	29
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	46,4	45,8	52	47	48	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	25,3	25,9	29	27	28	28
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	28	27,2	30	29	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	12,9	12,8	14	14	15	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)),

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

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. Les résultats obtenus en 2022 sont plus contrastés (baisses de 0,6 à 4,4 points des taux d'insertion dans l'emploi selon les types de structures, et évolution du taux de sortie en emploi durable compris entre une baisse de 1,3 point et une hausse de 0,6 point selon les types de structure), ce qui peut s'expliquer par :

- le fort dynamisme du marché du travail en 2021 avec un effet de rattrapage marqué à la suite de la crise sanitaire, qui peut expliquer une forte hausse du taux d'insertion suivi en 2022 de retours à des niveaux d'indicateurs plus proches du niveau d'avant-crise (2019) ;
- un meilleur ciblage, visant des publics plus éloignés de l'emploi, pour lesquels l'insertion dans l'emploi est plus difficile à atteindre, avec par exemple une part de BRSA ou DETLD en augmentation dans les entrées entre 2021 et 2022.

Au regard des taux de retour à l'emploi dans les différents types de structures entre 2018 et 2021, les cibles de 2023 sont réajustées en 2024, 2025 et 2026 pour définir des cibles réalistes et correspondant à une ambition d'amélioration de la qualité des parcours et d'accroissement de l'efficacité de l'accompagnement, tout en veillant au ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail. La circulaire de 2024 relative au fond d'inclusion dans l'emploi pourra traduire ces orientations.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	59	47	59	49	50	50
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	62	49	62	51	52	52
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	47	42	51	44	45	45
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	47	33	48	35	36	36
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand	%	51	35	49	37	38	38
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	35	29	39	31	32	32
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	%	55	37	48	39	40	40
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	59	40	49	42	43	43
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	45	33	48	35	36	36

Précisions méthodologiques

Note :

Les sous-indicateurs « volet jeune » ont été ajoutés dans le cadre du PAP 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

Les cibles de 2024 à 2026 sont réajustées en cohérence avec les résultats observés pour l'année 2022. La baisse significative de ces derniers par rapport à 2021 reflète principalement un effet conjoncturel d'ordre réglementaire lié à la transformation, jusqu'à juin 2020, du contingent de contrats aidés à disposition de l'Éducation nationale en métropole en contrats courts d'assistants de vie scolaire (AVS) en contrat plus longs avec une possibilité de conclusion d'un CDI en tant qu'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Cette transformation a artificiellement gonflé les taux d'insertion observés jusqu'à l'indicateur de l'année 2021 inclus (celui-ci correspondant aux personnes interrogées en 2020 six mois après une sortie de contrat aidé, donc ayant été en contrat jusqu'à juin 2020 au plus tard, date de la fin de transformation des contrats). Le contexte de crise sanitaire a également pu jouer compte tenu de la difficulté plus grande à trouver un emploi dans ce contexte.

Les nouvelles cibles sont donc construites sur la base du résultat de 2022 et d'une ambition de progression des indicateurs de sortie en emploi et en emploi durable. 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. La réduction du nombre de contrats, si elle conduira à cibler ceux-ci sur les publics les plus éloignés du marché du travail, pourra aussi permettre une plus grande sélectivité des employeurs par les prescripteurs. La circulaire de 2024 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi pourra porter ces orientations.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%	Sans objet	Sans objet	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	43,9	38,4	45	45	46	46

Précisions méthodologiques

Source des données : système d'information des missions locales, système d'information de Pôle emploi, Déclaration sociale nominative (DSN) transmises par le GIP- Mds.

1. À partir des données extraites des systèmes d'information des Missions Locales (I-Milo) et de Pôle emploi, croisées avec les données de la DSN, le sous-indicateur de Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ) est calculé comme suit :

Taux de sortie vers l'emploi durable d'un jeune ayant bénéficié d'un CEJ :

- numérateur : nombre de jeunes qui peuvent avoir effectué 12 mois de CEJ et sortis en emploi durable un mois après leur sortie du CEJ ;
- dénominateur : nombre de jeunes entrés en CEJ sur une période donnée, qui peuvent avoir effectué 12 mois de CEJ et qui sont sortis depuis au moins un mois.

La notion d'emploi durable s'apprécie de la manière suivante : CDI ou CDD de plus de six mois (y compris alternance), titularisation dans la fonction publique. A noter que les emplois de travailleur indépendant n'entrant pas dans le champ de la DSN, ils ne peuvent être pris en compte dans la mesure du taux de sortie en emploi durable.

La situation en emploi durable du bénéficiaire s'apprécie sur sa situation un mois après la sortie du dispositif.

2. À partir des données extraites des systèmes d'information des Missions Locales (I-Milo), le sous-indicateur de Taux de sortie vers l'emploi **et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA** est calculé comme suit :

Taux de sortie vers l'emploi et l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA :

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du contrat d'engagement jeune, aucune cible n'a été définie. Le principe du contrat d'engagement jeune réside dans l'accompagnement de jeunes très éloignés de l'emploi en vue de favoriser leur insertion. La fixation de cibles n'est donc pas souhaitable, car elle pourrait engendrer un biais de sélection des bénéficiaires du dispositif à l'entrée par les opérateurs. 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 stables en 2024 à hauteur de 45 % puis en progression à 46 % pour 2025 et 2026.

OBJECTIF DPT-79

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 2022, 46,1 % des foyers bénéficiaires de la prime

d'activité étaient composés d'une femme seule (avec ou sans enfant) (contre 45,7 % un an plus tôt), contre 29,7 % pour des hommes seuls.

Fin 2022, la prime d'activité a été versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA) à 4,68 millions de foyers résidant en France métropolitaine et dans les Dom (y compris Mayotte), pour un montant moyen de 181 euros par mois. Au total, cette prestation couvre 9,12 millions de personnes à la fin septembre 2022.

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	92,2	92,3	91,5	92,5	92,7	93,0
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	39,6	38,5	41,0	40,0	40,5	41,0
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	77,5	77,5	78,0	78,5	79,0	79,5

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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	%	9,3	9,6	9,5	10,0	10,2	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	%	30,7	31,6	32,0	32,5	33,0	33,5
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	5,9	6,1	7,0	7,0	7,5	8,0
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	83,1	81,5	86,0	84,0	85,0	86,0

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 deuxième 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-80

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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			820 406 030	677 702 205	676 410 823	676 287 300

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

Au deuxième trimestre 2023, le taux de chômage était au plus bas depuis 15 ans. Pour autant, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail, y compris parmi les jeunes, et l'accès au marché du travail reste plus difficile pour les personnes en situation de handicap. Pour répondre à **l'ambition d'une société du plein emploi**, et dans le contexte de la mise en place de France Travail, le Gouvernement maintiendra en 2024 ses **efforts ciblés pour le retour à l'activité des personnes les plus fragilisées sur le marché du travail ainsi qu'en direction des territoires les plus en difficulté**.

L'exercice 2024 sera ainsi marqué par l'amplification des efforts de remobilisation et d'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail, par le biais notamment du contrat d'engagement jeune (CEJ) et de l'insertion par l'activité économique (IAE), ainsi que par la poursuite de la transformation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, dans la continuité de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023.

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.

En 2024, la mise en place opérationnelle de France Travail conduira à une transformation en profondeur du service public de l'emploi, afin de mener à bien le combat pour le plein emploi. Cette transformation s'inscrira dans la continuité des efforts intervenus ces dernières années pour rapprocher les acteurs du service public de l'emploi, avec la mise en place en 2020 du plan #1jeune1solution, celle du plan de prévention et de lutte contre les tensions de recrutement lancé en septembre 2021, ou encore avec le rapprochement réussi entre Pôle emploi et les Cap emploi, généralisé et rendu pleinement opérationnel en 2022 et 2023.

Forts d'un patrimoine commun et de principes de fonctionnement harmonisés notamment en matière d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, les acteurs du service public de l'emploi pourront ainsi proposer à chaque personne, y compris les plus éloignées du marché du travail, un accompagnement et des outils lui permettant de construire son projet professionnel et de le mener à bien.

Si la plupart des mesures prévues par le projet de loi pour le plein emploi, relatives à la rénovation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (inscription, orientation, contrat d'engagement …), devraient entrer en vigueur au plus tard au 1er janvier 2025, le budget 2024 devra permettre d'initier le déploiement de la réforme France Travail sur différents aspects : déploiement de nouveaux outils SI au profit des acteurs du service public de l'emploi, renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, approfondissement de l'offre de services à destination des entreprises. Outre ces premières étapes de mise en œuvre de France Travail, l'année 2024 verra également la poursuite des expérimentations sur les 18 territoires pilotes France Travail, qui permettront de tirer les premiers enseignements de ces nouvelles modalités d'accompagnement.

Le plan de réduction des tensions initié en septembre 2021 a d'ores et déjà permis de renforcer l'accompagnement par Pôle emploi des demandeurs d'emploi de longue et très longue durée (DELD et DETLD) avec le déploiement du parcours de remobilisation. En ce qui concerne les entreprises, Pôle emploi a renforcé sa mobilisation en faveur des entreprises et des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement : cette mobilisation s'est concrétisée par la constitution de « viviers sectoriels » par l'opérateur, initialement dans trois secteurs identifiés comme particulièrement en tension au niveau national : le secteur de l'hôtellerie-restauration, le secteur des transports et le secteur sanitaire et social. Pôle emploi a ainsi pu identifier des demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer ces viviers, constitués au niveau du bassin d'emploi, en identifiant les candidats intéressés pour occuper un emploi dans l'un de ces secteurs, disponibles immédiatement et ayant les compétences indispensables à l'exercice du métier, le cas échéant en leur proposant si besoin une formation d'adaptation rapide pour exercer le métier, comme la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (PŒI) ou l'action de formation préalable au recrutement (AFPR). En 2023, Pôle emploi a approfondi son action, avec notamment un élargissement de ces viviers à un quatrième secteur : celui de l'industrie. Le budget 2024 devra permettre à Pôle emploi de poursuivre ces efforts de lutte contre les tensions de recrutement, à travers le déploiement de l'offre de service à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises qui en ont le plus besoin.

Le programme 102 continuera également, comme les années précédentes, à porter les allocations de solidarité versées par Pôle emploi. En lien avec son action en faveur des demandeurs d'emploi *via* le soutien dans leur recherche d'emploi, la construction de leurs projets professionnels ou encore l'acquisition de nouvelles compétences de manière à favoriser leur retour durable à l'emploi, le financement des allocations de solidarité permet d'accompagner les demandeurs d'emplois dans ces différentes démarches. La principale allocation de solidarité est l'allocation de solidarité spécifique (ASS), versée aux allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) arrivés en fin de droits et sous réserve du respect de certaines conditions (durée d'activité salariée, ressources, etc.).

En 2022, le taux de retour à l'emploi des femmes s'établit à 8,8 %, un taux en progression par rapport à 2021 (+1 point).

- **Action n° 2 – Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail**

Dans la continuité des exercices précédents, le Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupe au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux contrats aidés dans le secteur marchand (PEC) et non-marchand (CIE), à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées.

Ce fonds permet de donner aux préfets de région des marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et pour s'adapter au plus près aux problématiques territoriales. Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du FIE au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2024 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

- *Insertion dans l'emploi au moyen de contrats aidés*

Le gouvernement a réformé en 2018 le dispositif 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 les plus éloignées du marché du travail. Cette transformation qualitative passe par quatre leviers : une sélection des employeurs et des postes à même de faire croître les compétences des bénéficiaires ; une mise en œuvre effective des obligations en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur ; un renforcement du rôle du prescripteur en matière d'accompagnement avant, pendant et à la sortie du parcours emploi compétences ; enfin, un ciblage du public à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi.

En cohérence avec la perspective du retour au plein emploi, et dans la continuité de l'année 2023 qui s'est traduite par une enveloppe recentrée sur 80 000 PEC et environ 30 000 CIE, le recentrage des contrats aidés sur les publics les plus éloignés de l'emploi se poursuivra en 2024 et portera en priorité sur le secteur non marchand. Ainsi il est prévu 15 000 entrées en CIE et 66 667 entrées en PEC en 2024.

Dans la continuité de la circulaire relative au fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail du 7 avril 2023, les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 seront maintenues et renforcées en 2024, en cohérence avec la poursuite du recentrage du dispositif sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

- *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.

Depuis le lancement en 2018 de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté qui prévoyait 100 000 parcours supplémentaires dans l'IAE, et jusqu'à 2023 qui a constitué une année de consolidation, des moyens budgétaires sans précédent ont été consacrés à cette politique publique.

Ces moyens ont été accompagnés de réformes structurelles impulsées par le Pacte d'ambition pour l'IAE en 2019 et la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » visant à amplifier les procédures de recrutement, à adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics et à accompagner la dynamique de croissance du secteur sans dégrader la qualité des parcours d'insertion.

En 2024, dans le contexte de mise en place de France Travail et afin de concourir à un objectif de plein emploi qui ne pourra être atteint qu'en renforçant l'accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail, l'IAE demeure un outil privilégié et sera soutenu par une trajectoire de financement toujours dynamique. Ces moyens permettront notamment d'appuyer le renforcement du ciblage et la qualité

de l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi en lien avec les prescripteurs habilités, l'amélioration de la qualité des parcours (formation, sorties en emploi, suivi dans la suite du parcours) et un soutien renforcé aux projets présentant une pertinence particulière.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a constitué, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis les opérateurs de compétences (OPCO) – a permis d'encourager une mobilisation à plus grande échelle de la formation pour les salariés en IAE pour atteindre près de 100 M€ en 2023. Le soutien à la formation des salariés de l'IAE se poursuit en 2024 pour conforter cette dynamique.

- Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 porte l'ambition d'un dispositif encore plus cohérent d'accompagnement des personnes en situation de handicap par le service public de l'emploi vers un emploi durable et de qualité, et celle d'une valorisation accrue des actions des employeurs dans la poursuite de ces objectifs. Le projet de loi pour le plein emploi porte plusieurs mesures pour donner corps à ces ambitions.

Les entreprises adaptées (EA) permettent à des personnes reconnues handicapées d'accéder à l'emploi en mobilisant le levier de l'acquisition de compétences en situation de travail dans des environnements adaptés à leurs besoins. Elles articulent une double mission de développement d'activités économiques dans chaque bassin d'emploi et d'apport d'un accompagnement dans l'accès à l'emploi incluant les contrats de transitions professionnelles et la formation.

Les EA garderont en 2024 un rôle pivot dans les territoires pour accompagner vers et dans l'emploi les travailleurs handicapés les plus éloignés du marché du travail ou ceux qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Elles sont un maillon essentiel dans l'ambition du plein-emploi pour les travailleurs handicapés. Pour y parvenir, il est nécessaire de parachever la trajectoire transformatrice des entreprises adaptées, initiée depuis 2019, pour faire de ces entreprises non seulement des prestataires ou des sous-traitants économiques, mais aussi des partenaires locaux offrant des opportunités d'emploi dans les territoires et des passerelles vers les autres employeurs privés et publics.

Avec la pérennisation des contrats de transition (contrat à durée déterminée tremplin, entreprise adaptée de travail temporaire) portée par le projet de loi pour le plein emploi en 2023, les EA disposeront des moyens nécessaires pour préparer et former des travailleurs handicapés éloignés du marché du travail et mettre en place, avec les employeurs « classiques » du territoire, toutes les conditions pour faciliter des embauches durables dans un cadre sécurisant. En lien avec le réseau France Travail, L'entreprise adaptée « classique », l'entreprise adaptée de travail temporaire ainsi que l'entreprise adaptée implantée en établissement pénitentiaire partageront un socle commun d'outils comprenant une ingénierie de parcours en situation de travail, la préparation à l'évolution dans l'EA ou à la sortie de l'EA vers le milieu ordinaire. Ce socle commun est décliné comme un éventail de solutions territorialisées à mobiliser tant par les personnes handicapées que les employeurs.

Ce rôle de l'EA en tant que partenaire local de solutions de mises en emploi durable et de qualité s'inscrira en cohérence avec d'autres axes de la politique d'emploi des travailleurs handicapés, dont l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et la convention d'objectifs entre l'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), autour des axes suivants :

- amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
- sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
- développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

- *Insertion des jeunes sur le marché du travail*

L'augmentation du taux d'emploi des jeunes, priorité claire de ce quinquennat, pourra se poursuivre avec la mobilisation de plusieurs leviers structurants :

Le déploiement le contrat d'engagement jeune (CEJ) mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales se poursuivra en 2024. Le CEJ 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. Dans le cadre de cet accompagnement, le jeune peut être orienté vers des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à son accompagnement social et professionnel, comme les écoles de la deuxième chance (E2C), l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), le Service militaire adapté, ou le Service Militaire Volontaire ou vers des formations, qu'elles soient qualifiantes, certifiantes, ou diplômantes. Le jeune peut également effectuer dans le cadre du contrat d'engagement jeune des missions d'utilité sociale comme le service civique ou des périodes d'emploi aidé. Afin de sécuriser le parcours des jeunes les plus en difficulté, une allocation peut leur être versée. L'éligibilité à l'allocation et son montant dépendent de la situation fiscale du jeune, de son âge et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent ;

- la montée en puissance d'actions de repérage et de remobilisation des jeunes les plus en difficulté afin de les accompagner jusqu'à la signature d'un contrat d'engagement jeune se poursuivra en 2024, par le biais d'appels à projets territorialisés. L'objectif est de repérer et remobiliser des jeunes dits « en rupture », afin de pouvoir mettre en place un accompagnement global du jeune prenant en compte les dimensions d'insertion professionnelle, de santé, de mobilité et de logement. Ces appels à projets, initiés en 2022, ont permis de sélectionner 185 projets sur l'ensemble du territoire, pour repérer et accompagner 20 000 jeunes. Ils ont été complétés par une nouvelle vague lancée en juillet 2023, qui permettra à de nouveaux porteurs de déployer leurs projets au 1er janvier 2024 ;
- l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, instaurée en septembre 2020, en lien avec le ministère en charge de l'éducation nationale, 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, soit en service civique ou 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 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.

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	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).

Une nouvelle action a été créée en 2022, l'« 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. Le montant forfaitaire de la prime d'activité peut être temporairement majoré dans le cas d'un parent isolé assumant la charge d'une ou de plusieurs enfants ou bien dans le cas d'une femme enceinte isolée. Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, ne vivant pas en couple de manière notoire et permanente. La majoration est attribuée pour une durée maximale de 12 mois, continue ou discontinue, au cours d'une période de 18 mois à compter de la date à laquelle les conditions d'ouverture du droit sont réunies. Toutefois la majoration est accordée jusqu'aux 3 ans du plus jeune enfant à charge. 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 septembre 2022, 56,6 % des adultes bénéficiaires de la prime d'activité 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 20,6 %, dont 18,7 % de mères célibataires avec enfant(s). Un tiers de ces mères bénéficie de la majoration pour isolement. En décembre 2020, selon les données de la Drees[1], 91 % des 205 200 foyers bénéficiaires du montant forfaitaire majoré étaient constitués d'une femme seule (8 % de femmes enceintes, 40 % de femmes avec un enfant, 43 % de femmes avec 2 enfants ou plus).

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 bénéficiaires 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 bénéficiaires 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 septembre 2022, à 4,68 millions, en légère hausse par rapport à 2021 (de 3,3 %). En tenant compte des conjoints, enfants et autres personnes à charge, la prime d'activité concernait 9,12 millions de personnes.

La lutte contre la précarité menstruelle (action 13)

Les rapports parlementaires successifs (l'un sur la précarité menstruelle remis par Patricia Schillinger, en octobre 2019, l'autre sur les menstruations remis par Laëtitia Romera Dias et Bénédicte Taurine en février 2020), montrent l'importance de la mise à disposition gratuite de produits d'hygiène intime dans plusieurs lieux accessibles aux jeunes filles et femmes en grande précarité.

Les produits d'hygiène intime constituent pour les femmes un produit de première nécessité.

Or, d'après les résultats du troisième baromètre « hygiène et précarité » de l'IFOP pour Dons solidaire publié en 2023, **2,8 millions de femmes ne disposent pas suffisamment de protections périodiques, de façon régulière. C'est 1,1 million de plus qu'en 2021. 15** % des françaises avouent manquer de protections hygiéniques, contre 46 % chez les bénéficiaires des associations.

Ainsi, des femmes en situation de précarité ont révélé **privilégier d'autres produits de nécessité plutôt que l'achat de protections hygiéniques.** Le coût des protections périodiques fait ainsi souvent obstacle à ce que des personnes en difficulté puissent s'en procurer dans des conditions et à une fréquence normales et satisfaisantes, accentuant le phénomène de précarité menstruelle et présentant des risques sanitaires.

La précarité menstruelle représente un enjeu sanitaire faute d'hygiène et en raison du mauvais usage des produits. Ainsi, le renouvellement insuffisant de protections ou l'usage de produits non adaptés peuvent entraîner des infections ou mener au syndrome du choc toxique.
Par ailleurs, selon l'enquête Opinon Way pour l'association Règles élémentaires, mars 2023, ces ont ne moyenne 2 000 euros qu'une femme doit débourser dans sa vie pour acheter des protections périodiques, ce qui peut constituer pour les plus précaires une charge inaccessible.

Fort de ces constats, après une **expérimentation nationale réussie dotée d'un millions** d'euros en 2020 qui a bénéficié à plus de 150 000 femmes, l'État a porté à **5 M€** d'euros le budget consacré à la lutte contre la précarité menstruelle à partir de 2021, afin de poursuivre le déploiement d'actions auprès de femmes en situation de précarité, ces actions ont été renouvelées en 2023.

En 2022, les crédits ont favorisé :

- **Une expérimentation auprès des collégiennes et lycéennes** : **300 000 € sur le P 137** afin de poursuivre les actions engagées au sein des académies. Après l'académie de Lille, les expérimentations dans les collèges et lycées en quartier prioritaire ou en zone rurale se poursuivent dans les départements de Seine-Saint-Denis, des Landes, des Ardennes, des Alpes-Maritimes et de la Réunion. Ces actions sont portées par les délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité dans le cadre de conventions en partenariat avec les rectorats et les conseils départementaux. Ces expérimentations visent d'une part, la sensibilisation à la santé menstruelle et d'autre part, la mise à disposition gratuite de protections périodiques. L'utilisation des crédits du programme 137 ont pour objet un effet levier devant susciter des cofinancements locaux (Conseil départementaux notamment) et permettre au ministère de l'Éducation nationale de construire une action sur ce champ

- **Des actions auprès de femmes en situation de précarité à hauteur de 4.7 M€ : avec un volet national et un volet local qui a permis** de garantir un maillage territorial. Les actions mises en œuvre visent au niveau national :
    - Distribution gratuite ou à coût symbolique de protections (jetables, réutilisables) au sein des épiceries sociales
    - Le renforcement de l'intervention auprès des femmes à la rue et hébergées
    - La poursuite du soutien aux opérateurs favorisant la collecte et la redistribution dans toute la France de milliers de protections périodiques en mobilisant l'Agence du don en nature et Dons solidaires
    - L'amplification des actions d'accompagnement et de communication à l'hygiène corporelle et menstruelle, d'actions de sensibilisation et de lutte contre le tabou
    - La poursuite des actions à destination des femmes en milieu carcéral.

Parallèlement au renforcement des actions nationales, afin d'apporter une **dimension territoriale** à la lutte contre la précarité menstruelle, une partie des crédits (2.681 M€) est consacrée à l'émergence de projets locaux. L'État affirme sa volonté de déployer l'expérimentation « précarité menstruelle » au niveau des territoires afin d'aller au plus près des besoins. Ces crédits ont vocation à appuyer les initiatives locales, afin de créer un effet levier sur les actions déjà initiées par les acteurs locaux, notamment les collectivités territoriales et le tissu associatif pour agir au plus des besoins des personnes.

Les actions mises en œuvre ont permis de toucher 700 000 à 800 000 femmes[1].
Près de 11 millions de protections hygiéniques dont environ 30 % sont des protections réutilisables ont pu être distribuées dans près de 300 structures. De nombreuses structures ont pris en compte dans leurs achats les impératifs de santé et d'environnement autour des protections hygiéniques. A titre d'exemple, 53 % des serviettes menstruelles achetées par la Fédération Française des Banques Alimentaires sont en coton biologique.

Annoncés par le plan interministériel pour l'égalité en entre les femmes et les hommes lancée par la Première Ministre le 8 mars 2023 puis réaffirmés par le pacte des Solidarités , les moyens alloués à la lutte contre la précarité menstruelle sont renforcés en 2024. Ces crédits supplémentaires visent à renforcer notamment la distribution gratuite ou à coût symbolique au sein des épiceries sociales, le renforcement de l'intervention auprès des femmes à la rue et hébergées , l'amplification des actions d'accompagnement et de communication à l'hygiène corporelle et menstruelle et le soutien aux actions de proximité menées par les associations. En effet, le Gouvernement a décidé de doubler les crédits dédiés à la précarité menstruelle qui vont passer à 9.9 M€ d'ici la fin du quinquennat.

Ces actions viendront compléter le remboursement par la Sécurité sociale des protections périodiques réutilisables à partir de 2024, pour toutes les jeunes femmes de moins de 25 ans et à toutes les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire, annoncé par la Première Ministre le 8 mars, qui bénéficiera à environ 5 millions de jeunes filles entre 13 et 25 ans.

La lutte contre la précarité alimentaire (action 14)

La lutte contre la précarité alimentaire menée par l'État en interministériel a pour objectif de permettre l'accès à des denrées alimentaires en quantité suffisante et de bonne qualité nutritionnelle aux personnes en situation de précarité. Cette politique s'inscrit en outre dans le respect du principe de dignité des personnes et participe à la reconnaissance ainsi qu'au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.

Outre les crédits inscrits sur l'action 14 du programme 304, le financement de l'aide alimentaire bénéficie de l'apport des crédits européens. Le FSE+, depuis 2022 (précédemment FEAD), cofinance les marchés d'achat de denrées passés par FranceAgrimer (total de 647 M€ sur 2022-2027 dont 582 M€ de crédits FSE+ et 65 M€ de crédits correspondant, sur la période, aux 10 % de cofinancement national obligatoire imputés sur le P304).

Les travaux conduits dans le cadre du Comité national de coordination de lutte contre la précarité alimentaire (Cocolupa) visent à mobiliser la totalité des acteurs impliqués dans la lutte contre la précarité alimentaire autour de la réalisation d'actions concrètes identifiées collectivement à mener en tout point du territoire dans un objectif de transformation de la lutte contre la précarité alimentaire.

Si la réponse aux besoins essentiels de se nourrir et de nourrir les siens reste le cœur de l'intervention dans un contexte d'inflation qui touche particulièrement l'alimentation, les actions permettant l'amélioration de la qualité nutritionnelle de l'alimentation et le respect de l'environnement sont essentielles. C'est dans ce cadre que s'inscrit la mise en place en 2023 du programme « Mieux manger pour tous » dans la suite des travaux de la convention citoyenne pour le climat et de la loi Égalim.

Ce programme doté de 60 M€ en 2023 est pluriannuel et a vocation à se déployer tout au long du quinquennat. Il disposera ainsi de moyens accrus en 2024 (+10 M€). Ces nouveaux moyens répondent aux objectifs suivants :

- Améliorer la qualité nutritionnelle et gustative de l'approvisionnement en denrées de l'aide alimentaire ;
- Réduire l'impact environnemental du système d'aide alimentaire ;
- Permettre le renforcement et l'évolution des dispositifs locaux de lutte contre la précarité alimentaire.

Au titre des crédits du Programme 304, en 2023, 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.
- Enfin à compter de 2023, le programme mieux manger pour tous est mis en place avec
- - Un volet national qui a pour objectif d'accroître l'offre de l'aide alimentaire en fruits, légumes, légumineuses et produits sous labels de qualité afin qu'elle soit davantage en conformité avec les recommandations sanitaires et nutritionnelles du Programme national nutrition santé. Il s'agit aussi de renforcer les actions d'accompagnement des bénéficiaires ;
- - un volet local pour développer des alliances locales de solidarité alimentaire « producteurs-associations-collectivité » qui permettront notamment de soutenir des expérimentations de chèques portées par les collectivités territoriales, le financement des projets alimentaires territoriaux, la couverture des zones blanches de l'aide alimentaire.

Le montant consacré à l'aide alimentaire en 2024 s'élèvera à 142,52 en AE et en CP et se décompose de la manière suivante :

- Contribution de la France au titre de la programmation FSE + :

Au titre du programme « soutien européen à l'aide alimentaire » dont la DGCS est l'autorité de gestion, le FSE+ cofinance les marchés d'achat et la logistique de distribution de denrées conclus par FranceAgrimer ainsi que deux forfaits :

Le forfait « logistique » versé chaque année aux 4 associations habilitées (7 % de leur enveloppe « achats de denrées »);

Le forfait « mesures d'accompagnement » versé chaque année aux 4 associations (7 % de leur enveloppe « achats de denrées »).

Des dépenses d'assistance technique sont également prévues à hauteur de 5 % du programme.

L'enveloppe « privation matérielle » est prévue à 112,3 M€ en 2024 (dont 11,2 M€ cofinancés par le programme 304 soit 10 %). Elle intègre le volet « assistance technique » à 5,1 M€ (dont 513 k€ cofinancés par le programme 304).

S'agissant de l'enveloppe « compensations des refus d'apurement », il est prévu de poursuivre les versements à FranceAgrimer en 2024 au titre des corrections financières à appliquer aux dépenses d'achat à présenter avant le remboursement à la Commission européenne titre les campagnes FEAD et REACT UE (24,5 M€).

- Subvention pour charge de service public à FranceAgrimer :

Elle s'élèvera en 2024 à 2,9 M€ au titre de la compensation de charge de service public en tant qu'organisme intermédiaire dans le système de gestion du FSE+.

- Épiceries sociales :

Les actions des épiceries sociales sont exclues d'office du dispositif d'approvisionnement par les denrées financées par les crédits de l'Union européenne, du fait de l'obligation imposée de gratuité des denrées. Depuis 2014, les associations nationales têtes de réseau des épiceries sociales et solidaires perçoivent ainsi un financement provenant de l'action 14 intitulé « crédits nationaux aux épiceries sociales » (CNES) leur permettant d'acheter des denrées alimentaires. Une dotation de 9,1 M€ est prévue en PLF 2024.

- Aide alimentaire nationale :

Les crédits nationaux (5 M€) servent à financer les achats de denrées réalisés par les têtes de réseau ou associations locales ne pouvant être fournies par les programmes institutionnels ou les dons. Les crédits permettent également de financer le fonctionnement des associations habilitées qui interviennent dans la collecte, le tri, le stockage, la transformation et la mise à disposition des denrées.

- Aide alimentaire déconcentrée :

Ces crédits (19,3 M€) 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.

- Programme « Mieux Manger pour tous » :

Ce programme doté d'une enveloppe de 70 M€ (+10 M€ par rapport à 2023) comporte deux volets :

Selon la méthode utilisée, le nombre de personnes ayant recours à une aide alimentaire se situe entre 2 et 4 M. Ce chiffre est en augmentation en 2023. 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.

Dans les données remontées par les 18 associations nationales habilitées, on dénombre 1 804 975 femmes et 1 599 374 hommes.

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.

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.

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] Panorama de la Drees, Minima Sociaux et Prestations Sociales, Ménages aux revenus modestes et redistribution, édition 2022

[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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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			1 601 588 706	2 340 342 285	2 685 535 152	2 435 854 135

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 103 vise prioritairement à accompagner les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et leur montée en compétence, à accompagner les restructurations sur les territoires, à stimuler l'emploi et la compétitivité et à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle.

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 le long terme.

Malgré la reprise économique, l'activité partielle de longue durée demeure également mobilisée par les entreprises subissant des difficultés économiques plus durables afin de leur permettre de maintenir les emplois et les compétences.

En 2021, les femmes représentaient 47 % des salariés indemnisés au titre de l'activité partielle. En 2022, elles représentaient 38 % des salariés. Entre 2021 et 2022, le nombre de salariés ayant été placés au moins une fois en AP durant l'année est passé d'environ 3,7 millions à 700 000, soit une baisse de l'ordre de 80 %. La baisse observée de la part des femmes indemnisées au titre de l'activité partielle entre ces deux années est ainsi difficile à interpréter. Néanmoins, on observe une baisse de 85 % du nombre de salariés indemnisés dans le secteur de l'hébergement et restauration et une baisse de 56 % dans celui des industries manufacturières. Un effet secteur mais aussi territorial pourrait expliquer cette baisse de près de 10 points de la part des femmes indemnisées au titre de l'activité partielle.

- **Action n° 3 – Développement de l'emploi**

La formation professionnelle en alternance est un outil d'insertion rapide et durable dans l'emploi, particulièrement chez les plus jeunes choisissant l'apprentissage ou chez les personnes plus éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation.

La loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale a ouvert la possibilité, pour les apprentis qui le souhaitent, d'effectuer une partie de leur formation, pratique ou théorique, dans un pays frontalier de la France.

Le premier accord bilatéral sur l'apprentissage transfrontalier a été signé entre la France et l'Allemagne en juillet 2023. Cet accord préfigure une série d'autres accords actuellement en préparation, et qui seront signés à partir de l'année 2024, avec nos voisins belges, luxembourgeois, suisses, italiens et espagnols, pour construire un véritable « Espace européen de l'apprentissage ».

L'année 2022 est caractérisée par une nouvelle augmentation du nombre d'entrées en apprentissage (près de 830 000 contrats ayant été conclus dont l'exécution a débuté dans l'année). Cette dynamique s'est accompagnée de la poursuite de l'augmentation du nombre de centres de formation des apprentis (près de 3 500 en juillet 2023, contre moins de 1 000 en 2018).

Afin de continuer à soutenir la dynamique de l'alternance et d'atteindre l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat, les crédits du programme 103 intègrent la prolongation de l'aide à l'embauche d'alternants en 2024.

En 2022, le taux d'insertion dans l'emploi des femmes ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage est de 61,7 %, et de 59,5 % pour les femmes ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation.

Le fonds de cohésion sociale (FCS) a été créé par la loi 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. La gestion des crédits affectés au FCS est confiée par mandat à Bpifrance.

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 à la suite de la crise sanitaire, et des entreprises ou associations contribuant à l'embauche de personnes en difficulté.

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.
En 2022, 48 % 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) a permis de mobiliser, à travers un effort sans précédent, près de 13,6 Md€ dans la formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés entre 2018 et 2023. 2023 constitue la dernière année du premier cycle PIC et doit s'entendre comme une année de bilan et de transition pour entamer un nouveau cycle en 2024 dans le cadre de France Travail. Le système de la formation professionnelle a profondément évolué au cours de la période récente. Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) a ainsi concouru 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, à travers un travail d'analyse territoriale et à une offre plus agile. Les formations sont aujourd'hui plus largement disponibles pour les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi. En trois ans, le nombre des entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits a pratiquement doublé.

L'effet levier du Plan est constaté : il a en effet activement contribué à l'augmentation de l'effort de formation en direction des plus éloignés de l'emploi et notamment les jeunes. Il a également permis d'amorcer la transformation du marché de la formation professionnelle et a été particulièrement moteur en matière d'expérimentations grâce aux multiples appels à projets. En effet, cette approche par « le faire » a permis à des associations, collectivités, établissements publics d'expérimenter de nouvelles modalités d'accompagnement sur des aspects aujourd'hui insuffisamment pris en compte et de pouvoir les adapter aux situations individuelles.

Le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du programme d'investissement dans les compétences confirme en outre le rôle essentiel du financement additionnel de l'État pour augmenter le nombre de formations mises à disposition des personnes visées par le PIC, et ainsi permettre aux opérateurs en charge de l'accompagnement des personnes de réaliser des parcours complets d'accès à l'emploi tout en réduisant les tensions de recrutement.

Le PIC se voit prolonger en 2024, à travers un second cycle, qui tient compte des résultats obtenus lors de la période 2018-2022.

PROGRAMME

P109 – Aide à l'accès au logement

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Philippe MAZENC, Directeur général de l'aménagement, du logement et de la nature

PRÉSENTATION ET CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Les aides personnelles au logement (APL) représentent un levier de lutte contre la pauvreté, en permettant notamment aux familles les plus modestes de réduire leur dépense de logement une fois l'aide soustraite. Les APL ne contiennent aucune discrimination en faveur ou en défaveur de l'un ou l'autre sexe. De fait, elles concourent à la politique d'égalité.

Les familles monoparentales représentent plus d'un ménage sur cinq (22,1 %) parmi l'ensemble des foyers bénéficiaires d'une APL. Parmi les près de 1,3 million de familles monoparentales bénéficiaires d'une APL, 92,5 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier 28,7 % 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 26,8 % de l'ensemble du budget des APL, soit un effort de la nation annuel de plus de 3,92 Md€, pour une aide moyenne d'environ 279 € par mois.

Enfin, plus de la moitié des familles monoparentales allocataires d'une aide personnelle au logement (56,0 %) bénéficient d'un logement social (parc public) et s'acquittent ainsi en parallèle d'un loyer modéré, qui leur apporte un soutien supplémentaire.

(Source : Données du régime général au 30/06/2022 et du régime agricole au 31/12/2022)

PROGRAMME

P138 – Emploi outre-mer

Mission : Outre-mer
Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	5 920 000	5 920 000	6 190 000	6 190 000	8 260 000	8 260 000

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 au sens du BIT en 2021 et 2022 exprimé en %			
	2021	2022	Ecart
Guadeloupe	17	19	2
Guyane	15	13	-2
La Réunion	18	18	0
Martinique	13	12	-1
Mayotte	30	35	5
Nouvelle-Calédonie	ND	10,9	ND
France métropolitaine	8	7	-1

Sources Insee Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM et Insee 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 (7 %). Ainsi, la Nouvelle-Calédonie affiche le taux de chômage le moins élevé, mais malgré tout égal à 10,9 %.

On constate une hausse du taux de chômage entre 2021 et 2022 pour les deux territoires suivants : la Guadeloupe (+2 points) et Mayotte (+5 points) qui connaît le taux le plus fort (35 %). En revanche, une baisse de ce taux entre 2021 et 2022 est observée dans deux territoires : La Guyane (-2 points) et la Martinique (-1 point). Le taux de chômage est stable à la Réunion avec 18 % en 2021 et 2022.

Taux de chômage au sein du BIT selon le sexe en 2022			
	Hommes	Femmes	Ecart
Guadeloupe	17	20	3
Guyane	12	15	3
La Réunion	20	16	-4
Martinique	12	13	1
Mayotte	27	42	15
Nouvelle-Calédonie	10,6	11,2	0,6
France métropolitaine	7	7	0

Sources Insee Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM et Insee (Institut de la statistique et des études économiques) Nouvelle-Calédonie

Par ailleurs, on observe un taux de chômage plus élevé chez les femmes, à l'exception de la Réunion (16 % contre 20 % chez les hommes). L'écart est particulièrement marqué à Mayotte avec 42 % de taux de chômage chez les femmes contre 27 % chez les hommes. Par ailleurs, la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique affichent respectivement en 2022 les écarts de taux de chômage suivants entre les hommes et les femmes : 3 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 2022, 51,9 % des mesures de PMFP tous territoires confondus concernaient des femmes, soit une augmentation sensible au regard des données 2021 (48,33 %). L'augmentation de la part des femmes dans les bénéficiaires du PMFP est le reflet d'un meilleur recours des femmes au dispositif de formation professionnelle en mobilité après la crise sanitaire liée à la Covid-19 qui avait marqué une diminution de leur part. Pour autant cette augmentation globale cache des disparités importantes par territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITÉS	Femmes		Hommes		Total poids
		en nombre	poids	en nombre	
Guadeloupe	102	54,5 %	85	45,5 %	187
Guyane	77	53,5 %	67	46,5 %	144
Martinique	147	49,2 %	152	50,8 %	299
La Réunion	198	51,60 %	186	48,4 %	384
Mayotte	286	54,5 %	239	45,5 %	525
Nouvelle-Calédonie	23	53,5 %	20	46,5 %	43
Saint-Martin	4	33,3 %	8	66,7 %	12
Wallis-et-Futuna	5	83,3 %	1	16,7 %	6
Polynésie	16	29,6 %	38	70,4 %	54
Total	**858**	**51,9 %**	**796**	**48,1 %**	**1 654**

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2022

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 (30,68 % en 2022) 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 2022 sont proches (83,45 %) de ceux de l'ensemble des volontaires qui eux atteignent 84,1 %.

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	2022
% volontaires stagiaires féminines incorporées					
% volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle					
%des volontaires féminines parmi les bénéficiaires	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %
Objectif cible du SMA	29 %	30 %	30 %	30 %	33 %
% des volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	27,55 %	24,90 %	24,90 %	24,70 %	26,21 %
Taux d'insertion des volontaires féminines	75,42 %	79,10 %	79,10 %	73,7 %	83,5 %

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 0,5 M€ en exécution 2022 et 0,55 M€ en LFI 2023 ;
- 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 5 M€ en 2022 et 5,1 M€ en LFI 2023.
- la mise en place de structures pour l'accueil des parents isolés : 0,42 M€ en 2022 et 0,54 M€ en LFI 2023.
- 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 5,92 M€ en 2022, 6,2 M€ en LFI 2023 et 8,2 M€ en PLF 2024.

PROGRAMME

P123 – Conditions de vie outre-mer

Mission : Outre-mer

Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	383 000	383 000	1 000 000	1 000 000	300 000	300 000

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 propres 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. En 2022, une subvention de 70 000 € a été versée au MFPF. 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 chargé des outre-mer soutient également les actions conduites localement par le secteur associatif pour améliorer la santé des femmes, notamment dans le cadre d'accompagnement de femmes atteintes de cancers, contre les stéréotypes sexistes, comme 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.

A ce titre, l'action 4 du programme 123 a financé en 2022 plusieurs associations telles que :

- L'Union des femmes de Martinique à hauteur de 10 000 € pour le projet d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- L'association Camaïeu Islands, à hauteur de 3 000 € pour un projet visant à favoriser la présence de jeunes filles dans les filières scolaires scientifiques sur l'île de Saint-Martin ;
- L'association guyanaise d'aide aux victimes, aux femmes et familles, à hauteur de 20 000 €, pour deux projets destinés à la prise en charge des femmes victimes de violences en Guyane.

Au total, le soutien financier au secteur associatif en faveur de l'égalité femmes-hommes s'est élevé à 383 000 € en 2022.

L'année 2023 a été marquée par un travail de réflexion entre le ministère chargé des Outre-mer et le Service des droits des femmes pour l'élaboration d'un appel à projets « Égalité femmes-hommes » dont publié à l'été 2023. Outre cet appel à projets, on relèvera en 2023 la création par décret d'un coordonnateur interministériel contre les violences faites aux femmes en outre-mer. La Première ministre a nommé en juin 2023 Mme Justine Bénin.

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. Cette feuille de route fait l'objet d'un suivi interservices régulier.

A titre d'exemple, l'action suivante peut être citée :

- la création de postes d'intervenantes sociales de police et de gendarmerie supplémentaires pour les territoires ultramarins qui en ont fait la demande : 3 postes supplémentaires ont été ouverts en 2022 en Polynésie Française.

AXE 6

Promouvoir les droits des femmes à l'international

Présentation

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité renouvelée du gouvernement français. La France porte à l'international cet engagement dans le cadre de la diplomatie féministe, adoptée en 2019 et dont le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) est chef de file. Le Conseil présidentiel du développement du 5 mai 2023 a confirmé la priorité accordée aux droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique française en matière d'investissement solidaire et durable. Cette priorité a été rappelée et déclinée dans les nouvelles orientations de la politique de coopération internationale et de l'aide publique au développement adoptées par le comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) de 2023.

Au niveau multilatéral, dans son plaidoyer dans les enceintes internationales pour l'égalité de genre et ses relations bilatérales, la France s'attache à ce que cet objectif soit à la fois abordé comme un enjeu politique prioritaire et intégré dans tous les domaines : réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, enjeux climatiques, numériques et économiques. Face à la recrudescence des mouvements anti-droits - toujours plus présents, mieux organisés et financés - la France réaffirme son positionnement progressiste et son leadership dans la lutte contre ces mouvements, conformément à sa diplomatie féministe. Dans son aide bilatérale également, renforcée depuis la loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales (LOP-DSLIM) du 4 août 2021, la France s'est engagée à ce que d'ici 2025, 75 % de son aide publique au développement bilatérale soit affectée 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).
Pour mémoire, la précédente et troisième stratégie visant à intégrer les enjeux liés au genre dans la politique extérieure de la France (2018-2022) est arrivée à échéance. Elle adoptait, au contraire des précédentes, une approche transversale à l'ensemble des composantes de la diplomatie française, incluant les volets externe et interne de notre action, ainsi que tous les acteurs du réseau, opérateurs compris.

L'année 2022 a constitué la dernière année de mise en œuvre de cette stratégie. Le MEAE a réalisé un bilan de son cadre de redevabilité, composé de 16 fiches thématiques, transmis au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), mandaté pour réaliser son évaluation. Les opérateurs du ministère ont été associés à l'évaluation de la Stratégie et un séminaire organisé par le MEAE les a réunis le 25 mai 2023 pour mesurer les avancées et les défis identifiés afin de décliner les objectifs de la diplomatie féministe.

Le 3 juillet 2023, le HCE a remis à la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères et à la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes son rapport d'évaluation et ses recommandations en vue de l'élaboration de la prochaine Stratégie internationale de la France en matière de diplomatie féministe. Cet exercice, piloté par DDD/HUMA, suit un processus de concertation multi-acteurs, impliquant l'ensemble du réseau diplomatique français et les opérateurs, les ministères sectoriels, la société civile, les pays partenaires ayant adopté une diplomatie féministe, le milieu de la recherche et le secteur privé.
Les travaux de renouvellement de la Stratégie internationale en matière de diplomatie féministe ont été lancés le 2 juin 2023 par la secrétaire générale du MEAE, et se poursuivront jusqu'à la fin de l'année 2023. Ils se structurent autour de 4 groupes de travail portant sur les sujets suivants :

1. définition de la diplomatie féministe de la France,
2. relever les défis contemporains – aide publique au développement, résilience environnementale, numérique, lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre, autonomisation et participation économique des femmes,
3. activistes féministes,
4. droits des femmes et des filles en contexte de crises.

Ces priorités ont été définies en cohérence avec les orientations et les annonces de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères le 8 mars 2023 en la matière.

Le renouvellement de la Stratégie internationale de la France en matière de diplomatie féministe adopte une méthode de co-construction multi-acteurs. Le processus se veut interministériel et associe les acteurs institutionnels, de la société civile francophone, du secteur privé et philanthropique. Des consultations des organisations internationales compétentes sont également en cours.

1. Action multilatérale

La France promeut un agenda féministe dans les organisations et les enceintes 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, Conseil économique et social, 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, Fonds des Nations Unies pour la Population FNUAP, UNICEF ou CCNUCC*) qu'au sein de l'Union Européenne, du Conseil de l'Europe, de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), de l'Union africaine, lors du suivi des plans d'action des Conférences du Caire et de Pékin, ou dans le cadre de la Banque mondiale ou du Fonds Mondial de lutte contre le VIH, la tuberculose et le paludisme.

Cet agenda se décline en plusieurs priorités :

a) La France se mobilise face aux menaces contre les droits des femmes et des filles, via :

- Le renforcement de ses contributions volontaires aux agences des Nations Unies en matière de droits des femmes et des filles. Les contributions de la France atteignent 25,6 M€ en 2022 et, à ce stade, 22,1 M€ en 2023 pour le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et 5,6 M€ en 2022 et 5, 8 M€ en 2023 pour ONU Femmes, étant entendu que toutes les agences des Nations Unies prennent systématiquement en compte de façon transversale le marqueur genre. La France se situe autour du 15^{e} rang des contributeurs pour ces deux agences en 2022. La France a financé en 2022 des soins aux victimes de violences sexuelles en Ukraine ainsi que l'accès des femmes ukrainiennes aux soins de santé sexuelle et reproductive dans les pays qui accueillent des réfugiées ukrainiennes, à travers une contribution de 4 M€ au FNUAP, qui a salué publiquement ce soutien.
- La présentation tous les deux ans avec les Pays-Bas à l'Assemblée générale des Nations Unies d'une résolution sur l'élimination des violences contre les femmes et les filles – la dernière a été adoptée en 2022. 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 ;
- Le soutien à la mise en place une Mission d'établissement des faits sur les exactions en lien avec les manifestations en Iran à l'automne 2022 par le Conseil des droits de l'Homme ;
- Le soutien à l'adoption de la résolution du Conseil de Sécurité 2681 (2023) du 27 avril 2023 sur la « Situation en Afghanistan » ;
- La mobilisation dans le cadre de partenariats avec les États de toutes les régions au plus haut niveau, pour exemple la déclaration ministérielle d'Oulan-Bator du 30 juin 2023 (Mongolie, Afrique du Sud, Allemagne, France, Indonésie, Liechtenstein) ;
- Pour protéger également les femmes dans l'environnement numérique et promouvoir leurs droits et libertés, la France a lancé le 8 mars 2023 un travail en vue de porter une initiative pour la protection et la liberté d'expression des femmes en ligne et dans l'environnement numérique. Des réflexions sont en cours autour d'un « Laboratoire pour la protection des femmes dans l'espace numérique » (similaire au Laboratoire pour la protection de l'enfance en ligne). La France a par ailleurs formellement adhéré en 2023 au Partenariat contre les violences en ligne lancé par les États-Unis.

b) La France œuvre à protéger les femmes et les filles des violences sexuelles et fondées sur le genre en temps de conflit et veille à ce que les responsables rendent des comptes via :

- La mise en place de sanctions contre les responsables de violences sexuelles en temps de conflit au Conseil de Sécurité des Nations Unies ;
- La mobilisation sur les terrains de crise pour lutter contre l'impunité et financer l'action des Nations Unies pour protéger et soutenir les victimes, par exemple par le déploiement d'équipes d'enquête en soutien aux autorités judiciaires ukrainiennes et à la Cour pénale internationale et le financement de projets du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) qui soutient les policiers ukrainiens enquêtant sur les violences sexuelles en lien avec l'agression russe ;
- Le financement du Fonds mondial pour les survivantes et survivants de violences sexuelles liées aux conflits créé par le Dr. Denis Mukwege et Nadia Murad, à hauteur de 8,2 millions d'euros sur la période 2020-2022 (financement de 6,2 millions d'euros rehaussé d'un nouvel engagement de 2 M€ en 2022 en soutien aux activités du Fonds en Ukraine) et renouvelé pour un nouveau cycle 2023-2025. Ce Fonds permet aux survivantes et survivants de violences sexuelles dans les conflits d'avoir accès à une indemnisation, des réparations et un accompagnement vers la réinsertion sociale ;
- La promotion de normes plus protectrices : les démarches pour l'universalisation de la Convention d'Istanbul, instrument juridique le plus abouti pour mettre fin aux violences faites aux femmes ont mené à des adhésions récentes : la Moldavie, le Royaume-Uni, l'Ukraine (2022) et l'UE dans son ensemble (2023) ;
- La volonté d'exemplarité en ratifiant en 2023 la Convention 190 de l'OIT « Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail », et en initiant la création de la première norme internationale ISO pour l'égalité entre les femmes et les hommes en lien avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'AFNOR.

c) La France appuie la participation des femmes à toutes les prises de décision, publiques et privées, lors des négociations de paix comme dans les conseils d'administration des entreprises. Cet engagement s'illustre en particulier par :

- La contribution à l'adoption et à la mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » (FPS) du Conseil de sécurité des Nations Unies, qui visent à protéger les femmes des violences sexuelles durant les conflits et à renforcer leur participation aux processus de paix ;
- L'adoption d'un troisième plan national d'action (PNA) pour 2021-2025 sur le sujet et mobilisation de la communauté internationale en faveur de l'Agenda FPS, dans toutes les enceintes pertinentes.
- L'appel de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères le 8 mars 2023 à la nomination d'un ou d'une émissaire aux Nations Unies pour accélérer les progrès en matière de participation des femmes à la vie politique et aux processus de décisions.

La promotion de l'égalité de genre est également une priorité de notre agenda G7 et 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 une priorité, et la France s'est engagée à apporter un soutien politique et financier à plusieurs initiatives, toujours en cours ou renouvelées en 2023 :

- 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. 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 voulus 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. La France y contribue à hauteur de 22,5 M€ (2020-2024).
- La France mobilise par ailleurs 333 millions d'euros pour financer le Partenariat mondial pour l'éducation (PME) sur le cycle 2021-2025, dont la moitié est consacrée à l'éducation des filles et l'égalité de genre par et dans l'éducation. L'éducation des filles et l'égalité de genre constituent 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). La France a également positionné un poste

d'Expert Technique International dédié à l'intégration des enjeux de genre dans les programmes du PME en Afrique francophone au sein du secrétariat du PME.

- Enfin, l'Initiative « Priorité à l'égalité » (« Gender at the Centre Initiative ») 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) vise à favoriser l'accès et le maintien des filles à l'école et renforcer l'intégration des enjeux de genre dans les politiques éducatives dans huit pays d'Afrique subsaharienne (Burkina-Faso, Mali, Mauritanie, Mozambique, Niger, Nigeria, Sierra Leone et Tchad). La France y contribue à hauteur de 6,5 M€ (2019-2022). Le renouvellement de la contribution est envisagé pour la période 2024-2027.

Pour rappel, 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 de 1995.

La France, en tant que championne de la coalition sur les droits et la santé sexuels et reproductifs (DSSR), s'est engagée à mobiliser 400 millions d'euros sur cinq ans : 100 millions pour améliorer l'accès des femmes aux produits et services de santé sexuelle et reproductive, y compris l'avortement sécurisé (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 et 2022 à travers les différentes initiatives et ceux de 2023 sont en cours de traitement. A l'occasion de la Commission sur le Statut de la Femme en mars 2023, la France a rejoint la coalition d'action « Technologies et innovation au service de l'égalité entre les femmes et les hommes » du FGE, réaffirmant ainsi son engagement en faveur de l'égalité de genre et de la défense des droits et libertés des femmes et des filles dans le domaine du numérique.

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 soutient l'initiative She Decides de plaidoyer pour l'avortement sécurisé et l'éducation complète à la sexualité.

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 de genre et d'un nouveau plan d'action sur le genre, qui a été adopté à la COP 25 à Madrid. Le 8 mars 2023, la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères a annoncé la priorité donnée à l'axe « genre et climat » notamment en vue de la COP28. Cette dimension sera donc renforcée dans les années à venir et traduite dans la nouvelle stratégie en matière de diplomatie féministe en cours d'écriture.

1. Au niveau européen

La France soutient activement l'engagement en faveur de l'égalité de genre à la fois au niveau interne à l'Union européenne (UE) et dans l'action extérieure de l'Union européenne.

Au niveau interne à l'UE, la France œuvre pour que les droits des femmes et des filles demeurent une priorité, malgré un contexte plus difficile au Conseil où les discussions peuvent parfois se cristalliser sur la référence à l'égalité de « genre » (blocages de la Hongrie, de la Pologne et de la Bulgarie en général). En particulier,

pendant la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), la France a lancé les négociations sur la proposition de directive relative à la lutte contre les violences faites aux femmes et à la violence domestique, actuellement en cours de négociations, tout en continuant de promouvoir la ratification de la Convention d'Istanbul vis-à-vis des six derniers États membres qui ne l'ont pas encore ratifié.

La France s'est aussi engagée sur les textes visant à octroyer davantage d'autonomie et de représentativité des femmes dans la sphère économique, en concluant les discussions sur la directive « Women on Boards » et en lançant les négociations avec le Parlement sur la directive sur la transparence salariale, qui a été adoptée le 24 avril 2023.

Au niveau de l'action extérieure de l'Union, le dernier 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 fondées sur le genre ; 2) la promotion des droits et de la 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 des femmes ; 5) l'intégration de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS) ; 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 à la santé sexuels et reproductifs, aux enjeux de genre et climat et au numérique. Il opère également un rapprochement avec l'Agenda FPS 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) a été publié en avril 2023. Face aux réticences exprimées par certains États membres, la France s'est fermement positionnée en faveur du maintien du langage agréé sur le genre dans les conclusions du Conseil relatives aux sujets de développement, a fortiori lorsque le genre constitue l'objectif principal de ces conclusions (santé mondiale, notamment). La France a également renforcé la coopération avec des États affinitaires pour définir une approche commune en la matière, visant à éviter que les enjeux de genre ne deviennent une contrepartie dans la négociation de textes en Européens.

La France participe par ailleurs aux travaux pilotés par le Service européen d'action extérieure pour la mise en œuvre de l'Agenda FPS 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 FPS ainsi qu'un plan d'action déclinant sa mise en œuvre. Les travaux sur l'Approche stratégique ont conduit aux premières Conclusions du Conseil sur cet agenda, adoptées en novembre 2018 et renouvelées le 14 novembre 2022.

Le plan d'action de l'UE, adopté le 5 juillet 2019 pour la période 2019-2024, sur l'agenda « Femmes, paix et sécurité » structure l'action européenne autour de six objectifs eux-mêmes déclinés en actions, 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 doit faire 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. Le Conseil de l'UE a adopté le 14 novembre 2022 des Conclusions sur l'Agenda FPS qui réitèrent notamment l'objectif de mise en œuvre du plan d'action de l'UE pour la période 2019-2024 et apportent un soutien au « nouvel agenda pour la paix » proposé par le Secrétaire général des Nations Unies dans « Notre programme commun », appelant à placer les femmes et l'égalité de genre au cœur de la paix et de la sécurité.

En outre, la mise en œuvre de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale, le NDICI-Europe dans le monde, est 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 devront 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 femmes-hommes établi par le comité d'aide au développement de l'OCDE (marqueurs CAD 1 et CAD 2). Au moins 5 % de ces actions devront avoir pour objectif principal (CAD 2) 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, veille à la bonne intégration des enjeux de genre au sein de ces initiatives. La France est particulièrement impliquée dans l'IEE régionale pour l'Afrique subsaharienne sur les DSSR dont elle est le premier contributeur en nombre de projets, second en financements mobilisés.

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 du Sud 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.

Enfin, l'UE défend l'inclusion d'engagements en faveur de l'égalité de genre dans les accords de partenariat et de commerce qu'elle noue avec ses partenaires. A titre d'exemple, l'accord dit de Post-Cotonou, qui renouvellera le cadre de coopération entre l'UE et les 79 États Afrique, Caraïbes et Pacifique une fois entré en vigueur comprend un engagement des parties à défendre et promouvoir l'égalité de genre.

1. Action bilatérale

La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), ainsi que la prochaine en cours d'élaboration, promeuvent **le renforcement du dialogue bilatéral sur la question de l'égalité de genre et des droits des femmes et des filles.**

a) Les postes, les directions, les ministères dialoguent 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.

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 et de la diplomatie féministe de la France, ses initiatives multilatérales et bilatérales, à l'ordre du jour des consultations politiques entre capitales ;
- L'inclusion de ces enjeux dans les sujets abordées par les Ambassadeurs et Ambassadrices dans le cadre des rencontres bilatérales avec les autorités des pays partenaires ;
- Dans les pays concernés, le suivi des diplomaties féministes adoptées ;
- Le portage de notre engagement en faveur des droits et de la santé sexuels et reproductifs (DSSR), à travers l'opérationnalisation de la stratégie dédiée (financement de projets, plaidoyer politique, dialogue avec les partenaires et notamment la société civile, appropriation en interne à l'ambassade) ;
- La promotion les initiatives multilatérales portées par la France lors du G7 de Biarritz en 2019, notamment l'initiative AFAWA, le Fonds mondial pour les survivantes de violences (lancé par le Dr Mukwege et Nadia Murad) et en faveur des droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) ;
- La promotion de la ratification de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et les violences domestiques, ouverte à tous les États.
- 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 près de 240 agentes et agents, qui bénéficient de temps dédiés, dont un séminaire annuel ;
- L'augmentation du nombre d'événements publics et de projets en faveur de l'égalité (projets de coopération, événements culturels, débats d'idées…) ;
- Le dialogue avec la société civile engagée pour les droits des femmes et des filles (OSC, associations féministes y compris celles de petite taille éloignées des financements, journalistes, médias, syndicats, leaders communautaires et religieux, universitaires et chercheurs, etc.) ;
- Dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes, proposer et apporter un soutien aux projets des associations féministes grâce à l'outil FSPI/PISCCA/FSPI-R/FEF, avec une attention particulière portée lors de la sélection aux organisations féministes agissant pour l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles (marqués 2 selon l'OCDE) afin de remplir nos objectifs de 75 % de projets intégrant les enjeux de genre.

Ce dialogue est d'autant plus efficace que la culture institutionnelle du MEAE et de ses opérateurs est renforcée.

A noter que les efforts de formation et de sensibilisation restent une priorité au sein du MEAE comme chez les opérateurs. Lancé en 2022, le MOOC « Genre et développement », initiative conjointe du MEAE, d'Expertise France et de l'AFD, 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. Ce MOOC a rencontré un large public avec près de 6 000 personnes inscrites au total.

b) La France distingue celles et ceux qui agissent avec courage pour les droits des femmes et des filles et l'égalité de genre :

- **La France a créé en 2019 le Prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes-hommes**, décerné annuellement sous l'égide du président de la République et remis au lauréat ou à la lauréate à l'occasion des célébrations du 8 mars. Il distingue une personne ou un collectif, sans considération de nationalité, qui œuvre dans le monde en faveur de l'égalité femmes-hommes et de l'amélioration de la condition des femmes et des filles. Le lauréat se voit octroyer 100 000 € pour des

actions ou projets dans ces domaines. Il a récompensé **4 lauréats depuis la création du prix**, qui agissent dans plusieurs domaines : contre les violences faites aux femmes et les mariages précoces, pour la dépénalisation de l'avortement, les droits des femmes face aux changements climatiques et la protection des Afghanes. En 2023, c'est le Groupement citoyen pour la dépénalisation de l'avortement qui a été récompensé, pour ses actions à cet effet au Salvador, qui est aujourd'hui l'un des pays les plus restrictifs en la matière.

- Le **prix franco-allemand des droits de l'Homme** a été attribué en 2022 à 15 lauréats, dont Mahsa Amini et aux femmes iraniennes qui défendent la liberté en Iran et Meganne Boho, présidente de la Ligue ivoirienne des droits de femmes ;
- **Avec l'Initiative Marianne pour les défenseures et défenseurs des droits de l'Homme**, lancée en **2021** à l'initiative du président de la République, la France dispose d'un instrument de protection, à l'international et sur son territoire, des défenseurs étrangers des droits humains qui se distinguent par l'exemplarité de leurs combats en faveur des droits fondamentaux et des libertés publiques. **Chaque année, une quinzaine de défenseurs** sont accueillis en France pour suivre un programme de développement de compétences, de formation et de mise en réseau. En 2022, la première promotion, exclusivement féminine, a démontré l'importance de soutenir les femmes activistes et les défenseures des droits et leur action, notamment en faveur des droits des femmes.

c) La France se mobilise autour d'évènements internationaux, tels que le Forum Génération Égalité (FGE) précité, le Forum régional « Notre futur : Dialogues Afrique-Europe », les Jeux Olympiques et Paralympiques, le 8 mars pour la journée internationale des droits des femmes et le 25 novembre pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes sont également à souligner. 66 ambassades et consulats ont organisé des prix pour récompenser ou valoriser des initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

d) La France augmente et améliore la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide publique au développement et soutient les organisations féministes dans le monde.

La Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) a fixé un **objectif de 50 % de projets de l'APD bilatérale programmable française dont le genre est l'objectif significatif (marqueur CAD 1 de l'OCDE) ou principal (marqueur CAD 2) d'ici 2022**. Alors qu'en 2016, 1,3 Mds € d'aide bilatérale française étaient engagés pour l'égalité de genre, en 2021, ce sont 5,6 Mds € selon les estimations de l'OCDE. Cela représente 47 % du total de l'APD bilatérale française.

Les résultats atteints sur les financements humanitaires français sont à souligner. En 2022, 135 M€, soit 75,5 % des financements, intégraient le genre :

- Objectif significatif (marqueur 1) : 113 M€ - 63,4 % des financements
- Objectif principal (marqueur 2) : 21,7 M€ - 12,2 % des financements

La trajectoire fixée par la loi du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire est ambitieuse et fixe un cap en matière d'aide publique au développement en faveur de l'égalité de genre afin que « **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** ».

Les contrats d'objectifs et de moyens fixés par l'État à 11 de ses 12 opérateurs intègrent les enjeux de genre. L'État fixe des objectifs très ambitieux à ses opérateurs mettant en œuvre l'APD, l'AFD et Expertise France notamment, en matière de financements consacrés à l'égalité de genre. Ces objectifs sont en cours de réévaluation à l'aune de la trajectoire annoncée dans la loi développement du 4 août 2021.

L'Agence française de développement (AFD) a poursuivi ses efforts pour atteindre les objectifs ambitieux sur le genre fixés par le contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022 (« 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 »). A l'issue des trois années de mise en œuvre du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-

2022, l'objectif consistant à ce que 15 % des subventions aient comme objectif principal l'égalité femmes-hommes (marqueur « CAD 2 ») a été atteint, avec une moyenne de 18 % sur la durée du COM. En 2022, 19 % des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209 ont eu l'égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur « CAD 2 » de l'OCDE).

Annoncé par le président de la République le 8 mars 2019 et lancé le 15 juillet 2020, le Fonds de soutien aux organisations féministes est le principal outil financier de la diplomatie féministe et de l'APD dédiée à l'égalité de genre (marqueur 2) et du soutien aux organisations féministes de la société civile. Piloté par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) en lien avec l'Agence française de développement (AFD), son mécanisme de gouvernance agile contribue à son efficacité. Pour preuve, l'engagement initial de 120 M€ sur trois ans (2020-2022) a été dépassé pour atteindre 134 M€ de crédits effectivement alloués sur la période. Ces fonds permettent de financer les activités mais aussi le renforcement des capacités, les coûts de fonctionnement et la mise en réseau des organisations de la société civile (OSC) féministes. Il repose sur trois canaux de financement : l'instrument FSPI/PISCCA (auxquels se rajoutent les FSPI-R et Fonds Équipe France à partir de 2023), les projets et appels à projets de l'AFD et le dispositif « Initiatives OSC ». Le FSOF fait de la France le premier pays financeur des organisations féministes dans les pays du Sud en 2021, avec près de 1 000 organisations soutenues dans 73 pays.

Un bilan externe à mi-parcours a été réalisé en 2022. Il confirme (i) l'adéquation aux besoins exprimés par les OSC (ii) le déploiement rapide du Fonds et des financements et (iii) la diversité des OSC féministes accompagnées, y compris celles éloignées des canaux de financement traditionnels, grâce à la complémentarité avérée des trois canaux. Enfin, il met l'accent sur une gouvernance efficace et exemplaire, identifiée comme telle par les parties prenantes.

En septembre 2022, la secrétaire d'État auprès de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, chargée du Développement, de la Francophonie et des Partenariats internationaux, a annoncé son renouvellement en marge de l'Assemblée générale des Nations unies. Lors de son discours du 8 mars 2023, la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères a acté sa reconduction dès 2023 ainsi que son amélioration. Deux appels à projets thématiques ont ainsi été lancés sur le canal 1 en faveur (i) de la santé et de l'hygiène menstruelle et (ii) l'autonomisation et la pleine participation des femmes à la vie économique.

Dans la continuité des annonces de la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères du 8 mars 2023, le soutien de la France à une initiative centrée sur le soutien à des réseaux de femmes et d'organisations féministes francophones pourrait être annoncé à l'occasion de l'accueil du Sommet de la Francophonie de 2024 en France. Cette initiative aurait pour objectif d'allier ces réseaux pour accroître leur capacité d'action à l'international

e) Enfin, la France renforce ses liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et de la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes

Par sa dimension partenariale, le Forum Génération Égalité (FGE) a été une occasion unique de mobiliser un large réseau multi-acteurs d'États, 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 lancée dans le cadre du FGE avec un ensemble de champions, 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 continuent d'être organisées en amont des réunions de son comité de pilotage. Par ailleurs, plusieurs réunions de dialogue ont été organisées dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), du suivi du FGE, des négociations multilatérales sur l'égalité de genre mais également pour la préparation de la stratégie sur les droits et santé sexuels et reproductifs lancée en mars 2023, et pour l'élaboration de la prochaine Stratégie en matière de diplomatie féministe.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-73

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	53,7	53, 7	53	54	54	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-74

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	31,9	34	48,5	47,5	47,3	47,2

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-75

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part des versements du FED pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	20,8	43,58	24,57	23,12	23,9	23,8

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-76

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	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Part de femmes participant aux formations	%	Non déterminé	7	7,4	7,8	8	8

JUSTIFICATION DES CIBLES

Dans le cadre de l'appui à la mise en œuvre de la stratégie de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cette direction a souhaité se doter d'un indicateur permettant de mesurer la part des femmes bénéficiant d'une formation ou d'un stage financée par la DCSD.

L'objectif à atteindre est une hausse progressive de ce taux à partir d'un point bas qui s'explique essentiellement par la faible représentation des femmes au sein des structures de Défense, de sécurité intérieure ou de protection civile de nombreux États partenaires.

Les prévisions pour 2023 et 2024 sont respectivement de 7,4 % et 7,8 %, cette direction 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.

En outre, depuis l'été 2023 un nouveau sous indicateur concernant le Protocole a été créé : il est rattaché à l'objectif **« 2 – Promouvoir le multilatéralisme et agir pour une Europe souveraine, unie, démocratique »** et à l'indicateur **« 2.1 – Optimiser l'effort français en faveur du maintien de la paix ».**

OBJECTIF P105-09

Promouvoir le multilatéralisme et agir pour une Europe souveraine, unie, démocratique-

INDICATEUR P105-09-13203

Optimiser l'effort français en faveur du maintien de la paix

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2021 Réalisation	2022 Réalisation	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Pourcentage des évènements internationaux pour lesquels l'obtention du label « Évènement égalité femmes-hommes » a été proposée au Secrétaire général de l'évènement	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	20	40	50

Précisions méthodologiques

	Unité	2020 Réalisation	2021 Réalisation	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Pourcentage des évènements internationaux pour lesquels l'obtention du label « Évènement égalité femmes-hommes » a été proposée au Secrétaire général de l'évènement	%	N/A	N/A	N/A	20 %	40 %	50 %

JUSTIFICATION DES CIBLES

Sous-indicateur 2.1.3. « Part des évènements internationaux pour lesquels l'obtention du label « Évènement égalité femmes-hommes » a été proposée au Secrétaire général de l'évènement »

L'objectif est de déployer un indicateur permettant de progresser encore vers l'égalité femmes-hommes en mesurant les actions engagées en ce sens lors des évènements internationaux organisés par le MEAE. L'indicateur mesurera à ce stade les propositions faites aux Secrétaires généraux des évènements internationaux d'agir en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

S'agissant d'un indicateur en création, il n'est pas encore possible de fournir d'éventuels résultats déjà obtenus. La nouveauté de cet indicateur est aussi un élément de justification des cibles qui ont été définies : en effet, cet indicateur doit s'accompagner de pédagogie dans un contexte souvent contraint par le temps et les moyens humains. La cible de 20 % en 2023 reflète ce contexte.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	401 731 982	267 731 982	458 085 974	266 335 974	458 085 974	266 335 974

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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 ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Les enjeux du programme 209 relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes portent principalement sur les thématiques suivantes : (1) la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes et des filles et la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des femmes et des filles ; (2) le soutien des actions des mouvements féministes et des défenseur(e)s des droits des femmes et des filles ; (3) la lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre, notamment en temps de conflits ; (4) la lutte contre les violences fondées sur le genre en milieu scolaire notamment en Afrique de l'Ouest ; (5) le soutien à la participation économique, notamment à l'entrepreneuriat féminin en Afrique ; (6) la promotion des droits et de la santé sexuels et reproductifs ; (7) les enjeux de genre et du climat ; (8) le soutien à l'adoption des dix 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** adoptée définitivement par le Parlement le 20 juillet 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 et actuellement en cours de renouvellement pour un lancement au printemps 2024** ;
- **la stratégie internationale de la France en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) (2023-2027)**, publiée le 8 mars 2023 à l'issue d'une phase d'élaboration en concertation avec la société civile et les partenaires de la politique de développement française.
- **la stratégie d'action extérieure de la France en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'insertion** (2017-2021) faisait de l'éducation des filles une des priorités de l'action de la France à l'international. La prochaine stratégie (2023-2027) renouvellera cette priorité et sera centrée sur l'éducation de base. A ce titre, la France soutient activement des interventions en faveur de l'éducation des filles et de l'égalité de genre par et dans l'éducation, au travers de la coopération bilatérale (notamment via l'Agence Française de Développement et Expertise France), et de son soutien aux acteurs multilatéraux (UNESCO, Partenariat mondial pour l'éducation (PME), etc.).

Depuis 2019, le Fonds de soutien aux organisations féministes a également mobilisé 134 M€ sur le programme 209. En 2022, 30 M€ ont été engagés en dons-projets de l'AFD, 7,1 M€ en don-ONG (à travers l'Initiative OSC) et 5,5 M € de projets FSPI/PISCCA.

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

Deux actions du programme 209 participent à la politique transversale :

ACTION 2 « coopération bilatérale »

Afin de mesurer la traduction des engagements politiques et des orientations stratégiques en matière d'égalité femmes-hommes, le marqueur genre développé par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE est un indicateur politique qui permet d'évaluer l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'égalité de genre. Le marqueur genre permet de noter les programmes d'aide publique au développement selon un système de notation à trois valeurs porté par le CAD de l'OCDE concernant l'égalité homme-femme : aveugle à l'objectif (marqueur 0) ; objectif significatif (marqueur 1), objectif principal (marqueur 2).
Seuls les projets/programmes marqués « objectif significatif » ou « objectif principal » (marqueurs 1 ou 2) sont comptabilisés par le CAD au titre de l'aide publique au développement contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annexé à la loi du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales fixe l'objectif suivant : « 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 ».

Dans l'action 2 « coopération bilatérale » sont comptabilisés :

1. **Le Fonds de solidarité prioritaire (FSP) et le Fonds de solidarité prioritaire pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI).**

Depuis 2018, le Fonds de solidarité pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI), prévoit l'évaluation des projets selon le marqueur genre du CAD de l'OCDE (cf. supra).

En 2022 et 2023, 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). L'instrument des FSPI/PISCCA/FSPI-R restera particulièrement mobilisé dans les prochaines années pour soutenir des projets éligibles au 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) ;
- en 2023, 72 des 94 projets FSPI retenus dont 17 de marqueur CAD 2 (13 labellisés FSOF) ; le FSPI-R a contribué sur les deux premiers comités de l'année (avril et juin) à hauteur de 62 projets des 98 projets FSPI retenus dont 9 de marqueur CAD 2.

2. Les projets financés via l'AFD sur le programme 209

A l'issue des trois années de mise en œuvre du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022, l'objectif consistant à ce que 15 % des subventions aient comme objectif principal l'égalité femmes-hommes (marqueur « CAD 2 ») a été atteint, avec une moyenne de 18 % sur la durée du COM. En 2022, 19 % des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209 ont eu l'égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur « CAD 2 » de l'OCDE).

En 2022, la secrétaire d'État chargée du développement a annoncé la reconduction du FSOF pour une deuxième phase de 2023 à 2025 en copilotage entre le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et l'AFD. L'évaluation de la première phase du FSOF entre 2020 et 2022 a démontré son innovation par la co-construction avec la société civile féministe, mais aussi par le financement réel des organisations féministes de petite taille, y compris des organisations non déclarées. En 2022, des financements un montant total de 35,7 M€ ont été réalisés par l'AFD dans le cadre de ce fonds, dont deux appels à projets de 10 M€ portant sur l'éducation et la jeunesse et sur l'Agenda « Femmes, paix et sécurité ».

Doté de 200 M€ par an, le Fonds Paix et Résilience 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 au sein des quatre bassins de crises prioritaires pour la France : le Sahel, le Lac Tchad, la RCA et le Moyen-Orient.

En cohérence avec le troisième Plan Nation d'Action 2021-2025 « Femmes, Paix et Sécurité » de la France qui positionne l'AFD comme acteur de premier plan de sa mise en œuvre, Minka place au cœur de ses activités les quatre piliers thématiques de cet agenda : (i) la prévention, protection et lutte contre les violences, (ii) la promotion de la participation de femmes aux décisions relatives à la paix et à la sécurité, (iii) le renforcement de l'égalité femmes-hommes par la mise en œuvre d'activités tangibles en faveur des femmes et (iv) la promotion d'actions structurelles autour de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité ». L'égalité de genre s'impose ainsi comme une thématique prioritaire du Fonds et un sujet incontournable du processus d'identification et d'instruction en zones fragiles. Témoignant de la montée en puissance de l'AFD sur la prise en compte du genre en zone de crises ou de conflits, l'année 2022 marque un tournant avec 100 % des financements Minka octroyés sur l'année, soit 230,9 M€, qui contribuent à l'égalité femmes-hommes (CAD 1 & 2).

On notera également l'octroi d'un appel à projets de 10 M€ spécifiquement dédié au renforcement des OSC locales féministes actives sur l'agenda « Femmes, paix et sécurité » au Sahel, en Afrique centrale et au Moyen-Orient. Au global, sur la période 2017-2022, 85 % des financements Minka alloués (soit 900 M€) ont contribué à l'égalité entre les femmes et les hommes, au bénéfice d'une centaine de projets sensibles au genre et aux conflits : 72 projets, représentant 64 % du volume total de financements, ont apporté une contribution

significative (CAD 1) ; 27 projets, représentant 21 % du volume de financements, l'ont pour objectif principal (CAD 2). Ces résultats, supérieurs aux objectifs fixés à l'AFD (50 % CAD 1 et CAD 2 dont 20 % CAD 2), positionnent Minka comme un fonds pionnier au sein du dispositif français pour la prise en compte du genre et des violences fondées sur le genre.

3. L'aide humanitaire

En 2023, le CDCS est entré dans la cinquième année d'utilisation du marqueur genre de l'OCDE dans l'instruction des projets humanitaires ou de stabilisation soutenus.

Au total, 245 projets ont été financés en 2022 pour un montant de 179 M€. Parmi eux, 161 projets, pour un montant de 135 M€, sont consacrés à des projets marqués CAD 1 (l'égalité de genre est un objectif significatif) ou CAD 2 (l'égalité de genre est l'objectif principal), soit :

- 75,5 % du budget en 2022 consacré à des projets marqués CAD 1 ou CAD 2 (contre 71 % en 2021 et 58 % en 2020) ;
- 66 % (contre 65 % en 2021 et 60 % en 2020) des projets sont marqués CAD 1 ou CAD 2. Ainsi, le CDCS a rempli, dès 2022, une partie des objectifs fixés dans la loi du 4 août 2021 de programmation relatif au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales (LODSIM), à savoir atteindre d'ici 2025 au moins 75 % de projets marqués genre.

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, 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.

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.

Par ailleurs, **les rédacteurs et rédactrices sont régulièrement sensibilisés et formés**, en lien avec la DGM/DDD/HUMA, pour une meilleure utilisation du marqueur genre en engageant un dialogue plus exigeant vis-à-vis des ONG partenaires.

Une communauté sécurité-défense a été créée entre le CDCS, la DCSD et les délégués ministériels du ministère de l'Intérieur et du ministère des Armées en charge de l'Agenda « Femmes, paix, sécurité », pour plus et mieux mobiliser les SSI et MDD dans l'identification et la mise en œuvre de projets sensibles au genre. Elle a donné lieu à des échanges réguliers et à plusieurs rencontres pour approfondir les partenariats sur les enjeux de genre dans une logique interministérielle.

Les discussions sur l'actualisation de la Stratégie humanitaire de la République française constituent également un temps fort pour placer les enjeux de genre, au cœur des priorités de l'action extérieure de la France. En parallèle, des échanges ont été organisés avec la direction des opérations de plusieurs ONG, afin

d'identifier les meilleurs leviers pour augmenter encore le nombre de projets marqués G2 proposés et *in fine* soutenus par le CDCS.

4. Les Experts Techniques Internationaux (ETI)

Un poste d'ETI (ONU Femmes Dakar - Conseillère politique régionale sur le suivi des engagements du Forum Génération Égalité (FGE)), a été pourvu dans le courant de l'année 2022 tandis que trois autres postes étaient créés cette année-là (ONU Femmes New-York (Spécialiste de coordination auprès de la Directrice Exécutive pour la mise en œuvre des engagements du Forum Génération Égalité) et Bangkok (Conseiller ou Conseillère technique senior « Genre et migrations ») et PME), dont deux ont été pourvus depuis. Deux postes d'ETI au FNUAP (Conseillère partenariats stratégiques sur les droits et la santé sexuels et reproductifs à New York et Spécialiste programme santé reproductive maternelle néonatale infantile et des adolescents à Dakar) ont également été pourvus en 2023.

ACTION 5 « coopération multilatérale »

Le programme 209 subventionne plusieurs organisations participant à la politique de promotion de l'égalité de genre tels que : ONU Femmes (entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes), le PNUD, UNICEF, le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP).

Ces agences des Nations Unies 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 programmation 2023, il est prévu de consacrer 308,8 M€ d'AE et 128,7 M€ de CP de contributions relevant de l'aide multilatérale pour participer à la promotion du genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont :

- Contributions volontaires aux Nations unies (89 M€ en AE et 53 M€ en CP) :
  - 24,616 M€ pour UNICEF : 1,9 M€ (intégralement fléchée) dans le cadre de la programmation Droits de l'Homme et 22,716 M€ (dont 2 M€ de crédits core) dans le cadre de la programmation humanitaire,
  - 5,83 M€ pour ONU Femmes, dont 4,18 M€ de crédits « core » et 1,65 M€ de crédits fléchés,
  - 2,4 M€ pour le PNUD (la part de la contribution versée au PNUD dédiée à l'égalité de genre est estimée à 15 %, sur la base des objectifs fixés dans la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité de genre 2022-2025). Par ailleurs, la Ministre a annoncé en juillet 2023 une contribution fléchée de 1 M€ au PNUD afin de mettre en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité », y compris en lien avec la Mongolie,
  - 2,145 M€ pour le FNUAP, dont 1,045 M€ de crédits « core » et 1,1 M€ de crédits fléchés,
  - 54 M€ en AE et 18 M€ en CP au titre du programme « Supplies » du FNUAP - pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes ;

- Autres contributions volontaires (219,8 M€ en AE et 75,7 M€ en CP) :
  - 10 M€ pour le Fonds français Muskoka (FFM).

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 12 ans, la France a investi près de 170 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.

- 9 M€ en AE et 4,5 M€ en CP au profit de l'Initiative « Affirmative finance action for Women in Africa » (AFAWA)

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères s'est engagé à hauteur de 22,5 M€ entre 2020 et 2024. En LFI 2023, 9 M€ d'AE et 4,5 M€ de CP ont été prévus sur ce dispositif afin de garantir le maintien en 2023 et 2024 de la contribution à hauteur de 4,5 M€ par an. Cela viendra abonder le fonds d'assistance technique de l'initiative AFAWA, qui se déploiera en direction des femmes entrepreneurs et des établissements financiers africains, en partenariat avec le Fonds de garantie africain (AGF), afin de permettre l'octroi de prêts.

- 2,62 M€ en AE=CP au titre du « Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits »

La France s'était engagée à soutenir financièrement ce fonds à hauteur de 6,2 M€ entre 2019 et 2022, rehaussé à 8,2 M€ avec l'annonce d'un nouvel engagement de 2 M€ en soutien aux activités du Fonds en Ukraine. Une nouvelle contribution pour un cycle de trois ans a été validée à hauteur de 6 M€ sur la période 2023-2025.

- 196,2 M€ en AE et 56,6 M€ en CP au profit du Partenariat mondial pour l'Éducation (PME)

Lors de la 4^{e} conférence de reconstitution de Londres, en juillet 2021, la France a annoncé qu'elle maintiendrait son effort, avec une contribution de 333 M € sur 2021-2025 équivalent au maintien de son niveau annuel de contribution (66 M€) par rapport au cycle 2018-2020, dont la moitié dédiée à l'éducation des filles et à l'égalité de genre par et pour l'éducation.

Le PME contribue notamment par son action à la réduction des inégalités de genre en soutenant l'accès à l'éducation des filles, dans 67 pays partenaires. Les données collectées dans le cadre de l'analyse des résultats et des performances du PME sont désagrégées par sexe et permettent de mettre en lumière les inégalités de genre dans l'éducation, les progrès effectués et le chemin qu'il reste à parcourir dans chaque pays. La nouvelle stratégie 2021-2025 du PME met l'accent sur l'éducation des filles dans ces pays partenaires et met en place une enveloppe spécifique de 250 M$ au maximum à disposition de 30 pays partenaires jugés prioritaires. Le rapport de résultats 2021 montre ainsi qu'en 2016, 69 % des pays partenaires du PME comptaient autant de filles que de garçons achevant l'école primaire, contre 42 % en 2002. Ces résultats pourraient toutefois être revus à la baisse des suites de la pandémie de Covid-19 qui pourrait à terme conduire à la sortie durable du système scolaire près de 20 millions de filles (selon l'UNESCO).

- 1 M€ en AE=CP à l'Organisation pour le dialogue sur l'avortement sécurisé (IPAS)

- 1 M€ en AE=CP à l'Initiative d'accès au marché pour les droits à la santé sexuelle et reproductive (SEMA)

La France s'est engagée à financer un mécanisme innovant d'accès à la contraception à hauteur de 5 M€ sur 5 ans.

Créée par la Fondation CIFF (Children's Investment Fund Foundation), le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP), la fondation Bill & Melinda Gates, le FCDO et USAID, l'Initiative pour l'accès aux marchés dans le secteur de la santé sexuelle et reproductive (Shaping Équitable Market Access for Reproductive Health – SEMA), a été lancée sous la forme d'une nouvelle organisation, hébergée au sein de l'AMREF (Association pour la médecine et la recherche en Afrique), dont le siège est au Kenya et disposant d'un bureau régional à Dakar et d'un bureau à Paris.

L'Initiative se concentre sur l'accès des États au marché des contraceptifs (planification stratégique, disponibilité des données et stimulation de la dynamique du marché), en favorisant l'implication des pays bénéficiaires eux-mêmes. L'objectif est de réduire les coûts d'achat, de sécuriser des produits de qualité et de pallier les ruptures de stocks y compris dans les zones les plus marginalisées.

L'action de la France sur les enjeux de « Femmes, Paix et Sécurité » (FPS)

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 FPS 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 FPS 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.

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 FPS. 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[1] ».

Dans le cadre de la mise en œuvre du 3e plan national d'action, la France défend la pleine mise en œuvre des dix résolutions composant l'Agenda FPS, selon quatre axes : i) prévenir et protéger les femmes et les filles des violences sexuelles et fondées sur le genre en temps de conflit, ii) lutter contre l'impunité des auteurs de violences sexuelles, iii) renforcer la participation des femmes aux processus de paix et de décisions; iv) inscrire l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » au cœur de l'agenda diplomatique des prochaines années, notamment dans la perspective du Sommet pour l'Avenir des Nations Unies de 2024. En 2023, la France a

demandé aux Nations Unies de nommer un ou une émissaire pour accélérer les progrès en matière de participation des femmes à la vie politique et aux processus de décisions.

A l'occasion du FGE 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 de genre 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 de genre 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 FPS. 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.

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 la première 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 et de la lutte contre les discriminations, 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, les travaux internationaux ont débuté en février de la même année sous présidence française et devraient se poursuivre jusqu'en 2024. 61 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 » en février 2022. Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a contribué financièrement à ce projet de création de norme internationale à hauteur de 22 000 euros en 2022.

L'enquête publique sur cette norme ISO, ouverte de mai à juillet 2023, a permis à l'ensemble des membres de l'ISO de voter et d'émettre des commentaires sur la dernière version de la norme (version développée à l'issue du traitement de 750 commentaires fin 2022 par le groupe de travail dédié). Dans ce cadre, la

Commission de normalisation française s'est réunie à deux reprises, afin de traiter les commentaires français et de définir une position commune portée lors de la prochaine réunion du groupe de travail de résolution des commentaires en septembre 2023. La prochaine réunion plénière du Comité projet et du groupe de travail, entérinant la version finale de la norme, est prévue pour novembre 2023. La publication de la norme est attendue pour le printemps 2024, après adoption par vote des membres de l'ISO aux alentours de mi-janvier / fin-février 2024.

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 l'ensemble du réseau diplomatique et les douze opérateurs du ministère qui sont pleinement intégrés au dispositif. L'AFD, en tant qu'opérateur pivot en charge de la mise en œuvre de la politique française de développement et de solidarité internationale joue naturellement un rôle central pour engager l'aide publique au développement de la France en matière d'égalité de genre. C'est notamment par l'AFD que transitent les subventions aux ONG (don-ONG).

[1] Valorisé dans la partie bilatérale du P209.

PROGRAMME

P110 – Aide économique et financière au développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Emmanuel MOULIN, Directeur général du Trésor

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	699 128 100	196 894 886	727 281 723	220 440 996	898 714 563	252 729 216

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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 de programmation du 4 août 2021 relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales ainsi que par les conclusions des Comités interministériels de la coopération internationale et du développement (CICID) successifs qui contribuent à tracer les grands axes de la politique de développement du quinquennat.

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2024 à 3,1 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.

- Le programme finance 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 concourrait 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 des autres contributions multilatérales (AID, Fonds asiatique de développement et 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 2021 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par la BAsD (92 %), le FEM (53 %) et l'AID (<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 2022 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, 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

P105 – Action de la France en Europe et dans le monde

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Frédéric MONDOLONI, Directeur général des affaires politiques et de sécurité

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	572 410	568 347	658 871	659 471	578 793	579 393

PRÉSENTATION DU PROGRAMME 105

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 D'ÉGALITÉ

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 matière de diplomatie féministe, 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 à 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 renouvellement du plan d'action interviendra en 2023 et fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives ;

- deuxièmement, la démarche de renouvellement du label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » délivré au MEAE par AFNOR Certification le 23 octobre 2017 a abouti au renouvellement du label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour une durée de quatre ans. Le MEAE est par ailleurs engagé dans une démarche de candidature au label diversité ;

- troisièmement, une action volontariste en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, en administration centrale comme à l'étranger. 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 »). L'activité de la cellule Tolérance Zéro s'intègre dans la politique du ministère de promotion de l'égalité femmes-hommes, à travers notamment de son « Plan Égalité Femmes-Hommes ». Tous les signalements ne relèvent pas nécessairement de cette problématique ; toutefois ceux dénonçant des faits de violences sexuelles ou sexistes touchent dans leur très grande majorité des femmes (plus de 70 % des saisines de la cellule). Outre le recueil de signalements (189 en 2022, dont 19 au titre de violences sexuelles ou sexistes), l'activité de la cellule, s'est concentrée sur :

- la promotion de la cellule Tolérance Zéro, avec la conception et le déploiement dans tout le réseau d'affiches et de plaquettes de présentation, à présent traduites en plusieurs langues de façon à pouvoir toucher plus largement les agents de droit local dans nos postes à l'étranger et des actions de formation, à commencer par la formation des référents « Égalité » opérant en administration centrale comme dans l'ensemble du réseau à l'étranger ;

- la normalisation de ses procédures (enregistrement et suivi des signalements, traitement statistique…) ;

- le développement d'outils pédagogiques à destination de l'ensemble des agents du MEAE (réalisation dans plusieurs langues d'un guide pratique sur le harcèlement moral, d'un questionnaire d'aide à la caractérisation des faits, d'un kit de sensibilisation aux violences sexuelles ou sexistes).

- quatrièmement, une politique active de formation aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portée par l'École pratique des métiers de la Diplomatie (EDI), 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. En 2022, 12 788 € de crédits (en CP) sur 16 850 € engagés en AE 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.

Il est également important de noter que des indicateurs genrés ont été mis en place dans le cadre de la démarche de mesure de la performance. En particulier, la DCSD (Direction de la coopération de sécurité et de défense) répond annuellement dans le PAP et le RAP à un indicateur intitulé « part de femmes participant aux formations », ces dernières s'adressant à des militaires étrangers et ayant lieu soit en France, soit à l'étranger dans les écoles nationales à vocation régionale (ENVR). En 2022, l'objectif de 2,16 % de femmes a été largement dépassé, en atteignant les 7 %. Pour 2023, la cible a été fixée à 2,5 %.

Sur le plan international, la directrice des Amériques et des Caraïbes (AME), qui exerce également la fonction de Haute fonctionnaire à l'égalité des droits, mène une politique active de défense de l'égalité de genre sur le continent américain, en incluant dans ses déplacements sur le terrain des séquences de diplomatie féministe et en promouvant des coopérations en matière d'égalité des droits avec les pays des Amériques où cinq pays ont adopté une diplomatie féministe (Canada, Mexique, Colombie, Chili, Brésil). C'est ainsi que la ministre de l'Europe et des Affaires étrangères a signé le 20 juillet 2023 une lettre d'intention pour renforcer nos actions communes sur cette thématique avec son homologue chilien.

La HFE dispose pour ses activités propres d'une chargée de mission à plein temps chargé de la coordination des politiques d'égalité conduites par l'ensemble des services du Ministère et qui fait le lien avec les postes diplomatiques

En outre, des crédits du programme 105 ont été 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 ».

Plusieurs projets associatifs ont ainsi été subventionnés en 2022 :

- un soutien à l'action « avortement sans frontières » en faveur des femmes ukrainiennes réfugiées en Pologne menée par la Fédération internationale pour la planification familiale pour un montant de 20 000 € ;
- l'aide au financement des Assises internationales de la presse francophone qui ont eu lieu au Maroc au mois de juillet 2022 sur le thème « Leadership féminin au sein des médias. Rôle des médias dans le renforcement du leadership des femmes » pour un montant de 10 000 € portés par la DCP (Direction de la communication et de la presse).

A ce stade de l'année 2023, aucune subvention ayant pour objectif principal les droits des femmes et l'égalité de genre n'a pour l'instant été attribuée. Néanmoins, 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 à noter que des crédits du programme 105 sont alloués au financement du « Prix Simone Veil » lancé par le MEAE le 8 mars 2018. Après un financement de 150 000 € versé en 2021, le montant alloué sur les crédits du programme 105 au financement de ce prix a été de 100 000 € en 2022. Ce montant sera reconduit pour 2023. En 2022, la lauréate de ce prix était Mme Komal Narayan, activiste engagée dans des projets de formation des femmes fidjiennes aux enjeux climatiques, maritimes et agricoles. En 2023, c'est le Groupement citoyen pour la dépénalisation de l'avortement qui a été récompensé, pour ses actions à cet effet au Salvador, qui est aujourd'hui l'un des pays les plus restrictifs en la matière.

Enfin, en 2023, une contribution volontaire de 100 000 € a été engagée au bénéfice du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies en charge de la lutte contre les violences sexuelles commises en période de conflit. Le travail de ce Représentant est axé sur les trois priorités suivantes :

- convertir les cultures d'impunité en cultures de prévention et de dissuasion, notamment par la justice et la responsabilité ;
- s'attaquer aux inégalités structurelles fondées sur le genre en tant que causes profondes et facteurs invisibles des violences sexuelles commises en temps de guerre et de paix ;
- favoriser l'appropriation nationale et le leadership pour une action durable, holistique et centrée sur les rescapé(e)s.

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 à 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 différents 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 à 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 du 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 à l'Égalité des droits.

PROGRAMME

P185 – Diplomatie culturelle et d'influence

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Aurélien LECHEVALLIER, Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	45 000	45 000	45 000	45 000

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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 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 de genre 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 2022, 35 000 € ont été valorisés au titre de projets promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2023, 45 000 € de crédits visant l'égalité de genre ont été prévus. En PLF 2024, 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 2022, 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 ont été 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 et de moyens, 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 ses collaborateurs et collaboratrices 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 et collaboratrices. 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 femmes-hommes 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 : Pauline CARMONA, Directrice des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE)

	Exécution 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
151 – Français à l'étranger et affaires consulaires					301 220	301 220

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.
Il est cependant possible de quantifier le T2 dédié.

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.

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 2022		LFI + LFRs 2023		PLF 2024	
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	1 013 258	1 013 258	1 054 819	1 054 819	1 176 219	1 176 219

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 217 À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables » a pour vocation d'être au service des politiques publiques mises en œuvre par le pôle ministériel regroupant le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT), le ministère de la transition énergétique (MTE) et le secrétariat d'État chargé de la mer (SE 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 aux niveaux national et international.

La contribution en Titre 2

Pour l'année 2023, le MTECT a renforcé la mobilisation des services dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour l'administration centrale l'investissement a été important dans le cadre de la mise en place des mesures interministérielles, de la mise en œuvre du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et des engagements des labels égalité et diversité (index égalité, actions sur le recrutement, l'organisation

d'évènements et d'un séminaire égalité, la rédaction du rapport social unique, le renouvellement du marché relatif au dispositif de signalement, …). Les référentes thématiques pour les actions de sensibilisation et de communication ont été maintenues et des référents égalité sont présents dans chacune des directions d'administration centrale (DAC). Ce sont l'équivalent de 5 ETP en AC de catégorie A et A+ qui sont consacrés à la conduite de la politique de l'égalité femmes hommes.

Pour les services déconcentrés, la présence et l'action des référents dans les services a été maintenue avec des quotités de travail allant de 10 à 15 %. Des référents égalité sont présents dans l'ensemble des services déconcentrés (DREAL, DIR(M), DEAL et DM). Ce sont l'équivalent de 5 ETP en SD (hors DDI et hors EP) en majorité de catégorie A et A+ qui œuvrent en faveur de l'égalité femmes hommes et assurent au niveau local l'animation de la thématique, la sensibilisation et la formation, l'organisation d'actions locales et l'application du protocole ministériel.

Pour 2024, l'objectif est la poursuite de cette dynamique avec le recrutement en cours d'1 ETP de catégorie A+ en AC pour renforcer le service de la haute fonctionnaire à l'égalité et à la lutte contre les discriminations (HFED).

Pour l'année 2023, la dépense estimée en titre 2 s'établit à 1 054 819 € pour 10 ETPT.
Pour l'année 2024, la dépense prévisionnelle est de 1 176 219 € pour 11 ETPT.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau national

Le secrétariat général a mis en place des formations de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité mais non spécifiquement sur le sujet égalité femme/hommes.
En 2022 ont été proposés :
- un webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, le handicap et la haine suivis par 2 462 agents dont 1 820 agents A ou A+, issus des services du pôle ministériel et des opérateurs (agences de l'eau, CEREMA, OFB, Parcs...)
- une sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes déployée sous la forme de théâtre-forum suivie par 324 agents du pôle ministériel,
- une action de formation « savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel », à destination des managers et acteurs de la filière RH suivie par 43 agents.

Les crédits exécutés à ce titre se sont élevés à 50 k€ en 2022. Il est prévu une dépense de l'ordre de 70 000 € en 2023 et 50 000 € en 2024.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau international

Dans le cadre des coopérations européennes et internationales, le pôle ministériel participe activement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, lors de grands évènements internationaux, mais également dans le cadre de ses actions de coopération et dans la gestion des aides-projets.

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations internationales « climat » et « biodiversité »

Le pôle ministériel veille à l'intégration transversale des enjeux de genre dans l'ensemble des enceintes internationales climat et biodiversité pertinentes (Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques – CCNUCC, Convention pour la Diversité Biologique -CDB, Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification – CNULCD, G7, G20, etc.).

La France dispose d'un Point Focal National Genre et Changement Climatique en continu depuis 2017, qui promeut activement une approche intégrée du genre dans l'ensemble des politiques climatiques : au niveau national, en se faisait le relais des engagements internationaux auprès des directions d'administration centrale concernées ; au niveau international, en veillant à ce que les considérations de genre soient prises en compte, défendues et promues par l'ensemble des négociateurs français et européens, en matière d'atténuation, d'adaptation, de moyens de mise en œuvre, etc.

Dans le cadre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), l'action du point focal concerne également la mise en œuvre du Programme de travail renforcé de Lima relatif au genre et son Plan d'Action sur le Genre (GAP), adoptés à la COP25 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.

Concernant le genre et la biodiversité, le pôle ministériel est force de proposition, et a porté une position ambitieuse dans la négociation du cadre mondial pour la biodiversité Kunming-Montréal de la Convention pour la Diversité Biologique (CDB). Le ministère s'est fortement impliqué, et avec succès, dans l'élaboration d'une cible dédiée à la représentation et à la participation pleines, équitables, inclusives et effectives des femmes dans la prise de décision sur la biodiversité. Le pôle ministériel a également contribué, notamment sous présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022, à l'adoption d'un nouveau plan d'action sur le genre, lors de la COP15 en décembre 2022. Ce plan d'action consacre la nomination d'un point focal national « genre et biodiversité », à l'image de la CCNUCC, dont est doté le pôle ministériel / DAEI depuis juin 2023.

Au-delà de cette recommandation spécifique, le plan d'action sur le genre sous la CDB, d'une durée de 7 ans, à trois objectifs :

- que toutes les personnes, en particulier toutes les femmes et les filles, aient des occasions et des capacités égales de contribuer aux trois objectifs de la Convention ;
- que les politiques en matière de biodiversité et les décisions portant sur la planification et les programmes abordent équitablement les perspectives, intérêts, besoins et droits de toutes les personnes, en particulier de toutes les femmes et les filles ;
- que des conditions favorables soient créées pour garantir une mise en œuvre du cadre mondial de la biodiversité pour l'après-2020 favorisant l'égalité des genres.

Dans le cadre des COP, la France porte une vigilance particulière à la composition genrée de sa délégation et des panels auxquels ses membres participent. A la COP27 climat en décembre 2022, l'équipe de négociation française était composée de 45 % d'hommes et de 55 % de femmes. De même, au sein de la délégation française à la COP15 biodiversité, l'équipe de négociateurs et de négociatrices a atteint la quasi-parité avec 49 % de femmes et 51 % d'hommes au sein de sa délégation.

Sur le pavillon France, qui accueillera une trentaine d'évènements durant la COP 28 climat à Dubaï, la France s'est fixé un objectif de parité (minimum 40 % de femmes) au sein des panels, annoncé dès l'appel à candidatures comme condition sine qua non pour qu'une proposition d'évènement soit retenue dans la programmation.

Mise en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les coopérations européennes et internationales

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 genres et l'autonomisation des femmes. Il intervient également au sein de la Commission de la Condition de la Femme de l'ONU 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, en partenariat avec le MEAE au niveau français, ainsi qu'avec le Canada et Monaco, finance depuis 2018 l'organisation par l'Institut de la francophonie pour le développement durable (IFDD) d'ateliers de formation et de renforcement des capacités à destination de négociatrices francophones africaines. Ce programme, dont l'envergure s'est développée dans le temps, a permis la formation en 2022 de 153 négociatrices africaines, menant le nombre total de femmes bénéficiaires à plus de 350 dans le réseau francophone. Près de 100 d'entre elles étaient présentes à la COP27 sur le climat à Sharm-El-Sheikh (Égypte) fin 2022, dont 41 négociatrices dont la mission a été prise en charge financièrement par la France, le Canada, Monaco et l'IFDD. La France cherche à ce que ce programme permette une participation qualitative de ces femmes aux négociations climatiques, y compris à des postes à responsabilité, comme c'est le cas en Guinée et au Togo où deux négociatrices bénéficiaires du programme ont été nommées respectivement en tant que Point focal de la CCNUCC et directrice environnement.

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 lors de manifestations multilatérales et d'actions de promotion des savoir-faire français. Cette thématique a ainsi été mise en valeur lors de différents événements internationaux, notamment le Forum Urbain Mondial (juin 2022 à Katowice – Pologne), les missions multi-partenariales de France Ville Durable en Pologne et en Roumanie, 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 : Fonds d'Études et d'aide au secteur privé (FASEP), prêts du Trésor. 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.

La stratégie définissant les orientations du Fonds Français de l'Environnement (FFEM) pour la période 2023-2026 à laquelle le MTECT/MTE/SE mer a contribué activement, porte une attention particulière à la prise en compte des femmes dans les projets qu'il finance. Lors de l'instruction des projets soumis à ce dispositif de financement, le pôle ministériel porte une attention particulière aux engagements de prise en compte du genre, notamment l'organisation de formations spécifiques et la mise en place de critères d'implication des femmes et des jeunes, qui conditionnent l'acceptation des projets.

Annexes

Contrat d'objectif et de moyens des opérateurs

AEFE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ÉTRANGER (2021-2023) CAP 2030

Objectif opérationnel 4.2.2 : mettre en place une administration exemplaire, en particulier en matière d'égalité femmes/hommes

Soucieuse de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Agence a remis fin décembre 2020 au MEAE un plan d'action égalité 2021-2023 exigeant. Parallèlement, elle s'est engagée dans une démarche de certification AFNOR Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de promouvoir davantage l'égalité et la mixité professionnelles.

Elle encouragera notamment l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ressources humaines du réseau, y compris dans les postes de direction et d'encadrement, notamment lors des phases de sélection. Au siège, tous les chefs de service bénéficieront d'une sensibilisation, voire d'une formation, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'ensemble des personnels étant invité à suivre une telle formation.

L'Agence a adopté une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH), en nommant un agent chargé du portage de cet enjeu au siège et dans le réseau (référent égalité femmes-hommes). Cet agent participera aux séminaires annuels des correspondants EFH organisés par le MEAE et disposera d'une lettre de mission incluant la préparation d'un court rapport annuel d'activité.

Enfin, l'AEFE sera attentive à faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité entre les filles et les garçons. Elle renforcera notamment les formations des équipes pédagogiques intégrant cette thématique (politique sportive, orientation et lutte contre les stéréotypes sociaux et sexués, formation du personnel, valorisation des ressources disponibles sur cette thématique...).

AFD

Les négociations relatives au contrat d'objectifs et de moyens pour l'AFD pour la période 2024-2026 vont prendre en compte les conclusions du CICID.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (2020-2022)

Contribuer à la réduction des inégalités entre femmes et hommes (ODD 5)

- **Indicateur n° 27 (activité) : Part (en volume) des projets dans les États étrangers ayant un objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (marqueurs « CAD 1 » ou « CAD 2 »)** *(AFD)*

Cible : 55 % à horizon 2022

- **Indicateur n° 28 (activité) : Part des autorisations d'engagement en subventions dans les États étrangers marquées « CAD 2 »** *(AFD)*

Nature de la cible : Pourcentage minimum des AE du programme budgétaire 209 en moyenne sur la durée COM

Cible : 15 % en moyenne sur la durée du COM

- **Indicateur n° 29 (activité) : Volume des autorisations d'engagement dans les États étrangers marquées « CAD 2 »** *(AFD, Proparco et EF)*

Cible : 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.

FRANCE VOLONTAIRES

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (2022-2024)

Responsabilité Sociétale

- **Développer une politique de responsabilité sociétale en mettant l'accent sur les questions de genre comme enjeu fort et transversal.**

Lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Conformément aux mesures de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels promus par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères dans les secteurs de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire, France Volontaires s'engage à se doter de tous les moyens nécessaires pour lutter avec fermeté contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Le GIP s'engage à mettre en œuvre des mécanismes de prévention, de suivi et de réaction efficaces, et à informer de son engagement dans ce domaine les partenaires locaux mettant en œuvre les activités directement auprès des bénéficiaires ainsi que les volontaires par le biais d'un temps d'information spécifique lors de leur formation au départ.

INSTITUT FRANÇAIS PARIS

Le COP de l'Institut français pour la période 2023-2025 est en cours de finalisation.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (2020-2022)

Objectif 3.1 : Encourager le débat d'idées et les échanges avec les sociétés civiles en renforçant les partenariats

Promouvoir la production intellectuelle française sur les grands enjeux mondiaux et les nouveaux défis liés aux biens publics mondiaux, dont […] l'égalité femmes/hommes. **Objectif 4.4 : Déployer une démarche de responsabilité sociétale et environnementale**

Outre la thématique du développement durable, des actions devront être menées prioritairement dans les domaines sociétaux de l'égalité de genre et de la diversité, à travers la définition d'une stratégie de prise en compte des questions de RSO (responsabilité sociétale des organismes) en cohérence avec les plans d'action ministériels sur l'« administration exemplaire » des ministères de tutelle et l'engagement d'une démarche d'obtention du label Égalité et du label Diversité auprès de l'AFNOR.

- Indicateurs :

- Mise en place d'un comité de gouvernance en 2020 et conception puis mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel y afférent (à 30 % en 2021, 60 % en 2022).

- Engager une démarche de labélisation AFNOR Égalité et Diversité (premières réunions de travail en 2020, dépôt des demandes de labellisation en 2021, obtention de l'un des labels en 2022).

EXPERTISE FRANCE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (2020-2022)

Objectif 5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

La **promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes** a été érigée au rang de priorité de la diplomatie française par le Président de la République. Cette priorité est relayée dans la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) qui s'applique au Ministère de l'Europe et des affaires étrangères et aux opérateurs. Dans ce contexte, Expertise France s'est dotée d'une **stratégie et d'une feuille de route sur le genre**. L'objectif est de mieux prendre en compte la question transversale du genre dans le développement des activités de l'agence.

L'agence s'attachera à **marquer tous ses projets** selon la règlementation du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE. Ce marquage repose sur un système de notation à trois valeurs (0, 1, 2) et qui sont déterminés après examen du projet, par des critères précis auxquels il doit répondre. Pour pouvoir noter un projet, l'agence **procédera à une analyse genre systématique**, et cela dès l'instruction du projet pour donner une orientation sur l'ensemble du projet.

L'agence s'attachera également à asseoir son positionnement **dans le domaine du genre**, y compris en renforçant la mobilisation de l'expertise et en fournissant un appui, en interne, aux différents départements thématiques.

N°	Indicateur	2020	2021	2022
5	Part des nouveaux contrats signés marqués CAD2 ou CAD1	25 %	35 %	50 %
	Dont nombre de projets CAD2	*4*	*6*	*7*

Objectif 6 : Renforcer l'éducation et l'enseignement supérieur et professionnel

- **La prise en compte de l'autonomisation des filles et des femmes** en favorisant leur accès à l'éducation, à l'emploi et à l'entreprenariat et en favorisant la formation des cadres féminins ;

ANNEXE 1

Rappel de la mission, de l'action, des valeurs, du métier et des modalités d'interventions de d'Expertise France

C/ Ses valeurs

- Promotion de l'intérêt général et solidarité internationale,
- Qualité, performance et efficience de la prestation fournie,
- Probité, transparence et intégrité,
- Respect des partenaires,
- Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

ATOUT France

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (2020-2023)

Objectif 3 : Accompagner le développement des compétences du personnel du GIE et mieux mesurer l'efficacité de l'opérateur

Accompagner le développement des compétences du personnel du GIE pour permettre son adaptation aux évolutions de l'organisation et des méthodes de travail, des marchés et des besoins des partenaires (induites notamment par l'impact de la crise sanitaire) : GPEC, cartographie des métiers, plan de formation, égalité femmes/hommes, télétravail, environnement numérique, handicap, lutte contre les discriminations.

BUSINESS FRANCE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (2023-2026)

Le suivi de la politique d'égalité femmes/hommes ne donne pas lieu à des indicateurs suivis directement au sein du nouveau COM qui a ce stade est déjà finalisée pour la période 2023-2026. Néanmoins, le sujet est au cœur des préoccupations de Business France et il est suivi par les tutelles dans les autres comités de gouvernance périodique comme le comité d'audit et d'éthique.

L'agence a pour objectif d'atteindre la parité femmes/hommes à tous les niveaux de responsabilité en France et dans son réseau de bureaux à l'étranger. Les femmes sont majoritaires au sein de l'agence (63 % des effectifs) et représentent 47 % des managers en poste. Les instances décisionnaires se sont également diversifiées en intégrant notamment 15 % de femmes supplémentaires au comité exécutif au cours des 4 dernières années.

1. Une politique de rémunération volontariste

Business France utilise des outils permettant d'égaliser le niveau de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation en intégrant des critères objectifs ainsi que la notion d'équité. Un index égalité a également été développé par l'agence et permet de suivre les évolutions des écarts de rémunération périodiquement.

Des mesures spécifiques ont également été mises en place lors des négociations annuelles obligatoires afin de maintenir l'équité salariale et le cas échéant appliquer des mesures de rattrapage.

2. La promotion d'un équilibre femmes/hommes à tous les niveaux de responsabilité

Les recruteurs sont régulièrement sensibilisés et formés pour lutter contre les discriminations de genre. Lors des nominations aux postes à responsabilité, des actions sont menées pour qu'à compétences égales, les nominations puissent être équilibrées. Des revues de parcours sont menées annuellement pour identifier les meilleurs potentiels au sein de l'organisation et leur permettre de progresser plus rapidement. 62 % des projets d'évolution professionnelle ont été présentés par des femmes lors de la campagne 2021/2022 des revues de parcours.

3. Des actions de sensibilisation pour une perception positive du sujet indifféremment du genre

Une semaine sensibilisation à l'égalité professionnelle « Osons nos parcours » chaque année au mois de mars est menée (conférences, webinars, communication, etc.). Des campagnes de formation et d'information sont également menées à tous les niveaux de l'agence en France et dans les bureaux du réseau. En 2022, tous les membres du COMEX et les Directeurs de zone ont suivi une formation de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes au travail.

4. Garantir une politique Tolérance Zéro envers toute forme de violence au travail

Des mesures fortes ont été prises par l'agence afin d'éviter tout cas de violence au travail et dont bénéficient tous les collaborateurs : une cellule paritaire se réunit deux fois par an, des acteurs internes sont formés pour être référents lors d'agissement sexiste ou d'agression. Une cellule externe de psychologue spécialisé peut être consultée et accompagnent les collaborateurs. Lorsqu'un cas est signalé, un processus est mis en place qui assure sécurité, confidentialité et équité pour tous les collaborateurs.

5. Une formalisation et un suivi des engagements de Business France

Un nouvel accord égalité femmes/hommes a été signé en janvier 2023 assorti d'objectifs et d'indicateurs chiffrés portant essentiellement sur la rémunération, l'embauche, la promotion, l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Business France suit rigoureusement plusieurs indicateurs complémentaires que sont l'index égalité, le rapport de situation comparé, et l'accord égalité afin d'identifier les écarts et mettre en place une politique corrective *ad hoc*. La lutte contre les inégalités femmes/hommes est une directive que les tutelles ont souhaité voir supervisée directement par le directeur général en l'intégrant à sa lettre de mission et sera déclinée à travers la mise en place de son nouveau plan stratégique.

CIRAD

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (2020-2023)

L'alignement de la politique de moyens sur la stratégie scientifique et partenariale

Faire vivre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et consolider la politique de genre

Le Cirad a poursuivi sa politique très volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, via les actions correctrices issues de l'accord d'entreprise dédié et la coordination du projet Gender-SMART(H2020) financé par la Commission européenne et qui s'est clôturé fin décembre 2022. L'établissement continuera à œuvrer au quotidien dans le but de lutter contre toute forme d'abus ou de discrimination faite aux femmes. Un binôme de référents « violences sexistes et harcèlement sexuel » a été nommé pour être le réceptacle d'alertes et le relais entre les personnels et la direction générale, pour régler les situations critiques. Les efforts sont poursuivis pour identifier, coacher et accompagner les femmes à la prise de postes à responsabilités. Par ailleurs, le Cirad a mis en place une communauté de pratiques « genre dans la recherche » qui mène une animation scientifique autour de ce thème dans les unités de recherche, avec l'objectif que la dimension « genre » soit mieux prise en compte dès le montage des projets de recherche et jusqu'à la valorisation de leurs résultats. D'une manière générale, le Cirad poursuivra, notamment dans le cadre de son nouveau schéma directeur pour l'optimisation des fonctions supports et les chantiers retenus pour la Direction des ressources humaines (DRH), ses actions visant à renforcer son engagement en faveur de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

CAMPUS FRANCE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE 2023-2025

- **En externe**

Objectif 2.4. En lien avec les postes diplomatiques, proposer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des études en France à destination des étudiantes

Le rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes remis le 18 novembre 2020 au ministre de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi qu'à la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, recommande de poursuivre et d'amplifier la diplomatie féministe de la France dans toutes ses dimensions notamment l'éducation. Si les étudiantes représentent 54 % des étudiants internationaux en France, cette moyenne masque des divergences selon les zones géographiques. Elles ne représentent que 43 % des étudiants en provenance d'Afrique subsaharienne. Leur représentation diminue également en fonction du niveau d'études : elles composent 56 % des étudiants étrangers au niveau Licence, 53 % au niveau Master et 43 % au niveau Doctorat. Quant aux domaines d'études, alors que les étudiantes représentent les 2/3 des étudiants internationaux dans les écoles d'art, ce pourcentage est encore de 33 % seulement pour les écoles d'ingénieurs, dans le cadre de l'effort de rééquilibrage en cours. Dans le cadre de ses missions de promotion et de communication, Campus France accompagnera les postes, notamment à travers les formations des responsables d'espaces Campus France, pour intégrer une communication spécifique en direction des femmes dans les actions de promotion. Cette communication s'inscrira en cohérence avec la sélection des boursiers opérée par le MEAE qui donnera des recommandations aux postes pour féminiser les jurys et commissions de bourses et échanges d'expertise. Le MEAE mettra en œuvre ces recommandations dans ses propres jurys (programmes centraux), en lien avec le MESR.

Sous-objectif 2.4 : En lien avec les postes diplomatiques, proposer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des études en France à destination des étudiantes

Indicateur et cibles : *Définition d'une stratégie de valorisation des étudiantes dans le domaine de la science d'une part et en Afrique d'autre part*

2023 : Diagnostic et plan d'action en collaboration avec les postes

2024 : Mise en œuvre du plan d'action et mesure de l'impact des actions menées

2025 : Mise en œuvre du plan d'action et mesure de l'impact des actions menées

- **En interne**

Sous objectif 4.4. Poursuivre la modernisation de la gestion des ressources humaines et instaurer une démarche de responsabilité sociétale

Par ailleurs, Campus France s'engage à poursuivre ses efforts en matière de diversité et d'égalité femmes/hommes à la fois dans la gestion interne de l'opérateur mais également dans son *reporting* en matière d'activité. Dans une perspective similaire, une attention particulière devra être portée au handicap. Un plan d'action dédié sera formalisé à cet égard.

Campus France s'attachera à poursuivre la mise en œuvre des actions engagées visant à la préservation d'un climat social positif dans le cadre de la politique résolue des ministères de tutelle contre toutes formes de harcèlement au sein de leurs opérateurs.

Sous-objectif 4.4 : Poursuivre la modernisation de la gestion des ressources humaines et instaurer une démarche de responsabilité sociétale

4.4.1 - Indicateur et cibles : *Plan d'actions en faveur des personnes en situation de handicap et en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes*

- 2023 : Définir un plan d'actions et un calendrier de mise en œuvre associé
- 2024 : Mise en œuvre d'au moins 60 % des actions prévues
- 2025 : Mise en œuvre d'au moins 80 % des actions prévues

CANAL FRANCE INTERNATIONAL (CFI)

CONTRAT D'OBJECTIFS 2021-2023

Le contrat d'objectifs 2021-2023 de Canal France International a été signé le 8 octobre 2021.

Objectif général 1. Déployer les actions de CFI dans le cadre de la politique d'Aide Publique au Développement de la France

Objectif spécifique 2 : Agir au service des objectifs prioritaires de la stratégie d'Aide Publique au Développement de la France

Développement par les médias

CFI renforcera les médias dans leurs capacités à faire émerger dans les débats les enjeux du développement durable et de la gouvernance démocratique. CFI approchera les médias en tant que leviers puissants de transformation et de changement des perceptions, des représentations collectives et des comportements. Dans ce cadre, l'agence contribuera à l'atteinte de l'ensemble des objectifs de l'APD française mais donnera une priorité particulière au renforcement du traitement par les médias des thématiques suivantes :

- promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Indicateur OG1S2.2

OG1S2.2.a Proportion de femmes parmi les bénéficiaires directs accompagnés ou formés sur le moyen ou long terme (sur plus de 2 mois),

Cible : Maintenir le taux au-dessus de 40 % de femmes au global en 2023.

OG1S2.2.b Nombre de projets marqueur Genre 1& 2 conçus et/ou mis en œuvre par CFI.

Cible : au moins 75 % des projets par an.