



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Document de politique transversale

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

(Rapport sur l'impact du budget sur l'égalité
entre les femmes et les hommes)



Ministre chef de file :
ministre des solidarités, de l'autonomie et de
l'égalité entre les femmes et les hommes

2025

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, par l'article 257 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

Sont institués 15 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, lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, outre-mer, politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, politique de lutte contre les drogues et les conduites addictives, politique en faveur de la jeunesse, politique française de l'immigration et de l'intégration, politique française en faveur du développement, politique immobilière de l'État, politique maritime de la France, prévention de la délinquance et de la radicalisation, sécurité 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 2025, l'année en cours (LFI + LFRs 2024) et l'année précédente (exécution 2023), 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.

Pour le projet de loi de finances 2025, le DPT Egalité répond également à l'article 179 de la loi de finances initiale pour 2020 qui dispose que le Gouvernement remet chaque année un rapport sur l'impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 C

Sommaire

La politique transversale	9
Présentation stratégique de la politique transversale	10
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale	28
AXE 1 : Égalité entre les femmes et les hommes	31
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	32
<i>Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes victimes de violence-</i>	32
<i>Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique-</i>	34
<i>Aider à la sortie de la prostitution et lutter contre son développement-</i>	35
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	37
<i>P137 – Égalité entre les femmes et les hommes</i>	37
AXE 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence .41	
Présentation	42
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	49
<i>Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité</i>	49
<i>Réduire l'insécurité</i>	52
<i>Prévenir et aider les victimes</i>	55
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	57
<i>P152 – Gendarmerie nationale</i>	57
<i>P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur</i>	65
<i>P176 – Police nationale</i>	67
<i>P162 – Interventions territoriales de l'État</i>	71
<i>P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</i>	72
<i>P101 – Accès au droit et à la justice</i>	75
<i>P107 – Administration pénitentiaire</i>	78
<i>P166 – Justice judiciaire</i>	82
<i>P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice</i>	86
<i>P155 – Soutien des ministères sociaux</i>	89
AXE 3 : Améliorer la santé des femmes	93
Présentation	94
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	102
<i>Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans</i>	102
<i>Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans</i>	103
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	106
<i>P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins</i>	106
<i>P231 – Vie étudiante</i>	108
AXE 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes	111
Présentation	112
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	121
<i>Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue</i>	121
<i>Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social</i>	129
<i>Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes</i>	130

<i>Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique-</i>	131
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	134
P148 – Fonction publique	134
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile.....	163
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	168
P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles	171
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire.....	173
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	181
P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	187
P131 – Création	193
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture.....	198
P334 – Livre et industries culturelles	209
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	211
P308 – Protection des droits et libertés	218
P129 – Coordination du travail gouvernemental	226
P624 – Pilotage et ressources humaines	237
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières.....	239
P134 – Développement des entreprises et régulations	244
P212 – Soutien de la politique de la défense.....	246
P178 – Préparation et emploi des forces	249
AXE 5 : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge	251
Présentation.....	252
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	257
<i>Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants</i>	257
<i>Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire</i>	259
<i>Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport</i>	263
<i>Faciliter l'insertion sociale des jeunes</i>	266
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	268
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré.....	268
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	269
P230 – Vie de l'élève.....	272
P219 – Sport	273
P163 – Jeunesse et vie associative	279
P143 – Enseignement technique agricole.....	283
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	286
P175 – Patrimoines.....	287
P334 – Livre et industries culturelles	289
P180 – Presse et médias.....	291
P303 – Immigration et asile.....	292
P104 – Intégration et accès à la nationalité française	293
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse.....	297
P147 – Politique de la ville.....	300
AXE 6 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	305
Présentation.....	306
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	310
<i>Favoriser l'accès et le retour à l'emploi</i>	310

<i>Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail</i>	312
<i>Soutenir l'activité des travailleurs modestes</i>	320
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	323
<i>P102 – Accès et retour à l'emploi</i>	323
<i>P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</i>	327
<i>P304 – Inclusion sociale et protection des personnes</i>	332
<i>P157 – Handicap et dépendance</i>	337
<i>P109 – Aide à l'accès au logement</i>	338
<i>P138 – Emploi outre-mer</i>	339
<i>P123 – Conditions de vie outre-mer</i>	341
AXE 7 : Promouvoir les droits des femmes à l'international	343
Présentation	344
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe	354
<i>Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises</i>	354
<i>Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"</i>	356
<i>Assurer la part des versements du FED pour le sujet égalité femmes hommes</i>	357
<i>Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD</i>	358
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe	359
<i>P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement</i>	359
<i>P105 – Action de la France en Europe et dans le monde</i>	366
<i>P185 – Diplomatie culturelle et d'influence</i>	371
<i>P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires</i>	373
<i>P110 – Aide économique et financière au développement</i>	374
<i>P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</i>	376
Annexes	381
Liste des indicateurs sexués du PLF 2025	390

La politique transversale

Présentation stratégique de la politique transversale

L'égalité entre les femmes et les hommes est érigée au rang de « grande cause » depuis 2017. 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 – notamment légales – ont été renforcées pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'autonomisation économique des femmes. En outre, une attention particulière est portée à la prévention des stéréotypes genrés, à la promotion de la culture de l'égalité et à l'accès aux droits et à la santé.

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.

Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027, présenté en mars 2023 par la Première ministre, affirme une nouvelle ambition autour de 4 axes prioritaires pour amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes, réduire les inégalités en matière de santé, développer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique, et diffuser la culture de l'égalité.

La stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle, lancée le 2 mai 2024, prévoit de renforcer la mise en œuvre de la loi du 13 avril 2016.

La diplomatie féministe, engagement fort depuis 2017, 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 troisième stratégie est en cours d'élaboration.

Les principales mesures du Plan interministériel « Toutes et tous égaux » 2023-2027 sont les suivantes :

Axe 1 : La lutte contre les violences faites aux femmes

Cet axe, fondé sur la nécessité d'aller vers les victimes et de s'adapter à leurs besoins pour mieux les protéger, 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. 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 qui souhaitent quitter leur conjoint violent ;
- L'instauration d'une **ordonnance de protection immédiate dans les 24h** au bénéfice de la victime de violences conjugales et de ses enfants, mise en œuvre par la loi du 13 juin 2024 ;
- La création de **pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales** au sein de chaque juridiction ;
- 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 / santé »).

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** ;
- Le lancement d'une **campagne de vaccination contre le HPV gratuite généralisée dans les collèges**, pour tous les élèves (filles et garçons) en classe de 5^e ;
- **Le remboursement par la sécurité sociale des protections périodiques réutilisables** pour les jeunes femmes jusqu'à 25 ans ;
- **La lutte contre la précarité menstruelle** et la sensibilisation sur l'hygiène corporelle et menstruelle en milieu scolaire ;
- La création d'une **semaine dédiée à la santé des femmes** ;
- Le déploiement de **30 bus itinérants pour le dépistage et la prévention gynécologique et cardio-vasculaire**.

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** des femmes éloignées de l'emploi 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

Il 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'encouragement des actions favorisant la **découverte des métiers et l'orientation non genrée** dans les filières non mixtes ou peu mixtes (forums, rencontres avec des rôles modèles, stages, découverte des métiers).

La dynamique du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 s'inscrit dans le sillon tracé 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 ancrent 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.

Pour piloter son action, le secrétariat d'État auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'appuie sur une administration centrale, la direction générale de la cohésion sociale, et en son sein, sur le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes ; dans les territoires – aux niveaux régional et départemental – en métropole comme dans les Outre-mer, cette politique est animée notamment par 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)** 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 ».

Le document de politique transversale « 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, ainsi que 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.

Pour le projet de loi de finances 2025, le DPT Égalité répond également à l'article 179 de la loi de finances initiale pour 2020 qui dispose que le Gouvernement remet chaque année un rapport sur l'impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les contributions des différents ministères au DPT Égalité reflètent l'effort interministériel et collectif pour la politique transversale. Ainsi, pour 2025, 58 programmes (contre 52 en 2024) participent à l'élaboration du DPT au titre du PLF 2025, dont 48 valorisent leurs crédits (contre 45 en 2024).

Il est à noter que l'élaboration 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, et cela à la date de transmission des éléments.

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 service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec la direction du budget**, a accompagné chacun des ministères, par des échanges constants avec leur haute ou haut fonctionnaire à l'égalité et leurs services budgétaires, pour que soit mieux compris et réalisé cet exercice de valorisation des actions menées, qu'elles soient intégrées à leurs politiques publiques ou menées dans le cadre de dispositifs spécifiques.

Les efforts d'amélioration continue de ce document seront poursuivis dans les prochaines années, notamment en vue de déployer la budgétisation intégrant l'égalité (voir encadré *infra*).

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.

Dans ce cadre, l'évaluation des crédits du DPT Égalité entre les femmes et les hommes, au titre du PLF 2025, atteint 5,78 Md€ en CP, stable par rapport au montant inscrit au DPT 2024 (5,81 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 5,47 Md€ en CP, en augmentation de 0,19 Md€ par rapport au montant inscrit au DPT 2024. Cette augmentation recouvre différentes évolutions : augmentation du nombre de programmes valorisant des crédits, valorisation à la hausse ou à la baisse de différents programmes.

Ainsi, 48 programmes concourent désormais à l'évaluation des crédits retracés dans le DPT égalité 2025 (contre 45 pour 2024, et 39 pour 2023) et 10 programmes participent uniquement par une contribution littéraire (contre 7 en 2024 et 2023).

Deux programmes déjà présents dans le DPT 2024, inscrivent pour la première fois des crédits (en CP) :

- P166 – Justice Judiciaire : 5,00 M€ ;
- P219 – Sport : 1,50 M€

Deux programmes inscrivent directement des crédits à leur entrée dans le DPT Égalité 2025 (en CP) :

- P178 – Préparation et emploi des forces : 2,02 M€ ;
- P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières : 0,25 M€

Trois programmes font leur entrée au DPT Égalité 2025 sans toutefois valoriser de crédits :

- P134 – Développement des entreprises et régulations ;
- P175 – Patrimoines ;
- P180 – Presse et médias.

Le programme 104 - Intégration et accès à la nationalité française (P104) ne valorise plus de crédits au titre du DPT 2025, en raison du transfert, dans le cadre de la LFI 2024, de la dotation affectée aux centres provisoires d'hébergement (CPH) du P104 vers le programme 303 - Immigration et asile.

Deux autres programmes déjà présents dans le DPT Égalité 2024 ne valorisent plus de crédits pour le PLF 2025 :

- P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires ;
- P185 – Diplomatie culturelle et d'influence.

Enfin, le programme 203 – Infrastructures et services de transports n'apporte plus de contribution au DPT Égalité.

On note, par ailleurs, des montants plus élevés pour certains programmes, entre les crédits 2024 et le PLF 2025, par exemple pour les programmes (en CP) :

- P176 – Police nationale : +12,79 M€
- P304 – Inclusion sociale et protection des personnes : +12,03 M€
- P147 – Politique de la ville : +9,49 M€
- P212 – Soutien de la politique de la défense : +8,70 M€

Les dix plus forts contributeurs au DPT Égalité en 2025 sont, en matière d'intervention sur le territoire national, les programmes (en CP) :

- P157 – Handicap et dépendance : 1 598,58 M€ ;
- P103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi : 1 546,10 M€ ;
- P102 – Accès et retour à l'emploi : 553,26 M€
- P131 – Création : 521,26 M€
- P176 – Police nationale : 235,39 M€
- P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables : 142,23 M€
- P147 – Politique de la ville : 140,95 M€
- P140 - Enseignement scolaire public du premier degré : 118,81 M€
- P212 – Soutien de la politique de la défense : 93,01 M€
- P141 – Enseignement scolaire public du second degré : 87,98 M€

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 305,64 M€ en CP**, 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 - et P110 - Aide économique et financière au développement).

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 20 % du budget 2024 par rapport à la LFI 2023, le projet de loi de finance 2025 prévoit que les crédits du programme 137 soient abondés de 7,7 M€ pour atteindre **85,1 M€**, pour financer notamment la mise en œuvre de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

A noter que les montants indiqués dans les colonnes 2024 du tableau de synthèse rendent compte des crédits disponibles sur les programmes à la date de rédaction du DPT Égalité, en intégrant les différents mouvements externes intervenus dans le cadre de l'exercice budgétaire 2024, comme les transferts ou les annulations de crédits. Ils peuvent différer des montants inscrits au DPT 2024, qui sont ceux retenus pour les comparaisons ci-dessus.

Encadré : Premiers éléments relatifs à la mission conjointe de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires sociales sur la mise en œuvre de la budgétisation intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes

En mai 2023, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale a remis un rapport d'information préconisant la mise en œuvre d'une démarche de budgétisation intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes (BIE)*. Dans cet esprit, l'article 206 de la loi de finances initiale pour 2024 prévoit qu'un rapport sur l'impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes soit annexé aux projets de loi de finances.

Une mission a été confiée en février 2024 à l'Inspection générale des finances (IGF) et à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) pour définir le cadre méthodologique et institutionnel de la budgétisation intégrant l'égalité.

Les travaux de la mission ont couvert un périmètre large :

- La mission propose une méthode de BIE applicable au champ du budget de l'État et à celui de la Sécurité sociale ;
- La mission s'est penchée sur les dépenses, y compris les dépenses fiscales et les niches sociales, et sur les recettes ;
- Une réflexion spécifique a été conduite sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les achats publics et l'octroi des subventions publiques.

La mission s'est appuyée sur des entretiens conduits avec plus de 150 personnes issues de différentes institutions (administrations centrales et déconcentrées des ministères, caisses nationales de la Sécurité sociale, parlementaires, collectivités territoriales, représentants d'autres pays, organisations internationales, etc.) pour établir un parangonnage international et local, ainsi qu'une préfiguration de la méthodologie de BIE sur huit programmes du budget de l'État et sur les cinq branches de la Sécurité sociale.

Les recommandations de la mission s'articulent autour de six piliers :

- Pilier 1 : une application de l'obligation d'études d'impact *ex ante* aux mesures affectant la situation individuelle de personnes, couplée à une amélioration de leur qualité ;
- Pilier 2 : une démarche analytique visant à identifier et corriger les biais défavorables à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de dépenses de l'État et de la Sécurité sociale en apparence neutres ;
- Pilier 3 : une meilleure intégration des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la démarche de performance budgétaire de l'État et de la Sécurité sociale ;
- Pilier 4 : une analyse ciblée de la structure des prélèvements obligatoires, et de certaines dépenses fiscales et niches sociales au prisme de leur impact sur l'égalité ;

- Pilier 5 : une amélioration du recensement des dépenses concourant spécifiquement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes figurant dans le document de politique transversale (DPT) existant ;
- Pilier 6 : la formalisation de stratégies interministérielles visant à faire des subventions publiques, et dans une moindre mesure de la commande publique, des leviers de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le travail de préfiguration méthodologique de la mission a confirmé le besoin d'un phasage dans le temps de la démarche, au regard de la complexité des analyses à conduire. La mission préconise donc de déployer ces évolutions de manière progressive. Un groupe de travail associant les ministères sera lancé après le dépôt du projet de loi de finances (PLF) pour 2025, afin d'étudier la faisabilité technique et les modalités de déploiement de ces évolutions.

**Selon la définition du Conseil de l'Europe, on entend par budgétisation intégrant l'égalité « une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire, impliquant une évaluation des budgets existants dans 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 entre les femmes et les hommes. »*

Afin de prendre en compte ces premières pistes d'évolution, le service des droits des femmes et de l'égalité femmes hommes (SDFE-DGCS) et la direction du Budget (BD) ont renforcé leur accompagnement des ministères (services budgétaires et hauts fonctionnaires à l'égalité) pour la rédaction de leur contribution à ce DPT. En outre, le nombre d'indicateurs sexués est de 166 pour le PLF 2025, contre 117 pour le PLF 2024, et leur liste constitue une nouvelle annexe.

Le DPT Égalité est structuré en 6 axes stratégiques, dont les 4 premiers reprennent le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et Tous Égaux » 2023-2027, permettant ainsi de mesurer l'investissement des ministères dans sa mise en œuvre.

Axe 1 - Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence

Les violences à l'égard des femmes sont la manifestation la plus extrême de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Ces violences peuvent s'exercer sous différentes formes : violences au sein du couple, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, prostitution, milieu professionnel, harcèlement de rue, images sexistes dans les médias, etc. Elles peuvent s'exprimer de différentes façons (verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques...). **Si ces violences sont multifactorielles et multifformes, elles ont en commun leurs conséquences : la privation de liberté des femmes, limitant de fait leur pleine émancipation et leur participation à la société.**

Pour combattre cet état de fait, la France renforcé sa politique de prévention et de lutte contre toutes les formes de violences, conforme aux instruments européens et internationaux qu'elle a ratifiés. L'État s'est engagé au plus haut niveau pour mettre en œuvre une politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, intrinsèquement transversale et interministérielle.

Un engagement national et international

Face à cette réalité, la France a élaboré une politique publique renforcée de lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette politique s'inscrit en cohérence avec les conventions européennes et internationales, notamment la **Convention d'Istanbul**, que la France a ratifiée en 2014. Dès 2017, la **lutte contre les violences faites aux femmes constitue le premier pilier de la « Grande Cause »**. Le Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tenu le 8 mars 2018, a rassemblé le gouvernement, ainsi que des acteurs économiques et sociaux pour concrétiser ces engagements sur l'ensemble du territoire.

En 2019, le **Grenelle de lutte contre les violences conjugales** a abouti à plus de 50 mesures concrètes pour lutter contre les violences conjugales. Le mouvement #MeToo et l'adoption de plans sectoriels ont également contribué à cette mobilisation. Le **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027** vise dans son premier axe à garantir une protection intégrale des victimes et à renforcer les sanctions contre les auteurs de violences. La **stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel**, lancée en mai 2024, intensifie l'action contre l'exploitation des victimes. Ces efforts s'inscrivent dans un cadre législatif et budgétaire ambitieux, impliquant la coordination entre différents ministères et acteurs associatifs pour construire une société plus juste, protectrice et équitable.

Le Grenelle de lutte contre les violences conjugales : un changement de paradigme dans la lutte contre les violences

Un nouvel élan a été donné à cette politique lors du Grenelle de lutte contre les violences conjugales en 2019. Cet événement a structuré les efforts pour lutter contre les violences conjugales, rassemblant 4 550 acteurs, dont des associations, des élus, des professionnels de la justice, des experts et des victimes. Plus de 50 mesures sont issues de cette mobilisation parmi lesquelles :

- **L'extension des horaires de la ligne d'écoute 3919**, accessible 24h/24, 7 jours sur 7, y compris pour les personnes en situation de handicap ;
- **La levée du secret médical** en cas de danger immédiat pour la victime ;
- **La création de filières d'urgence** dans les juridictions pour accélérer le traitement des affaires de violences conjugales ;
- **La réquisition des armes** à feu et blanches des auteurs de violences dès le dépôt de plainte ;
- **La généralisation du bracelet anti-rapprochement (BAR)** pour surveiller les conjoints violents ;
- **La mise en place d'une grille d'évaluation du danger** dans les services de police et de gendarmerie ;
- **La formation renforcée des forces de l'ordre** sur l'accueil des victimes de violences ;
- **Le dépôt de plainte dans les hôpitaux**, grâce à des conventions signées avec 541 établissements de santé.

Une stratégie interministérielle renouvelée

En 2023, le gouvernement a lancé le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, dont le premier axe est entièrement consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes. Ce plan vise à :

- **Garantir une protection intégrale** des femmes victimes de violences.
- **Améliorer la prise en charge** des violences conjugales par des actions coordonnées entre les ministères concernés.
- **Renforcer les sanctions** contre les auteurs de violences sexuelles et conjugales.

L'impact du mouvement #MeToo et des plans sectoriels

Le mouvement #MeToo, lancé en 2017, a entraîné une prise de conscience collective et l'adoption de plusieurs plans sectoriels pour mieux prévenir et réagir aux violences faites aux femmes dans divers milieux, tels que **le sport, la culture et l'éducation**. En réponse aux **mutilations sexuelles féminines (MSF)**, un plan national d'action a été adopté en 2019, avec des mesures spécifiques pour renforcer la prévention, la formation des professionnels et la prise en charge des victimes.

Une stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel pour renforcer la politique abolitionniste

En mai 2024, la Stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel a intensifié l'action publique contre l'exploitation des femmes, consacrée par la loi du 13 avril 2016. Elle a pour objectif de :

- **Renforcer l'application de la loi de 2016** pour mieux protéger les victimes et punir les proxénètes ;
- **Adapter les mesures d'application de la loi aux nouvelles réalités de la prostitution**, notamment pour cibler la prostitution en ligne ;
- **Mieux comprendre le phénomène prostitutionnel et accentuer la sensibilisation**, notamment lors d'événements majeurs ;
- **Poursuivre la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs dans la continuité du plan de lutte contre la prostitution des mineurs lancé en 2021.**

Plusieurs lois adoptées depuis 2018 pour combattre toutes les formes de violences

Depuis 2018, l'adoption d'un ensemble conséquent de mesures législatives et réglementaires ont considérablement fait avancer la lutte contre violences faites aux femmes, parmi lesquelles :

- **La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;**
- **La loi du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille ;**
- **La loi du 21 avril 2021 visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste ;**
- **La loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales ;**
- **La loi du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur ;**
- **La loi du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales ;**
- **La loi du 18 mars 2024 visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales ;**
- **La loi du 21 mai 2024 visant à sécuriser et à réguler l'espace numérique ;**
- **La loi du 13 juin 2024 renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate.**

Une politique menée en étroite collaboration avec le secteur associatif

Afin d'offrir une réponse globale et efficace face aux violences faites aux femmes et à garantir une protection renforcée pour les victimes, cette politique s'appuie sur une étroite collaboration entre acteurs institutionnels et associatifs. Les dispositifs mis en place sont variés :

- **Les centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF)**, permettant un soutien juridique aux victimes de violences.
- **Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO) et accueils de jour** permettant d'offrir un accompagnement de proximité pour les femmes en difficulté.
- **Les dispositifs d'« aller vers »**, actions mobiles ou délocalisées pour rejoindre les femmes les plus vulnérables qui sont isolées géographiquement ou socialement ;
- **Les associations interviennent également dans les structures de prise en charge des victimes de violence, telles que les « maisons de femmes/santé » adossées à des établissements hospitaliers ;**
- **Les centres de prise en charge des auteurs de violences (CPCA)**, qui proposent un suivi psychologique et social pour prévenir la récidive ;
- **Les espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)** qui contribuent à la prévention des violences sexuelles et au soutien des femmes ;
- **Les associations agréées pour accompagner les personnes en parcours de sortie de la prostitution (PSP).**

Une mobilisation forte à l'international

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 »).

Ces évolutions ont été soutenues par une mobilisation budgétaire sans précédent. L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève pour 2025 à 544,63 M€ en CP.

La politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est, par nature, transversale et s'inscrit dans le cadre de diverses politiques publiques touchant plusieurs ministères : dont le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (P137) ; le ministère de l'Intérieur (P176 Police nationale ; P152 Gendarmerie nationale ; P216 Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur) ; le ministère de la Justice (P101 Accès au droit et à la justice ; P107 Administration pénitentiaire ; P310 Conduite et pilotage de la politique de la justice ; P166 Justice judiciaire), mais également les ministères chargés des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (P155 Soutien des ministères sociaux), de la Transition écologique, du Partenariat avec les territoires et de la Décentralisation (P177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables ; P162 Interventions territoriales de l'État).

Grâce à la coordination interministérielle, à des efforts budgétaires sans précédent, et à la mobilisation des acteurs associatifs et institutionnels, la France a développé une réponse globale pour lutter contre les violences faites aux femmes. Le suivi de cette politique par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes garantit une action durable et concrète pour prévenir les violences, protéger les victimes et sanctionner les auteurs. Ce combat pour l'égalité et la sécurité des femmes est essentiel pour construire une société plus juste et équitable.

Axe 2 - Améliorer la santé des femmes

Bien que les femmes vivent plus longtemps, elles souffrent de manière disproportionnée de maladies et recourent plus souvent aux services de santé. Les principales causes de décès chez elles sont les maladies cardiovasculaires et les cancers. Plusieurs facteurs de risque spécifiques influencent leur santé :

1. **Facteurs biologiques** : les femmes sont exposées à des risques liés notamment à la grossesse et à la ménopause, ce qui peut entraîner des complications et des maladies spécifiques.
2. **Comportements et styles de vie** : des comportements, tels que le tabagisme et le stress, ont un impact significatif sur leur santé, exacerbant les risques de maladies chroniques.
3. **Violences** : les violences, qui touchent trois fois plus de femmes que d'hommes, ont des conséquences graves sur leur santé physique et mentale. Elles augmentent notamment le risque de dépression, de stress post-traumatique ou encore affectent la santé reproductive.
4. **Facteurs socio-économiques** : les femmes sont souvent confrontées à des inégalités socio-économiques, ce qui les rend plus vulnérables. La précarité a un impact direct sur leur accès aux soins, entraînant de nombreuses femmes à renoncer à des traitements pour des raisons financières.
5. **Santé sexuelle et menstruelle** : La santé sexuelle des femmes est un enjeu crucial, incluant des problématiques comme l'IVG et l'endométriose. L'accès à l'IVG, considéré comme un droit fondamental inscrit dans la Constitution, est essentiel pour garantir l'autonomie des femmes sur leur corps. En 2023, le nombre d'IVG a atteint son plus haut niveau depuis trente ans, soulignant l'importance de cette option pour les femmes dans différentes situations. Parallèlement, l'endométriose est une maladie chronique qui touche environ 10 % des femmes en âge de procréer et se classe parmi les causes principales d'infertilité. Cette condition peut provoquer des douleurs intenses et altérer considérablement la qualité de vie. Pour améliorer le bien-être des femmes, il est donc essentiel de favoriser l'éducation et l'accès aux soins relatifs à la santé sexuelle et menstruelle.

La **Stratégie Nationale de Santé à 10 ans**, proposée en 2023, vise à intégrer une dimension de genre. Cette stratégie s'articule autour de trois grands objectifs : améliorer la santé globale, adapter l'offre de soins et renforcer la résilience du système de santé. Elle prévoit notamment de prendre en compte les différences de sexe et de genre pour garantir l'égalité d'accès aux soins, en reconnaissant que les symptômes, la perception du corps et l'accès aux soins peuvent être influencés par des stéréotypes de genre. La prise en charge médicale doit également tenir compte des spécificités biologiques et pathologiques de chaque sexe, ainsi que des réalités vécues par les femmes, souvent victimes de violences sexuelles et conjugales, et confrontées à des responsabilités domestiques.

La **Stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030**, qui s'inscrit dans la mise en œuvre de la stratégie nationale de santé et de celle pour les Outre-mer, vise à améliorer la santé sexuelle et reproductive dans une démarche globale. Elle repose sur des principes fondamentaux, tels que l'autonomie et la sécurité en matière de sexualité, tout en prenant en compte les inégalités entre les sexes. Ses priorités incluent la promotion de la santé sexuelle,

l'amélioration des parcours de santé concernant les infections sexuellement transmissibles (IST), la santé reproductive, la réponse aux besoins des populations vulnérables, ainsi que le développement de la recherche et de l'innovation en santé sexuelle.

Dans le cadre du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027**, un axe dédié est consacré à la santé des femmes, avec pour objectif **d'élaborer une stratégie globale visant à améliorer la santé sexuelle et reproductive, à mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et à renforcer leur accès aux soins**.

Les violences faites aux femmes étant un enjeu majeur de santé publique, ce plan prévoit en outre l'extension des structures dédiées aux victimes de violences dans chaque département d'ici 2025, avec **75 maisons des femmes/santé** déjà opérationnelles. La récente révision de leur cahier des charges inclut une meilleure prise en charge des victimes de prostitution et des femmes en situation de handicap.

Des **progrès législatifs notables** ont été réalisés dans le domaine des droits et de la santé sexuelle et reproductive. Depuis janvier 2022, les jeunes femmes de moins de 26 ans peuvent accéder gratuitement aux consultations médicales et aux méthodes de contraception. Depuis 2023, la contraception d'urgence est disponible sans prescription en pharmacie, et les préservatifs masculins sont également gratuits pour les jeunes jusqu'à 25 ans. Depuis 2024, les préservatifs féminins sont disponibles dans les mêmes conditions. Des recommandations sur la contraception masculine sont également attendues.

La Constitution française garantit la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) depuis la loi constitutionnelle du 8 mars 2024. Cette loi, qui inscrit cette liberté dans la Constitution, réaffirme son caractère fondamental en France. Elle a également élargi le délai de recours à l'IVG de 12 à 14 semaines de grossesse, supprimé le délai de réflexion, et permis aux sage-femmes de pratiquer l'IVG sous certaines conditions.

La **Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose**, lancée en 2022, vise à améliorer la prise en charge de cette maladie en se concentrant sur la recherche, l'offre de soins et la sensibilisation, dans l'objectif de réduire les délais de diagnostic et d'optimiser la prise en charge des femmes touchées. Elle connaît une bonne dynamique, témoignant d'un engagement fort pour mieux soutenir les patientes et sensibiliser le grand public à cette problématique.

Enfin, la loi du 7 juillet 2023 prévoit plusieurs mesures pour améliorer l'accompagnement des femmes victimes de fausse-couche et l'arrêt de travail pour maladie sans délai de carence est effectif depuis le 1^{er} janvier 2024 en cas d'interruption spontanée de grossesse et, depuis le 1^{er} juillet 2024, en cas d'interruption médicale de grossesse.

L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève à 9,42 M€ en CP.

Il est porté par le ministère de la Santé et de l'Accès aux soins (P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soin), ainsi que par le ministère chargé de l'Enseignement supérieur (P231 – Vie étudiante).

Il est à noter que ces deux programmes ne supportent pas l'intégralité de l'effort de l'État pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la très grande majorité des dépenses étant portées sur le budget de la Sécurité sociale.

Enfin, en raison de la nature de la contribution, le P157 – Handicap et dépendance, qui figurait dans cet axe en 2024, a été déplacé dans l'axe 5 – Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Axe 3 - 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 2022, 70,7 % 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 continuent à exister 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. Cette situation 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.

La stratégie déployée à l'échelle interministérielle repose sur **l'implication des partenaires sociaux**, par le **vote de lois structurantes**, à l'instar de la **loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui, sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, instaure un changement de paradigme, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, et sur 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 1^{er} mars 2020, la fonction publique d'État depuis la loi du 19 juillet 2023, la fonction publique territoriale depuis 2024 et bientôt la fonction publique hospitalière.

Afin **d'accélérer l'accès des femmes aux responsabilités**, plusieurs lois ont précisé les modalités de représentation dans les hautes instances 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) ;
- 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) ;
- 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 % ;
- 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 parité dans les entreprises, avec objectif de 30 %, puis de 40 % d'ici 2029, de femmes et d'hommes cadres dirigeants et membres d'instances dirigeantes (COMEX, CODIR...).
- La loi du **19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, et impose un taux minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans tous les emplois supérieurs et de direction.

La **mixité professionnelle** favorise la performance économique des entreprises. Cependant, aujourd'hui, seuls 20,8 % des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte. 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, qui repose sur trois objectifs :

- 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.

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, au-delà des obligations légales. 110 organismes publics et privés sont actuellement labellisés, dont tous les ministères.

Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes demeure un objectif majeur. Après le premier accord-cadre national, signé en 2013 entre France Travail (ex-Pôle emploi) et les ministères chargés de l'Égalité et 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.).

Le ministère chargé de l'Égalité pilote et finance par ailleurs le dispositif des **Services emploi en CIDFF**. Ces derniers proposent un accompagnement global vers l'emploi et l'insertion socioprofessionnelle, par la levée des freins périphériques à l'emploi. Ils apportent une réelle plus-value par leur complémentarité avec le service public d'insertion et d'emploi de droit commun grâce à une expertise reconnue en matière d'accompagnement des publics dits « invisibles » et à leur implantation sur les territoires. **88 CIDFF sur 98 sont dotés d'un service emploi en 2024. Le Plan interministériel 2023-2027 prévoit leur déploiement dans tous les CIDFF** afin de proposer un accompagnement à l'insertion professionnelle à toutes les femmes, notamment les femmes victimes de violences et/ou très précaires, et de couvrir tous les territoires, notamment ruraux, d'ici 2027.

La **création d'entreprises par les femmes** reste encore modeste en France, ce qui nuit à la réussite économique de notre pays : 38 % des créateurs d'entreprises sont des femmes et leurs projets sont plus réduits. Les **10 plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat par les femmes (PAREF)**, déclinaisons locales du 4^e accord-cadre national signé en 2021 entre BpiFrance, les réseaux bancaires et l'État, ont renouvelé le niveau d'ambition concernant l'accompagnement à la création/reprise et à la croissance d'entreprises dirigées par des femmes, l'accroissement des financements et la lutte contre les stéréotypes de genre. Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat sont multiples : Plan « Esprit d'entreprendre » proposé aux jeunes par le ministère chargé de l'Enseignement supérieur ; programme « Entrepreneuriat pour tous » de Bpifrance pour les habitants des territoires fragiles ; initiatives associatives, etc. Toutes ces actions ont un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré.

L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève à 694,56 M€ en CP.

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), le Travail et l'Emploi (P111), les Armées (P212 Soutien de la politique de la défense ; P178 Préparation et Emploi des forces), 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 ; P131 Création ; P334 Livres et industries culturelles ; P361 Transmission des savoir et démocratisation de la culture), les Transports (P613 Soutien aux prestations de l'aviation civile), l'Économie et les finances (P218 Conduite et pilotage des politiques économiques et financières ; P134 Développement des entreprises et régulations).

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

Axe 4 – Construire l'égalité des sexes dès le plus jeune âge et diffuser la culture de l'égalité

Les inégalités entre les femmes et les hommes se construisent et se reproduisent dès le plus jeune âge, à travers les stéréotypes assignant un sexe ou un genre à une activité, une capacité ou un trait de caractère. Les inégalités et les violences à l'encontre des femmes résultent de ces rapports hiérarchisés profondément enracinés dans nos sociétés. Elles sont dès lors largement d'ordre structurel et/ou répondent à des biais genrés. Ces situations étant ancrées dans nos systèmes d'organisation et de gestion, elles se perpétuent car elles sont soutenues par les individus eux-mêmes, de manière consciente ou non, qu'ils en soient les victimes ou les bénéficiaires. Ils sont le terreau de toutes les formes de discriminations, inégalités, violences, qui s'exercent à l'encontre des filles et des femmes.

Dès lors, afin de transformer ces pratiques, il est primordial d'impulser et de diffuser une culture de l'égalité qui puisse agir en profondeur sur les représentations, les croyances, les mentalités et donc aussi les systèmes. Déconstruire ces stéréotypes sexistes en développant une culture de l'égalité constitue donc un axe essentiel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le **système éducatif**, le ministère de l'Éducation nationale 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 et parcours au fil des années. Cette politique s'appuie, depuis le début des années 2000, sur des **conventions interministérielles successives pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**. La dernière convention, couvrant la période 2019-2024, privilégie une approche intégrée de l'égalité, associant l'ensemble des ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives et articulant l'ensemble des enjeux pour l'école. Elle définit ainsi cinq grands axes d'intervention, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et évaluables :

- Un pilotage de la politique de l'égalité au plus près des élèves et des étudiants ;
- La formation de l'ensemble des personnels ;
- La transmission d'une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
- 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.

Elle fera prochainement l'objet d'un bilan et de travaux pour son renouvellement.

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**. 1 099 établissements du second degré sont déjà labellisés. 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.

Créée par la loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001 et encadrée par les circulaires du 12-9-2018, et du 30-9-2022, l'éducation à la sexualité vise à promouvoir l'égalité de considération et de dignité ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et contribue à la lutte contre toutes les formes de discriminations liées au sexe, au genre, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle. Ces objectifs sont inscrits dans un programme qui sera publié au second semestre 2024 et qui sensibilise également au principe du consentement et contribue à la prévention des diverses formes de violences, notamment des violences sexistes et sexuelles, y compris l'inceste. L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle constitue une véritable éducation à des relations égalitaires et prend largement appui sur le développement des compétences psychosociales, dont l'objectif est d'améliorer les relations à soi et aux autres. Elle vise la contribution de tous les membres de la communauté éducative, soit par l'articulation avec les contenus des séances disciplinaires, soit dans le cadre de séances dédiées.

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.

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 163 « 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. L'éducation aux médias et à l'information (EMI), tout au long de la scolarité, participe de la formation à un regard critique sur les représentations stéréotypées et leurs conséquences.

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.

En outre, dans le cadre de l'organisation **des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris en 2024**, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a piloté 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 événements 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. La **Coupe du monde de rugby** et les **JOP 2024** sont les premiers événements à avoir été labellisés.

Enfin, le développement de **travaux de recherche, d'études, de statistiques** portés notamment par les services statistiques ministériels et des observatoires, permettent d'objectiver les situations différenciées que connaissent les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie et d'éclairer l'action et le débat publics. Le ministère chargé de l'Égalité 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.

L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève à 370,03 M€ en CP.

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, les ministères en charge du logement et de la rénovation urbaine (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.

Axe 5 – Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La pauvreté et l'exclusion sociale, quelle qu'en soit la forme, touchent davantage, et de manière disproportionnée, les femmes. De nombreux travaux et études ont montré que les femmes et les hommes en situation de précarité sont confrontés à des obstacles et contraintes spécifiques à leur genre, et ne disposent pas des mêmes possibilités d'amélioration de leur condition. Il est ainsi nécessaire de prendre en compte la question du genre dans les politiques publiques de lutte contre la pauvreté. À ce titre, le système socio-fiscal français est essentiel dans la

prévention de la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes quelle que soit leur condition, les effets de la redistribution étant proportionnellement plus importants pour les femmes.

Annoncée en 2018, la **nouvelle stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté** 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.

Dans la continuité de cette stratégie, le ministre chargé des Solidarités a présenté en septembre 2023 le **Pacte des solidarités** devant les fédérations et associations de lutte contre la pauvreté. Coconstruit avec l'ensemble des acteurs du secteur, il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Le Pacte des Solidarités 2023-2027 a pour objectif d'approfondir la dynamique de prévention et de lutte contre la pauvreté. En effet, le système social français, bien que fortement redistributif et solidaire, est confronté à des fragilités persistantes : une forte reproduction de la pauvreté entre les générations et des difficultés à sortir de la précarité rapidement et durablement, aggravées par un non-recours aux droits et aux aides disponibles.

Complétant les grands chantiers de transformation portés par le Gouvernement (France Travail, service public de la petite enfance, solidarité à la source, etc.), le Pacte des solidarités amplifie et renouvelle l'ambition transformatrice de la précédente Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite depuis 2018 avec comme leviers d'action majeurs : **la prévention de la pauvreté, à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine, dès la petite enfance, et la sortie de la pauvreté, par l'accompagnement au retour au travail pour tous**. Ces engagements visent, de fait, une amélioration des situations de la vie des femmes.

Le ministère chargé de l'Emploi a pour objectif de **favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux 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.

Un effort particulier a été réalisé en direction des **familles nombreuses et des parents isolés** avec une revalorisation nette au 1^{er} avril 2024 de deux prestations sociales destinées à ce type de public : l'allocation de soutien familial et le complément familial. Par ailleurs, afin d'apporter aux parents séparés et notamment aux familles monoparentales (dont 83 % ont à leur tête une femme) 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) en 2017 a été créée. Aussi, de nouvelles modalités de recouvrement des pensions alimentaires impayées ont été mises en place, avec 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. Depuis le 1^{er} mars 2022, toutes les pensions alimentaires sont désormais versées par l'ARIPA. Le **complément mode de garde**, aide financière destinée à compenser une partie des frais de garde, a été étendu aux familles monoparentales pour les enfants de 6 à 12 ans en décembre 2023.

Concernant les personnes âgées, **l'allocation de solidarité aux personnes âgées** (Aspa, anciennement *minimum vieillesse*) versée aux personnes retraitées disposant de faibles ressources a été **revalorisée** de 5,3 % au 1^{er} janvier 2024. Étant donné que les allocataires du minimum vieillesse sont majoritairement des femmes (56 %) en raison, d'une participation inférieure au marché du travail et de carrières moins favorables, et que les femmes représentent 70 % des bénéficiaires isolées, ces revalorisations ont un plus grand impact sur le niveau de vie des femmes.

Afin de soutenir les **personnes en situation de handicap**, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a acté la **déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (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. En 2024, 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 a été mise en œuvre au 1^{er} octobre 2023.

La **santé menstruelle et l'accès à des protections périodiques** constituent un sujet majeur d'égalité entre les femmes et les hommes puisque la précarité menstruelle toucherait près de 4 millions de femmes. 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 ministère chargé de l'Égalité finance des expérimentations dans différents établissements qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à leur disposition des protections périodiques gratuites. L'installation de distributeurs s'accompagne de séances visant à lever le tabou des règles, dans le cadre de l'éducation à la sexualité.

L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève à 3 769,79 M€ en CP.

Les ministères portant principalement cet axe d'action sont, principalement, ceux en charge des Solidarités (P304 Inclusion sociale et protection des personnes ; P157 Handicap et dépendance), de l'Emploi (P102 Accès et retour à l'emploi ; P103 Accompagnement des mutations économiques et développement) et de l'Outre-mer (P138 Emploi outre-mer ; P123 Conditions de vie Outre-mer).

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 ministère 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'Union européenne (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 femmes et hommes, 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**, qui a été adoptée en mai 2024. 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. La France a également soutenu la proposition de directive fixant des normes pour les organismes de promotion de l'égalité (dite « Equality bodies ») qui a été adoptée en mai 2024.

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.

La France a été 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, et en septembre 2024, par le **Groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO)** dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul.

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 qui 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 ».

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, France s'est engagée à porter cette priorité.

C'est ainsi que depuis 2019, la France a été à l'initiative de la création de la première **norme ISO de référence internationale** sur l'égalité, constituant un guide de bonnes pratiques, et détaillant un plan d'actions à mettre en œuvre pour la promouvoir partout dans le monde. Ce projet est un dispositif incitatif dont toutes les organisations publiques ou privées quelle que soit leur taille pourront s'emparer afin de réaliser des progrès sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles soient sensibilisées ou non sur la question. 62 pays ont uni leurs forces pour créer cette norme.

L'effort des ministères à la mise en œuvre de cet axe de la politique transversale s'élève à 305,64 M€ en CP.

Les programmes contributeurs sont principalement portés par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement ; P105 – Action de la France en Europe et dans le monde), par les ministères économiques et financiers (P110 – Aide économique et financière au développement), ainsi que

par le ministère chargé de la Transition écologique au titre de son action internationale (P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable).

RECAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

AXE : Egalité entre les femmes et les hommes

- OBJECTIF P137-12569 : Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique
- OBJECTIF P137-2680 : Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes victimes de violence
- OBJECTIF P137-20174 : Aider à la sortie de la prostitution et lutter contre son développement

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

- 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

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 P137-12569 : Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique
- OBJECTIF DPT-151 : Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes
- 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

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-73 : Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises
- OBJECTIF DPT-74 : Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"
- OBJECTIF DPT-76 : Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	66 419 602	69 328 821	72 533 434	73 285 310	85 116 767	85 116 767
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes	66 419 602	69 328 821	72 533 434	73 285 310	85 116 767	85 116 767
AXE : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive	508 963 787	504 569 702	536 150 141	531 558 946	468 720 318	544 630 109
P152 – Gendarmerie nationale	82 291 966	80 325 426	84 605 426	80 014 231	8 763 544	84 673 335
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	19 632 577	19 346 394	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000
P176 – Police nationale	226 677 471	226 667 471	234 753 231	234 753 231	235 388 751	235 388 751
P162 – Interventions territoriales de l'État	297 308	297 308	200 000	200 000	200 000	200 000
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	125 550 530	125 533 145	141 302 612	141 302 612	142 228 904	142 228 904
P101 – Accès au droit et à la justice	21 179 517	21 279 517	22 755 796	22 755 796	27 213 968	27 213 968
P107 – Administration pénitentiaire	19 007 406	16 793 429	13 517 206	13 517 206	13 437 307	13 437 307
P166 – Justice judiciaire					5 000 000	5 000 000
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	306 255	306 255	3 935 000	3 935 000	401 500	401 500
P155 – Soutien des ministères sociaux	14 020 757	14 020 757	15 080 870	15 080 870	16 086 344	16 086 344
AXE : Améliorer la santé des femmes	9 434 000	9 434 000	9 438 150	9 438 150	9 419 000	9 419 000
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	579 000	579 000	583 150	583 150	564 000	564 000
P231 – Vie étudiante	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000
AXE : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes	644 461 770	645 643 701	693 924 336	694 124 031	690 578 866	694 563 865
P148 – Fonction publique	55 260 620	57 112 968	71 706 740	71 705 072	67 839 819	67 838 151
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile	832 502	943 050	1 123 000	1 123 000	1 123 000	1 123 000
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	447 000	258 000	60 000	191 000	60 000	80 000
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire	5 615 906	5 149 998	3 902 308	3 995 606	1 205 000	1 205 000
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	152 000	152 000	252 000	252 000	252 000	252 000
P131 – Création	502 230 753	502 196 768	525 261 548	525 261 551	517 261 547	521 261 547
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	944 327	954 138	818 006	870 778	858 000	858 000
P334 – Livre et industries culturelles	1 750 000	1 750 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	179 900	179 900	178 400	178 400	200 000	200 000
P308 – Protection des droits et libertés	983 864	938 981	1 072 540	996 830	1 002 247	968 914
P129 – Coordination du travail gouvernemental	3 411 232	3 354 232	3 153 375	3 153 375	3 417 056	3 417 056
P624 – Pilotage et ressources humaines	133 033	133 033	138 233	138 233	138 233	138 233
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières					250 000	250 000
P212 – Soutien de la politique de la défense	72 520 633	72 520 633	84 308 186	84 308 186	93 006 464	93 006 464
P178 – Préparation et emploi des forces					2 015 500	2 015 500
AXE : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge	351 504 509	351 504 509	355 010 093	355 010 093	370 032 244	370 032 244
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	115 578 747	115 578 747	115 973 766	115 973 766	118 808 286	118 808 286
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	85 820 654	85 820 654	85 528 475	85 528 475	87 979 568	87 979 568
P230 – Vie de l'élève	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410
P219 – Sport			1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
P143 – Enseignement technique agricole	14 824 767	14 824 767	15 019 775	15 019 775	15 277 822	15 277 822
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	843 189	843 189	724 002	724 002	714 845	714 845
P334 – Livre et industries culturelles	1 750 000	1 750 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000
P303 – Immigration et asile	1 110 330	1 110 330	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500
P104 – Intégration et accès à la nationalité française	313 170	313 170				
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	366 957	366 957	377 966	377 966	376 832	376 832
P147 – Politique de la ville	129 846 285	129 846 285	131 462 199	131 462 199	140 950 981	140 950 981
AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	3 796 765 578	3 716 806 819	4 235 345 399	4 059 096 485	3 657 892 722	3 769 793 507
P102 – Accès et retour à l'emploi	601 648 565	567 674 846	675 806 797	675 641 615	550 688 265	553 261 509
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 670 611 842	1 615 064 953	1 886 873 643	1 710 919 911	1 436 769 256	1 546 096 797
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes	17 537 051	27 149 316	52 335 000	52 335 000	64 360 000	64 360 000
P157 – Handicap et dépendance	1 500 275 120	1 500 224 704	1 613 519 959	1 613 519 959	1 598 575 201	1 598 575 201
P138 – Emploi outre-mer	6 190 000	6 190 000	6 500 000	6 500 000	7 000 000	7 000 000
P123 – Conditions de vie outre-mer	503 000	503 000	310 000	180 000	500 000	500 000
AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international	1 155 231 068	863 271 784	941 544 075	336 596 886	532 207 730	305 642 881
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	530 705 417	687 621 516	40 046 839	82 838 790	12 000 000	83 791 951
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	624 732	624 732	676 912	676 912	646 912	646 912
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	16 000	16 000	45 000	45 000		
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires			301 220	301 220		
P110 – Aide économique et financière au développement	623 814 919	174 939 536	898 928 338	251 189 198	518 033 562	219 676 762

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	70 000	70 000	1 545 766	1 545 766	1 527 256	1 527 256
Total	6 532 780 314	6 160 559 336	6 843 945 628	6 059 109 901	5 813 967 647	5 779 198 373

AXE 1

Egalité 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-

La lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes constitue le premier pilier de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en grande cause des quinquennats du président de la République et en priorité pour le Premier ministre. Des actions spécifiques sont 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 au « 3919 », 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 et 24h sur 24 (depuis 2021), gratuit depuis les téléphones fixes et mobiles en métropole, comme dans les territoires d'Outre-mer.

Ce service prend appui sur la permanence téléphonique « 3919 – Violences Femmes info », gérée par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), et sur la mise en réseau avec les autres numéros téléphoniques nationaux et les activités portées par leurs principaux partenaires associatifs avec lesquels une convention de partenariat a été conclue. Le 3919 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 au sein du couple. Ce dispositif a évolué vers un fonctionnement 7 jours sur 7 et 24h sur 24. L'amplitude des horaires d'ouverture n'était en effet pas suffisante, affectant notamment la prise en charge de certains appels des territoires d'Outre-mer. La plateforme téléphonique a aussi été rendue accessible aux personnes en situation de handicap. Ces évolutions répondent aux engagements conventionnels contractés au niveau international par la France. Dans ce contexte de montée en charge de l'activité de la plateforme téléphonique, un indicateur permet de suivre les engagements contractuels définis avec la structure gestionnaire en matière d'amélioration des taux de réponse aux appels. S'agissant des CIDFF, leur action s'inscrit dans l'objectif de favoriser l'autonomie des femmes à travers la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'accès à leurs droits et leur émancipation économique.

Il s'agit de veiller à la qualité du service rendu par les CIDFF par la délivrance d'une information juridique spécifique adaptée aux besoins du public reçu sur l'ensemble du territoire, en particulier l'organisation efficiente de permanences et le développement de dispositifs « d'aller vers » pour toucher les femmes plus isolées géographiquement.

INDICATEUR P137-2680-2859

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	75,8	86,5	85	95	95	95

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : Ratio (%) = nombre d'appels traités / nombre d'appels traitables.

Appels traités : Un appel est traité lorsqu'il est pris en charge soit par le pré-accueil soit directement par le service d'écoute spécialisé.

Appels traitables : Les appels traitables correspondent à l'ensemble des appels reçus sur la plateforme auxquels on soustrait les abandons pendant le disque de présentation ou sur sonnerie.

Source des données : rapport annuel d'activité FNSF.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'augmentation des moyens de la FNSF liée à l'évolution du fonctionnement du « 3919 » a conduit à fixer à la fédération un objectif de **85 %** de qualité de service en 2024, dans la continuité de l'augmentation progressive de la qualité de service constatée pour la période 2021-2023.

Les travaux engagés depuis 2022 par la FNSF, amplifiés par les moyens supplémentaires attribués à l'association à partir de 2023, ont permis de renforcer l'équipe d'écouter et son adaptation au trafic d'appels. L'indicateur de qualité de service a ainsi continué sa progression en 2023 pour atteindre 86,5 %, avec 97 394 prises en charge sur les 112 593 appels traitables.

Au regard de ces données encourageantes, une progression de la qualité de service est à nouveau visée pour 2025, avec l'objectif d'atteindre un taux d'appels traités de 95 % et de le maintenir à ce niveau les années suivantes, à la faveur d'un renforcement du fonctionnement de la plateforme. Cette dynamique est soutenue par l'augmentation des moyens dédiés prévus par la nouvelle convention d'objectifs et de moyens conclue pour la période 2024-2026 (5,3 M€ par an).

INDICATEUR P137-2680-13426

Accompagnement offert par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre de personnes informées individuellement, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé	1058	1210	1220	1230	1230
Nombre d'entretiens réalisés, en moyenne par ETP	Nb	1666	1674	1810	1825	1840	1840
Nombre de demandes formulées par le public, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé	3969	4420	4500	4580	4580

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : L'information individuelle concerne l'accès aux droits (droit de la famille, droit social, droit pénal et droit des victimes, droit du logement, droit des étrangers, etc), qui se fait dans le cadre d'entretiens individuels. Ceux-ci se font essentiellement en présentiel et au téléphone. Leur durée est variable et peuvent durer plus d'une heure si nécessaire. Les personnes peuvent faire plusieurs demandes, c'est-à-dire qui concernent plusieurs problématiques. L'information des personnes peut donc nécessiter plusieurs entretiens individuels. C'est pourquoi, l'indicateur retenu avant 2023 c'est-à-dire le nombre de personnes reçues individuellement, en moyenne par ETP, a été découpé en trois sous-indicateurs afin d'avoir une vision plus fine de l'activité des CIDFF :

Sous-indicateur 1.2.1 : Ratio (v.a) = nombre de personnes informées (prises en charge) individuellement sur une année / nombre d'ETP juristes (au niveau national).

Sous-indicateur 1.2.2 : Ratio (v.a) = nombre d'entretiens individuels réalisés sur une année / nombre d'ETP juristes (au niveau national).

Sous-indicateur 1.2.3 : Ration (v.a) = somme de toutes les demandes formulées au cours d'entretiens / nombre d'ETP juristes (au niveau national).

Source : Système d'information de la fédération nationale des CIDFF – Informations collectées à partir des fiches de renseignement normalisées établies pour chaque personne reçue par les CIDFF et les annexes des CIDFF.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'augmentation du nombre de femmes reçues dans les CIDFF, à la suite de violences conjugales ou dans le cadre de projets personnels ou professionnels, a entraîné une augmentation de l'activité de ces structures en 2023 :

- 205 218 personnes ont été informées individuellement, soit une hausse de 3 % par rapport à 2022.

Le nombre total de personnes informées ou sensibilisées lors d'une action collective est de 279 500 et a augmenté de 14 % par rapport à 2022 ;

- 324 696 entretiens individuels ont été réalisés, en hausse de 6 % par rapport à 2022 ;
- 769 623 demandes ont été formulées individuellement, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2022.

Toutefois, les résultats enregistrés en 2023 apparaissent en-dessous de la cible initiale.

Un tel constat s'explique notamment par une plus grande complexité des situations des personnes reçues et accompagnées, qui formulent davantage de demandes (moyenne de 3,6 demandes par personne reçue en 2022 et 3,75 demandes par personne reçue en 2023) et bénéficient donc d'une prise en charge plus longue et plus complète.

Afin de faire face à la hausse et à la complexification de leur activité, le nombre de juristes dans les CIDFF a augmenté (+6 % par rapport à 2022) et sera maintenu les années suivantes.

En outre, l'amélioration du système d'information (SI) de la Fédération nationale des CIDFF sera poursuivie, afin de l'adapter au mieux à la diversification progressive des modalités d'accueil des CIDFF (dispositifs d'aller vers notamment) telle que prévue par la CPO 2023-2025.

OBJECTIF P137-12569

Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique-

L'égalité professionnelle s'inscrit dans les priorités du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre par les délégations régionales aux droits des femmes et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Au regard des compétences en matière de développement économique confiées aux conseils régionaux, les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'autonomie économique des femmes s'inscrivent logiquement dans des partenariats avec les régions, tels les 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 territoriales et des acteurs locaux, pour développer l'entrepreneuriat des femmes, soutenir l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi ou encore promouvoir 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 avec la FNCIDFF prévoit le déploiement de Services Emploi 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.

Enfin, concernant la mixité des métiers et des orientations professionnelles, la déclinaison territoriale de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les 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. Les travaux de renouvellement de cette Convention ont été engagés en 2024 avec les ministères concernés.

Plus globalement, le programme 137 permet de soutenir une quarantaine d'associations nationales promouvant l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat, l'insertion professionnelle ou encore la mixité des métiers. La priorité est donnée aux projets structurants à fort impact.

INDICATEUR P137-12569-17757

Part des crédits du programme 137 dédiée aux projets en faveur de l'égalité professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11	12	12
Taux de cofinancement moyen du P137 pour les projets associatifs dédiés à l'égalité professionnelle d'envergure nationale financés au niveau central	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	42	40	40

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

Sous indicateur 2.1.1 : Ratio (%) = crédits du programme 137 exécutés par le service central et les DRDFE pour les actions égalité professionnelle (lignes mixité et entrepreneuriat des femmes ; insertion professionnelle ; subventions nationales dédiées) / montant total des crédits d'intervention exécutés du programme 137.

Sous-indicateur 2.1.2 : Moyenne (%) des taux de cofinancement des projets dédiés à l'égalité professionnelle soutenus sur le P137 - action 25.

Source : Suivi au niveau du service central et enquête auprès des directrices régionales et directeurs régionaux aux droits des femmes (DRDFE); comptes-rendus financiers des partenaires associatifs ; consolidation DGCS-SDFE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur de performance a été revu pour l'année 2025 afin de matérialiser de façon concrète l'engagement de l'État en faveur de l'égalité professionnelle, deuxième pilier essentiel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit donc d'un nouvel indicateur.

L'objectif du premier sous-indicateur est d'apprécier le niveau d'engagement de cette politique afin, d'une part, de garantir que les crédits permettent dans la durée d'impulser des projets dans une dynamique partenariale (« effet levier »), et d'autre part de poursuivre et soutenir dans la durée la structuration des dispositifs sur le territoire. La trajectoire reflète cet objectif.

Le second sous-indicateur qui porte sur le taux de cofinancement des projets associatifs portés par le programme 137 doit permettre de mesurer « l'effet levier » de ce programme tout en maîtrisant les dépenses, celui-ci n'ayant pas vocation à porter des dispositifs à titre exclusif. L'effet levier est mesuré dans la durée par une légère baisse puis une stabilisation de la cible, interprété comme la pérennisation et la structuration des autres partenariats financiers (hors P137) par les porteurs.

OBJECTIF P137-20174

Aider à la sortie de la prostitution et lutter contre son développement-

La loi du 13 avril 2016 prévoit la mise en place de parcours de sortie de la prostitution (PSP) accordés par le préfet de département sur avis de la commission départementale de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains. A la suite de l'instruction interministérielle publiée le 13 avril 2022, tous les départements ont désormais

installé une commission départementale sous l'autorité des préfets. 65 départements ont déjà accordé des PSP (délivrés pour une période de 6 mois renouvelable 3 fois, soit 24 mois au total).

Le nombre de PSP accordés est en constante progression : +44 % entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 ; +31 % entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023.

Les moyens financiers alloués aux associations, via la signature de conventions pluri-annuelles d'objectifs et les fonds de l'AGRASC, visent à soutenir la montée en charge de leur activité liée à cette augmentation du nombre de personnes en PSP et à améliorer l'accompagnement qui leur est prodigué. En 2024, l'appel à projets régional de 1,8 M€ financé grâce par les crédits du fonds AGRASC permet de soutenir 33 projets associatifs dans les territoires.

Afin de renforcer cette dynamique, la première stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle a été présentée le 2 mai 2024. Elle se décline autour de 4 axes : renforcer l'application de la loi de 2016, adapter les mesures d'application de la loi aux nouvelles réalités de la prostitution, notamment en ligne et « logée », mieux comprendre le phénomène prostitutionnel et accentuer la sensibilisation, poursuivre la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs.

INDICATEUR P137-20174-17353

Déploiement des parcours de sortie de prostitution (PSP)

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre de parcours de sortie de prostitution (PSP) en cours	Nb	Non déterminé	845	650	950	1050	1150

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : Nombre de PSP au cours de l'année écoulée. Il n'est pas nécessaire de procéder à un calcul pour l'obtenir. Le nombre de PSP par département est transmis par les délégués départementales à partir des PSP signés par le préfet de département.

Source : Enquête DGCS, via les DRDFE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles ont été revues à la hausse afin de refléter la progression à l'œuvre depuis plusieurs années et la volonté d'amplifier cette dynamique, avec notamment :

- L'augmentation du nombre de personnes en contact avec les associations agréées et susceptibles d'entrer en PSP ;
- Le fait que tous les départements soient désormais dotés d'une commission départementale chargée d'étudier les entrées en PSP ;
- Le développement de maraudes numériques par les associations permettant de toucher un public différent de celui de la prostitution de rue ;
- La mise en œuvre de la première stratégie nationale de lutte contre la prostitution et l'exploitation sexuelle.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	66 419 602	69 328 821	72 533 434	73 285 310	85 116 767	85 116 767

Début des notes de travail

15/10/2024-11:08:25 - TM-SORET : m à j 15/10/24

Fin des notes de travail

Malgré les avancées réalisées ces dernières années pour combattre les violences faites aux femmes et en faveur de l'égalité professionnelle, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent : violences au sein du couple, dans l'espace public ou au travail, violences sexuelles, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, inégalités salariales, précarité accrue des femmes, notamment pour celles en situation de monoparentalité, et parité politique encore inachevée (seulement 20 % de femmes maires en juin 2020).

L'égalité entre les femmes et les hommes a été érigée « grande cause » depuis 2017 et le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027 (PIEFH 2023-2027), présenté en mars 2023, affirme une nouvelle ambition pour :

- amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- réduire les inégalités en matière de santé ;
- développer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique ;
- diffuser la culture de l'égalité.

Le ministère des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes inscrit son action autour de ces quatre axes d'intervention prioritaires, tout en participant à la politique d'inclusion sociale et en appuyant la diplomatie féministe de la France.

Les moyens du programme 137 ont été multipliés par 2,5 en cinq ans (passant de 30 M€ en 2020 à 77,4 M€ en LFI 2024). En 2025, le budget du programme 137 atteindra les 85,1 M€, soit une augmentation de +7,7 M€ par rapport à la LFI 2024 destinée pour l'essentiel au financement de l'aide universelle d'urgence aux victimes de violences conjugales (AUVVC).

L'État porte les engagements de la « grande cause » en poursuivant son action en faveur de :

- La prévention et la lutte contre toutes formes de violences sexuelles et sexistes, notamment par l'accompagnement des femmes victimes ;

- L'insertion professionnelle des femmes, le soutien à l'entrepreneuriat féminin, le développement de la mixité des métiers et des filières professionnelles, la conciliation des temps de vie, dans le secteur privé comme dans la fonction publique ;
- La structuration et le développement de la réponse aux besoins d'orientation, d'information, d'accès aux droits des femmes et à la santé dans l'Hexagone et dans les Outre-mer, et la diffusion de la culture de l'égalité dès le plus jeune âge.

L'ensemble des actions portées par le P137 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 finançant différents acteurs nationaux et locaux.

Afin de faciliter la structuration et le déploiement de ces actions, 24 conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) ont été signées par l'administration centrale du ministère avec les principaux réseaux associatifs du secteur des droits des femmes (la fédération nationale des CIDFF, la fédération nationale Solidarité Femmes, le Mouvement français pour le Planning familial...).

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 est une priorité nationale, notamment concrétisée ces dernières années par la **loi du 3 août 2018** relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et par les mesures adoptées à la suite du Grenelle contre des violences conjugales.

En 2021, les conséquences de la crise sanitaire du Covid-19 et des confinements successifs, avec un risque accru de violences conjugales, ont donné lieu à plusieurs initiatives (déploiement 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 de la plateforme nationale d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences « 3919 », mise en place de dispositifs « d'aller vers », etc.).

En 2022 et 2023, des crédits supplémentaires sont venus renforcer ces actions pour le repérage, l'accueil et l'orientation des victimes et leur mise en sécurité (+9 M€ en 2022 et +15 M€ en 2023). Enfin, le programme 137 s'est vu doter en 2024 de moyens affectés à l'aide universelle d'urgence (AUVVC) entrée en vigueur le 28 novembre 2023.

Cette dernière est appelée à être intégrée dans le dispositif plus large du « **pack nouveau départ** », préfiguré et déployé dans le Val d'Oise depuis septembre 2023 pour lever les obstacles à la séparation d'un conjoint violent et sécuriser le parcours de sortie des violences. Une expérimentation est prévue dans quatre autres départements pilotes.

La stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle, lancée le 2 mai 2024, prévoit de renforcer la mise en œuvre de la loi du 13 avril 2016. Le ministère poursuivra son soutien à l'accompagnement des personnes en parcours de sortie de la prostitution.

LA SANTÉ DES FEMMES

Le PIEFH 2023-2027 propose une stratégie globale sur ce champ à travers trois objectifs stratégiques : améliorer la santé sexuelle et reproductive, mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer l'accès des femmes à la santé.

Dans ce cadre, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes soutient les 151 EVARS pour délivrer des informations en matière de santé sexuelle et de sexualité, conduire des entretiens préalables à l'IVG, dispenser une éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle dans une approche globale, neutre et bienveillante et promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes. Leurs missions s'inscrivent en complémentarité avec le numéro vert national « Sexualités, contraceptions, IVG » porté par le Mouvement français pour le planning familial (MFPF).

En 2023, une mission de coordination nationale des EVARS a été confiée au Mouvement français pour le planning familial (MFPF), avec des moyens dédiés, afin d'animer le réseau des EVARS, leur apporter une aide administrative et améliorer leur visibilité. En 2024, des crédits supplémentaires ont été alloués sur le programme 137 aux EVARS pour développer leur couverture territoriale et renforcer leurs moyens, en mettant l'accent sur l'augmentation des interventions en milieu scolaire pour l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle.

Les expérimentations en milieu scolaire seront poursuivies en 2024-2025 dans 9 territoires pour mettre à disposition des produits menstruels et mener des actions d'éducation et de santé menstruelle dans des établissements du second degré.

Des actions locales sont également soutenues pour favoriser l'accès des femmes à la santé, notamment en matière de prévention, de santé menstruelle, d'éducation à la sexualité, de contraception, de dépistage des cancers dans les territoires ruraux ou les quartiers prioritaires de la ville (ateliers, groupes de paroles, formations...).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique, qui doit notamment se traduire par une égalité salariale effective et l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui permet de mesurer et de publier les écarts de rémunérations. Il a été étendu aux trois versants de la fonction publique par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cet index va évoluer dans le sillage de l'adoption en mai 2023 de la directive européenne sur la transparence salariale qui doit être transposée en droit français d'ici 2026.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a donné une nouvelle impulsion au label Égalité professionnelle en l'ouvrant à de nouveaux champs d'intervention. Il a été revu en 2022 et 2023 pour mieux tenir compte de nouvelles thématiques (les salariés aidants, l'intelligence artificielle, les nouvelles organisations du travail, la prise en compte des violences conjugales, etc.). Une évaluation de ce label, 20 ans après sa création, va être engagée fin 2024.

En 2025 et 2026, le ministère poursuivra son action en faveur de l'autonomie économique des femmes notamment à travers le soutien à la création d'entreprises et à l'entrepreneuriat féminin avec le renouvellement de l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance, qui est décliné dans les territoires via les Plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).

L'insertion professionnelle et l'accès au marché du travail des femmes en situation de vulnérabilité, dont les cheffes de familles monoparentales, constituent également une priorité majeure. Le dispositif des « services emploi » destiné aux femmes les plus éloignées de l'emploi, porté par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) avec le soutien du ministère, sera développé sur l'ensemble du territoire.

Les actions visant à favoriser la mixité des métiers et des orientations professionnelles seront poursuivies, notamment dans les secteurs de l'informatique, du numérique et des nouvelles technologies, pour encourager les filles à choisir ces filières et agir sur les stéréotypes et les représentations genrées.

L'ACCES AUX DROITS ET LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Le déploiement des dispositifs « d'aller vers » sera poursuivi pour toucher les femmes isolées géographiquement dans les territoires ruraux ou les quartiers « politique de la ville ».

Plus largement, la diffusion de la culture de l'égalité entre femmes et hommes sera réaffirmée, dès le plus jeune âge et auprès de l'ensemble de la société française, au travers de multiples actions de sensibilisation, en particulier à l'école avec notamment le label spécifique « Égalité filles-garçons » ou encore le déploiement de séances d'éducation à la sexualité, ainsi que lors des temps péri et extra scolaires.

Un effort particulier est déployé depuis 2021 dans le domaine des sports, avec la création du label « Terrain d'égalité » pour les grands événements sportifs internationaux par le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes avec le ministère des Sports. Les premiers événements labellisés ont été la Coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Au moins sept autres grands événements organisés en France entre 2025 et 2030 ont annoncé se porter candidats.

La charte élaborée par « Femmes journalistes de sport » destinée à faire progresser la place des femmes dans les rédactions sportives sera déployée.

LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Afin d'assurer le pilotage de la politique de l'égalité, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'appuie principalement au niveau central sur la Direction générale de la cohésion sociale, dont le directeur général est le délégué interministériel aux droits des femmes, et en son sein plus particulièrement sur le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS). Afin de mettre en œuvre cette politique au plus près des citoyens, le SDFE-DGCS pilote le réseau déconcentré des droits des femmes, placé sous l'autorité des préfets dans les régions et départements, et dont les effectifs ont été renforcés en 2024. Ces services coordonnent et pilotent la déclinaison territoriale des politiques nationales, en les adaptant aux spécificités et besoins locaux. Pour ce faire, ils mobilisent des leviers budgétaires (près de 78 % des crédits du programme 137 sont déconcentrés) et partenariaux avec les réseaux associatifs et les collectivités territoriales.

Les hautes et hauts fonctionnaires à l'égalité des droits assurent le déploiement de la politique d'égalité dans leur ministère, tant en interne que dans les politiques publiques que porte chacun des ministères. Ce réseau, animé par le SDFE-DGCS, constitue des interlocuteurs de haut niveau et un relai efficace pour la mise en œuvre de la « grande cause ».

Les thématiques relatives aux enjeux d'égalité femmes-hommes sont désormais pleinement inscrites parmi les objectifs de l'État et des collectivités territoriales tant, pour l'Outre-mer dans les contrats de convergence et de transformation (CCT) que pour l'Hexagone dans le cadre des contrats de plan État-Région (CPER) pour la période 2021-2027.

La France souhaite également s'inspirer des bonnes pratiques européennes et internationales. Ainsi, l'Union européenne et l'OCDE encouragent leurs États membres à faire de la construction budgétaire un levier d'égalité et de performance, *via* notamment la démarche de budgétisation intégrant l'égalité qui vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire. Au-delà du présent document de politique transversale consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes (DPT Égalité), les recommandations de la mission menée au premier semestre 2024 par l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) tracent des pistes pour engager, en lien avec le ministère chargé du Budget et des Comptes publics, une démarche mobilisant tous les ministères.

L'ensemble de ces actions répond aux grandes orientations définies par la Commission européenne en matière d'égalité femmes-hommes dans sa « Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe 2020-2025 ».

Enfin, la France s'est dotée d'une diplomatie féministe en 2019. Ses orientations répondront aux priorités qui seront prochainement définies par la nouvelle stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

AXE 2

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

Présentation

Les violences à l'égard des femmes sont la manifestation la plus extrême de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les femmes et les hommes. 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, harcèlement de rue, images sexistes dans les médias, etc.), et revêtir différentes formes (verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques...). **Si ces violences sont multifactorielles et multifformes, elles ont en commun leurs conséquences : la privation de liberté des femmes, limitant de fait leur pleine émancipation et leur participation à la société.**

Pour combattre cet état de fait, la France a renforcé sa politique de prévention et de lutte contre toutes les formes de violences, conforme aux instruments européens et internationaux qu'elle a ratifiés. L'État s'est engagé au plus haut niveau pour mettre en œuvre une politique de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, intrinsèquement transversale et interministérielle.

Grande cause nationale depuis 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement porté au plus haut niveau, concrétisant cette volonté par de nouvelles mesures annoncées le 25 novembre 2017, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. L'ensemble du Gouvernement s'est 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 pour des résultats concrets.

Une nouvelle impulsion de cette politique a été par ailleurs donnée lors du **Grenelle de lutte contre les violences conjugales**, lancé le 3 septembre 2019, qui a débouché sur un plan d'action global et inédit permettant de mieux structurer les efforts contre ce fléau. Le mouvement #MeToo, en 2017, a servi de catalyseur pour faire entrer dans le débat les violences sexuelles et sexistes, entraînant l'adoption de **plans sectoriels dans divers domaines comme le sport, la culture, l'enseignement supérieur**. En outre, pour faire face à la réalité des **mutilations sexuelles féminines**, un **plan national d'action** a été mis en place en 2019 afin de renforcer la prévention et la prise en charge des victimes.

Le premier axe du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027**, lancé le 8 mars 2023 par la Première ministre, est entièrement consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes. Il a pour objectif de garantir une protection intégrale des femmes, d'améliorer la prise en charge des violences conjugales et de renforcer les sanctions contre les auteurs de violences y compris sexuelles. Enfin, en mai 2024, la première **stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel** est venue réitérer la position abolitionniste de la France consacrée par la loi du 13 avril 2016 et renforcer l'action publique en la matière.

Cette politique mobilise les acteurs institutionnels et associatifs pour prévenir les violences et offrir une réponse adaptée aux différents besoins des victimes, incluant protection, soins médicaux, soutien psychologique, accompagnement juridique, hébergement, logement, et aide à l'insertion professionnelle.

Le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Justice et le ministère de la Santé et de l'accès aux soins participent de façon significative à cette politique, dans le cadre d'actions coordonnées en interministérialité par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Celui-ci déploie en outre des dispositifs spécifiques en lien avec le secteur associatif, notamment :

- **Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)** qui offrent un accompagnement aux femmes victimes de violences, notamment à travers des permanences juridiques et de soutien ;

- **Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO) et les accueils de jour (ADJ)** qui apportent un soutien spécialisé, offrant une aide adaptée dans des structures de proximité ;
- **Les dispositifs d'« aller vers »** qui permettent de toucher directement les femmes les plus isolées ou vulnérables, grâce à des dispositifs mobiles ou des permanences délocalisées ;
- **Les Espaces Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle (EVARS)** qui participent également à la lutte contre les violences faites aux femmes, avec 157 214 personnes concernées par leurs actions de prévention en 2022 ;
- **Les Centres de prise en charge des auteurs de violences (CPCA)** qui offrent un accompagnement pluridisciplinaire et global aux auteurs de violences conjugales, via une offre de services répartie en trois modules : responsabilisation, accompagnement psychothérapeutique et médico-social, soutien socio-professionnel.

1. La lutte contre les violences au sein du couple

Le mouvement #MeToo, la médiatisation accrue des féminicides ces dernières années, ainsi que la mise en lumière des violences conjugales pendant la crise du Covid-19, ont engendré une forte attente sociétale. En 2022, 118 femmes, 27 hommes et 12 enfants ont été tués par un partenaire ou ex-partenaire.

En 2022, 244 301 personnes ont été victimes de violences conjugales, dont 86 % sont des femmes soit 210 098 femmes. En outre, en 2023, 114 100 personnes (majeures et mineures) ont été victimes de violences sexuelles (tous types de violences confondues). 97 087 de ces victimes sont des femmes, soit 85 %. Les femmes sont 5,6 fois plus victimes de violences sexuelles que les hommes.

Après **cinq plans interministériels**, la tenue d'un **Grenelle de lutte contre les violences conjugales en 2019** a constitué un tournant, avec l'ambition de construire des actions inédites et d'y apporter une réponse systémique, globale et coordonnée par l'ensemble des ministères concernés (Égalité, Justice, Intérieur, Santé...). Le Grenelle a mobilisé 4 550 acteurs, associations, élus, experts, professionnels de la justice ainsi que des victimes et leurs associations, à la suite notamment de féminicides très médiatisés. Il a donné lieu à **54 mesures** (46 mesures initiales complétées par la suite), dont certaines particulièrement emblématiques et structurantes.

À ce jour, toutes les mesures sont effectives ou en cours de réalisation :

- **Extension des horaires du 3919 et accessibilité aux personnes en situation de handicap** : le 3919 est accessible 24h/24, 7 jours sur 7 depuis 2021. Cette plateforme téléphonique nationale dédiée aux femmes victimes de violences notamment au sein du couple, portée par la FNSF et financée sur le programme 137 dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs, est accessible aux personnes en situation de handicap (sourdes, malentendantes, aphasiques) via l'application Roger Voice. En 2023, sur les 112 593 appels reçus et traitables, 97 394 ont été pris en charge, soit un taux de traitement de 86,5 % ;
- **Levée du secret médical en cas de danger immédiat pour la victime** (depuis la loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales) permettant aux professionnels de santé de signaler aux autorités un danger imminent sans l'accord de la victime ;
- **Mise en place de filières d'urgence pour traiter les affaires de violences conjugales avec rapidité et efficacité** permettant de raccourcir le délai entre la plainte et l'intervention judiciaire. Au 1^{er} novembre 2023, 126 juridictions (75 %) étaient dotées d'une filière de l'urgence ;
- **Réquisition des armes blanches et à feu des auteurs de violences dès le dépôt de plainte** (v. le télégramme du 26 janvier 2021 relatif à la systématisation des saisies d'armes à feu en matière de violences intrafamiliales, complété par le décret n° 2021-1402 renforçant l'interdiction de l'acquisition et la détention de certaines armes à feu) ;
- **Généralisation du bracelet anti-rapprochement (BAR) pour géolocaliser le conjoint violent** : depuis la mise en place du dispositif, environ **1 000 BAR** ont été activés en France, offrant une surveillance renforcée des conjoints violents et contribuant à la protection des victimes. 1 883 victimes ont pu bénéficier de cet outil depuis son lancement ;
- **Instauration d'une grille d'évaluation du danger dans les services de police et de gendarmerie** : cette grille permet une meilleure évaluation du risque encouru par la victime. Une nouvelle grille d'évaluation du danger, mise en place début 2022 et traduite en 18 langues, contribue à une meilleure évaluation des risques pour les victimes, renforçant ainsi l'efficacité des forces de l'ordre. En avril 2022, une version simplifiée

(FALC) a également été créée. Ces outils ont été intégrés aux logiciels de rédaction des procédures de la police et de la gendarmerie ;

- **Déploiement d'un parcours de formation renforcé pour l'accueil des femmes victimes de violences conjugales** : à ce jour, **26 802 policiers** ont été formés en formation initiale et **72 798** en formation continue. Côté gendarmerie, **54 776 gendarmes** ont suivi ces formations, dont **14 068** en formation initiale et **40 060** en formation continue ;
- **Déploiement de la procédure du dépôt de plainte dans les hôpitaux** : 236 conventions sont actuellement signées (contre 186 fin 2022) avec 541 établissements de santé (publics et privés). Depuis juin 2023, 2 911 plaintes ont été prises en mobilité (1 975 en 2023 et 936 depuis début 2024), dont 307 en milieu hospitalier (187 en 2023 et 120 en 2024) ;
- **Création de 30 centres de prise en charge des auteurs de violences** : ces centres déployés dès 2020, sur 84 départements métropolitains et 5 départements d'Outre-mer, permettent de prévenir la réitération de faits de violence et la récurrence. En **2022, plus de 1 500 auteurs** de violences ont été suivis dans ces structures. En 2023, 13 837 personnes ont été orientées vers les CPCA.

L'adoption d'un ensemble conséquent de mesures législatives et réglementaires s'est accompagnée d'un effort budgétaire sans précédent pour les mettre en œuvre, mais aussi pour renforcer les dispositifs existants. Plusieurs lois ont ainsi été votées depuis 2019 pour mieux protéger et accompagner les victimes et leurs enfants :

- Loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille ;
- Loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales ;
- Loi n° 2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur ;
- Loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.
- Loi n° 2024-233 du 18 mars 2024 visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales ;
- Loi n° 2024-536 du 13 juin 2024 du 5 juin 2024 renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate.

En outre, le fait que la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes est l'une des soixante « Politiques prioritaires du Gouvernement » (PPG) témoigne de l'importance de cette politique publique dont les résultats ont été suivis de façon régulière par le président de la République et le Premier ministre. Ainsi, la PPG « Lutter contre les violences faites aux femmes et les féminicides » est déclinée en un chantier prioritaire interministériel, « **Mieux protéger et accompagner les femmes victimes de violences** ».

Sept indicateurs ciblés ont ainsi été identifiés pour évaluer les réalisations en cours, dont les places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violences, l'activité de la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV), ou encore le nombre d'ordonnances de protection et de téléphones grave danger. Ainsi, en 2023 :

- La plateforme PNAV a reçu **26 554 signalements**, en hausse par rapport aux années précédentes ayant donné lieu à la rédaction de 8 385 procédures et généré le déclenchement de 1 575 interventions ;
- **3 997 ordonnances de protection** ont été délivrées, soit une augmentation de 187 % entre 2017 et 2023 ;
- **4 531 Téléphones Grave Danger (TGD)** ont été attribués aux victimes, en forte hausse par rapport aux années précédentes (300 en 2019 et 727 en 2020). Le nombre de TGD déployés en juridiction a également explosé, passant de 976 en 2020 à 5 693 en 2023, soit une augmentation de 483 %.
- Le nombre de **places d'hébergement d'urgence en direction des femmes victimes de violences a doublé** en cinq ans, passant de 5 000 en 2017 à 10 923 au 31 mars 2024.

Cette dynamique est également renforcée par le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027. Son premier axe, consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes, englobe **toutes les formes de violences y compris sexuelles**. Il comporte 53 mesures ambitieuses. Il prévoit notamment :

- **Faciliter l'accompagnement des victimes en :**

- Dotant 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, et y généraliser le recueil de plainte. À ce jour, **75 « Maisons des femmes/santé »** sont mises en place dans 17 régions, avec un cahier des charges actualisé désormais commun à toutes les structures ;
 - Permettant le **recueil de preuve sans plainte** dans chaque département ;
 - Développant « l'aller-vers » **via le renforcement des permanences des associations d'aide aux victimes**, en formant des référents violences et en renforçant les bus itinérants associatifs d'information en zone rurale. D'ici fin 2024, 32 départements seront couverts par des dispositifs itinérants et/ou fixes.
 - Déployant le « **Pack Nouveau Départ** », dans un cadre expérimental, sur 5 territoires pilotes (Val d'Oise, la Réunion, Lot et Garonne, Bouches du Rhône, Côte d'Or) dispositif visant à faciliter et sécuriser la séparation victimes de violences conjugales du conjoint violent, via une meilleure coordination des acteurs, dans des délais raccourcis, offrant un accompagnement personnalisé (droits sociaux, hébergement, soutien psychologique, réinsertion etc.). Il s'appuie sur trois niveaux d'acteurs : les tiers détecteurs, un acteur coordinateur (CAF, CMSA, ou Conseil départemental pour la Côte d'Or), et des référents violences conjugales dans diverses structures. Expérimenté depuis septembre 2023 dans le Val d'Oise, depuis juin 2024 à La Réunion et depuis septembre 2024 dans le Lot-et-Garonne, son déploiement est prévu dans deux autres départements (Côte d'Or et Bouches-du-Rhône) d'ici fin 2024 ;
 - Proposant l'**aide universelle d'urgence** créée par la loi n° 2023-140 du 28 février 2023, qui vise à permettre aux victimes de violences conjugales de faire face aux dépenses immédiates lorsqu'elles quittent leur conjoint violent (sous forme de dons ou de prêts selon le niveau de ressources). Elle s'adresse aux personnes dont la situation de violences est attestée par une ordonnance de protection, un dépôt de plainte ou un signalement au procureur de la République. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, de décembre 2023 à juin 2024, 23 853 aides ont été versées dont 184 prêts, avec un montant moyen de 867 €.
- **Améliorer le suivi judiciaire des victimes** en :
 - Créant en juridiction des **pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales**, traitant de manière transversale les dossiers de violences intrafamiliales sur le plan civil et pénal, avec un dossier unique et des audiences dédiées (décret du 23 novembre 2023 instaurant ces pôles au sein des 164 tribunaux judiciaires et des 36 cours d'appel) ;
 - Renforçant **la formation des magistrats** et des acteurs de première ligne en matière de lutte contre les violences intrafamiliales.
 - **Prévenir les violences et la récurrence** en :
 - Enrichissant le **fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales** de données relatives à l'auteur des violences et de celles relatives à la victime. La première version de ce fichier a été lancée le 24 novembre 2023 et généralisée à l'ensemble du territoire en avril 2024. Les forces de sécurité peuvent ainsi accéder simultanément à cinq bases de données, incluant des informations clés sur les individus dans le cadre d'enquêtes pour violences conjugales (détection d'armes, antécédents, éléments de procédure tels que le classement sans suite ou l'ouverture d'une information judiciaire). Cette version a vocation à évoluer pour intégrer des données supplémentaires, notamment la sortie de détention et les aménagements de peine.
 - Instaurant une **ordonnance de protection immédiate dans les 24 heures** au bénéfice de la victime de violences conjugales et ses enfants, entrée en vigueur depuis la loi n° 2024-536 du 5 juin 2024 qui prévoit en outre la prolongation de la durée de l'ordonnance de 6 à 12 mois ou encore d'anonymisation de l'adresse des victimes sur les listes électorales. L'ordonnance, délivrée sous 24 heures en cas de danger grave, permet de protéger les victimes pendant les 6 jours nécessaires pour obtenir une ordonnance classique. Elle peut inclure des interdictions de contact, de présence dans certains lieux, des suspensions des droits de visite et l'interdiction de posséder une arme.
 - Aggravant **les peines encourues en cas de viols sériels**.

2. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Résultant d'un système fondé sur les inégalités et les stéréotypes de genre, les violences sexistes et sexuelles (VSS) visent de manière disproportionnée les femmes et les privent de leur pleine émancipation. Ces violences sont massives et n'épargnent aucun milieu ou secteur. De manière générale, les violences sexistes et sexuelles sont

diverses et recouvrent des actes définis par le Code pénal. Elles englobent **les injures sexistes, les propos ou commentaires dégradants, les faits de harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les viols et les tentatives de ces actes**. Ces violences peuvent se produire également par la voie du numérique (ex : cybersurveillance, diffusion de contenus intimes sans consentement).

En 2023, les services de sécurité ont enregistré **114 100 victimes** de violences sexuelles dont 85 % sont des femmes. Les trois quarts des violences sexuelles enregistrées sont des violences sexuelles physiques (viol ou tentative de viol, agression ou atteinte sexuelle). Une femme sur trois a déjà été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 87 % des femmes déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement ou de violences sexuelles ou sexistes dans les transports.

Les violences sexuelles présentent des caractéristiques communes : une stratégie de l'agresseur facilitée par des situations de vulnérabilité et de pouvoir, des séquelles profondes pour les victimes (traumatismes psychologiques et physiques, comportements à risque, conséquences sur la santé sexuelle et reproductive) ou encore un traitement judiciaire parfois incomplet (faible taux de plaintes et réponses pénales quasi inexistantes).

Au cours des dernières années, la France a **renforcé son droit positif** pour mieux réprimer les violences sexuelles et sexistes et prévenir leur réitération :

- La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a instauré un **délit d'outrage sexiste**, et la réponse pénale a été affermie par la loi du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur relative à la répression de l'outrage sexiste ;
- La **protection des mineurs contre les crimes sexuels** a été renforcée par la loi n° 2021-478 du 21 avril 2021 supprimant le critère du consentement pour les relations sexuelles entre un majeur et un mineur de 15 ans, ou, dans certains cas de relations incestueuses entre un majeur et un mineur ;
- La récente loi SREN du 21 mai 2024 introduit plusieurs mesures pour **lutter contre les violences sexistes et sexuelles en ligne**. Elle permet aux juges de prononcer des peines de bannissement des réseaux sociaux pour les cyberharceleurs. Elle oblige également les hébergeurs à retirer sous 24 heures les contenus pédopornographiques signalés par les autorités. Enfin, la loi impose la sensibilisation des collégiens aux cyberviolences sexistes et sexuelles, et renforce la régulation des contenus dangereux, y compris les *deepfakes* à contenu sexuel.

L'État déploie des **plans stratégiques sectoriels** pour combattre les violences sexistes et sexuelles (VSS), mobilisant les ministères sur leur champ d'intervention, par exemple :

- **Travail** : la lutte contre les VSS au travail a été renforcée par un plan d'action depuis 2018, l'obligation pour les employeurs de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, et un appel à projets doté de 800 000 € pour soutenir des actions innovantes. La ratification de la Convention 190 de l'Organisation internationale du Travail en 2021 est venue affirmer l'engagement de la France ;
- **Fonction publique** : l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige notamment les employeurs publics à mettre en place des dispositifs de signalement et de traitement des VSS ;
- **Transports** : un comité d'action a été créé en mai 2023 pour coordonner les efforts contre le harcèlement et les violences dans les transports, soutenu par une campagne de sensibilisation et un renforcement législatif pour la lutte contre la haine en ligne ;
- **Égalité** : le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes finance les associations aidant les victimes de violences sexuelles, par exemple avec du soutien psychologique et juridique. En 2024, il a contribué à la création d'un kit pour les organisateurs d'événements sportifs, dont les Jeux Olympiques de Paris 2024, pour assurer une gestion efficace des violences sexistes et sexuelles.

À la suite du mouvement #MeToo, **les ministères chargés de la Culture et des Sports ou encore de l'Enseignement supérieur ont également adopté des plans sectoriels ambitieux pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Cet effort a été poursuivi plus récemment par le ministère de la Santé et le ministère des Armées**. Ces divers plans organisent notamment la mise en place d'actions de sensibilisation/formations des acteurs ainsi que la mise en place de cellules de signalement et d'écoute des victimes.

Enfin, dans une démarche interministérielle, **le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027** prévoit dans son premier axe les mesures suivantes pour prévenir et lutter contre les VSS :

- **Étendre le contrôle d'honorabilité** aux personnes intervenant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant notamment des personnes en situation de handicap ;
- **Améliorer le traitement des violences sexuelles par le biais de missions d'expertise** : en plus de la mission confiée au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes par la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes pour formuler des propositions pour améliorer la prise en charge des victimes de viol et d'agressions sexuelles (février 2023), une mission a été confiée à des personnalités qualifiées afin d'améliorer la prévention, la détection et l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes commises par une personne abusant de sa position d'autorité ou de pouvoir ;
- Mettre en place des **travaux d'intérêt général** dédiés pour plus de prévention et lutter contre la répétition des faits ;
- **Doter chaque département d'une « Maison des femmes/santé »**, structure de prise en charge globale des femmes victimes de tous types de violences, adossée à un centre hospitalier, où les plaintes pourront aussi être recueillies. Le nouveau cahier des charges de ces maisons des femmes/santé de juillet 2024 le prévoit expressément.

2. La prévention et la lutte contre le système prostitutionnel

En France, on estime à **35 000 à 40 000 le nombre de personnes victimes du système prostitutionnel**. Ces victimes sont très majoritairement des femmes, souvent d'origine étrangère et exerçant sous la contrainte de proxénètes.

La position abolitionniste de la France est traduite dans **la loi du 13 avril 2016** qui pénalise les clients de la prostitution, soutient les personnes qui souhaitent en sortir et lutte contre le proxénétisme. Cette loi a conduit à la création des **parcours de sortie de prostitution**, avec un accompagnement social et **une aide financière** (AFIS). La déclinaison locale du parcours de sortie de prostitution est suivie par les équipes territoriales aux droits des femmes et à l'égalité via l'animation des commissions départementales de lutte contre la prostitution, présidées par le préfet.

Fin 2023, les 101 départements avaient installé une commission départementale et des parcours de sortie de prostitution (PSP) sont actifs pour 65 d'entre eux, contre 56 en 2022. Au 30 juin 2024, **876 personnes étaient en cours de PSP au niveau national**, soit une augmentation de 16 % par rapport au 30 juin 2023.

Le montant de l'AFIS est de 343,20 € par mois et par personne, auquel s'ajoute un supplément de 106,08 € par enfant à charge. Ce montant est versé mensuellement durant la durée du PSP de 6 mois, renouvelable 3 fois (soit une durée totale ne pouvant excéder 24 mois). Le décret du 19 octobre 2022 a revalorisé de 4 % l'AFIS. **En 2023, 672 personnes ont perçu au moins un versement de l'AFIS, et depuis sa création en 2017, 1 342 personnes en ont bénéficié.**

Pour réaffirmer sa position abolitionniste et renforcer l'application de la loi du 13 avril 2016, le Gouvernement a lancé en mai 2024 la **première stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel**. Cette stratégie a pour but de consolider les acquis de la loi de 2016, d'adapter les mesures aux nouvelles réalités de la prostitution, et d'améliorer l'accompagnement des victimes tout en renforçant la prévention. Élaborée **en cohérence avec le 3^e plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains**, présenté en décembre 2023, cette stratégie comprend un axe spécifiquement dédié à lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs, coconstruit avec le secrétariat d'État chargé de l'Enfance.

La police et la gendarmerie nationale, l'office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof) et les associations d'aide aux victimes sont des acteurs essentiels de la répression contre la traite des êtres humains pour exploitation sexuelle, et pour l'identification, la prise en compte et la protection des victimes.

4. Les pratiques traditionnelles néfastes et en particulier les mutilations sexuelles féminines (MSF)

On estime à 125 000 le nombre de femmes ayant subi des mutilations sexuelles féminines vivant sur le territoire français. La France a été le premier pays européen à pénaliser les MSF, avec des condamnations depuis les années 1980, même pour des mutilations pratiquées à l'étranger. Le cadre d'intervention de la politique publique concernant les MSF est décliné dans un Plan national d'action (PNA) dédié aux mutilations sexuelles féminines (2019) et dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Le **PNA du 21 juin 2019** prévoit diverses mesures, telles que :

- Améliorer la santé des femmes victimes de mutilations sexuelles ;
- Mieux sensibiliser et mieux former les professionnels pour mieux prévenir ;
- Éradiquer les mutilations sexuelles féminines au plus près des territoires ;
- Développer les outils de prévention adéquats ;
- Enrichir l'état des connaissances et établir un état des lieux des mutilations sexuelles féminines et pour faire de la France un pays exemplaire. Le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a financé deux études permettant de mieux cerner la prévalence des MSF et à améliorer la prise en charge des femmes concernées.

Ce Plan a été récemment prolongé par deux autres actions du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes** consistant à mener une campagne de sensibilisation avant les vacances estivales et à déployer un réseau d'ambassadrices auprès des jeunes. Ces mesures, lancées en juin 2024 et en cours de déploiement, sont pilotées par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes en lien avec l'association « Excision, parlons-en ! ».

La France manifeste son engagement à travers des lois, des plans nationaux et une collaboration interministérielle pour protéger les victimes et punir les agresseurs. Ces initiatives reflètent la détermination du gouvernement à adopter une approche globale pour éliminer les violences faites aux femmes, en mobilisant divers acteurs et en renforçant les ressources dédiées à l'accompagnement des victimes.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

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 - nommes 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 coups 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 2023. 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 2022-2023, un quart des lycéennes affirme avoir été victimes d'insultes contre 19,7 % des lycéens. Alors que les filles sont plus nombreuses que les garçons à déclarer des insultes sexistes (8,3 % des filles contre 1,3 % des garçons), ces derniers déclarent plus d'insultes par rapport à leur origine ou leur couleur de peau. Les filles sont cinq fois plus nombreuses que les garçons à être la cible de comportements déplacés à caractère sexuel (14,3 %, contre 2,7 %). 8,4 % des filles ont été victimes d'une intimidation ou d'une offense à caractère sexuel et 3,9 % d'une violence à caractère sexuel (contre 2 % chez les garçons pour ces deux atteintes). Les insultes et les violences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité sexuelle sont autant citées par les garçons que par les filles (respectivement, moins de 2 % et 0,3 %). Enfin, 22,7 % des lycéens déclarent, au printemps 2023, avoir subi au cours de l'année scolaire, au moins une forme de cyberviolence. Cela concerne davantage les filles (24,9 %) que les garçons (20,4 %).

INDICATEUR P230-11408-347

Taux d'incidents graves pour 1 000 élèves

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
A l'école	‰	3	4,6	2	4	3	2
Au collège	‰	13,5	15,8	10,5	13	12	11
Au LEGT	‰	5,1	5,1	3	4	3,5	3
Au LP	‰	20,1	20,2	15,5	18	17	16

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 incident donné dans l'application web, notamment pour les violences entre élèves, limitées aux incidents les plus graves, sont précisément définis au regard des circonstances et des conséquences de l'incident (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 incidents graves.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour les écoles publiques, les collèges, lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) et lycées professionnels (LP) publics et privés sous contrat, les cibles tiennent compte des réalisations de 2023 et des leviers mobilisables par les équipes pour réduire la proportion d'incidents graves signalés.

L'École doit se fonder sur le respect de l'autre, dans le cadre des lois et des principes de la République, notamment le principe de laïcité. Ce respect est dû à tout élève, comme l'élève et ses parents le doivent à l'institution et à ses représentants. 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 est enrichi depuis la rentrée 2024. Il comprend désormais une éducation aux médias et à l'information, ainsi qu'une participation à des projets éducatifs dans ces domaines, jusqu'à 18 heures par an.

La lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement s'appuie sur la mise en œuvre du programme PHARE dans les écoles, les collèges et les lycées ainsi que sur le développement des compétences psychosociales des élèves dès l'école primaire. Le déploiement des plans de formation des personnels se poursuit.

Les personnels d'éducation bénéficient d'un parcours de formation à la laïcité et aux valeurs de la République, du vade-mecum « La laïcité à l'école » régulièrement actualisé, des conseils des équipes académiques ou départementales « Valeurs de la République », et d'un soutien renforcé s'ils sont mis en cause ou menacés (protection fonctionnelle systématique, accompagnement au dépôt de plainte, sanctions disciplinaires contre les élèves auteurs).

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

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. 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. 500 assistants de prévention et de sécurité (APS) sont affectés dans les établissements qui concentrent le plus d'incidents graves. Les chefs d'établissement sont formés à la prévention et à la gestion des crises.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	8 597	9 011	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	0,2	0,3	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	214 278	235 512	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	6,2	6,8	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	128 372	140 073	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	2 114	2 372	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse

Précisions méthodologiques**Périmètre**

National (métropole, outre-mer).

Mode de calcul

Pour cet indicateur, il est précisé que les victimes prises en compte sont les « victimes principales et secondaires » (i.e. elles sont comptabilisées autant de fois que d'infractions commises à leur égard), se présentant dans les unités de police et de gendarmerie, pour des faits commis en zone gendarmerie.

Sous-indicateur 1.11 = nombre annuel de victimes enregistrées pour des violences physiques crapuleuses (index 1, 2, 4, 8, 15 à 26 de l'état 4001).

Sous-indicateur 1.12 = (nombre annuel de victimes enregistrées pour des violences physiques crapuleuses (index supra) / population en zone gendarmerie) * 1000.

Sous-indicateur 1.13 = nombre annuel de victimes enregistrées pour des 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 enregistrées pour des faits de violences physiques non crapuleuses ou de violences sexuelles (index supra) / population en zone gendarmerie) * 1000.

Sous-indicateur 1.15 = nombre annuel de femmes victimes enregistrées pour des violences physiques non crapuleuses ou de violences sexuelles (index supra).

Sous-indicateur 1.16 = nombre annuel de victimes enregistrées pour des violences physiques non crapuleuses ou de violences sexuelles (index supra) commis dans les transports en commun.

Nota. À compter du PAP 2025, l'indicateur est produit par le SSMSI. Cette bascule entraîne une évolution sur certains points de la méthodologie, et donc une évolution des données entre les PAP/RAP 2025 et les exercices précédents.

Source des données

Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), base statistique des victimes enregistrées par la police et la gendarmerie.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour 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, et favorise les démarches de « coproduction de sécurité » ;
- développe les actions de sensibilisation et d'information des personnes et professions les plus exposées, y compris par de nouveaux outils (application Ma Sécurité), et appuie les collectivités territoriales dans le déploiement de la vidéoprotection ;
- renforce sa présence de voie publique et oriente les services externes sur les lieux et périodes sensibles (dispositif estival/hivernal de protection des populations (DEPP/DHPP), protection des lieux de cultes, des commerces en fin d'année, 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 sous main de justice et la mise à exécution rapide des extraits de jugement.

L'évolution du nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et sexuelles rend compte des actions visant notamment à favoriser la dénonciation des faits et la prise en charge des victimes :

- le traitement systématique de toutes les situations de VIF, avec une doctrine renouvelée entraînant l'ouverture obligatoire d'une enquête et des actions préventives (saisie des armes, inscription SIP ...) ;
- la formation des militaires, avec la mise en place d'une grille d'évaluation du danger et la formation renouvelée pour le recueil de la parole des mineurs (sensibilisation à la psychologie) ;
- la Plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV), qui permet aux usagers d'accéder à une messagerie instantanée 24h/24h et 7j/7 ;
- l'amélioration de l'information et de l'accueil du public et des personnes les plus vulnérables, par l'action des maisons de protection des familles (101 MPF) ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes, comme les 283 intervenants sociaux en gendarmerie et les partenariats avec les associations ;
- la poursuite des actions partenariales : instances locales de coproduction de sécurité et de prévention (conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance) et 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 (3018/e-Enfance) ;
- le déploiement depuis avril 2024 du Fichier de prévention des violence intrafamiliales (FPVIF), qui permet d'obtenir des renseignements sur les auteurs et victimes, de sécuriser les interventions et de faciliter les enquêtes judiciaires. Le tout s'inscrit dans la mise en place d'un parcours « usager » renouvelé et d'une « culture de l'accueil », 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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	60 177	55 179	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	1,6	1,5	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	341 030	356 316	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	9,3	9,6	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	190 555	200 599	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	15 521	14 975	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 élargis (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.

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 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 fériés¹ 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 1^{er} 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.

INDICATEUR P137-2680-2859**Taux d'appels traités par la permanence téléphonique nationale de référence**

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	75,8	86,5	85	95	95	95

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : Ratio (%) = nombre d'appels traités / nombre d'appels traitables.

Appels traités : Un appel est traité lorsqu'il est pris en charge soit par le pré-accueil soit directement par le service d'écoute spécialisé.

Appels traitables : Les appels traitables correspondent à l'ensemble des appels reçus sur la plateforme auxquels on soustrait les abandons pendant le disque de présentation ou sur sonnerie.

Source des données : rapport annuel d'activité FNSF.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'augmentation des moyens de la FNSF liée à l'évolution du fonctionnement du « 3919 » a conduit à fixer à la fédération un objectif de **85 %** de qualité de service en 2024, dans la continuité de l'augmentation progressive de la qualité de service constatée pour la période 2021-2023.

Les travaux engagés depuis 2022 par la FNSF, amplifiés par les moyens supplémentaires attribués à l'association à partir de 2023, ont permis de renforcer l'équipe d'écoutes et son adaptation au trafic d'appels. L'indicateur de qualité de service a ainsi continué sa progression en 2023 pour atteindre 86,5 %, avec 97 394 prises en charge sur les 112 593 appels traitables.

Au regard de ces données encourageantes, une progression de la qualité de service est à nouveau visée pour 2025, avec l'objectif d'atteindre un taux d'appels traités de 95 % et de le maintenir à ce niveau les années suivantes, à la faveur d'un renforcement du fonctionnement de la plateforme. Cette dynamique est soutenue par l'augmentation des moyens dédiés prévus par la nouvelle convention d'objectifs et de moyens conclue pour la période 2024-2026 (5,3 M€ par an).

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P152 – Gendarmerie nationale

Mission : Sécurités

Responsable du programme : Général de corps d'armée André PETILLOT, Major général de la gendarmerie nationale

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
152 – Gendarmerie nationale	82 291 966	80 325 426	84 605 426	80 014 231	8 763 544	84 673 335

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

1 ^{er} semestre 2023 GN	1 ^{er} semestre 2024 GN	Variation (%)
55 038 dont 32 099 de nuit	58 874 dont 34 346 de nuit	+7 % (+7 % de nuit)

- la durée moyenne d'intervention

1 ^{er} semestre 2023 GN	1 ^{er} semestre 2024 GN	Variation (%)
01 heure 00 minutes 44 secondes	0 heure 58 minutes 59 secondes	-1 min 45 secondes

- le nombre de signalements de situations sociales

1 ^{er} semestre 2023 GN	1 ^{er} semestre 2024 GN	Variation (%)
24 184 signalements	28 077 signalements	+16,1 %

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 des études sur les violences intrafamiliales.

Un travail de recherche sur les violences conjugales est toujours poursuivi. Nommée 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 une 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, formulaires de contact du site [gendarmerie.interieur.gouv.fr](https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr), Ma sécurité et sur leurs applications...) mis en place par la brigade numérique (Bnum) contribue à faciliter et à libérer la parole.

Depuis le début de l'année 2024, ce sont en moyenne près de 650 demandes qui sont quotidiennement traitées (et plus d'un million d'interactions traitées depuis la création de la BNUM en 2018). La satisfaction du service apporté par la brigade numérique reste à un niveau élevé avec une note de 9/10 laissée par les usagers.

Par ailleurs, la plateforme numérique d'accompagnement des victimes (PNAV) créée en 2022 (anciennement PSVSS) facilite la prise en charge des victimes de violences. Elle permet 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. Ce signalement 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.

Les victimes peuvent donc désormais être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes spécifiquement formés. Depuis sa création et jusqu'en décembre 2023, la brigade numérique a ainsi reçu 25 694 signalements ayant donné lieu à la rédaction de 8 385 procédures et généré le déclenchement de 1 575 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.

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. En 2023, 51 770 contacts ont été recensés entre les gendarmes et les victimes de violences intrafamiliales.

Placer la protection du plaignant au centre des priorités

Lors de l'intervention, un processus opérationnel d'évaluation simple et complet baptisé « P.R.O.T.E.G.E.R » a été élaboré afin de mieux évaluer le danger immédiat encouru par la victime, d'engager les moyens adaptés et de proposer des mesures de protection pertinentes.

A l'unité, un formulaire de 23 questions, traduit en 17 langues et dialectes, est désormais rempli par les victimes souhaitant ou non déposer plainte. Cette évaluation du risque permet d'éclairer le jugement du gendarme.

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. Cet outil permet d'améliorer le diagnostic initial, la prise de décision en matière d'intervention opérationnelle et son suivi.

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. Une 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 et depuis 2019, un audit est mené par l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) sur l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences conjugales. 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 et les élèves officiers 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. En unité, la formation continue des militaires pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP), a été renforcée avec un programme de formation uniformisé et des formations menées en partenariat avec les associations locales d'aide aux victimes et en lien avec les Parquets compétents. 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 5 jours. Il permet aux stagiaires d'appréhender les différents contextes de ces violences et d'identifier les différents types de maltraitance. Ce stage approfondit aussi l'acquisition de connaissances sur les mécanismes de violences, permet de parfaire sa maîtrise de l'évaluation du danger et d'encourager la participation à des actions partenariales de prévention.

Ainsi depuis sa mise en œuvre, 59 392 personnels ont suivi le plan de formation VIF. Parmi ces personnels :

- 4 117 personnels ont suivi l'enseignement à distance relatif à la prise en compte des victimes de VIF et à l'évaluation des dangers ;
- 55 275 personnels sont formés VIF.

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) poursuit l'organisation d'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 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de groupement de gendarmerie départementale (GGD), en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales », suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;
- 101 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement au sein de tous les départements et territoires ultramarins avec pour triple vocation : de développer 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 ;
- Au moins un référent VIF est désigné par brigade afin de conseiller et d'appuyer les militaires de son unité et son CB, de sensibiliser sur la prise en charge des victimes et d'échanger avec les acteurs locaux.
- 283 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.

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). 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, l'Autre-Cercle, Licra ou des institutionnels comme la DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT), 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 est accessible en ligne par tout gendarme, il synthétise les différents types de discriminations, les conseils en matière de prise en compte des victimes et les méthodes afin de diligenter avec efficacité les enquêtes. Un focus est consacré aux discriminations dans le monde du travail ainsi qu'au harcèlement moral.

En 2023, le 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 totalement refondu en fiches thématiques (consultables via l'application DOCPro) et en fiches réflexes (accessible via l'application NeoHaine). Au-delà de la mise à disposition de cette ressource documentaire, cette application, consultable par tous les policiers et gendarmes depuis leur

téléphone professionnel, permet de guider les enquêteurs confrontés à une infraction haineuse afin d'identifier la meilleure qualification juridique à retenir pour les faits Au 1^{er} juin 2024, 10 791 utilisations de NeoHaine ont été dénombrées.

- **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.

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.

De plus, sur le plan des crimes de haine, un guide de l'audition de victime et de l'auteur présumé a été élaboré en 2023 par l'OCLCH avec l'appui des associations concernées identifiées par le truchement de la DILCRAH. Il est à la disposition de tous les enquêteurs via l'application DocPro.

- **Protection des victimes**

Une circulaire interne à la gendarmerie 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, la réalisation d'une évaluation personnalisée des besoins de protection de la victime.

Des dispositions sont également prises pour assurer le suivi des interventions. Une inscription de la victime dans la base de données de sécurité publique (BDSP) grâce au module de signalement SIP (sécurisation des interventions et des demandes particulières de protection) est désormais un process fortement engagé avec un passage de 3 115 inscriptions SIP VIF au 1^{er} semestre 2023 à 4 013 au 1^{er} semestre 2024.

L'ensemble de ces mesures a été renforcé par la création du Fichier de Prévention des Violences Intrafamiliales (FPVIF). Déployé sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin depuis avril 2024, le FPVIF permet la consultation simultanée d'informations contenues dans les 6 fichiers ciblés par les ministères de l'Intérieur et de la Justice (TAJ, FPR, SIA, FINIADA, BDSP SIP, PPN). De nouvelles informations pourront également s'ajouter en provenance du fichier GENESIS (Gestion nationale des personnes écrouées pour le suivi individualisé et la sécurité) telles que la date de sortie de détention d'un condamné pour violences conjugales ou encore l'existence d'une permission de sortir. La consultation du FPVIF permettra donc à l'agent de disposer d'une vision 360° de la situation judiciaire et pénale d'un mis en cause/prévenu/auteur ou d'une victime de violences conjugales.

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, chef de file en la matière. 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.

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, 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) ;
- au profit d'enquêteurs de la gendarmerie et de la police nationales.

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'OCLTI organise des semaines d'actions européennes de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail dans le milieu agricole et des contrôles coordonnés pour détecter les situations d'exploitation.

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 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 pour faciliter la mise en relation des clients et des prostituées.

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. 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 internationaux les plus graves et crimes de haine**

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.

De plus, 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 ont été formés en présentiel fin 2023. Ils ont pour mission, au cours de 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 (au 1^{er} juin 2024, 14 190 militaires ont été sensibilisés au cours de 1 049 sessions de formation). 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 commis à l'étranger dans des contextes de conflits armés, l'OCLCH est présente via sa division de lutte contre les crimes contre l'humanité, les génocides et les crimes et délits de guerre.

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) poursuit le projet MAEVAS (Malette d'Aide à l'accompagnement et l'Examen des Victimes d'Aggressions Sexuelles). L'objectif est de fournir un accompagnement optimal des victimes d'agressions sexuelles au travers d'outils regroupés dans une malette. Des guides et kits techniques complèteront 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.

Le financement s'inscrit dans un projet soutenu par l'AID (Agence Innovation de la Défense) à hauteur de 40 000 €. Le bilan de l'expérimentation, lancée en 2022, permet de mettre en évidence que la malette est utilisée dans les unités ne disposant pas d'unités médico-judiciaires de proximité.

En parallèle, la gendarmerie a investi le cyberspace pour lutter contre les violences numériques. Elle a notamment créé le réseau d'enquêteurs spécialisés constitué de 337 N-TECH (enquêteur technologies numériques), 833 enquêteurs sous pseudonyme et 9 028 militaires formés ICM (initiation aux cybermenaces).

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 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, provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence, diffamation et injure. 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 cyberharcèlement.

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 particulièrement engagée sur les questions relatives à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Elle s'inscrit dans les grandes orientations définies en la matière par le ministère de l'intérieur.

Le plan d'action pour la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre les harcèlements, discriminations et violences, signé en 2021, comporte 5 axes qui se déclinent en 22 mesures. Il prévoit 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 650 référents égalité et diversité (RED). Il dispose d'une architecture qui lui permet d'être au plus près du terrain avec :

- un référent au niveau national ;
- un coordonnateur par formation administrative et assimilée ;
- des référents de proximité répartis au sein des groupements et des compagnies de gendarmerie départementale et assimilés ;
- un texte réglementaire qui détermine l'organisation et le fonctionnement du réseau.

Ce réseau dispose de 26 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.

En 2023, le réseau des RED a sensibilisé 27 195 militaires et civils.

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.

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.

A ce titre, 9 438 élèves ont suivi les cours de déontologie, dont le module relatif aux discriminations sur l'année de scolarité 2023.

Enfin, le 1^{er} 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.

L'observatoire est présidé par un conseiller d'État et son comité exécutif est composé de l'Inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG), du Major général (MG), du Directeur des ressources humaines de la gendarmerie nationale (DRHGN), 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.

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.

Parallèlement, 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 s'estimant victimes eux-mêmes ou témoins de l'une des cinq catégories de faits susmentionnés, peut contacter les 5 opérateurs de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Une démarche d'analyse des comportements déviants constatés est mise en œuvre afin d'adapter la structure et ainsi garantir que ceux-ci ne se reproduisent pas.

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.

Depuis 2021, les relations se poursuivent 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.

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. A travers l'axe 1 « limiter le risque déontologique en gendarmerie », l'IGGN s'engage particulièrement dans cette lutte par un travail de prévention, de diagnostic et d'analyse des manquements et comportements déviants.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	19 632 577	19 346 394	20 000 000	20 000 000	20 000 000	20 000 000

PRÉSENTATION ET CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'EGALITE

La stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024 a consacré la prévention des violences faites aux femmes et l'aide aux victimes comme un programme prioritaire de la politique de prévention de la délinquance, résultant notamment d'une large concertation ayant réuni une centaine de participants, institutionnels et associatifs. Elle a créé 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.

En 2024, la circulaire d'orientations pour l'emploi des crédits du fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) a intégré, comme les années précédentes, 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 SNPD s'est déployée sur l'ensemble du territoire et a laissé une large place à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation. Ainsi, la déclinaison départementale et locale s'est appuyée 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 a contribué 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 2023 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 19,6 M€ AE en 2023, contre 19,5 M€ en 2022 :**

Prévention des violences faites aux femmes, des VIF, et aide aux victimes (P216-10-02) Programme D (prévention de la délinquance)	Exécution 2023	
	AE	CP
Libellé		
Intervenants sociaux en commissariat-gendarmerie	8 979 653	8 737 333
Permanence aides victimes commissariat-gendarmerie	697 139	699 528
Identification et protection personnes vulnérables	2 025 923	1 989 478
Améliorer prise charge victimes violences conjugales & VIF	4 275 978	4 270 215
Autres actions contre les violences intrafamiliales	1 492 815	1 495 038
Actions à destination des auteurs de violence	1 592 725	1 570 343
Lutte violence femmes hors conjugales hors famille	568 344	584 459
TOTAL	19 632 577 €	19 346 394 €

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

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€ AE/CP ont été programmés en 2024, sur la base des valeurs relevées en 2023 (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 ».

PROGRAMME**P176 – Police nationale***Mission : Sécurités**Responsable du programme : Frédéric VEAUX, Directeur général de la police nationale*

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
176 – Police nationale	226 677 471	226 667 471	234 753 231	234 753 231	235 388 751	235 388 751

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A 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 2023, parmi les 145 035 victimes de violences conjugales commises par un partenaire de vie (+18 % par rapport à 2021), 87 % 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 (France Victimes, Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - FNCIDFF) et Fédération Nationale Solidarité Femmes - FNSF), qui 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 les sites www.masecurite.fr, www.service-public.fr et www.arretonslesviolences.gouv.fr. A chaque prise de contact, dans le cas où l'utilisateur a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte 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. Dans tous les cas, l'accent doit être mis sur la prise de plainte, surtout si les faits sont récents.

La structure afférente au sein de la police nationale est composée de 42 effectifs dont 36 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.

En 2023, 21 167 *tchats* ont été échangés, soit +22 % par rapport à 2022. A l'instar de l'année 2022, la part des *tchats* relatifs aux violences conjugales reste la plus élevée, avec 33 % des conversations sur l'année 2023.

Depuis le lancement des plateformes, les opérateurs ont traité 67 985 *tchats* dont 36 080 ont fait l'objet d'un signalement[1] et 11 799 d'une orientation[2].

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

1) Les dispositifs spécifiques déployés en matière de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales :

Les services de police sont organisés pour prendre en charge les victimes de violences intrafamiliales et sexuelles de façon optimale, en assurant un traitement prioritaire de ces dossiers parmi le flux des procédures et en mettant en place des actions spécifiques :

- La généralisation des **groupes de protection de la famille (GPF)** dans chaque service d'investigation de plus de 40 réquisitions. Au 1^{er} novembre 2023, la police nationale en comptabilisait 149, ce qui représentait 1 624 agents spécialisés (73 enquêteurs affectés en Outre-Mer et 350 référents de protection de la famille dans les circonscriptions dépourvues de GPF) ;
- En 2023, la police nationale a poursuivi le déploiement, de salles d'audition spécialement conçues pour faciliter la parole des victimes mineures dans un environnement le plus sécurisant possible (salles « Mélanie »). Au 1^{er} juin 2024, 63 **salles « Mélanie »** sont opérationnelles ;
- 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. Plus de 5 500 TGD ont été déployés en 2023 ;
- Depuis 2020, le **dispositif bracelet anti-rapprochement (BAR)** a été 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 de la victime afin d'éviter la commission ou la réitération de violences conjugales. Au 31 décembre 2023, 1 023 BAR étaient déployés sur le territoire national ;
- Expérimenté en novembre 2021, le **dispositif de prises de plainte hors des locaux de police** au profit des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et sexuelles a été généralisé début 2023. Les victimes de ces infractions se voient ainsi proposer la possibilité de déposer plainte en milieu hospitalier, dans les locaux d'associations d'aide aux victimes et dans les maisons des femmes (structures de prise en charge pluridisciplinaires des femmes victimes de violences). En 2023, la police nationale a poursuivi la signature de conventions partenariales avec les établissements de santé ou médico-sociaux afin d'étendre les lieux de prise en charge des victimes alternatifs aux commissariats : 17 nouvelles conventions ont ainsi été

signées. Au 1^{er} juin 2024, 167 conventions ont été signées par la police nationale (hors PP) avec 442 établissements de santé (dont 353 hôpitaux). Plus de 500 plaintes ont été prises hors les murs dont 92 % en structures hospitalières ;

- Une convention-cadre a été signée le 22 mai 2023 par le ministère de l'intérieur et le ministère de la Justice avec la maison des femmes de Saint-Denis. Elle prévoit le développement de permanences de policiers dans ces lieux de prise en charge pluridisciplinaire afin de recueillir la plainte des femmes victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques par le conjoint ou l'ex-conjoint, ou à caractère intrafamilial. A ce jour, 12 « **Maisons des femmes** » sont ouvertes sur le territoire métropolitain. Cette convention nationale est en cours de déclinaison sur les 12 territoires concernés ;
- Un **dispositif de QR-Code** est déployé au niveau national depuis août 2023, il permet de transmettre à une victime de violences conjugales un document discret supportant uniquement un QR-Code, renvoyant à des informations utiles et à la liste actualisée des dispositifs d'aide dans le ressort de son département ;
- La **mise en place du fichier de prévention des violences intrafamiliales (PVIF)** : la police nationale participe, en partenariat avec la gendarmerie nationale, au déploiement de ce fichier qui vise à faciliter la recherche et la consultation d'éléments d'information relatifs aux personnes mises en cause et aux victimes de violences intrafamiliales. Le fichier comprend également une base documentaire avec des fiches réflexes pour guider les policiers dans l'évaluation de la situation de la victime. Expérimenté à Béthune en novembre 2023, l'application FPVIF a été entièrement déployée sur l'ensemble des départements depuis avril 2024 ;
- Le **pack nouveau départ (PND)** : expérimenté par la direction générale de la cohésion sociale dans le Val-d'Oise depuis septembre 2023, le PND a été étendu fin juin 2024 à 4 autres départements (Bouches-du-Rhône, Lot-et-Garonne, Côte d'Or et La Réunion). Il permet d'accompagner les victimes dans un parcours individualisé de sortie du domicile conjugal par une activation rapide des droits auxquels elles sont éligibles. Les services de police y participent au titre de tiers détecteurs, en informant systématiquement les victimes de violences conjugales qui se présentent en commissariat et en transmettant, après accord de ces dernières, leurs coordonnées au coordinateur local du PND pour une prise en charge de leur situation.

2) L'aide aux victimes dans les commissariats de police nationale :

Au 1^{er} juin 2024, la police nationale compte 80 psychologues en commissariat (dont 5 en Outre-Mer), 237 intervenants sociaux en commissariat (dont 14 en Outre-Mer) et 144 permanences d'associations grâce aux partenariats développés avec les associations nationales d'aide aux victimes telles que 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).

74 délégations d'aide aux victimes disposent à la fois d'un psychologue et d'un intervenant social (dont 34 sont complétées par des permanences d'associations) permettant d'assurer une prise en charge globale des victimes. Les démarches proactives des services territoriaux de police auprès des acteurs locaux ont permis de densifier progressivement le maillage territorial des intervenants sociaux en commissariat (ISC), lesquels sont désormais présents sur le ressort de la quasi-totalité des directions départementales de police nationale. 16 postes supplémentaires d'ISC ont été créés en 2023.

Outre leur action auprès des victimes, ces professionnels interviennent également au profit des tiers (familles de victimes, témoins notamment) et des auteurs dans un objectif de prévention de la récidive.

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 (forces 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. 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 en faveur de la diversité et de l'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 2023, près de 10 800 policiers ont été formés en matière de violences faites aux femmes, soit en formation initiale, soit en formation continue.

1) La sensibilisation des agents lors de la formation initiale

Dans le cadre de leur scolarité, les élèves commissaires, officiers de police et gardiens de la paix bénéficient des enseignements et des interventions sur les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales. Ils comprennent notamment des simulations organisées et encadrées, en co-animation, par un formateur généraliste, un formateur aux techniques et à la sécurité en intervention (FTSI) et un psychologue. Ces simulations, basées sur des études de cas, mettent l'accent sur la diversité des situations de violences intra-familiales rencontrées sur le terrain, ainsi que sur le caractère particulier d'une intervention dans un contexte familial et sur la nécessaire prise en charge de la victime.

En 2023, 5 993 élèves en formation initiale (62 commissaires de police, 344 officiers de police et 5 587 gardiens de la paix et policiers adjoints, dorénavant en formation commune) ont bénéficié d'une formation en matière de violences intrafamiliales.

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 les policiers de voie publique primo-intervenants, les plaignants, les enquêteurs, les opérateurs CIC et les personnels chargés de l'accueil. Cette formation est régulièrement actualisée en intégrant les avancées législatives.

Un guide pratique dédié aux violences intra-familiales a été conçu en 2022 et pensé dans une volonté de proposer aux forces de sécurité intérieure, 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.

[1] Un signalement correspond à la saisine d'un service d'enquête par le biais d'un rapport d'information établi par le portail relatif à une infraction pour laquelle la victime souhaite déposer plainte.

[2] Une orientation correspond au choix fait par l'internaute de se rendre lui-même dans le service PN/GN compétent ou dans l'association dont l'adresse lui est systématiquement donnée par l'opérateur.

PROGRAMME

P162 – Interventions territoriales de l'État

Mission : Cohésion des territoires

Responsable du programme : Didier MARTIN, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
162 – Interventions territoriales de l'État	297 308	297 308	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) sera composé, en 2025, 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 d'un premier contrat de convergence et de transformation (CCT) pour la Guyane signé le 8 juillet 2019 d'autre part qui a été reconduit pour l'année 2023. Le nouveau CCT 2024/2027 est en cours de signature.

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 ultramarins. 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. Dans le cadre du CCT, trois orientations stratégiques ont été définies :

- l'aménagement du territoire autour de trois centralités renforcées ;
- l'accès aux services publics de base (eau, assainissement, électricité, gestion des déchets) ;
- la sécurité des populations et la protection des ressources naturelles.

Ainsi, au sein du Volet 5 « Cohésion sociale et employabilité », 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 à hauteur de 200 k€ annuels en autorisation d'engagement et en crédits de paiement du programme 162, et une vingtaine de structures seront accompagnées, notamment dans le 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 : Jérôme D'HARCOURT, Délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	125 550 530	125 533 145	141 302 612	141 302 612	142 228 904	142 228 904

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique d'accès au logement et d'hébergement des personnes sans abri ou mal logées est mise en œuvre à travers la stratégie du Logement d'abord qui constitue le cadre d'action stratégique du Gouvernement pour lutter contre le sans-abrisme. Soutenue par le programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables », elle vise à faciliter l'accès au logement tout en garantissant une réponse aux situations d'urgence qui soit la plus adaptée aux besoins. Elle a bénéficié en 2023 d'un financement de 3,1 Md€.

Dans un contexte où la demande exprimée demeure très élevée, cette politique a pour objectifs de permettre l'accès à un logement décent, pérenne et adapté, maintenir une capacité d'hébergement permettant d'apporter l'accompagnement nécessaire pour favoriser l'accès au logement - en 2023, le parc d'hébergement généraliste financé par l'État a été maintenu au niveau élevé de 203 000 places ouvertes et occupées chaque soir -, assurer une orientation efficace des personnes sans domicile et prévenir les ruptures de prise en charge en s'appuyant sur les dispositifs de veille sociale.

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 (119,3 M€ en 2024) et aux femmes sans domicile en pré ou post-maternité (22 M€ en LFI 2024)**. Ces moyens d'intervention relèvent de l'action 12 « Hébergement et logement adapté ».

Le coût moyen des 4 000 places dédiées aux femmes victimes de violences, ouvertes à la suite du Grenelle entre 2020 et 2024, 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 8 000 €/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 places en intermédiation locative.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution de la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) à cette politique transversale se décline autour de 5 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 Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages (DHUP), l'accès des femmes victimes de violences conjugales au logement autonome ;
- Participer à la coordination et à 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 le repérage et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes sans domicile ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des structures d'hébergement mixtes.

Axe 1 : Faciliter et sécuriser la décohabitation des femmes victimes de violences

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 et de leurs enfants s'est traduite par un effort particulier en faveur de la création de places d'hébergement dédiées. Ce parc est passé de 5 100 places d'hébergement en 2017 à 11 000 places au 31 décembre 2024. Cette augmentation s'est faite à la faveur du Grenelle contre les violences conjugales et des annonces qui ont suivi. Parmi ces 11 000 places, 45 % se situent en hébergement d'urgence, 29 % en centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), 22 % en logement conventionné au titre de l'ALT1 et 5 % en logement adapté (places en résidences sociales et en intermédiation locative).

En 2020, 2021, 2022 et 2023 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, 2022 et 2023). Les places d'hébergement d'urgence ont ainsi bénéficié 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.

La répartition des 1 000 dernières places, à l'été 2023, a ciblé en priorité les départements les moins pourvus, de manière à améliorer le maillage territorial de l'offre. Pour cela, elle s'est appuyée sur deux indicateurs : le nombre de faits de violences conjugales déclarés par département (données du SSMSI) et les taux d'équipement départementaux (nombre de places spécialisées pour 10 000 habitants). Au niveau national, le taux d'équipement est passé de 1,4 place pour 10 000 habitants en 2021 à 1,6 place en mars 2024.

Enfin, 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 11 000 places respectent ces trois critères.

Axe 2 : Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violences

La part des attributions de logements sociaux aux personnes victimes de violences familiales, a connu une constante progression passant de 1,6 à 2,7 % des attributions entre 2017 et 2022, malgré la baisse globale des attributions de logements sociaux liée à la crise sanitaire (-12 % sur la même période). 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 11 200 en 2022. 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 entre des fédérations de bailleurs sociaux, la Fédération nationale solidarités femmes (FNSF) et le ministre en charge du logement en 2020 a favorisé cette dynamique soutenue par la DIHAL. Depuis, la convention a été déclinée régionalement avec l'Union Régionale pour l'Habitat des Hauts-de-France, l'Union Sociale pour l'Habitat de Bourgogne-Franche-Comté, et l'Union Régionale HIm du Grand Est. Au-delà des attributions, les bailleurs se sont engagés dans la formation d'intervenants sociaux, gardiens d'immeubles, et des campagnes d'affichage sur le repérage des violences conjugales.

Axe 3 : Favoriser la coordination des acteurs pour assurer la mise en sécurité des femmes victimes de violences

Au-delà de la création de places, des actions ont permis de faciliter l'accès à l'hébergement des femmes victimes de violences en organisant mieux leur parcours.

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. D'ici la fin de l'année 2024, un annuaire dématérialisé sera mis à la disposition des forces de l'ordre puis des écoutantes du 3919 pour faciliter l'utilisation de ces numéros partenaires.

En complément, des travaux sont menés autour d'une nouvelle instruction sur le parcours des femmes victimes de violences. Ce document visera à faciliter la coordination entre les SIAO et les autres parties prenantes du parcours pour améliorer le repérage, l'évaluation et la prise en charge des victimes.

Axe 4 : Améliorer le repérage et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes sans domicile

En raison du cumul des vulnérabilités, les femmes sans domicile nécessitent une prise en charge adaptée à leurs besoins spécifiques. Les accueils de jour constituent un maillon essentiel pour repérer des situations et créer un contact avec des personnes non visibles (70 % des personnes sans abri rencontrées lors de la Nuit de la solidarité en 2022 à Paris n'appellent pas ou plus le 115). Aujourd'hui, il existe peu d'accueils de jour dédiés aux femmes qui se trouvent pourtant davantage concernées par des phénomènes non-recours et de renoncement, que les hommes. Le Pacte des Solidarités prévoit, à ce titre, la création de 20 accueils de jour spécialisés femmes, entre 2025 et 2027.

Parmi les femmes sans domicile, les femmes enceintes et/ou avec un nouveau-né constituent un public particulièrement vulnérable, qui nécessite un accompagnement sanitaire, médical et social spécifique. Pour répondre aux besoins croissants d'hébergement pour ce public, le gouvernement a annoncé la création en 2021 de 1 500 places dédiées, pour un montant de 22 M€. Fort de ses résultats, le dispositif a été pérennisé en 2024 dans le cadre du Pacte des Solidarités.

Axe 5 : Prévenir et 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, plus de 1 300 personnes ont été formées.

PROGRAMME

P101 – Accès au droit et à la justice

Mission : Justice

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	21 179 517	21 279 517	22 755 796	22 755 796	27 213 968	27 213 968

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Exécution 2023		LFI + LFR 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
03 Aide aux victimes	17 550 516	17 550 516	18 632 918	18 632 918	22 375 761	22 375 761
04 Médiation familiale et espaces de rencontre	3 629 001	3 629 001	4 122 878	4 122 878	4 838 207	4 838 207
101 Accès au droit et à la justice	21 179 517	21 179 517	22 755 796	22 755 796	27 213 968	27 213 968

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Pour l'action 03, le montant est la somme des dépenses consacrées :

- Au soutien des associations d'aide aux victimes spécialisées pour la totalité de leur financement ;
- Au soutien des associations d'aide aux victimes généralistes à concurrence de leur action en faveur des femmes victimes de violence rapportée à leur action totale ;
- 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, le montant correspond aux crédits versés aux associations ou services gérant un espace de rencontre en proportion de leur action au titre de la lutte contre les violences faites aux femmes, rapportée à leur action totale.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique publique en matière d'accès au droit et à la justice permet à toute personne, femme ou homme, d'avoir connaissance de ses droits et de les faire valoir quels que soient sa situation sociale et son domicile. L'accès au droit concerne tous les domaines de la vie quotidienne (travail, logement, consommation, famille, etc.), que la demande porte sur une information, un diagnostic juridique, 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 trois composantes de cette politique : l'accès à la connaissance de ses droits, l'aide aux victimes d'infractions pénales, la médiation familiale et les espaces de rencontre.

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 2023, les CDAD/CAD, ont contribué au fonctionnement et participé au financement de 3 029 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 150 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 d'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. En décembre 2023, on dénombrait 895 point-justice implantés dans les 2 700 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 agréé 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 D. 1-12-1 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 **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 2023, sur quelque 399 000 victimes d’infractions pénales accueillies par des associations locales d’aide aux victimes, 72 % étaient des femmes.

Le programme 101 a financé des associations spécialisées dans l’accompagnement des victimes de violences au sein du couple et de 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 2023, des femmes victimes de violences sexistes ou sexuelles.

En 2023, la fédération France Victimes subventionnée par le ministère de la Justice a poursuivi 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 dispensées 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 2023, près de 28 000 victimes ont été reçues pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet ;
- Le « téléphone grave danger » (TGD) 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 2023, près de 5 700 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, 61 % émanaient de femmes en 2023.

3 – Soutien apporté aux femmes victimes de violences par des associations gérant un espace de rencontre

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 2023, le ministère de la Justice a subventionné 191 services ou associations gérant un espace de rencontre, dont 108 œuvraient également en matière de médiation familiale.

PROGRAMME

P107 – Administration pénitentiaire

Mission : Justice

Responsable du programme : Sébastien CAUWEL, Directeur de l'administration pénitentiaire

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
107 – Administration pénitentiaire	19 007 406	16 793 429	13 517 206	13 517 206	13 437 307	13 437 307

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Bracelet anti-rapprochement - BAR (en M€)	14 943 928	12 786 936	10 400 000	10 400 000	10 400 000	10 400 000
Prévention de la précarité menstruelle (en M€)	300 000	300 000	337 206	337 206	332 367	332 367
Contrôle judiciaire sous placement probatoire	3 613 478	3 556 493	2 600 000	2 600 000	2 529 800	2 529 800
Appels à projet relatifs à la violence intra-familiale et à l'égalité femmes/hommes (en €)	150 000	150 000	180 000	180 000	175 140	175 140
Total	19 007 406	16 793 429	13 517 206	13 517 206	13 437 307	13 437 307

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'administration pénitentiaire n'est pas en mesure d'isoler exactement le coût de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de l'égalité femmes-hommes (par exemple, le coût d'un stage de responsabilisation ou d'un programme de prévention de la récidive peut varier considérablement d'un territoire à l'autre).

PRESENTATION 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 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 2024, le budget annuel s'élève à 5 Md€, dont près de 1,7 Md€ de crédits hors dépenses de personnel regroupé au sein du programme 107. Au 1^{er} janvier, la DAP compte 43 746 agents.

Outre l'administration centrale, 185 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 1^{er} janvier 2024, l'administration pénitentiaire a en charge 268 009 personnes, dont 176 362 en milieu ouvert et 91 647 sous écrou (75 897 personnes détenues et 15 750 écroués sous placement ou surveillance électronique).

CONTRIBUTION A 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, témoignant 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 l'administration pénitentiaire est axée sur :

- **L'organisation d'activités mixtes en détention** : 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 activités en détention, en généralisant la mixité des activités. Cette possibilité peut permettre de remédier aux effets du cloisonnement et favoriser l'égal accès aux activités et notamment aux activités de travail et de formation professionnelle, eu égard à la très faible proportion de femmes parmi les personnes détenues. 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. Afin de faciliter la surveillance des activités en mixité, le décret n° 2023-1169 du 12 décembre 2023 portant diverses mesures relatives aux activités de travail des personnes détenues a modifié l'article R211-1 du code pénitentiaire. Celui-ci est désormais rédigé comme suit : « *Les femmes et les hommes sont détenus dans des établissements pénitentiaires distincts ou dans des quartiers distincts d'un même établissement. Dans ce dernier cas, toutes dispositions doivent être prises pour qu'aucune communication entre les uns et les autres ne soit possible, à l'exception des activités organisées sur le fondement des dispositions de l'article L. 411-3, au cours et à l'occasion desquelles les femmes et les hommes peuvent communiquer. Les femmes détenues ne sont surveillées que par des personnels féminins. Toutefois, l'encadrement peut comporter des personnels masculins. En outre, les personnels surveillant des activités organisées de façon mixte peuvent être des personnels tant féminins que masculins* » ;
- **En décembre 2023, la DAP a signé une convention de partenariat avec la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)**. Le montant de la subvention accordée est de 10 000 €. Les CIDFF sont des partenaires reconnus et mobilisés par les services pénitentiaires, qui interviennent déjà, pour 48 % d'entre eux, en détention et pour 22 % d'entre eux, auprès des personnes

placées sous main de justice en milieu ouvert. Leur intervention auprès des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) et plus particulièrement auprès des femmes détenues, est particulièrement pertinente au regard des problématiques fréquemment rencontrées par ce public : précarité économique, difficultés à trouver un emploi et un logement, traumatismes liés aux violences subies. Par ailleurs, aborder les questions relatives à l'égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble de la population pénale participe à la prévention de la récidive et est un vecteur efficace d'insertion des PPSMJ. Les actions mises en œuvre par le réseau des CIDFF à destination des personnes placées sous main de justice et des personnels intervenant en milieu pénitentiaire peuvent prendre les formes suivantes : actions visant à favoriser l'autonomie des femmes placées sous main de justice (accès au droit, parentalité, prévention et lutte contre les violences de genre, insertion socio-professionnelle et préparation à la sortie de détention, etc.) ; actions visant à sensibiliser les personnes placées sous main de justice (H/F) à l'égalité femmes-hommes ; actions de soutien à la parentalité auprès des personnes placées sous main de justice (H/F) sensibilisation des personnels pénitentiaires afin que ces derniers se trouvent en mesure de mieux appréhender les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes. L'évaluation de la première année de convention aura lieu à la fin d'année 2024 ;

- **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. Les bilans des années 2021 et 2022 réalisés par la sous-direction de l'insertion et probation (SDIP) révèlent une satisfaction pour le dispositif, tant du côté des personnes placées sous main de justice 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 2023 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 € pour l'année 2023 réparti entre chaque direction interrégionale des services pénitentiaires). Ces abondements de crédits ont permis d'intégrer quatre nouveaux types de protections périodiques au dispositif de distribution gratuite : serviette, tampons et protège-slips labélisés bio. Ces ajouts visent à répondre aux besoins des femmes détenues en améliorant la qualité des protections distribuées. 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. Pour faire suite à une première année de partenariat concluante, la convention avec l'association Règles élémentaires a été renouvelée pour 3 ans en 2023. L'association reçoit chaque année 18 000 € ;
- **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 ainsi qu'à aborder et à travailler auprès des personnes placées sous main de justice. Au titre de l'année 2023, 281 projets, toutes thématiques confondues, ont été retenus pour un budget total de 1 259 726 €, dont 42 projets spécifiquement relatifs à la lutte contre les violences intrafamiliales, pour un montant de 150 000 €. La thématique « égalité femmes-hommes » a été créée en 2022. Cet appel à projets vise à informer les femmes détenues sur leurs droits, lutter contre les discriminations fondées sur le genre et promouvoir l'égalité femmes-hommes. Pour l'année 2023, 18 projets ont été financés sur 8 directions interrégionales, pour un montant total de 65 664 €. Pour 2024, il s'agit de 21 projets sur 10 directions interrégionales, pour un montant total de 67 351 €. Enfin, la thématique « maternité en détention » a été créée en 2023. Cet appel à projets vise à informer à développer l'offre d'activités à destination des enfants vivant avec leur mère en détention mais aussi de favoriser le lien mère enfant en soutenant les mères détenues dans l'exercice de leur parentalité. Pour l'année 2024, 3 projets ont été financés sur 3 directions interrégionales, pour un montant total de 10 102 €.
- **En ce qui concerne plus spécifiquement la lutte contre les violences conjugales**, et dans un souci constant de renforcer de la prise en charge des 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 et d'évolution ainsi qu'aux facteurs 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 l'ensemble du territoire national. Au 23 juillet 2024, 903 dispositifs étaient actifs.

Afin d'améliorer la performance des dispositifs de surveillance électronique, de nouveaux matériels ont progressivement été déployés sur le territoire depuis la fin de l'année 2023. Le volume total de matériel disponible en septembre 2024 sera de 2 500 couples BAR. Dans le but d'améliorer le confort mais surtout la sécurité de la victime, les nouveaux dispositifs bénéficient 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'apparente à un smartphone (discrétion accrue).

Le matériel remis gagne en souplesse d'utilisation avec un dispositif de type smartphone, 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 conserve les fonctionnalités très utilisées comme les messages d'alerte prédéfinis, le bouton SOS et l'appel sortant vers la plateforme de téléassistance. Il est plus léger de 20 à 30 % par rapport au dispositif actuel qui pèse 170 grammes et dispose d'une autonomie de 36h contre 24h sur le précédent modèle. L'autonomie et le temps de recharge sont des enjeux au regard de la mobilité des porteurs et des personnes protégées.

La résilience accrue de ces nouveaux matériels réduit considérablement le temps de remise du dispositif aux personnes protégées, les risques de perte de connectivité étant moindre. Ils bénéficient, comme actuellement, d'une compatibilité avec tous les opérateurs de télécommunication afin de couvrir presque la totalité du territoire.

Le financement de ce nouveau matériel s'inscrit désormais dans le cadre du nouveau marché de surveillance électronique, datant de décembre 2023, dont le budget alloué est de 3 M€.

- **A titre expérimental, et sur le fondement des dispositions de l'article 138 (notamment 17° et 18°) du code de procédure pénale, 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 présentiel, comme dans celui d'un placement extérieur en post-sentenciel (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 1^{er} avril 2022 à 8 autres territoires (1 par DISP), offrant ainsi 165 places d'hébergement. Depuis le début de cette expérimentation en décembre 2020, près de 454 personnes ont été prises en charge dans le cadre d'un CJPP et 135 dans le cadre d'un placement extérieur (dans la continuité ou non d'un CJPP). Le contrôle judiciaire avec placement probatoire est entièrement financé par la direction de l'administration pénitentiaire dans le cadre d'un marché public alloti conclu en avril 2022 pour une durée de 2 ans reconductible tacitement pour deux ans. L'augmentation du prix des fluides dès le mois de janvier 2023 ainsi que l'application de l'accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio éducatifs pour faire suite à la conférence des métiers

de l'accompagnement social et médico-social du 18 février ont conduit à déséquilibrer le marché public alloti conclu entre la DAP et les structures associatives. De ce fait, des avenants ont été conclus afin de prendre en compte ces surcoûts, portant le budget alloué de 2 500 000 € annuel à 2 600 000 € annuel ;

- 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, l'auteur est amené à changer de perception sur ses violences et à ressentir les émotions qui sont celles des victimes. Nommé REAL'VIF, cet outil est utilisé dans le cadre d'une prise en charge globale par les CPIP et les psychologues en SPIP. Il permet aux auteurs d'identifier l'ensemble des typologies de violences et des mécanismes coercitifs abordés à travers le film. Expérimenté sur 4 sites (Meaux, Laval, Lyon et Villepinte) et accompagné d'une recherche évaluative, cet outil a bien été accueilli par les 80 hommes et femmes placés sous-main de justice qui l'ont expérimenté d'octobre 2021 à septembre 2022. Selon les professionnels, il facilite la verbalisation et l'introspection. Ces premiers résultats encourageants ont conduit le DAP à étendre l'expérimentation à 10 sites supplémentaires à compter du 1^{er} novembre 2023, accompagnée également d'une recherche évaluative. Deux modalités d'expérimentation sont possibles : au cours d'une prise en charge individuelle ou dans le cadre d'une prise en charge collective ad hoc d'une durée de 15 heures. Ces modalités ont été construites en groupe de travail composé de professionnels de la première phase d'expérimentation et s'accompagne de la diffusion de guides : un guide d'utilisation générale, un guide d'entretien individuel avec utilisation de l'outil REAL'VIF. Au 4 juin 2024, 127 personnes placées sous main de justice ont participé à la recherche évaluative, dont 98 avec utilisation de l'outil REAL'VIF et 29 dans le cadre du groupe contrôle.
- Par ailleurs, depuis 2023, 5 039 auteurs de violences intrafamiliales ont pu bénéficier de prises en charge collectives :** 2 429 dans le cadre d'un stage de responsabilisation à destination d'auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes, 229 dans le cadre d'un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes, 2 381 dans le cadre des autres actions collectives pilotées par le SPIP (programmes de prévention de la récidive, programmes de type cognitivo comportemental...). 39 de ces dispositifs ont été financés pour un montant total de 201 678 € dans le cadre de l'appel à projet national mentionné plus haut. Ainsi, outre des projets portant sur la lutte contre les violences conjugales de manière générale, les acteurs de terrains ont pu proposer des projets portant sur les violences sexuelles au sein du couple et l'exercice de la parentalité après une poursuite ou une condamnation pour des faits des violences intrafamiliales commises à l'encontre du partenaire ou de l'ex-partenaire.

PROGRAMME

P166 – Justice judiciaire

Mission : Justice

Responsable du programme : Roland de Lesquen, Directeur adjoint des services judiciaires

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
166 – Justice judiciaire					5 000 000	5 000 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits spécifiques 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

concourent à éradiquer et sanctionner les infractions d'ordre sexiste ou sexuel, les agressions intrafamiliales et les violences conjugales. 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.

La lutte contre les **violences faites aux femmes** est une priorité majeure du Gouvernement français. Elle est inscrite au premier rang des priorités de la **grande cause du quinquennat du président de la République** consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'ampleur de ces violences, encore trop souvent tues, leur gravité et leurs conséquences sur les victimes (y compris les enfants co-victimes) ont conduit à une mobilisation forte de la France.

Après **cinq plans interministériels**, la tenue d'un **Grenelle de lutte contre les violences conjugales en 2019** a constitué un tournant, avec l'ambition de construire des actions inédites et d'y apporter une réponse systémique, globale et coordonnée par l'ensemble des ministères concernés (Égalité, Justice, Intérieur, Santé...).

Le mouvement #MeToo, la médiatisation croissante des féminicides au cours des dernières années et la visibilité donnée aux violences conjugales lors de la crise du Covid-19, ont suscité une attente forte de la société. La réponse à cette demande sociale et sociétale a constitué une rupture dans les modalités d'action avec un renouvellement de la méthode de travail, pour engager l'ensemble des acteurs, sortir d'une logique d'intervention en silo, et augmenter significativement les budgets alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Dans la continuité du Grenelle de lutte contre les violences conjugales de 2019, une nouvelle impulsion est aussi donnée dans le **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027** (intitulé *Plan Égalité 2023-2027* dans le reste du rapport). En effet, l'axe 1 du Plan Égalité 2023-2027 est entièrement dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes, englobant **toutes les formes de violences notamment sexuelles**. Cet axe comporte 53 mesures ambitieuses, en complément des mesures du Grenelle de lutte contre les violences conjugales de 2019.

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 intrafamiliales (VIF - 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 efficaces 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.

Au 19 juin 2024 : 137 juridictions avaient une filière aboutie, soit 82 % d'entre elles.

2/ Instauration dans chaque juridiction, depuis le 1^{er} janvier 2024, de pôles spécialisés dans la lutte contre les violences intrafamiliales

La création des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein de chaque juridiction s'inscrit dans le cadre de l'objectif 2 (mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités) de l'axe 1 (lutte contre les violences faites aux femmes) du **plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 (PIEFH)**.

Le ministère de la justice a institutionnalisé par la voie réglementaire, 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 intrafamiliales implique en effet 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.

Le décret du 23 novembre 2023 instituant **des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel** est ainsi entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024. La circulaire du 24 novembre 2023 de mise en œuvre du décret détaille le fonctionnement des missions de ces pôles. Elle précise notamment leur fonction permanente de relais de l'information entre les services juridictionnels saisis d'une même situation.

Les décisions rendues en matière de violences conjugales s'avèrent en augmentation continue et sont au nombre de 56 200 en 2023 (soit une hausse de 6 % par rapport à 2022), ce qui représente 9,1 % de l'activité correctionnelle [1]. Le nombre d'affaires nouvelles en matière d'ordonnances de protection tend d'ailleurs à doubler ces dernières années avec 6 300 affaires nouvelles en 2023 contre 3 100 en 2017 [2]. Alors qu'on dénombrait 82 000 personnes mises en cause dans les affaires de violences conjugales orientées en 2017, elles étaient 166 700 en 2023. Entre 2022 et 2023, 16 000 personnes supplémentaires ont été dénombrées, soit une hausse de 11 % [3].

L'organisation des tribunaux judiciaires en matière de lutte contre les violences intrafamiliales est 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 service pénitentiaire d'insertion et de probation - SPIP, les référents violences conjugales de la préfecture...).

La circulaire du 7 septembre 2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales préconise la désignation et la réunion plus régulière d'une instance de pilotage unique, les comités locaux d'aide aux victimes (CLAV) ou les comités départementaux de prévention de la délinquance (CDPD).

Par ailleurs, sur le plan judiciaire, le décret n° 2023-1077 du 23 novembre 2023, instituant des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel, entérine le COPIL VIF en

prévoyant qu'un comité de pilotage de la lutte contre les violences intrafamiliales est placé auprès du nouveau pôle spécialisé en matière de traitement des VIF au sein de chaque juridiction.

Au 19 juin 2024, 125 juridictions avaient mis en place une instance siège-parquet dédiée au suivi/pilotage des situations à risque (COPIL VIF) associant les partenaires extérieurs concernés ; dans 19 juridictions, une telle instance est en cours de mise en œuvre et dans 17 autres juridictions, celle-ci est actuellement envisagée.

Par ailleurs, un **outil numérique (SISPoPP : système informatisé de suivi des politiques pénales provisoires)** autorisé par le décret n° 2023-935 du 10 octobre 2023, est en cours de déploiement depuis le 8 novembre 2023. Au 1^{er} juillet 2024, 95 % des tribunaux judiciaires sont effectivement déployés. SISPoPP permet un suivi actualisé et contextualisé des situations concernées par une infraction faisant l'objet d'une politique pénale prioritaire. Il a pour but de favoriser le partage d'informations et le décloisonnement pour permettre la mise en place d'une politique proactive par les juridictions en matière de lutte contre les violences intrafamiliales.

La lutte contre les violences intra familiales constitue ainsi une priorité. La mise en œuvre de cette priorité passe tant par le volet juridictionnel, organisationnel que des par des moyens notamment humains. À ce titre, des effectifs supplémentaires ont été recrutés et déployés, notamment 42 juristes assistants fléchés « VIF » et 105 agents contractuels de catégorie A, représentant un enjeu budgétaire de près de 5 M€.

3/ Renforcement du traitement des violences sexuelles et sexistes à la suite de la généralisation des cours criminelles départementales

Instaurées par la loi de programmation pour la justice du 23 mars 2019, afin de remédier au constat d'une baisse de la capacité de traitement dans un délai raisonnable des procédures relevant des cours d'assises, les cours criminelles départementales (CCD) ont d'abord été expérimentées dans 15 départements pilotes en France métropolitaine et Outre-mer. Composées de cinq magistrats professionnels, ces nouvelles juridictions siègent sans juré et jugent, en premier ressort, les crimes punis de quinze ans ou de vingt ans de réclusion criminelle, lorsqu'ils ne sont pas commis en état de récidive légale et les délits connexes.

Après des premiers bilans encourageants (audiencement plus rapide, audiences plus courtes, peines prononcées équivalentes à celles des cours d'assises, etc.), la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a généralisé la CDD, qui cohabite avec la cour d'assises depuis le 1^{er} janvier 2023 et ce sur tout le territoire français[4].

La CDD permet notamment de restituer aux faits de viol, massivement correctionnalisés antérieurement, leur véritable qualification, étant néanmoins précisé que le recours à la correctionnalisation n'est pas interdit par principe, cette décision dépendant de plusieurs facteurs dont la position de la victime, qui peut ne pas souhaiter une orientation de l'affaire devant la cour d'assises ou la cour criminelle départementale.

Entre le 5 septembre 2019, date du premier arrêt d'une cour criminelle départementale et le 14 juin 2022, date du dernier arrêt enregistré au moment des travaux du comité d'évaluation, **387 affaires avaient été jugées**, concernant 455 accusés. **81 %** des accusés l'avaient été dans des **affaires de viol**. Lorsque la condamnation concernait des faits de **viol**, une peine privative de liberté ferme était prononcée dans 99,2 % des cas. La **durée moyenne de cette peine ferme était de 9,6 ans**. Ces peines sont très proches de celles prononcées par les cours d'assises sur un champ identique.

[1] Selon l'observatoire statistique des violences par conjoint du (OVPC) de mai 2024 du pôle d'évaluation des politiques pénales de la direction des affaires criminelles et des grâces.

[2] Selon les données actualisées au 25 juin 2024 de l'infocentre Pharos du bureau de la gestion de la performance de la direction des services judiciaires.

[3] Source : SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

[4] À l'exception du département de Mayotte (article 888-1 du Code de procédure pénale - CPP), de Saint-Pierre-et-Miquelon (article 908 du CPP), de la Nouvelle-Calédonie, de la Polynésie Française et des îles de Wallis et Futuna (article 804 du CPP)

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	306 255	306 255	3 935 000	3 935 000	401 500	401 500

PRESENTATION 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 (IGJ) 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 groupement d'intérêt public Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la Justice - GIP 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 A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Depuis 2018, 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.

En 6 ans, il a :

- négocié, puis mis en œuvre un premier accord ambitieux 2020-2022, composé de 6 axes et 60 actions. Cet accord a été prolongé pour ne pas annuler l'année afin d'en assurer la mise en œuvre la plus complète possible ;
- obtenu et maintenu sa double labellisation Égalité professionnelle et Diversité délivrée par l'Association française de normalisation (AFNOR) ;
- signé un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026. Cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle est issu d'une dynamique collective menée

conjointement par le secrétariat général, la haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité et les référentes et référents égalité diversité, en partenariat avec les représentants des organisations syndicales représentatives.

Cette démarche d'obtention des deux labels égalité professionnelle et diversité, ainsi que de la signature de l'accord égalité professionnelle, 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.

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

1. La signature de l'accord du 25 juin 2024

Depuis la signature du premier accord sur l'égalité professionnelle, le 20 janvier 2020, le ministère n'a cessé de marquer son engagement en la matière. Cet engagement s'est notamment traduit par une pleine mobilisation de l'ensemble des directions et services, par la création du réseau de référents égalité-diversité ainsi que par l'élaboration d'un grand nombre d'outils de sensibilisation.

Cet accord étant arrivé à échéance au cours du second semestre 2023, **le ministère a souhaité renouveler ses ambitions avec de nouveaux engagements pour la période 2024–2026** en ouvrant une nouvelle négociation pour élaborer un deuxième accord relatif à l'égalité professionnelle. Ce dernier a pour objectif de garantir d'une part, la réelle effectivité des mesures appliquées auprès de l'ensemble des personnels du ministère sur l'ensemble du territoire et, d'autre part, de s'assurer, en concertation avec les référents et représentants syndicaux, de la pleine appropriation des actions issues des accords égalité.

Ainsi, au cours de ces dix derniers mois, ce sont 16 réunions de négociation qui se sont tenues, donnant lieu à des échanges riches, qui ont permis d'aboutir à un accord articulé autour de 10 engagements solennels, quatre axes, 20 actions et 70 mesures.

Ces axes portent sur :

- Le renforcement du rôle, de l'engagement et des moyens des acteurs de l'égalité professionnelle ;
- La prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle dans toutes les politiques de ressources humaines ;
- La garantie d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ;
- L'intensification de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, les violences intrafamiliales, les harcèlements et les discriminations liées au sexe.

Avec la signature de cet accord, le ministère se dote d'un nouveau plan d'actions opérationnel qui permettra de parvenir à des résultats concrets, mesurables et suivis. L'objectif est de **veiller à la diffusion, à l'application et à la pleine appropriation de la politique d'égalité professionnelle à tous les niveaux et auprès de l'ensemble des agents du ministère.**

Cet accord prévoit également des moyens nouveaux, avec **la création de délégués à l'égalité et à la diversité** placés à l'échelon des DIR-SG dont l'action sera animée par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité.

2. 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-diversité se réunit une fois par mois environ. Ces réunions sont des groupes de travail permettant d'échanger sur les documents qui seront présentés aux organisations syndicales, 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 organisations syndicales et **la préparation de l'audit de suivi du label AFNOR « alliance » égalité professionnelle et diversité.**

Quelques chiffres : 10 réunions des référents égalité-diversité ; 102 référents égalité-diversité sur le territoire.

Ce réseau d'administration centrale est décliné sur le territoire par direction et coordonné par les référentes et référents des délégations interrégionales du secrétariat général.

3. La création d'un indicateur relatif à l'égalité professionnelle

Un nouvel indicateur a été intégré dans le projet annuel de performance (PAP) du projet de loi de finances (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) ».

Toutefois, avec le recul, le constat a été fait que cet indicateur n'était pas opérationnel, il a été abandonné et remplacé, au sein du PAP du PLF 2025, par un nouvel indicateur relatif à l'index égalité professionnelle. Cet indicateur est noté sur 100 points et est issue de la combinaison de 6 indicateurs axée sur la rémunération et le taux de promotion des personnels. Il permet d'avoir une photographie des écarts genrés dans les rémunérations et la promotion entre les femmes et les hommes au sein du ministère. L'intérêt de cet indicateur réside également dans l'analyse de son évolution au grès des années.

En 2023, l'index professionnel est de 84/100, l'objectif est de se rapprocher le plus possible de 100.

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 ministériel

Un numéro vert ministériel dédié au soutien psychologique individuel a été mis à disposition des agents affectés au ministère de la justice, quelle que soit sa direction d'appartenance : au secrétariat général, l'IGJ, la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), la direction des affaires civiles et du sceau (DACS), de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ), de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) et de la direction des services judiciaires (DSJ). 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. Achat du jeu Sexisme 100 façon

Le secrétariat général a fait l'acquisition d'un jeu de plateau de sensibilisation au sexisme. 6 exemplaires ont été achetés afin de doter chaque organisation syndicale.

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

Trois projets du ministère de la justice ont été retenus par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour le versement d'une subvention dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

(FEP). Ainsi, le ministère a eu pour projet d'organiser en 2023 un « serious game », une session de théâtre forum et la diffusion de podcast relatifs à l'égalité professionnelle.

5. Les chèques emplois services universels

Le ministère propose une aide à la parentalité totalement préfinancée, le chèque emploi service universel (CESU), sous deux formes :

- CESU Horaires Atypiques (0-6 ans) - valeur faciale du chèque 400 € ; revenu fiscale de référence (RFR) inférieur à 50 000 € : 1 737 demandes acceptées pour une valeur de 709 020 € (bilan 2023)
- CESU Activités Périscolaires (6-12 ans) - RFR inférieur à 50 000 € : 2 463 demandes acceptées pour une valeur de 899 500 € (bilan 2023).

Le marché CESU arrive à échéance en août 2024, le renouvellement est en cours.

6. Les réservations de berceaux

Marché réservation de berceaux : en 2023, le marché avec un prestataire extérieur compte 250 places destinées aux agents en poste dans des services du ministère de la justice et qui résident en Île-de-France. Ce marché permet de réserver des places en crèches dans l'ensemble des départements de la région Île-de-France, notamment dans le département des Hauts-de-Seine. Pour l'année 2023, les dépenses relatives à ce marché ont été de 2,15 M€.

Le nouveau marché avec un autre prestataire démarrera à compte de 1^{er} septembre 2024.

Convention Fleury-Mérogis : réservation de 10 berceaux en horaires atypiques à destination des enfants d'agents du ministère de la justice au multi accueil géré par la ville de Fleury du 25 septembre 2014 à octobre 2020. Renouvellement de la convention pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois par expresse reconduction, à compter du 1^{er} octobre 2020. La convention a été renouvelée en 2023 pour la même durée. Le coût de cette convention est de 110 000 € par an.

PROGRAMME

P155 – Soutien des ministères sociaux

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux

Responsable du programme : Francis Le GALLOU, Directeur des finances, des achats et des services

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
155 – Soutien des ministères sociaux	14 020 757	14 020 757	15 080 870	15 080 870	16 086 344	16 086 344

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Jusqu'au 31 décembre 2024, les effectifs sous plafond, hors opérateurs, de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », sont portés par le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales ».

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

À compter de 2025, l'ensemble des moyens de fonctionnement et de personnel (crédits et emplois) des administrations relevant du ministère en charge du travail, de la santé et des solidarités est regroupé sur le programme 155 renommé « Soutien des ministères sociaux » (précédemment « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail »). Ce programme est rattaché à la mission « Travail, emploi et administration des ministères sociaux » (anciennement « Travail et Emploi »). En conséquence, le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » est supprimé en 2025.

Ainsi jusqu'en 2025, le secteur des politiques publiques attachées au droit des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes est financé par le programme 124 sur les crédits de l'action 20 du programme 124. Ces crédits 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).

A partir de 2025, les crédits de rémunération des personnels concourant à la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont inscrits sur l'action 23 « Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes » du programme 155.

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P124 - 20 – Personnels mettant en œuvre les politiques pour les droits des femmes	14 020 757	14 020 757	15 080 870	15 080 870		
P155 - 23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes					16 086 344	16 086 344
Total	14 020 757	14 020 757	15 080 870	15 080 870	16 086 344	16 086 344

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 2023 : la contribution du programme 124 s'élève à 14 M€ et est établie sur la base des effectifs mobilisés sur les politiques d'égalité, tel qu'observé lors de l'enquête activité « Enquête sur les Affectations Opérationnelles » (EAO) de décembre 2023.

LFI 2024 et PLF 2025 : les moyens consacrés en 2024 et 2025 aux politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont calculés sur la base des effectifs par action du programme porteur. Les effectifs prévisionnels dédiés à la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont stables entre la LFI 2024 et le PLF 2025, selon la répartition du plafond d'emplois par actions proposée dans le PAP du programme 155. A noter que cette répartition n'est nullement prescriptive et ne vaut pas autorisation de recrutements ; elle ne préjuge

pas de la répartition finale des effectifs qui sera arrêtée et notifiée à la fois aux services d'administration centrale et aux services déconcentrés pour 2025, conformément aux priorités fixées.

AXE 3
Améliorer la santé des femmes

Présentation

L'article L1411-1 du Code de la santé publique prévoit que la politique de santé assure l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pourtant, malgré des habitudes de vie améliorées, les femmes se perçoivent comme étant en moins bonne santé que les hommes et rapportent davantage de maladies (Baromètre de Santé publique France 2021). Bien que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles souffrent davantage de maladies et utilisent plus fréquemment les services de santé. Les maladies cardiovasculaires et les cancers sont les principales causes de décès chez les femmes. La santé des femmes est marquée par des spécificités biologiques et sociétales, longtemps ignorées. Les femmes sont exposées à des risques spécifiques liés à la grossesse, la contraception, la ménopause, et sont également affectées par des comportements comme le tabagisme, l'alcool et le stress. Elles sont aussi plus susceptibles de subir des violences, avec des conséquences graves sur leur santé mentale et physique. La précarité limite l'accès aux soins et augmente les risques de pathologies graves touche particulièrement les femmes. Elles sont, en effet, plus susceptibles de renoncer aux soins pour des raisons financières, notamment en matière de santé génésique et de suivi de grossesse. Les femmes socialement défavorisées se déclarent systématiquement en moins bonne santé. La situation des femmes migrantes est particulièrement préoccupante en raison de leur grande vulnérabilité. 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.

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. Largement documentées, 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. 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. **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.**

1. Des constats et des défis

En France, bien que l'espérance de vie à la naissance soit de 85,7 ans pour les femmes et de 80 ans pour les hommes[1], les écarts sont nettement plus restreints concernant **l'espérance de vie en bonne santé**. Cette dernière est de 63,6 ans pour les femmes et de 62,7 ans pour les hommes. Les femmes passent en moyenne 21,4 ans avec des limitations d'activité ou des incapacités, contre 16,1 ans pour les hommes, soulignant des **défis de santé spécifiques pour les femmes âgées**.

Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité chez les femmes en France, avec 89 000 décès par an, soit **huit fois plus que le cancer du sein**[2]. Une femme sur deux court le risque de mourir d'une maladie

cardiovasculaire. Les femmes sont de plus en plus touchées à cause de facteurs de risque traditionnellement associés aux hommes, tels que le tabagisme, le manque d'exercice, une alimentation déséquilibrée, le stress et la consommation d'alcool. L'hypertension artérielle, qui concerne 22 % des femmes adultes et 50 % des femmes après 65 ans, est un facteur de risque majeur. La mortalité élevée des femmes est liée à des facteurs de risque comme l'obésité et le tabagisme, des symptômes d'infarctus souvent moins bien détectés avec des prises en charge plus tardives, des complications liées à la contraception hormonale et à la grossesse. Ces données soulignent **l'urgence d'améliorer la prévention, le dépistage et le traitement des maladies cardiovasculaires chez les femmes.**

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 (14 % des filles de 17 ans sont des fumeuses quotidiennes en 2022). 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. Très récemment, de nouveaux comportements sont apparus chez les jeunes de 17 ans et une baisse historique du tabagisme a été observée en 2022 (passant de 25 % à 16 % environ), baisse qui a été notée aussi bien chez les filles que les garçons. Toutefois, l'usage de la cigarette électronique à 17 ans a triplé passant d'environ 2 % à 6,2 % avec une plus forte augmentation pour les filles passant de 1 % en 2017 à 6,3 % en 2022. **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 %).

Actuellement, **les cancers les plus fréquents chez les femmes sont le cancer du sein** (61 000 nouveaux cas en 2023), **suivi des cancers colorectaux et du poumon** (respectivement 21 000 et 19 000)[3] et du **cancer du col de l'utérus**.

- **Le cancer du sein** est le cancer le plus fréquent chez les femmes en France et constitue la **principale cause de décès par cancer féminin**. Il représente un tiers des nouveaux cas de cancer chez les femmes. On estime qu'une femme sur 8 sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie. Bien que l'incidence du cancer du sein ait augmenté, la mortalité a diminué grâce au programme national de dépistage organisé, mis en place pour détecter la maladie tôt et réduire les décès. 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. La survie des patientes s'est améliorée au fil du temps.
- Le nombre de cas de **cancers colorectaux** chez les femmes est stable après une hausse entre 1980 et 2005, avec une augmentation de 50 % sur 20 ans, surtout en raison du vieillissement de la population.
- **En 2025, le cancer du poumon devrait surpasser le cancer du sein en tant que première cause de décès par cancer chez les femmes[4]. Cette augmentation, à hauteur de 4,3 % par an, est principalement due à l'augmentation du tabagisme féminin.** Les femmes, même à un niveau de tabagisme égal à celui des hommes, sont plus vulnérables au cancer du poumon, ce qui a conduit à une hausse significative des cas chez elles.
- Avec environ 3 000 nouveaux cas par an, **le cancer du col de l'utérus** représente le 12^e cancer le plus fréquent chez les femmes en France. Trois quarts 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 1 100 décès chaque année. 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.

Les violences sexistes et sexuelles, qui touchent cinq fois plus les femmes que les hommes, ont un impact majeur sur la santé des femmes. Elles sont encore trop souvent sous-diagnostiquées. Les médecins, qui sont souvent leurs premiers interlocuteurs, ne bénéficient pas encore d'une formation au repérage des violences, à la hauteur des besoins

L'exposition à la violence augmente le risque de développer divers troubles et pathologies dont :

- Les traumatismes physiques aigus ou immédiats ;
- Des troubles d'ordre psychique (dépressions, stress post-traumatique, troubles anxieux, du sommeil, de l'alimentation et tentatives de suicide), ainsi que des comportements à risque (augmentation du tabagisme, consommation de substances psychoactives et comportements sexuels à risque) ;
- Les conséquences sur la santé sexuelle, reproductive (troubles de la sphère gynécologique, symptômes génito-urinaires, saignements gynécologiques ou infections sexuellement transmissibles) maternelle et

périnatale des femmes (risque accru de fausse couche, de naissance d'un enfant mort-né, d'accouchement prématuré et d'insuffisance pondérale de l'enfant à la naissance).

Ces violences se distinguent par leur ampleur, leur charge traumatique mais aussi par le poids des représentations sociales dominantes qui s'exercent sur les victimes et qui peuvent conduire à leur isolement. Dans les cas de violences au sein du couple, les conséquences sont encore aggravées et diversifiées par la proximité avec l'agresseur, la combinaison de plusieurs formes de violences et leur installation dans la durée.

Ces troubles nécessitent une détection précoce et un traitement approprié, ce qui requiert une approche systématique de la part des professionnels de santé, incluant des questions régulières sur les violences subies. L'enjeu est d'éviter les diagnostics erronés et les prises en charge inadéquates et inefficaces.

Les spécificités féminines en matière de santé mentale sont notables. En 2021, 5,2 millions de femmes ont été traitées pour des troubles psychiques ou sous psychotropes, soit presque deux fois plus que les hommes. Ces troubles, souvent liés à des étapes de vie comme la grossesse (fausse-couches, post partum), la ménopause ou la solitude en lien avec le vieillissement, sont aggravés par des facteurs socio-économiques comme la précarité et les violences.

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 chez celles présentant une maladie mentale préexistante. **Dans l'année suivant l'accouchement, le suicide est la première cause de mortalité chez les mères.** Les femmes sont également plus touchées par le burn-out et le harcèlement au travail[5]. L'enjeu est la prévention, le repérage et le traitement précoces des troubles psychologiques qui surviennent pendant cette période. Par ailleurs, une grossesse sur quatre se termine par une fausse couche. Une femme sur dix traverserait cette épreuve au cours de sa vie.

Les femmes sont tout aussi exposées que les hommes à la pénibilité physique et mentale au travail. Les femmes sont notamment **plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS) ou aux risques psychosociaux (RPS) que les hommes.** Ainsi, 60 % des personnes atteintes de TMS sont des femmes, les signalements de souffrance psychique au travail sont trois fois plus nombreux chez les femmes et 20 % des femmes ont subi au moins un fait de violence dans le cadre du travail au cours de l'année écoulée[6]. Depuis 2001, bien que les accidents du travail globaux aient diminué, il y a eu une hausse des accidents du travail pour les femmes. Les maladies professionnelles chez les femmes ont augmenté à un rythme deux fois plus rapide que pour les hommes durant la même période. En ce qui concerne les accidents de trajet avec arrêt, leur fréquence est stable chez les hommes mais en nette progression chez les femmes depuis 2001. Ces tendances mettent en évidence la nécessité de prendre en compte **l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe dans le cadre de la santé au travail pour mieux protéger la santé des femmes.**

Les femmes consomment presque deux fois plus de traitements psychotropes (antidépresseurs, anxiolytiques, hypnotiques, neuroleptiques). Le plus souvent, il s'agit de traitements prescrits pour des **troubles anxieux ou dépressifs.** Comme chez les hommes, la prévalence des troubles augmente de façon continue avec l'âge. 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 %). Enfin, les troubles des conduites alimentaires (TCA) concernent davantage les femmes : les filles sont davantage atteintes de **troubles des comportements alimentaires** (6,5 %) que les garçons (moins de 3 %). Ces différences de prévalence des troubles de la santé mentale entre les hommes et les femmes persistent jusqu'aux dernières périodes de leur vie.

La précarité impacte fortement la santé des femmes, qui renoncent aux soins pour des raisons financières plus souvent que les hommes. Les femmes, qui sont majoritaires parmi les personnes pauvres et les bénéficiaires du revenu de solidarité active, rencontrent des difficultés importantes d'accès aux soins. Environ 9,5 millions de femmes, soit 64 % des personnes ayant reporté ou renoncé à des soins, sont concernées. Les obstacles principaux sont financiers, culturels et administratifs, comme la difficulté à obtenir la CMU-C[7]. Les conditions de vie difficiles des femmes précaires, notamment dans des emplois pénibles, les exposent à divers risques de santé, avec une

moindre participation aux campagnes de dépistage. Les maladies cardiovasculaires sont particulièrement meurtrières pour les femmes en situation de précarité. En France, environ 4 millions de femmes sont confrontées à la précarité menstruelle.

Dans le domaine de **la santé sexuelle**, le nombre d'interruptions volontaires de grossesse (IVG) a atteint un niveau record en France, avec 243 600 procédures réalisées en 2023, soit une augmentation de 8 600 par rapport à 2022. Ce chiffre représente un taux de 16,8 IVG pour 1 000 femmes en âge de procréer. La **méthode médicamenteuse est désormais prédominante**, représentant 79 % des IVG. Bien que le délai légal d'avortement ait été prolongé de deux semaines en mars 2022 pour les IVG en établissements de santé, cette évolution ne suffit pas à expliquer l'augmentation, la majorité des IVG se faisant entre 5 et 9 semaines d'aménorrhée et la part d'IVG tardives concernées par l'allongement du délai légal de recours à l'IVG est inférieure à 1,5 % de l'ensemble des IVG.

Le taux de recours à l'IVG a augmenté dans toutes les tranches d'âge, atteignant son **maximum chez les 25-29 ans**, avec près de 30 IVG pour 1 000 femmes. En revanche, le **taux reste faible chez les mineurs**, à 5,3 pour 1 000. Cependant, **les départements d'Outre-mer affichent des taux d'IVG deux fois plus élevés qu'en métropole**, en particulier en Guyane, où le taux atteint 46,7 pour 1 000 femmes. Près de la moitié des IVG sont désormais pratiquées en dehors des hôpitaux, notamment dans des cabinets de ville, en raison de changements législatifs récents.

2. Des réponses dans les politiques publiques

L'accès à l'IVG et à la santé sexuelle et reproductive est un droit fondamental, et les évolutions législatives récentes ont permis des progrès importants en la matière.

Concernant le **droit à recourir à l'IVG**, on peut notamment citer :

- La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 et celle du 20 mars 2017 **étendant le délit d'entrave à l'IVG** ;
- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, qui prévoit que les **sages-femmes puissent pratiquer les IVG par voie médicamenteuse** et qui supprime le délai de réflexion de sept jours entre la consultation d'information et la consultation de recueil du consentement ;
- L'arrêté du 26 février 2016 relatif aux forfaits afférents à l'IVG qui permet que tous **les actes associés à la réalisation d'une IVG soient pris en charge à 100 %** dans le cadre de forfaits, quels que soit la méthode et les lieux de réalisation.

Plus récemment, l'allongement de 12 à 14 semaines de grossesse du délai de recours à l'IVG est la mesure phare de la loi n° 2022-295 du 2 mars 2022 visant à renforcer le droit à l'avortement. Outre l'allongement de ce délai, la loi prévoit plusieurs dispositions :

- L'IVG médicamenteuse en ville passe à 7 semaines de grossesse (5 auparavant) ;
- Le délai de réflexion de 2 jours est supprimé ;
- Les sage-femmes peuvent pratiquer une IVG par voie chirurgicale dans des conditions fixées par décret (uniquement médicamenteuse précédemment) ;
- Le dernier décret, datant du 24 avril 2024, définit de nouvelles conditions de formation des professionnels et des conditions d'organisation, plus simples que dans le précédent décret (décembre 2023), s'appuyant sur le cadre général des autorisations des établissements habilités à pratiquer des IVG. Les modalités de prise en charge, ainsi que la procédure en cas de complications seront désormais identiques quel que soit le professionnel réalisant l'acte d'IVG instrumentale, reconnaissant par la même pleinement le rôle et l'expertise des sage-femmes.
- Un répertoire, en libre accès, devra être réalisé par les agences régionales de santé afin de répertorier les professionnels et structures pratiquant l'IVG ;

- Une dernière disposition est insérée à l'article L. 1110-3 du code de la santé publique afin de sanctionner un « professionnel de santé » (en particulier les pharmaciens) qui refuserait « l'accès à un moyen de contraception en urgence ».

Enfin, conformément à la loi constitutionnelle du 8 mars 2024, la Constitution française garantit la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Elle modifie l'article 34 de la Constitution pour y inscrire que : « *La loi détermine les conditions dans lesquelles s'exerce la liberté de la femme, qui lui est garantie, d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse* ». Il s'agit de réaffirmer le caractère fondamental de cette liberté en France face à la régression du droit à l'avortement aux États-Unis et dans certains pays en Europe (Pologne, Hongrie, Italie). **Ce faisant, la France est le premier pays au monde à constitutionnaliser cette liberté pour les femmes de disposer de leur corps.**

Pour améliorer la **prévention des grossesses non désirées**, les avancées législatives se sont multipliées ces dernières années :

- Depuis le 1^{er} janvier 2022, les jeunes femmes de moins de 26 ans peuvent accéder gratuitement aux consultations de médecin ou de sage-femme, examens ou actes médicaux en lien avec la contraception, ainsi qu'aux différents types de contraception sur prescription en pharmacie sans avancer de frais (pilules hormonales de 1^{re} ou de 2^e génération, implant contraceptif hormonal, stérilet, contraception d'urgence hormonale) ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, la **contraception d'urgence** ou « **pilule du lendemain** » est disponible en pharmacie, sans prescription médicale et sans avance de frais, pour toute personne mineure ou majeure ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, les **préservatifs masculins** sont en accès gratuit sans ordonnance en pharmacie pour les jeunes jusqu'à 25 ans ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2024, les **préservatifs féminins** sont en accès gratuit sans ordonnance en pharmacie pour les jeunes jusqu'à 25 ans.

S'agissant de la **contraception masculine**, des recommandations de bonnes pratiques sont attendues de la Haute autorité de santé ainsi qu'un avis du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Le cadre d'intervention de la politique publique en santé des femmes se déploie autour de plusieurs stratégies et plans d'action, de droit commun ou spécifiques, tous complémentaires. Ils sont pilotés par le ministère chargé de la Santé et le Secrétariat d'État pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La nouvelle **Stratégie Nationale de Santé pour 2023-2033** (en consultation publique), a pour ambition d'intégrer une dimension de genre[8]. Elle se concentre sur trois grands objectifs (**améliorer la santé globale, adapter l'offre de soins, renforcer la résilience du système de santé**) et prévoit notamment, pour garantir l'égalité dans l'accès aux soins, de prendre en compte les différences de sexe et de genre. Les symptômes, la perception du corps et l'accès aux soins peuvent être influencés par des stéréotypes de genre. Les spécificités biologiques et pathologiques de chaque sexe doivent être reconnues dans les recherches et la prise en charge médicale, ainsi que les rapports sociaux de genre qui impactent la survenue, les symptômes et la prise en charge des pathologies. La formation des professionnels et la sensibilisation du public sont essentielles pour déconstruire les stéréotypes, tels que la perception erronée de l'ostéoporose comme une pathologie exclusivement féminine ou la confusion entre les signes d'infarctus et d'angor chez les femmes.

La **Stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030** s'inscrit dans le sillage de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de santé et de la Stratégie de santé pour les Outre-mer, et prévoit une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive. La Stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030 se base sur des principes fondamentaux : la sexualité doit être fondée sur l'autonomie, la satisfaction, la sécurité. Elle prend en compte les relations inégalitaires entre les sexes et les sexualités qui impactent l'accès universel à la santé sexuelle. Elle s'articule autour des grandes priorités suivantes :

- Promouvoir la santé sexuelle, en particulier en direction des jeunes ;

- Améliorer le parcours de santé en matière d'infections sexuellement transmissibles (IST), dont le VIH et les hépatites virales ;
- Améliorer la santé reproductive ;
- Répondre aux besoins spécifiques des populations les plus vulnérables ;
- Promouvoir la recherche, les connaissances et l'innovation en santé sexuelle ;
- Prendre en compte les spécificités de l'outre-mer.

La première feuille de route 2018-2020 comporte 26 mesures qui ont pour objectif d'améliorer l'information, la formation et l'offre générale en santé sexuelle. La **seconde feuille de route 2021-2024** approfondit l'ambition avec 30 actions prioritaires et 7 déclinaisons adaptées aux territoires ultra-marins.

Elle prévoit notamment d'améliorer la santé reproductive en garantissant à chacun la possibilité de choisir de concevoir des enfants lorsqu'il le souhaite, tout en permettant un accès à des méthodes de contraception sûres et efficaces. Parmi ses objectifs prioritaires, on trouve la réduction d'un tiers des grossesses non désirées, l'assurance que 90 % des demandes d'IVG soient traitées dans les délais fixés, et le maintien de la syphilis congénitale à un niveau bas. De plus, la stratégie cherche à faciliter l'accès aux méthodes de contraception définitive.

La **Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose lancée en 2022** poursuit une bonne dynamique. L'endométriose, une pathologie gynécologique touchant de 1,5 à 2 millions de femmes en France, est la première cause d'infertilité et présente un diagnostic souvent tardif, avec un délai moyen de 7 ans. Elle vise à améliorer la prise en charge de l'endométriose à travers trois axes principaux : la recherche, l'offre de soins et la sensibilisation. Elle ambitionne de réduire les délais de diagnostic, d'optimiser la prise en charge et de renforcer la connaissance publique sur cette maladie complexe.

Dans le cadre du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et hommes (PIEFH)**, un axe spécifique est dédié à la santé des femmes. L'objectif de cet axe est de proposer une stratégie globale, articulée 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**[9] ;
- Le lancement d'une **campagne de vaccination contre le HPV** gratuite généralisée dans les collèges, pour tous les élèves en classe de 5^e, a été initiée durant l'année scolaire 2023-2024 et sera reconduite cette année. En 2023, à la suite de la campagne de vaccination dans les collèges, 14 % des collégiens ont été vaccinés, il a été noté une augmentation des vaccinations en ville et une hausse globale de la couverture chez les 11-14 ans notamment dans les Outre-mer, sachant qu'aucune vaccination n'avait eu lieu en milieu scolaire depuis 30 ans. La campagne de vaccination HPV sera reconduite à la rentrée 2024 dans les collèges et ESMS et sera associée à une campagne de vaccination contre le méningocoque. Cette mesure permettra, potentiellement, à près de 800 000 élèves par an d'être protégés contre les cancers liés aux HPV.
- 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** ;
- La création d'une « **Semaine Santé des femmes** ». La première a été lancée le 27 mai 2024 avec la campagne relative à l'endométriose (« Il faut que je vous parle »).

S'agissant de la **santé sexuelle et reproductive**, le PIEFH prévoit notamment de :

- Renforcer le partage de la charge contraceptive entre hommes et femmes en sensibilisant le grand public aux différents modes de contraception masculine validés scientifiquement par le rapport de la Haute autorité de santé (HAS) à paraître ;
- Renforcer l'accès aux différents modes de contraception et de prévention des IST ;
- Déployer une campagne nationale sur la contraception (masculine et féminine) lors de la semaine de la promotion en santé sexuelle ;

- Prendre en charge intégralement les préservatifs masculins en pharmacie pour les jeunes jusqu'à 25 ans sans ordonnance ;
- Prévoir un accès gratuit et sans ordonnance des préservatifs féminins pour les jeunes jusqu'à 25 ans en pharmacie.

Enfin dans la mesure où les **violences faites aux femmes** représentent un enjeu majeur de santé publique, un programme national ambitieux a été déployé depuis fin 2020 afin de renforcer et de structurer les soins apportés aux femmes victimes de violences, autour de dispositifs sanitaires qui leur sont dédiés, en complément de l'accompagnement plus global qui leur est proposé par une grande diversité d'acteurs (mesure du Grenelle des violences conjugales). Le **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)** prévoit l'extension de ces structures pour toutes formes de violences à chaque département d'ici 2025.

Actuellement, 75 « maisons des femmes/santé » sont opérationnelles dans 17 régions, visant à offrir des soins spécialisés et un accompagnement global aux femmes victimes de violences. Elles assurent une prise en charge sanitaire et psychosociale, facilitent le dépôt de plainte, en coordination avec divers partenaires locaux. La récente révision du cahier des charges de ces structures (juillet 2024) inclut l'extension de la prise en charge aux victimes du système prostitutionnel et une meilleure accessibilité pour les femmes en situation de handicap. Le financement provient principalement de crédits sanitaires, complétés par des fonds publics et privés (cf. axe Lutte contre les violences)..

Les **programmes nationaux de dépistage organisés** visent à réduire l'incidence et le nombre de décès par an des cancers du col de l'utérus, du sein et colorectal.

- Le dépistage du **cancer du col de l'utérus**, prévu par arrêté du 30 juillet 2020, a pour objectif d'atteindre 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 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.
- En ce qui concerne le **cancer du sein**, 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 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 ont été prévues. La distribution de ces kits n'est plus limitée aux médecins généralistes, mais peuvent être fournis par les gynécologues, les hépato-gastro-entérologues, les médecins des centres d'examen de santé et depuis avril 2022 par les pharmaciens d'officine.

En matière de lutte contre les addictions, **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 aux femmes enceintes fumeuses et à leur entourage afin de les accompagner vers l'arrêt du tabac pour protéger la santé de la femme, de la famille et de l'enfant. Une autre priorité concerne les jeunes afin de rendre moins accessibles les produits du tabac et du vapotage, notamment en interdisant les produits du vapotage jetables.

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.

À 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.

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.
- Développer des outils de sensibilisation à la reconnaissance des symptômes des accidents aigus cardio-vasculaires et le recours au 15, ciblant les femmes et les populations vulnérables.

Parmi les actions contribuant à ces objectifs, un soutien a été apporté à la Fédération française de cardiologie sur sa communication sur le risque cardio-vasculaire (brochure et auto-évaluation de score de risque sur son site), dont deux supports ciblant spécifiquement les femmes.

[1] France - Espérances de vie à différents âges - Insee.

[2] Chiffres de la *Fédération française de cardiologie*, Cœur, artères et femmes, cités dans le rapport du Sénat, Projet de loi de modernisation de notre système de santé : Femmes et santé : les enjeux d'aujourd'hui, Projet de loi de modernisation de notre système de santé : Femmes et santé : les enjeux d'aujourd'hui - Sénat (senat.fr)

[3] Cancers – Santé publique France (santepubliquefrance.fr).

[4] Panorama des cancers en France, l'Institut national du cancer publie l'édition 2023 rassemblant les données les plus récentes - Dossiers et communiqués de presse (e-cancer.fr).

[5] Voir sur ces questions, le rapport d'information de l'Assemblée nationale sur la santé mentale des femmes (2023) La santé mentale des femmes (Dossier législatif en version repliée) - Assemblée nationale (assemblee-nationale.fr)

[6] Voir notamment le rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail (2023), r22-780-11.pdf (senat.fr)

[7] Santé et accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité - Rapport du Haut conseil à l'égalité, juillet 2017 - Bibliothèque des rapports publics, La Documentation française

[8] projet_sns.pdf (sante.gouv.fr)

[9] 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.

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 termes 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.

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.

L'objectif est d'inciter les femmes à se faire dépister et notamment celles éloignées du système de soin. Par ailleurs, l'arrêté en date du 16 janvier 2024 relatif au DO des cancers prévoit :

- La mise en place d'appels téléphoniques sortants par la CNAM aux femmes qui ne participent pas malgré l'envoi d'invitations et de relances ;
- La mise en place d'actions d'allers-vers collectives.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	44.8	48.2	56.6	58.2	60	61

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

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 2026. Le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers, fixé par arrêté du 16 janvier 2024, prévoit que les femmes de 50 à 74 ans, asymptomatiques et à risque moyen, doivent être invitées par l'Assurance maladie 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 personnes éligibles sont personnellement invitées par l'organisme du régime d'assurance maladie auquel elles sont affiliées à réaliser le dépistage tous les deux ans. L'Assurance maladie détermine la liste des personnes éligibles à inviter et réalise les invitations à partir des bases et des informations transmises par les personnes elles-mêmes.

Les informations relatives au suivi des personnes dépistées sont transmises par les Centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (CRCDC) 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 Centres régionaux de coordination des dépistages 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 entre le nombre de femmes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N-1 / N et la 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 dépistage organisé du cancer du sein (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 2023 de plus de 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.

En complément, les organismes d'assurance maladie conduisent des actions d'aller-vers individuelles, notamment des appels téléphoniques de relance. Sous la coordination de l'agence régionale de santé, le CRCDC mène des actions d'aller-vers collectives, en lien avec les organismes d'assurance maladie et les autres acteurs locaux.

Le CRCDC est également responsable du suivi des personnes dépistées. 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 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

Le cancer colorectal est le deuxième cancer chez la femme après le cancer du sein (le troisième cancer le plus fréquent chez l'homme après le cancer de la prostate et le cancer du poumon). Depuis 2008, a été mis en place en France un programme national de 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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	34,3	35,3	51	51,4	58,2	66,7

Précisions méthodologiques

Une nouvelle organisation des dépistages organisés des cancers a été mise en place en janvier 2024.

Le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers fixé par arrêté en date du 16 janvier 2024 prévoit que les personnes de 50 à 74 ans sont dorénavant invitées par les organismes d'assurance maladie à se faire dépister pour le cancer colorectal 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. L'assurance maladie établit la liste des personnes éligibles à partir des données individuelles des assurés dont elle dispose, en s'appuyant sur les référentiels nationaux mis à disposition par l'Institut national du cancer (INCa).

Depuis octobre 2020, l'envoi des kits à domicile suite à une commande en ligne pour la population éligible sur invitation est mis en place et en mars 2022 un site de commande en ligne dédié a été lancé. L'arrêté fixant le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers régit également la réglementation en matière d'expérimentation. La stratégie décennale de lutte contre le cancer 2021-2030 prévoit la diversification des professionnels de santé pouvant distribuer le kit. Suite au 1^{er} comité de pilotage stratégique, l'organisation de la remise des kits de dépistage du cancer colorectal par les pharmaciens a été actée ; cette modalité complémentaire est mise en place progressivement depuis 2022.

Source des données :

ANSP (Santé publique France) pour le traitement des données 2023, à partir des données fournies par les centres régionaux de coordination des dépistages des cancers.

Mode de calcul de l'indicateur :

Le taux de participation est le rapport entre le nombre de personnes de 50 à 74 ans ayant réalisé un test de dépistage et la population INSEE du département de la même tranche d'âge, auquel on soustrait les exclusions indiquées par l'arrêté du 16 janvier 2024. Nombre de personnes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N 1 / N Population moyenne éligible (Insee de 50 à 74 ans) sur la période N 1 / N. La population moyenne éligible est obtenue en faisant la moyenne arithmétique de la population cible Insee des personnes de 50 – 74 ans des années civiles N 1 et N, à laquelle il faut soustraire le nombre moyen (moyenne arithmétique) des personnes de 50 – 74 ans exclues du programme pour des raisons médicales au cours de ces deux années civiles.

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

En 2023, la prévision d'évolution pour les années 2024 à 2026 a été revue en lien avec l'objectif national de 65 % fixé dans la stratégie décennale 2021-2030 de lutte contre le cancer et annoncé par le ministre chargé de la santé dans le cadre de la feuille de route « Priorités Dépistages » 2024-2028 d'ici 2027, en lien avec les objectifs européens. Cette feuille de route prévoit d'atteindre voire également de dépasser l'objectif d'1 million de dépistages supplémentaires en 2025, qui inclut le dépistage organisé du cancer colorectal (DOCCR).

Pour mémoire, en s'appuyant sur l'avis des experts, le ministère chargé de la santé a décidé en octobre 2020 (arrêté du 1^{er} octobre 2020) :

- La mise en place, en complément des modalités existantes, de l'envoi à domicile sur commande en ligne du kit de dépistage par toute personne qui recevra une invitation, et en vérifiant qu'un autre suivi ne serait pas plus adapté ;

- Le lancement d'une expérimentation nationale d'envoi du kit de dépistage dès l'invitation, sans commande préalable.

La stratégie décennale de lutte contre le cancer a également prévu une modalité complémentaire de remise de kit par les pharmaciens. Cette nouvelle modalité a été portée par l'arrêté du 1^{er} avril 2022.

La participation au DOCCR stagne à 34,2 % en 2022-2023 (35,3 % pour la seule année 2023) comparée à l'objectif de 65 % fixé dans la stratégie décennale et annoncé par le ministre dans le cadre de la feuille de route « Priorités Dépistages ».

Une amélioration du taux de participation au DOCCR pourrait être envisagée sur 2024 grâce à la mise en place effective des nouvelles modalités de remise du kit et à la nouvelle organisation des dépistages organisés des cancers suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté du 16 janvier 2024 relatif aux programmes de dépistages organisés des cancers.

Cette organisation renouvelée se traduit par :

- le transfert du pilotage des invitations et relances à participer à un dépistage organisé à l'Assurance maladie ;
- le recentrage des missions confiées aux Centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (CRCDC), sous la seule tutelle des agences régionales de santé (ARS), sur leurs missions de suivi des patients dépistés, d'information et de formation des professionnels de santé sur le territoire ;
- la mobilisation systématique d'opérations « d'aller-vers » notamment vers les publics précaires, fragiles et éloignés des systèmes de santé :
 - Opérations d'aller-vers *individualisées*, par les caisses d'assurance maladie (sollicitations individuelles à partir de données nominatives),
 - Opérations « d'aller-vers » *populationnelles*, conduites par les ARS en lien avec les CRCDC, avec l'appui des caisses primaires d'assurance maladie et des acteurs du territoire (actions collectives, dans des lieux où le dépistage est globalement faible : mammobus, etc.)

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Mission : Santé

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	579 000	579 000	583 150	583 150	564 000	564 000

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 relèvent de la compétence des agences régionales de santé (ARS). **Ces actions sont prises en charge par le fonds d'intervention régional (FIR)** prévu à l'article L. 1435-8 du code de la santé publique.

Ce fonds est financé dans sa grande majorité par les régimes obligatoires d'assurance maladie (95 % du FIR 2022), relevant d'un sous-objectif dédié de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie (ONDAM), montants auxquels s'ajoutent des crédits de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et des crédits du fonds de lutte contre les addictions (FLCA) ; à la marge, il peut être abondé par des crédits du budget de l'État.

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.

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.

Différents projets sont soutenus par la DGS afin de **faciliter l'accès à l'IVG et à la contraception** via le programme 204.

Un partenariat sous forme de convention pluriannuelle (près de 400 000 € / an) 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 notamment le numéro vert national d'information (NVN) « IVG, contraception, sexualités » : 0800 08 11 11** (appel anonyme et gratuit) et sa déclinaison sous forme de tchat. Le NVN permet de répondre à toutes les questions sur les sexualités, la contraception et l'IVG. Il permet d'avoir accès à une écoute attentive et sans jugement et à une orientation vers les personnes compétentes et les lieux les mieux adaptés à la situation et aux besoins de chacun. Cette information doit être également adaptée aux particularités des populations connaissant une situation de vulnérabilité : hommes et femmes de métropole et des DOM rencontrant des difficultés particulières d'accès au dispositif d'information et de soins.

La DGS soutient également deux associations de professionnels de santé mobilisées dans le champ de la santé reproductive : **l'Association nationale des centres d'IVG et de contraception (ANCIC)** et le **Réseau Entre la Ville et l'Hôpital pour l'Orthogénie (REVHO)**. Ces dernières sont subventionnées afin de conduire des actions de sensibilisation et de formation auprès des professionnels de santé afin de développer l'offre d'IVG et de contraception.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

Il est à noter que l'essentiel des dépenses de santé sont portées par la sécurité sociale et les collectivités territoriales, et ne peuvent être valorisées dans le cadre du budget de l'État.

Ainsi, en 2022, la dépense courante de santé au sens international (DCSi) s'élève à **313,6 milliards d'euros** (Comptes de la santé, Édition 2023), financée à 75 % par la sécurité sociale, 12 % par les organismes complémentaires, 9 % par les ménages, 3 % par l'État et ses collectivités territoriales et 1 % par les entreprises. Cet agrégat est plus large que la consommation de soins et de biens médicaux (CSBM), s'élevant à 235,8 milliards d'euros en 2022 et qui n'intègre ni les dépenses liées à la gouvernance du système de santé, ni la prévention ni les soins de longue durée.

Aussi, l'essentiel des dépenses de santé sont portés par **des crédits de sécurité sociale, à titre principal par l'assurance maladie (AM)**.

Ainsi, par exemple, la **prévention du cancer du col de l'utérus** repose pour partie sur la vaccination des adolescents dès 11 ans contre les infections à papillomavirus humains (HPV). Ces dépenses sont portées par les ARS via le fonds d'intervention régional (**12,9 M€** en 2023) et par l'assurance maladie. L'agence nationale de santé publique dite Santé publique France ; entièrement financé par l'AM, a pour mission d'améliorer et de protéger la santé des

populations. Elle finance notamment des enquêtes et de nombreuses campagnes d'information et de prévention portant sur l'essentiel des déterminants de santé.

Les collectivités territoriales (CT) participent également à la prévention et la promotion de la santé dont une partie est destinée aux femmes. Les départements financent les **services de protection maternelle et infantile, les centres de santé sexuelle et parfois des associations départementales du Planning Familial et une partie du planning familial** (près de **750 M€** en 2022) avec les communes. Les CT financent également des actions d'information, de promotion et d'éducation à la santé. Les départements portent une partie du dépistage des tumeurs et du dépistage et de la lutte contre les maladies infectieuses.

Bien que non uniquement destinées à la santé des femmes, les **ARS** agissent également en matière de prévention des pathologies cardio-vasculaires, de lutte contre l'obésité, de prévention des autres maladies chroniques, financent les centres régionaux de dépistage néonatal et des actions d'éducation à la sexualité.

PROGRAMME

P231 – Vie étudiante

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Responsable du programme : Olivier GINEZ, Directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
231 – Vie étudiante	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000	8 855 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La jeunesse étant l'avenir du pays, le Gouvernement participe activement au développement d'une vie étudiante de qualité. En effet, par la mise en place de mesures d'aides directes ou indirecte et par le financement d'action en matière de santé, d'engagement ou de sport, le programme 231 contribue à la réussite du projet de chaque étudiant.

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

L'accès à des protections périodiques contribue à réduire les inégalités 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.

Depuis 2021, 963 distributeurs de protections périodiques gratuites ont été installés à destination des étudiantes, 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/>

C'est une enveloppe de 8 M€ qui est consacrée par le programme 231 pour la distribution de protections périodiques aux étudiantes afin de lutter contre la précarité menstruelle au sein de ce public.

Selon l'enquête nationale vie étudiante, le nombre de distributeurs de protections périodiques gratuites s'élève à 1068 dans les structures autres que celles gérées par le réseau des œuvres et permet un complément d'offre, notamment pour le public qui ne fréquente pas les résidences et restaurants universitaires.

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.

En outre, 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.

Par ailleurs, dans le cadre de la reprise du Centre National d'Appui à la qualité de vie étudiante (0,9 M€ en LFI 2024), le MESR permet aux étudiants et étudiantes victimes de violences sexistes et sexuelles de saisir le dispositif afin d'effectuer un signalement.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a été associé à la campagne de communication sur l'endométriose. Les flyers à destination des étudiantes concernées mentionnent la possibilité de bénéficier d'aménagements d'études et d'examen en lien avec la mission *handicap* ou le service de santé étudiante de l'établissement. Le kit de communication sera relayé à la rentrée 2024 auprès des missions *handicap*.

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 ont notamment la charge de la santé sexuelle), et 30 d'entre eux sont érigés à ce jour en centre de santé.

En ce qui concerne l'accès à la santé des étudiantes d'Outre-mer, il a été renforcé depuis la réforme des services de santé étudiante. La gratuité des bilans de santé et l'extension des missions des SSE à la santé sexuelle profite aux femmes d'Outre-mer qui sont confrontées à une parentalité plus précoce qu'en Hexagone.

Enfin, l'observatoire de la vie étudiante mène une enquête sur les conditions de vie des étudiants qui permet de disposer de statistiques sur la population étudiante. Un focus spécifique est réalisé en ce qui concerne les femmes.

En effet des inégalités apparaissent dans certains domaines comme la santé physique et mentale et les violences sexistes et sexuelles :

- Des inégalités entre les femmes et les hommes dans le non-recours à des soins ou des examens au moins une fois au cours des 12 derniers mois pour motif financier, plus fréquent chez les femmes (38 % contre 29 % des hommes)
- Concernant la fragilité psychologique, les femmes sont plus touchées que les hommes : 44 % des étudiantes montrent des signes de fragilité psychologique alors que 26 % des étudiants hommes.
- Pour les violences sexistes et sexuelles, une inégalité liée au sexe :
 - 10 % des étudiants (5 % des hommes et 14 % des femmes) ont déclaré avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles ;
 - 12 % des étudiantes et 4 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de propos, attitudes ou propositions à caractère sexuel ;
 - 6 % des étudiantes et 2 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de rapport sexuel forcé.

Une nouvelle enquête « Bien-être et santé des étudiants » de l'OVE a été réalisée en juin 2024 et les résultats seront connus fin 2024. Dans cette enquête, des questions supplémentaires ont été posées sur le « genre » en plus de la

variable « sexe » afin d'avoir des données sur les effets sur le bien-être et la santé des inégalités liées aux identités de genre, dans le cadre de la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT+.

AXE 4

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

Présentation

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. En 2022, 70,7 % 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. 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 d'emploi des femmes âgées de 15-64 ans s'établit en 2023 à 66 % contre 51,7 % en 1975.

L'inégale répartition des tâches domestiques et de celles liées aux soins des enfants entre les femmes et les hommes perdurent : 80 % des femmes indiquent consacrer au moins une heure par jour à la cuisine ou au ménage contre seulement 36 % des hommes (données 2016 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes). 83 % des salariés à temps partiel sont des femmes en 2019, le plus souvent en raison de la charge familiale et de la nature des emplois occupés. 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.

La charge familiale est d'autant plus importante dans les situations de **familles monoparentales**, dont 83 % ont à leur tête une femme. Ce sont les femmes qui ont en majorité la garde des enfants et ce sont elles qui sont financièrement les plus touchées par la séparation. Les conditions de vie de ces familles monoparentales sont moins favorables que celles des couples avec enfants et elles sont plus nombreuses à être touchées par la précarité et la pauvreté.

Ainsi, 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.**

Par ailleurs, 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 dans le secteur privé, même s'ils tendent à se réduire, perdurent avec un écart salarial moyen **de 23,5 % en 2022**. Plus le niveau de rémunération est élevé, moins les femmes sont présentes : les femmes représentent 22,8 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés du secteur privé sont des femmes (en 2021). Les écarts de rémunération s'accroissent également avec l'âge, la maternité et le déroulement des carrières, et ils se creusent entre 40 et 50 ans avec un écart maximum pour les salariés âgés de 60 ans ou plus (26,1 % en 2022 contre 4,7 % en 2022 pour les salariés de moins de 25 ans).

En 2024 et en 2025, les ministères chargés du Travail et de l'Emploi, et de la Fonction publique, ainsi que le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, continueront de développer des actions participant à l'autonomie économique des femmes et à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, tant au niveau national qu'au niveau territorial.

1. L'égalité professionnelle, au cœur du dialogue social et des territoires

La politique publique d'égalité professionnelle 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, définie par les 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 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.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui réforme la formation professionnelle et l'apprentissage, a introduit 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 agissent en ce sens avec leurs partenaires locaux, notamment 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.

- Mettre en œuvre effectivement l'égalité salariale

En matière d'égalité salariale, la **loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018** a permis le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Elle a acté 5 mesures à fort impact :

1. **Elle a créé l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, instrument commun de mesure 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 expérience 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 4 femmes ou hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
2. **En cas de note à l'Index inférieure à 75/100, les entreprises doivent désormais dédier une enveloppe au rattrapage salarial** et un contrôle est effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté à l'issue de trois ans.
3. **Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, ont 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, est désigné dans les CSE** (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un **référent ou une référente ressources humaines** est 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.

La mise en œuvre de l'Index de l'Égalité professionnelle a été échelonnée dans le temps en fonction de la taille des entreprises jusqu'au 1^{er} mars 2020. Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévue 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 relatives aux mesures de correction et aux objectifs de progression si leurs résultats à l'Index égalité professionnelle sont inférieurs à 75, ou même à 85 points. Depuis 2019, le ministère du Travail et l'inspection du travail ont effectué 42 017 interventions en entreprises avec pour conséquence 695 mises en demeure et 49 pénalités financières.

Au 1^{er} mars 2024, **77 % des entreprises avaient répondu à l'Index** (contre 72 % en 2023, 61 % en 2022/2021 et 54 % en 2020).

Ces différentes mesures ont permis l'amélioration des résultats des entreprises :

- La note moyenne se maintient au niveau élevé constaté en 2023 avec une note **de 88 points sur 100**, soit 2 points de plus qu'en 2022 et 4 points de plus qu'en 2020 ;
- 93 % des entreprises ont une note égale ou supérieure à 75 points sur 100.
- 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).

Après plus de cinq années d'application, **des travaux d'évaluation de l'Index** ont été conduits pour envisager son évolution et son extension.

Dans son rapport rendu public le 7 mars 2024, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a identifié quatre grands axes d'évolution :

- Conserver un outil de mesure multifactoriel des inégalités salariales ;
- Confier l'automatisation du calcul de l'Index aux pouvoirs publics, par un logiciel gratuit en ligne, à partir d'une base statistique existante, la déclaration sociale nominative ;
- Rendre l'indicateur des écarts de rémunération plus lisible et plus transparent ;
- Mieux articuler les outils de l'égalité professionnelle à l'Index.

Par ailleurs, la **directive européenne du 10 mai 2023 sur l'égalité et la transparence des rémunérations** prévoit de renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Sa transposition en droit national d'ici 2026 nécessitera de réviser l'Index national. Le 8 mars 2024, le Premier ministre a confirmé l'engagement pris lors de la conférence sociale de l'automne 2023 de procéder à une rénovation de l'Index de l'égalité professionnelle pour le rendre plus efficace et effectif dans sa nouvelle forme dès 2025.

Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 prévoit, dans son axe 3 relatif à l'égalité professionnelle et économique, l'exclusion de l'accès aux marchés publics des entreprises ayant obtenu un score insuffisant à l'Index égalité professionnelle.

Enfin, l'Index égalité professionnelle est en cours de transposition pour l'ensemble de la fonction publique : les premiers résultats de l'Index pour la fonction publique d'État ont été publiés en décembre 2023. La fonction publique territoriale (décret paru le 13 juillet 2024) et hospitalière (décret à paraître) l'appliqueront en 2024-2025.

L'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. **A l'instar du secteur privé, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.**

La fonction publique compte 5,7 millions d'agents publics. Au 31 décembre 2021, **63 % des agents de la fonction publique sont des femmes** (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 58 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

L'accord du 30 novembre 2018 et la **loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** sont venus **renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics avec**, notamment, l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre **un plan d'action égalité professionnelle** avant le 31 décembre 2020 assortie de la possibilité d'une pénalité ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des personnels ; l'obligation de **mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles** ; la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes en état de grossesse ; l'extension du dispositif des nominations équilibrées ; la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans ; la création de 1 000 places en crèches supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019.

S'agissant de l'accès des femmes aux hautes responsabilités dans la fonction publique, la **loi du 19 juillet 2023** prévoit également le relèvement de 40 à 50 % du **quota de primo-nominations des personnes du sexe sous-représenté** et l'élargissement des emplois concernés par les quotas. Il s'agit du **Dispositif des Nominations Équilibrées (DNE)** qui a été élargi à des emplois fonctionnels, en lien avec la réforme de la fonction publique (avec notamment l'ajout des emplois d'inspection et l'ajout d'emplois des ministères de la Justice et de l'Éducation nationale...), et d'autre part un élargissement du nombre d'établissements publics concernés. En 2023, le DNE concernait environ 3 700 emplois ; en 2024, le DNE concerne environ 5 650 emplois, soit une augmentation de plus de 50 %.

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie les **dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires** et à la disponibilité pour élever un enfant. Il s'agit de réduire les inégalités de traitement entre les fonctionnaires des trois versants, en sécurisant la prise en compte de l'avancement des agents (très majoritairement des femmes) placés en position de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant. Un autre décret est en cours de publication, qui porte l'objectif de contraindre davantage les employeurs publics de l'État à mieux prendre en compte la situation des femmes enceintes en école de service public.

- 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) a institué des obligations relatives à la représentation équilibrée au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance ; la loi « Sauvadet » (2012) a étendu le périmètre d'application aux établissements publics de droit public ; 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 resserré les différentes échéances pour l'atteinte des quotas. Le non-respect de ces obligations entraîne des sanctions, telles que la nullité des nominations prises en conseil d'administration ou la suspension des jetons de présence le temps de la mise en conformité.

Une quatrième loi est venue renforcer cet arsenal. La loi dite « Rixain-Castaner » du 24 décembre 2021 visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, vient élargir les dispositions des trois lois précédentes en imposant des quotas dans les **postes de direction des grandes entreprises** à l'horizon 2030. Elle impose un 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...).

Enfin, 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), en distinguant les organisations les plus vertueuses en matière de féminisation de leurs instances dirigeantes, de mixité et d'avancement professionnel.

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**. Depuis 2019, le Palmarès s'est enrichi de nouveaux critères et intègre progressivement les dernières avancées législatives, ainsi que le taux de sensibilisation/formation des instances dirigeantes.

L'efficacité des dispositions par quotas pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités n'est plus à démontrer.

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 termes de féminisation des instances dirigeantes**. Entre 2013 et 2022, la part des femmes au sein des conseils a ainsi augmenté de près de 20 points, avec un taux au 31 décembre 2022 de **46 %**. Fin 2022, 93 % des entreprises du SBF 120 atteignaient le seuil minimal de 40 % de femmes au sein de leurs conseils. **L'introduction de quotas dans les comités exécutifs et comités de direction laisse envisager des effets similaires**. Pour preuve, la part des femmes en 2022 augmente plus rapidement que d'autres indicateurs. Au 1^{er} mars 2024, les premiers chiffres publiés (49 % de répondants) font notamment apparaître que 57 % des entreprises de plus de 1 000 salariés comptent moins de 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants (contre 60 % en 2023, première année de publication).

A l'inverse, le nombre de femmes dans le Top 100 des entreprises, non soumis à une réglementation légale, a évolué de moins d'un point entre 2021 et 2022.

- Améliorer les conditions de travail et la santé des femmes au travail

L'égalité professionnelle est souvent abordée sous l'angle des discriminations dans l'emploi (rémunération, carrière...). Pourtant, **les inégalités entre les femmes et les hommes concernent aussi les conditions de travail et donc la santé au travail**. L'exposition à l'usure psychique et physique des femmes dans leurs emplois a été longtemps invisibilisée, avec toutes les conséquences que l'on documente de plus en plus sur la santé des femmes au travail et sur l'activité de l'entreprise (progression des accidents de travail, de trajet, absentéisme, turn-over, inaptitudes, baisse de performance, etc...).

Plusieurs rapports publics ont en 2023 et 2024 mis en lumière cette sous-évaluation des risques aboutissant à un déficit de prévention : le rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail, celui de l'Assemblée nationale sur la santé mentale, ou encore le rapport de Santé Publique France sur la prévalence de la souffrance psychique des femmes au travail.

L'intervention de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dédiée à l'amélioration du dialogue social et l'amélioration de l'organisation du travail, vise à mettre en lumière depuis 2008 ces enjeux sur la santé et la qualité de vie au travail des femmes et des hommes en mobilisant :

- Une **analyse différenciée selon le sexe des situations de travail et de l'exposition aux risques professionnels** (obligation légale du DUERP depuis 2014) ou des impacts d'un projet de transformation (ex : télétravail) prenant en compte la répartition sexuée des métiers et des parcours et un certain nombre de différences biologiques (taille, morphologie, force musculaire, métabolisme au chaud et au froid, grossesse, endométriose, cancer du sein...) et sociales (cumul des activités hors travail, sur-exposition aux violences sexistes et sexuelles...)
- Une **approche universelle de la prévention**, visant dans la conception des systèmes et des organisations de travail à préserver la santé des femmes et des hommes. Il s'agit d'adapter le travail et son organisation aux hommes et aux femmes pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous.

2. La stratégie mixité des métiers, toujours une priorité en 2024

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. Aujourd'hui, **seuls 20,8 % 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 plus que doublé depuis le milieu des années 1980. Cette ségrégation professionnelle est notamment imputable :

- Aux effets d'une persistance de parcours scolaires très différenciés selon les sexes et au fonctionnement du marché du travail.
- A la concentration des femmes dans certains secteurs, globalement moins valorisés, qui contribue par ailleurs à la persistance des écarts de rémunération selon le sexe.

Les exercices de prospective économique montrent que les métiers « en tension » sont aussi ceux présentant un plus faible taux de mixité : à prédominance masculine, tels que les métiers du bâtiment, du transport et de la logistique, mais aussi à prédominance féminine, tels que les métiers d'aide et de soins aux personnes, les métiers d'enseignant et les personnels de ménage.

Le développement de la mixité des métiers fait ainsi partie intégrante de la politique publique de l'égalité professionnelle.

Cet objectif mobilise l'ensemble des acteurs concernés (système scolaire, orientation, branches professionnelles, missions locales, France Travail, administrations...) autour d'objectifs précis et contractualisés. La politique de mixité doit ainsi permettre de répondre aux transformations du marché du travail et aux besoins des acteurs économiques. Elle est enfin un facteur de croissance, puisqu'elle favorise la performance économique dans tous les secteurs.

Les actions en direction du secteur du numérique, encore trop peu investi par les filles dans leur parcours scolaire et par les femmes dans leur vie professionnelle, sont au cœur de la stratégie mixité. Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux », présenté par le 8 mars 2023, comporte de nombreuses actions en faveur de la mixité des filières et des métiers. L'une des mesures les plus ambitieuses 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 sur la fondation INRIA pour son développement. Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes apporte par ailleurs son soutien à de nombreuses initiatives associatives visant à lever les stéréotypes de genre, source d'autocensure qui freine l'entrée des filles et des femmes dans ce secteur. Sur tous les territoires, les directrices et directeurs régionaux des droits des femmes soutiennent des actions de promotion de la mixité dans les autres secteurs, en particulier ceux qui sont en tension.

Les **différents accords-cadres nationaux d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**, conclus entre le ministère du Travail et de l'Emploi, 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 et l'exemplarité de leurs pratiques. Fruit d'un travail mené avec les partenaires sociaux, le Label Égalité professionnelle repose sur une démarche volontaire. Il propose une méthodologie permettant aux acteurs économiques d'organiser et de faire progresser l'égalité et la mixité professionnelles au sein de leur structure. Inscrit dans la politique RSE des entreprises, le Label est un élément de marque employeur qui, au-delà des obligations juridiques, **permet de distinguer les structures publiques et privées susceptibles de jouer un rôle modèle.**

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 ;
- 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 et le Conseil d'État. Les trois cahiers des charges (structures publiques, organismes privés de plus de 50 salariés, organismes privés de moins de 50 salariés) ont été rénovés en 2023 pour prendre en compte les évolutions sociétales du monde professionnel (aidants, intelligence artificielle, télétravail, etc.) ;

Enfin, en amont du marché du travail, **la mixité des filières et des formations est l'un des objectifs de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif**. 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.

3. 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, doté d'un budget de 500 000 €, dont l'objectif était de valoriser des actions innovantes en matière d'autonomie et d'insertion économiques : soutien à l'entrepreneuriat, insertion professionnelle des femmes – notamment celles qui sont le plus éloignées du marché du travail, promotion de la mixité dans un ou des secteurs identifiés comme insuffisamment mixtes (environnement, numérique, bâtiment, aéronautique, etc.). Cet appel à projets a 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 €. Elle 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 2023, un nouvel appel à projets a été lancé, conjointement par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS) et par le ministère chargé des Outre-mer (DGOM), sur l'égalité femmes-hommes dans les territoires ultramarins. Il comportait un axe sur l'autonomisation des femmes visant à soutenir des projets portant sur l'entrepreneuriat, l'insertion et l'accès aux droits. Doté d'un montant de 500 000 €, il a permis de sélectionner et financer 38 projets lauréats.

- Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes

L'insertion professionnelle et l'autonomie économique des femmes constituent des enjeux sociétaux, sociaux et économiques essentiels. Enjeu de justice sociale et condition de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ces questions revêtent aussi des dimensions importantes de performance économique et d'attractivité des organisations professionnelles. Favoriser l'entrepreneuriat féminin et l'insertion des femmes sur le marché du travail est donc au cœur des préoccupations du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis 2013, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère du Travail et France Travail sont signataires d'un **accord-cadre en faveur de l'insertion économique des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Combinant une approche nationale et territoriale, cet accord-cadre a été renouvelé une quatrième fois en 2021 pour la période 2021-2024 avec l'objectif 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 et de faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.).

Pour contribuer à l'autonomie économique des femmes, **des « Services Emploi » sont progressivement créés au sein du réseau des CIDFF** (centre d'informations sur les droits des femmes et des familles), sous l'impulsion, le financement et la coordination du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ces dispositifs proposent un accompagnement global vers l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle, **la levée des freins périphériques à l'emploi**. Ils apportent une véritable plus-value, par leur complémentarité avec le service public d'insertion et d'emploi de droit commun, grâce notamment à leur expertise reconnue en matière **d'accompagnement des femmes les plus éloignées de l'emploi**, souvent en situation de vulnérabilité, mais aussi à leur capacité de capter des publics dits « invisibles » grâce à leur implantation sur les territoires. À la fin de l'année 2024, **88 services emploi sur 98 CIDFF existants seront opérationnels**. Le développement des Services Emploi 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.

- Encourager l'entrepreneuriat des femmes

En 2023, toutes entreprises confondues, les femmes totalisent environ 38 % des créations d'entreprises. Les femmes entrepreneures ont toutefois des projets modestes : 59 % des femmes inscrites dans une dynamique entrepreneuriale poursuivent l'objectif d'assurer leur propre emploi plus qu'elles ne se projettent dans une logique de fort développement de leur entreprise en termes de salariés et d'investissements. Ainsi, 12 dirigeants de PME-ETI sur 100 sont des femmes, ce chiffre tombe à 6 sur 100 pour les ETI (> 250 salariés).

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.

Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat sont multiples et ont toutes une portée universaliste. Certaines, toutefois, sont ciblées sur des typologies d'entrepreneurs : le plan « esprit d'entreprendre » pour les jeunes porté par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le programme « Entrepreneuriat pour tous » de Bpifrance pour les habitants des territoires fragiles, les Semaines de sensibilisation des jeunes – Femmes et entrepreneuriat lancées à l'initiative de l'association 100 000 entrepreneurs, en partenariat avec plusieurs ministères dont celui de l'Éducation nationale, etc. **Toutes ces actions ont un impact significatif sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin puisque l'enjeu de mixité y est intégré**.

La dynamique nationale de soutien à l'entrepreneuriat féminin a aussi été renforcée par **une série de protocoles et d'accords-cadres en faveur de l'entrepreneuriat des femmes**. Le premier signé entre l'État et la Caisse des dépôts et consignations contractualisé en 2012 pour une durée de trois ans 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). Ces PAR ont été pérennisés par un deuxième accord-cadre en 2015, qui 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)**. Un 3^e accord-cadre a été signé pour la période 2018-2020, intégrant de nouveaux axes en faveur des territoires fragiles, du public jeunes et de l'accompagnement post-crédation, et **associant deux réseaux bancaires** : BNP Paribas et les Caisses d'Épargne. **Le 4^e accord-cadre a été signé entre l'État et Bpifrance le 5 mars 2021 pour la période 2021-2023**. Il a pour objectifs de :

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

- Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

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

Afin d'accompagner les créatrices d'entreprises, **l'accord-cadre prévoit le soutien financier aux réseaux d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises**. Depuis le 1^{er} janvier 2019, Bpifrance opère le subventionnement du fonctionnement des têtes de réseaux d'accompagnement. 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.

En outre, 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, en facilitant leur accès au crédit bancaire. Cette garantie, mise en place par le réseau France Active et dotée par le Fonds de cohésion sociale, est plus particulièrement dédiée aux entrepreneures éloignées de l'emploi ou en situation de précarité.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

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.

Programme 150 : Formation supérieures et recherches universitaires

INDICATEUR DPT-71-252

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

(du point de vue du citoyen)

Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
-------	---------------------	---------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Précisions méthodologiques

Années antérieures

	Unité de mesure	Périodicité de mesure	2010	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
			réalisé									
Ensemble (hommes+femmes)	%	annuelle	43,3	47,7	49,2	50,4	51,3	52,9	53,3	56,2	57,0	50,7
Étudiants	%	annuelle	37,6	41,3	42,4	43,8	45,0	46,1	46,6	49,4	49,8	43,9
Étudiantes	%	annuelle	49,6	54,1	55,6	57,2	57,6	59,9	60,2	63,1	64,6	58,0

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).

Mode de calcul :

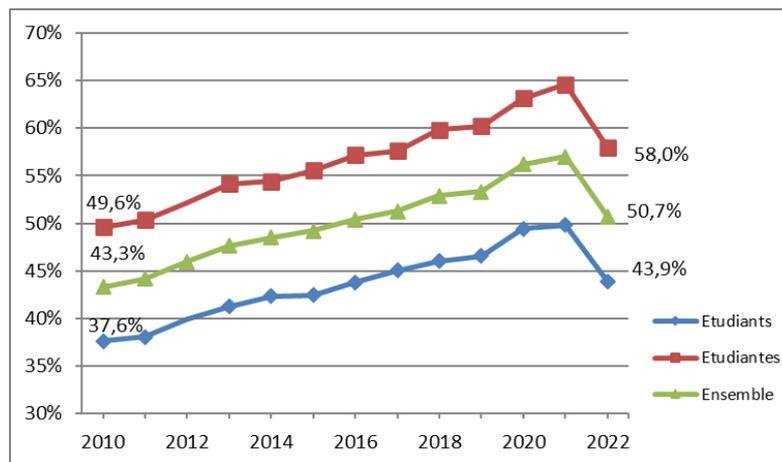
L'indicateur 1.1 « Pourcentage d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale » est un indicateur « synthétique » dont la valeur est obtenue en calculant, pour chaque âge, le rapport du nombre de lauréats à la population totale de cet âge et en faisant la somme 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.. Les diplômes pris en compte sont hors apprentissage. Les diplômes de santé à l'université ne sont pas pris en compte.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Indicateur complémentaire :

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



La forte baisse de l'indicateur observée en 2022 est liée à plusieurs facteurs. Tout d'abord, cet indicateur ne concerne que la formation initiale hors apprentissage. La forte hausse de l'apprentissage au détriment des formations scolaires contribue à une baisse importante du nombre de diplômés depuis 2020. D'autre part, les conditions de passation des examens lors de la crise covid ont eu tendance à tirer vers le haut les taux de réussite des deux années concernées (2020 et 2021), avant que les taux ne reviennent vers un niveau plus proche de ce qui avait été observé jusqu'en 2019.

À cela s'ajoutent des variations démographiques pouvant influencer le rapport du nombre de lauréats par rapport à la population totale d'âge compris entre 20 et 24 ans, puisqu'il y a eu un surcroît d'étudiants d'âge légèrement supérieur à 20 ans (en raison d'un pic de naissances en 2000) en début de cursus d'études supérieures, donc sans diplôme, relativement aux générations un peu plus âgées susceptibles d'être diplômées.

INDICATEUR P142-702-702

Taux d'insertion des diplômés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion des diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,9	95,5	94	95	95	96
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	96,9	95,4	94	95	95	96
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,3	95,6	94	95	95	96

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	94	95,2	93	94	94	95
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	94,5	95,6	93	94	94	95
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93,7	95	93	94	94	95

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage s'élève en 2023 à 95 % un an après l'obtention de leur diplôme et à 95,5 % deux ans après cette obtention.

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 quasi-égalité dans l'insertion professionnelle à 24 mois entre hommes (95,4 %) et femmes (95,6 %) et une situation légèrement plus favorable aux hommes à 12 mois (95,6 % contre 95 %).

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-71-258

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de BTS

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%						
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%						
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%						
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%						
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%						
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES**Années antérieures**

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%	71	72	74	nd	nd
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%	72	74	76	nd	nd
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%	70	71	72	nd	nd
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%	nd	nd	67	71	71
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%	nd	nd	68	73	71
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%	nd	nd	65	70	70

INDICATEUR DPT-71-260**DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de DUT**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes + femmes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes)	%						
dont occupant un emploi stable (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES**Années antérieures**

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes + femmes)	%	92	90	nd	91	92
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes)	%	91	90	nd	92	92
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (femmes)	%	92	90	nd	89	93
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%	61	67	nd	61	62
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%	70	76	nd	68	67
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%	47	54	nd	50	55
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	71	76	nd	77	78
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	75	81	nd	80	80
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	64	70	nd	71	75

INDICATEUR DPT-71-259**DPT-Insertion des jeunes diplômés titulaires de licence professionnelle**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes + femmes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes)	%						

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
dont occupant un emploi stable (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes + femmes)	%	93	94	92	95	95
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes)	%	94	95	93	95	95
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (femmes)	%	93	93	91	94	95
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%	76	78	77	78	78
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%	83	86	85	84	84
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%	68	69	67	69	70
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	83	84	85	84	85
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	86	87	88	87	88
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	79	80	80	81	82

INDICATEUR DPT-71-261

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hors enseignement)

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes + femmes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%						

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes)	%						
dont occupant un emploi stable (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes + femmes)	%	92	92	90	93	93
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes)	%	93	93	90	93	93
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (femmes)	%	91	92	90	93	93
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%	90	91	90	87	91
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%	92	90	92	92	93
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%	88	93	88	89	89
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	77	77	81	76	78
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	82	82	81	80	82
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	73	74	74	72	75

INDICATEUR DPT-71-262

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de Doctorat

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes + femmes)	%						

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes)	%						
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre (hommes + femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre (hommes)	%						
dont insérés au niveau cadre (femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes)	%						
dont occupant un emploi stable (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

	Unité	2016	2017	2018	2019	2020
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes + femmes)	%	92,8	<i>nd</i>	92,1	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes)	%	94,3	<i>nd</i>	93,1	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (femmes)	%	90,9	<i>nd</i>	90,7	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont insérés au niveau cadre (hommes + femmes)	%	95,8	<i>nd</i>	96,1	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont insérés au niveau cadre (hommes)	%	96,9	<i>nd</i>	96,9	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont insérés au niveau cadre (femmes)	%	94,2	<i>nd</i>	94,9	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	66,5	<i>nd</i>	66,7	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	67,6	<i>nd</i>	68	<i>nd</i>	<i>nd</i>
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	65	<i>nd</i>	64,9	<i>nd</i>	<i>nd</i>

INDICATEUR P138-541-11734

Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	73,7	70	71	72	73	74
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	73	67,2	70	71	72	73

Précisions méthodologiques**JUSTIFICATION DES CIBLES****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.

L'égalité professionnelle fait 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. C'est en l'absence d'accord que l'employeur peut recourir à un plan d'action unilatéral annuel.

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 d'amélioration

pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Ainsi, chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 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. De plus, 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

OBJECTIF DPT-151

Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

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

L'égalité professionnelle fait 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 1^{er} mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu 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.

INDICATEUR P111-20271-17522**Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet		86	87	88	89
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet		92	92	93	93

Précisions méthodologiques1^{er} sous indicateur : Nombre d'entreprises déclarantes / Nombre d'entreprises assujetties x 100.2^e sous indicateur : Nombre d'entreprises et d'UES ayant un index égal ou supérieur à 75 / Nombre total d'entreprises et d'UES ayant un index calculable x 100.**Source des données** : SI EGA PRO**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Le premier sous indicateur mesure le niveau de mise en œuvre du dispositif au sein des entreprises assujetties. Compte tenu du niveau d'appropriation du dispositif déjà constaté, une progression modérée est attendue sur la durée : 86 % en 2024, puis une progression annuelle de 1 % sur la période.

Le second sous indicateur mesure la qualité du résultat global des entreprises qui répondent. Compte tenu du niveau déjà atteint (92 % des entreprises qui répondent atteignent le niveau de 75 points en 2023), là aussi, une progression modérée est attendue sur la durée : 92 % en 2024 et 2025, puis 93 % sur la période 2026 et 2027.

OBJECTIF P137-12569

Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Égalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique-

L'égalité professionnelle s'inscrit dans les priorités du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre par les délégations régionales aux droits des femmes et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Au regard des compétences en matière de développement économique confiées aux conseils régionaux, les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'autonomie économique des femmes s'inscrivent logiquement dans des partenariats avec les régions, tels les 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 territoriales et des acteurs locaux, pour développer l'entrepreneuriat des femmes, soutenir l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi ou encore promouvoir 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 avec la FNCIDFF prévoit le déploiement de Services Emploi 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.

Enfin, concernant la mixité des métiers et des orientations professionnelles, la déclinaison territoriale de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les 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. Les travaux de renouvellement de cette Convention ont été engagés en 2024 avec les ministères concernés.

Plus globalement, le programme 137 permet de soutenir une quarantaine d'associations nationales promouvant l'égalité professionnelle, l'entrepreneuriat, l'insertion professionnelle ou encore la mixité des métiers. La priorité est donnée aux projets structurants à fort impact.

INDICATEUR P137-12569-17757

Part des crédits du programme 137 dédiée aux projets en faveur de l'égalité professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11	12	12

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

Sous indicateur 2.1.1 : Ratio (%) = crédits du programme 137 exécutés par le service central et les DRDFE pour les actions égalité professionnelle (lignes mixité et entrepreneuriat des femmes ; insertion professionnelle ; subventions nationales dédiées) / montant total des crédits d'intervention exécutés du programme 137.

Sous-indicateur 2.1.2 : Moyenne (%) des taux de cofinancement des projets dédiés à l'égalité professionnelle soutenus sur le P137 - action 25.

Source : Suivi au niveau du service central et enquête auprès des directrices régionales et directeurs régionaux aux droits des femmes (DRDFE); comptes-rendus financiers des partenaires associatifs ; consolidation DGCS-SDFE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur de performance a été revu pour l'année 2025 afin de matérialiser de façon concrète l'engagement de l'État en faveur de l'égalité professionnelle, deuxième pilier essentiel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit donc d'un nouvel indicateur.

L'objectif du premier sous-indicateur est d'apprécier le niveau d'engagement de cette politique afin, d'une part, de garantir que les crédits permettent dans la durée d'impulser des projets dans une dynamique partenariale (« effet levier »), et d'autre part de poursuivre et soutenir dans la durée la structuration des dispositifs sur le territoire. La trajectoire reflète cet objectif.

Le second sous-indicateur qui porte sur le taux de cofinancement des projets associatifs portés par le programme 137 doit permettre de mesurer « l'effet levier » de ce programme tout en maîtrisant les dépenses, celui-ci n'ayant pas vocation à porter des dispositifs à titre exclusif. L'effet levier est mesuré dans la durée par une légère baisse puis une stabilisation de la cible, interprété comme la pérennisation et la structuration des autres partenariats financiers (hors P137) par les porteurs.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
148 – Fonction publique	55 260 620	57 112 968	71 706 740	71 705 072	67 839 819	67 838 151

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.

Au titre de l'action 1, les opérateurs dont elle exerce la tutelle (IRA[1]) et auxquels elle alloue une subvention pour charges de service public 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 porte le financement du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) qui, par l'intermédiaire d'un appel à projet annuel, contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment la mixité des métiers, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la mise en réseau de ces politiques et l'articulation entre les temps de vie professionnelle, personnelle et familiale. Cette action se traduit par le financement du FEP pour lequel un autofinancement sur le programme 148 a été nécessaire dès 2019. L'enveloppe annuelle dédiée au FEP est de 1 M€. L'objectif est de tendre à un équilibre de la répartition des crédits entre les trois versants de la fonction publique.

I. L'Égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement des IRA (action 1)

La professionnalisation des modes de recrutement dans la fonction publique s'exerce en continu depuis son amorce en 2008, afin de centrer la sélection des candidats sur les compétences, les aptitudes et le potentiel plutôt que sur les connaissances académiques, tout en recherchant à diversifier les profils recrutés. Cette professionnalisation

repose notamment sur la simplification et la réduction du nombre d'épreuves et du programme qui leur est associé, sur l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle, ainsi que sur la formation des jurys et des membres des commissions de sélection.

Le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de recrutement et de promotion des trois versants de la fonction publique a été renforcé en vue de prévenir les éventuels biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans ces jurys. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, la désignation des membres de ces jurys et comités de sélection doit s'effectuer dans le respect d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, en vertu de l'article L. 325-17 du code général de la fonction publique^[2]. Les objectifs de féminisation des jury ont été prolongés par l'instauration du principe d'alternance de la présidence des jurys entre les membres de chaque sexe, par l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe. Ce principe s'étend aux jurys des concours de recrutement, des examens et concours professionnels d'avancement de grade et de promotion interne.

Pour assurer la mise en œuvre effective de cette règle, les membres du jury ou de l'instance de sélection peuvent appartenir à une administration autre que celle qui organise le concours, l'examen ou la sélection professionnelle. A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent déroger à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois.

Des instructions en matière de composition des jurys et de formation de leurs membres à la prévention et à la lutte contre les discriminations, y compris celles fondées sur le sexe, ont été communiquées à l'ensemble des administrations de l'État par circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique (intégration systématique de modules de formation dédiés, appels à candidatures destinés à diversifier les profils de membres de jurys, durée de mandat limitée, développement de viviers de membres de jurys).

Pour faciliter l'application de l'ensemble des dispositions relatives à la composition équilibrée et à la présidence alternée des jurys, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique procède à plusieurs mesures de simplification. L'ensemble des procédures de recrutement, d'avancement ou de promotion interne concernées par ces règles sont énumérées. Enfin, pour favoriser une application de la présidence alternée qui soit compatible avec la mission des présidentes et présidents de jury de coordonner une équipe dans un esprit de transmission d'une culture professionnelle, l'alternance pourra s'effectuer au maximum à l'issue de quatre sessions consécutives, plutôt qu'à chaque renouvellement. Des dérogations au principe de la présidence alternée sont toutefois prévues, en vertu du décret n° 2020-97 du 5 février 2020, lorsque son application n'est pas possible ou serait trop contraignante à mettre en œuvre.

Par ailleurs, afin de mieux reconnaître les talents acquis en dehors de la fonction publique, le recrutement par la voie des troisièmes concours est désormais ouvert, quelle que soit la nature de l'expérience professionnelle acquise, en application de la loi précitée du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. La faculté de recourir par la voie des troisièmes concours est progressivement étendue. Il en va ainsi notamment pour le recrutement dans les corps de catégorie C de la fonction publique de l'État depuis le décret n° 2019-491 du 21 mai 2019 instituant un troisième concours d'accès à certains corps de catégorie C de la fonction publique de l'État et portant diverses dispositions relatives au recrutement des adjoints techniques des administrations de l'État. Cette ouverture s'est poursuivie pour faciliter le recrutement de candidats dotés d'une expérience professionnelle dans le secteur privé, associatif, en qualité d'élu ou de représentant syndical dans les corps de catégorie A et B de la fonction publique de l'État.

Depuis 2017, le recours à la visioconférence pour les épreuves orales, auditions ou entretiens organisés pour l'accès à la fonction publique dispose d'un cadre juridique, fixé par décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État. Ce dispositif reconnaît notamment aux femmes en état de grossesse qui en font la demande, un droit à bénéficier du recours à la visioconférence, sur production du certificat médical établi par un médecin agréé, lorsque la voie d'accès a été déclarée compatible avec ce recours. Le décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de

recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique a pérennisé ce dispositif et a élargi la possibilité de recourir aux visioconférences pour l'organisation de leurs délibérations des membres du jury.

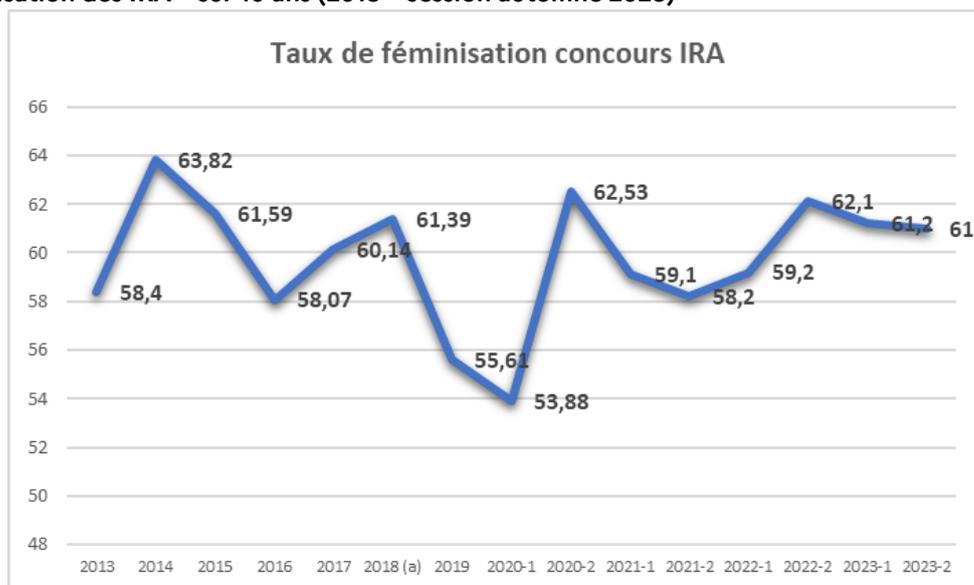
En pratique, s'agissant des concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique, la féminisation des recrutements se maintient. S'agissant du concours interne le taux de féminisation est souvent proche ou supérieur à 70 % depuis plusieurs sessions. Il a toutefois connu une baisse depuis la session 2019 et depuis l'organisation de deux sessions de concours par an il oscille, selon les sessions, autour de 60 % à l'admission. On observe toutefois une hausse du taux depuis trois sessions notamment sur la session d'automne 2023 qui atteint 68,3 %. Pour le concours externe ce taux atteint un niveau supérieur à 60 % depuis 2019. Lors des sessions 2021-2 et 2022-1, ce taux a connu une baisse importante avec respectivement 49,5 % et 53 % de féminisation. On constate cependant sur les trois dernières sessions une hausse de ce taux à l'admission qui se situe désormais autour de 58 % pour les sessions 2022-2 et 2023-1 et descend à 55 % pour la session 2023-2. S'agissant du troisième concours, il s'est longtemps établi autour de 60 %, le doublement du nombre de postes offerts depuis la session 2016 n'ayant pas modifié cette tendance. Il a dépassé 70 % lors des sessions 2018 et 2019, pour redescendre progressivement autour de 50 %, voire en deçà lors des sessions de printemps 2021 et d'automne 2021. Sur les 3 dernières sessions, on constate une hausse sensible pour atteindre 71 % sur la session 2023-1.

Ainsi, la hausse des postes au troisième concours intervenue en 2016 profite désormais davantage aux femmes qu'aux hommes, leur taux de réussite à l'oral étant supérieur à celui des hommes en continu depuis la session 2018.

Par comparaison, au concours interne, femmes et hommes ont longtemps eu des taux de réussite en moyenne équivalents à l'oral, mais les femmes réussissent mieux depuis la session 2018. Au concours externe, la tendance observée de longue date selon laquelle les femmes réussissent mieux l'oral que les hommes se confirme globalement, avec toutefois les parenthèses de l'année civile 2019, des sessions 2020 et de la session de printemps 2022.

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, s'établit à nouveau autour de 60 % à l'issue des six dernières sessions (de 2020-2 à 2023-2) après être descendu à 55 % lors des sessions 2019 et 2020-1, confirmant la tendance moyenne observée depuis dix ans.

Taux de féminisation des IRA – sur 10 ans (2013 – session automne 2023)



Enfin, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session des concours, celle d'automne 2023, parité totale pour cette session soit 50 % des membres de jury nommés par le ministre en charge de la fonction publique pour les

épreuves orales de cette même session, contre 52 % sur la session 2023-1, ces proportions étant bien supérieures au minimum requis de 40 % prévu à l'article L325-17 du code général de la fonction publique.

II. Le bilan généré des Prépas talents

Les Prépas Talents font partie du plan Talents du service public, lancé par le Président de la République en 2021 et qui vise à permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique.

Ce dispositif ambitieux s'articule autour de deux objectifs :

- Lutter contre l'autocensure face aux concours :
- Diversifier la haute fonction publique :

Les Prépas Talents sont des parcours de formation et de préparation aux concours, qui durent de plusieurs mois à un an. Elles sont ouvertes, sous conditions de ressources, aux étudiants post bac, aux diplômés de l'enseignement supérieur et aux demandeurs d'emploi. Chaque élève de Prépa perçoit, au cours de sa scolarité, une bourse Talents de 4 000 €.

Les Prépas Talents permettent de préparer plus de 50 concours de la fonction publique pour accéder à des emplois de catégorie A+, A et B. Elles donnent également accès à 6 concours Talents pour intégrer 5 écoles de la haute fonction publique : INSP, INET, EHESP, ENSP et ENAP.

Situées au sein d'écoles de service public, d'universités, d'instituts d'études politiques, ou de CPAG (centres de préparation à l'administration générale) ou encore d'IPAG (instituts de préparation à l'administration générale), les Prépas Talents sont présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans plusieurs départements et régions d'Outre-mer. Il existe actuellement 97 Prépas Talents.

Le bilan généré des Prépas Talents 2021/2022 fait apparaître que, en moyenne et sur l'ensemble des concours, les femmes réussissent légèrement mieux que les hommes, et ce dans toutes les catégories. En 2022/2023 en revanche, en moyenne et sur l'ensemble des concours, les hommes réussissent légèrement mieux que les femmes. L'impact des Prépas Talents sous l'angle de la féminisation sera réalisé régulièrement. Le budget 2024 des Prépas Talents est le suivant :

A) Bilan des Prépas Talents 2021/2022

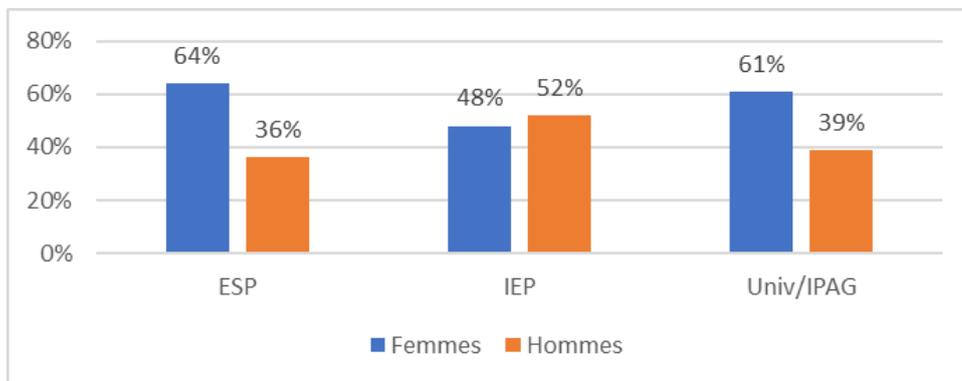
Répartition femmes/hommes dans les effectifs des Prépas Talents :

Le nombre de femmes en Prépas Talents est plus important que le nombre d'hommes. Sur les 948 élèves, 582 sont des femmes et 366 sont des hommes. La répartition entre les femmes et les hommes par région est proche de la répartition au niveau national. Certaines régions affichent toutefois un écart plus marqué, notamment la région Nouvelle-Aquitaine (80 % / 20 %). Seules les régions Bretagne et Occitanie comptent un nombre d'hommes plus important.

Total		Montant LFI 2024 (CP)	Ressource disponible (CP)
Nombre de places	1948	12 174 000 €	9 498 350 €
Nombre de bourses	1883	8 304 000 €	7 847 280 €

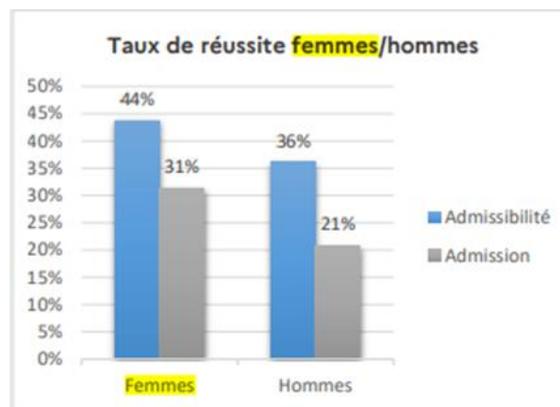
Répartition par types de structure :

La répartition par types de structure montre que les femmes représentent la plus grande partie des élèves dans les ESP (398 femmes sur 626 élèves) et les universités/IPAG (136 femmes sur 223 élèves). Les hommes sont plus nombreux dans les IEP (51 hommes sur 99 élèves).



Pour l'ensemble des concours, quelle que soit la catégorie (A+, A ou B), le taux moyen d'admissibilité est de 41 % et le taux d'admission est de 27 %. En moyenne et sur l'ensemble des concours, les femmes réussissent légèrement mieux que les hommes.

- **Analyse des taux de réussite**



Taux de réussite pour l'ensemble des concours :

Sur l'ensemble des 71 Prépas, le taux moyen d'admissibilité est de 41 % et le taux moyen d'admission est de 27 %. Sur l'ensemble des concours, le taux de réussite des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (31 % d'admission pour les femmes et 21 % d'admission pour les hommes).

Les femmes réussissent davantage les concours dans toutes les catégories (admission : 18 % en A+, 34 % en A et 42 % en B) que les hommes (15 %, 24 % et 24 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie A+ :

Au total, 26 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie A+. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A+ est de 402.

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
238	164	402

-> Taux d'admissibilité :

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
29 %	27 %	67 %	4 %	9	17
Femmes			Hommes		
27 %			33 %		

Le taux moyen d'admissibilité est de 29 % : sur 402 élèves, 118 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+. Parmi les 26 Prépas qui préparent à un concours de catégorie A+, 9 ont un taux supérieur à 50 %. Le taux d'admissibilité des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes : sur 164 hommes, 54 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+ et sur 238, 64 l'ont été.

-> Taux d'admission

Taux moyen d'admission	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
17 %	11 %	36 %	0 %	8	17
Femmes			Hommes		
18 %			15 %		

Le taux moyen d'admission est de 17 % : sur 402 élèves, 68 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+, dont 44 femmes et 24 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc légèrement supérieur à celui des hommes (18 % / 15 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie A :

Au total, 53 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie A. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A est de 702.

-> Répartition des élèves

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
422	280	702

-> Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
49 %	50 %	91 %	4 %	33	20
Femmes			Hommes		
54 %			42 %		

Le taux moyen d'admissibilité est de 49 % : sur 702 élèves, 344 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A. Parmi les 53 Prépas qui préparent à un concours de catégorie A, 33 ont un taux supérieur à 50 %. Le taux d'admissibilité des femmes est supérieur à celui des hommes (54 % / 42 %) : sur 422 femmes, 227 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A et sur 280, 117 l'ont été.

--> Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
31 %	29 %	78 %	0 %	34	19
Femmes			Hommes		
34 %			25 %		

Le taux moyen d'admission est de 31 % : sur 702 élèves, 215 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A, dont 145 femmes et 70 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (34 % / 25 %).

Taux de réussite aux concours de catégorie B :

Au total, 26 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie b. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie B est de 348.

--> Répartition des élèves

Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
212	136	348

--> Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
44 %	33 %	100 %	4 %	9	17
Femmes			Hommes		
50 %			34 %		

--> Taux d'admission

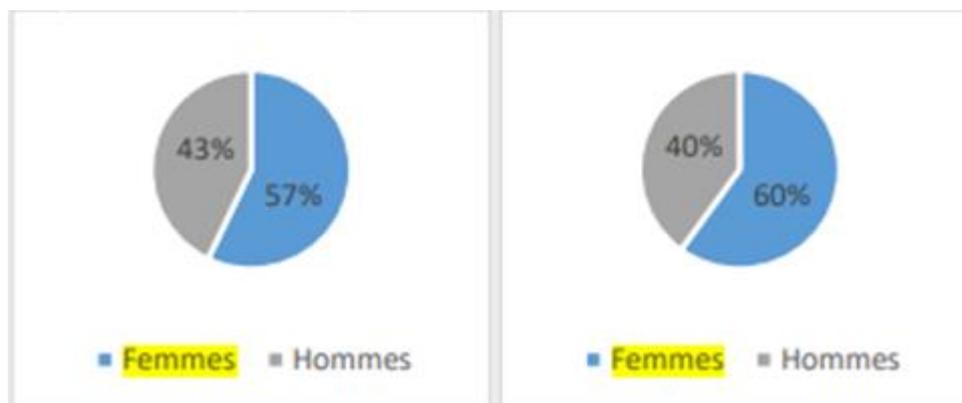
Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nombre de Prépas dont le taux est > à 50 %	Nombre de Prépas dont le taux est < à 50 %
34 %	18 %	96 %	0 %	9	17
Femmes			Hommes		
42 %			24 %		

Le taux moyen d'admission est de 34 % : sur 348 élèves, 120 ont été admis à au moins un concours de catégorie B, dont 88 femmes et 32 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (42 % / 24 %).

Taux de réussite aux concours Talents :

Les concours externes « Talents » sont réservés aux étudiants inscrits en Prépas Talents. Ces concours ont pour ambition de faciliter l'accès des jeunes de condition modeste à la haute fonction publique.

La part de femmes parmi les admissibles et admis est plus importante que la part des hommes.



Les femmes réussissent davantage les concours Talents.

	Admissibilité	Admission
Femmes	25 %	12 %
Hommes	19 %	6 %

--> Admissibilité

Le taux d'admissibilité est plus important pour les femmes que pour les hommes : sur 130 femmes ayant passé au moins un des concours Talents, 32 ont été admissibles et sur 120 hommes ayant passé au moins un des concours Talents, 24 ont été admissibles.

--> Admission

Le taux d'admission est également plus important pour les femmes que pour les hommes : sur 130 femmes ayant passé au moins un des concours Talents, 15 ont été admissibles et sur 120 hommes ayant passé au moins un des concours Talents, 10 ont été admissibles.

Taux de réussite par concours et par catégorie d'élèves :

--> Admissibilité :

Concours	Femmes	Hommes
INSP	20 %	24 %
INET	28 %	11 %
ENSP	35 %	42 %
ENAP	19 %	0 %
Moyenne	25 %	19 %

--> Admission :

Concours	Femmes	Hommes
INSP	4 %	8 %
INET	20 %	9 %
ENSP	17 %	8 %
ENAP	5 %	0 %
Moyenne	12 %	6 %

Part des élèves femmes/hommes au sein des admissibles et des admis aux concours Talents

Parmi les élèves admissibles, les femmes représentent la majorité : 57 % des élèves admissibles sont des femmes et 43 % sont des hommes. Cette répartition est cohérente avec la proportion de femmes dans les Prépas Talents où elles représentent 61 % des élèves. Parmi les élèves admis, les femmes représentent la majorité : 60 % des élèves admis sont des femmes et 40 % sont des hommes.

Admissibilité Admission

Concours	Femmes	Hommes
INSP	39%	61%
INET	69%	31%
ENSP	62%	38%
ENAP	100%	0%
Total	57%	43%

Concours	Femmes	Hommes
INSP	29%	71%
INET	67%	33%
ENSP	80%	20%
ENAP	100%	0%
Total	60%	40%

B) Bilan 2022/2023

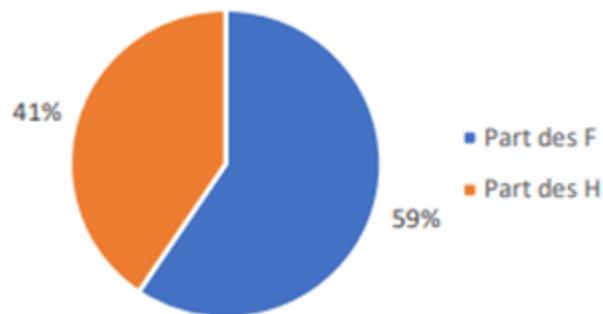
- **Répartition des femmes et des hommes dans les effectifs des Prépas Talents**

Le nombre de femmes en Prépas Talents est plus important que le nombre d'hommes. Sur les 1 110 élèves, 660 sont des femmes et 450 sont des hommes.

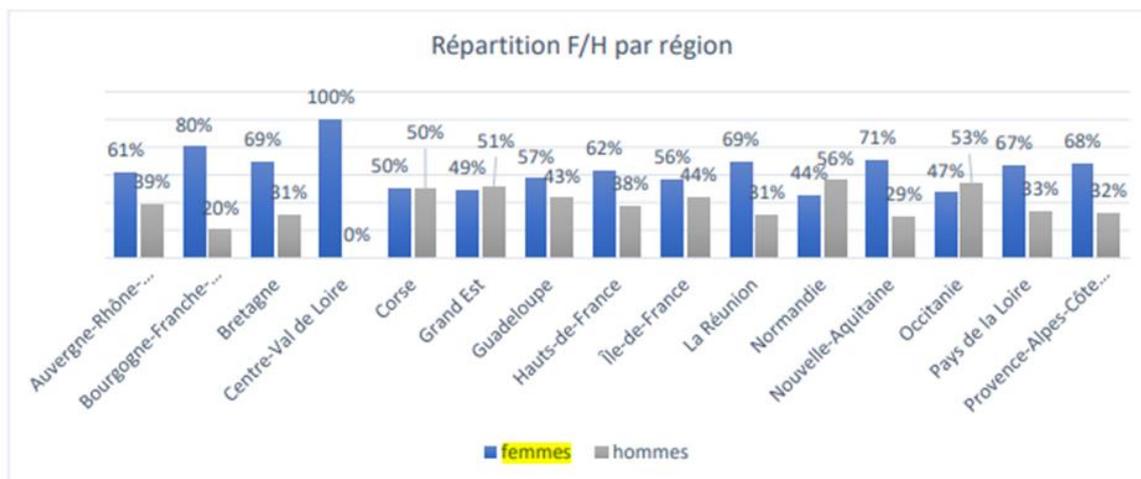
La proportion de femmes et d'hommes est semblable à celle constatée en 2021-2022

- 41 % / 59 % en 2022-2023 ;
- 39 % / 61 % en 2021-2022

Répartition femmes/hommes



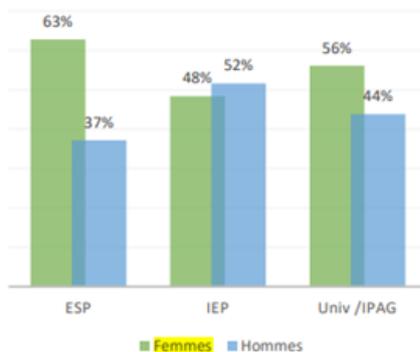
La répartition entre les femmes et les hommes par région est différente de la répartition au niveau national. Certaines régions affichent un écart marqué, notamment la région Centre Val de Loire où 100 % des élèves sont des femmes, la région Bourgogne Franche Comté avec 80 % d'élèves qui sont des femmes et la région Nouvelle-Aquitaine où seulement 29 % des élèves sont des hommes.



Pour ces deux dernières régions, une des explications est la prédominance en leur sein de Prépas Talents préparant au concours de greffier (ENG de Dijon) et de magistrat de l'ordre judiciaire (ENM de Bordeaux), concours à forte participation féminine.

Seules les régions Normandie, Occitanie et Grand Est comptent un nombre d'hommes un peu plus important.

- Répartition par types de structure

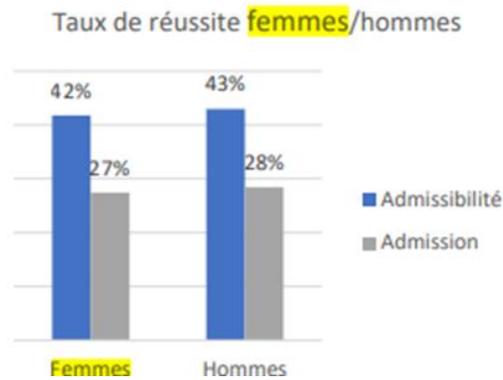


La répartition par types de structure montre que les femmes représentent la plus grande partie des élèves dans les ESP (437 femmes sur 696 élèves) et les universités/IPAG (164 femmes sur 292 élèves). Les hommes sont plus nombreux dans les IEP (63 hommes sur 122 élèves).

- Taux de réussite pour l'ensemble des concours

Pour l'ensemble des concours, quelle que soit la catégorie (A+, A ou B), le taux moyen d'admissibilité est de 42 % et le taux d'admission est de 29 %. Les taux sont en légère hausse par rapport à 2021-2022 (41 %/27 %).

En moyenne et sur l'ensemble des concours, les hommes réussissent légèrement mieux que les femmes, contrairement à l'année précédente où les femmes présentaient un taux de réussite supérieur à celui des hommes (31 % d'admission pour les femmes et 21 % d'admission pour les hommes).



• Taux de réussite aux concours

En moyenne, sur l'ensemble des concours, 466 élèves ont été admissibles à au moins un concours préparé par une Prépa Talents et 322 élèves y ont été admis.

Sur l'ensemble des concours, le taux de réussite des hommes est légèrement plus élevé que celui des femmes (28 % d'admission pour les hommes et 27 % d'admission pour les femmes).

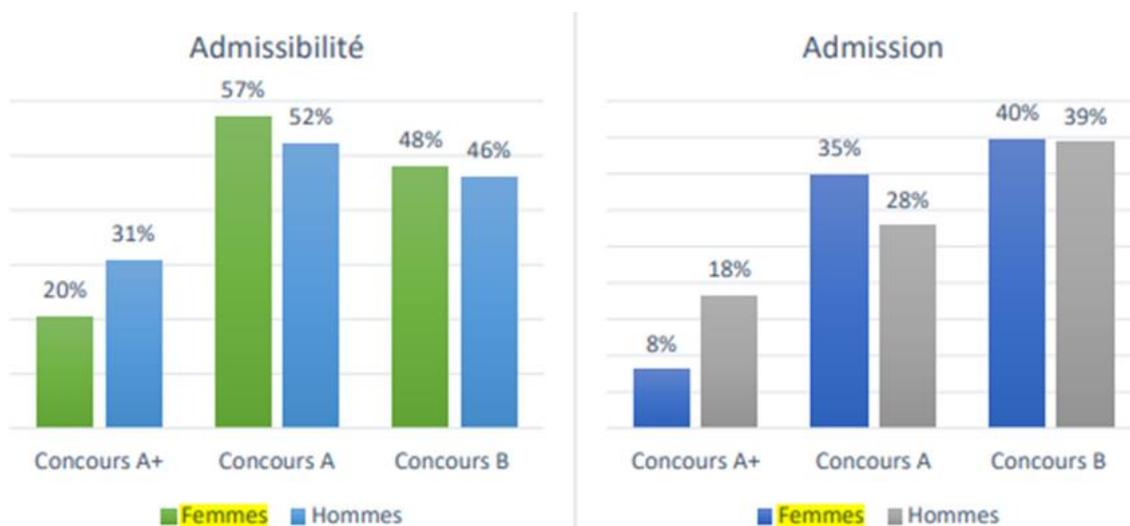
Évolution des taux de réussite (admission) entre 2021-2022 et 2022-2023 pour les femmes et les hommes :

2021-2022	Femmes	Hommes
Concours A+	18%	15%
Concours A	34%	25%
Concours B	42%	24%

2022-2023	Femmes	Hommes
Concours A+	8%	18%
Concours A	35%	28%
Concours B	40%	39%

Le taux de réussite aux concours de catégorie A+ est en baisse pour les femmes et en augmentation pour les hommes. Pour les concours de catégorie A, le taux est en hausse pour les deux sexes et pour la catégorie B, le taux est en baisse pour les femmes et en hausse pour les hommes.

Les femmes réussissent davantage les concours de catégorie A (35 % d'admission) mais les hommes réussissent davantage les concours de catégorie A+ (18 % d'admission).



- **Taux de réussite aux concours de catégorie A+**

Répartition des élèves :

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	314	225	539

Taux d'admissibilité :

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
25%	22%	92%	0%	7	34

Femmes	Hommes
20%	31%

Le taux d'admissibilité des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes : sur 225 hommes, 69 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A+ et sur 314 femmes, 64 l'ont été.

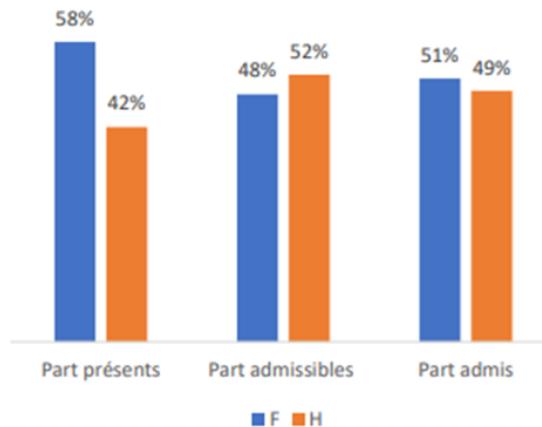
Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
16%	4%	83%	0%	3	38

Femmes	Hommes
8%	18%

Le taux moyen d'admission est de 16 % : sur 539 élèves, 84 ont été admis à au moins un concours de catégorie A+, dont 43 femmes et 41 hommes. Le taux de réussite des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Comme pour l'admissibilité, on constate une baisse du taux d'admission entre 2021-2022 et 2022 - 2023. Cette baisse est particulièrement marquée pour les femmes (de 18 % à 8 %) et pour les élèves issus d'Outre-mer (de 19 % à 3 %).



Au sein des élèves présents, les femmes représentent la majorité (314/539). Parmi les élèves admissibles, les hommes représentent la majorité (69/133). Parmi les élèves admis, les femmes représentent la majorité (43/84).

- **Taux de réussite aux concours de catégorie A**

Au total, 79 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie A. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie A est de 890 (ils étaient 702 en 2021 - 2022).

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	515	375	890

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
55%	53%	100%	0%	29	50

Femmes	Hommes
57%	52%

Le taux moyen d'admissibilité est de 55 % : sur 890 élèves, 490 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A. On constate ici une augmentation importante du taux d'admissibilité comparativement à 2021-2022 où il était de 49 %. Au total, ce sont 146 élèves de plus qu'en 2021-2022 qui ont été admissibles à un concours de catégorie A.

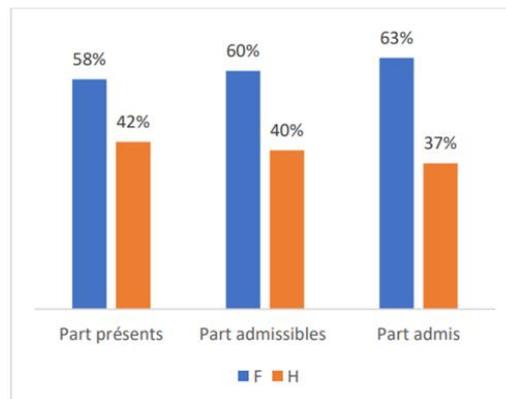
Le taux d'admissibilité des femmes est supérieur à celui des hommes (57 % / 52 %) : sur 515 femmes, 294 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A et sur 375 hommes, 196 l'ont été. On notera l'augmentation significative du taux d'admissibilité des hommes passant de 42 % à 52 % entre 2021-2022 et 2022-2023.

Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
32%	23%	83%	0%	16	63

Femmes	Hommes
35%	28%

Le taux moyen d'admission est de 32 % : sur 890 élèves, 283 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie A, dont 179 femmes et 104 hommes. Le taux d'admission des femmes est donc supérieur à celui des hommes (35 % / 28 %).

Analyse en fonction du sexe des présents/admissibles et admis

Au sein des effectifs de présents, admissibles et admis, les femmes représentent la majorité (515 présents, 294 admissibles et 179 admises). Comparativement, les hommes sont moins nombreux dans chacun de ces groupes et particulièrement parmi les admis où ils représentent seulement 37 % des élèves admis (104/283).

- **Taux de réussite aux concours de catégorie B**

Au total, 28 Prépas ayant répondu au questionnaire préparent à des concours de catégorie B. Le nombre total d'élèves ayant passé un concours de catégorie B est de 352 (ils étaient 348 en 2021 - 2022).

Répartition des élèves

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'élèves présents	217	135	352

Taux d'admissibilité

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
47%	44%	96%	0%	12	16

Femmes	Hommes
48%	46%

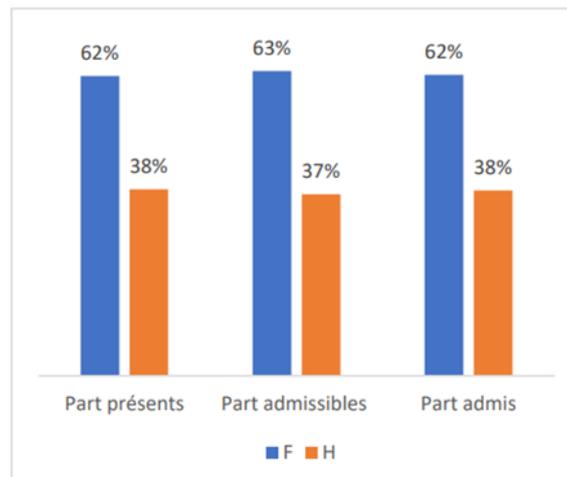
Le taux moyen d'admissibilité est de 47 % : sur 352 élèves, 166 ont été admissibles à au moins un concours de catégorie B. Ce taux est en augmentation par rapport à 2021-2022 où il était de 44 %, notamment pour les hommes dont le taux est passé de 34 % à 46 % et pour les élèves issus de ZRR dont le taux est passé de 52 % à 60 %.

Taux d'admission

Taux moyen	Taux médian	Taux maximum	Taux minimum	Nb de Prépas dont le taux est > à 50%	Nb de Prépas dont le taux est < à 50%
39%	32%	91%	0%	5	23

Femmes	Hommes
40%	39%

Le taux moyen d'admission est de 39 % : sur 352 élèves, 139 ont été admis à au moins un concours de catégorie B, dont 86 femmes et 53 hommes.

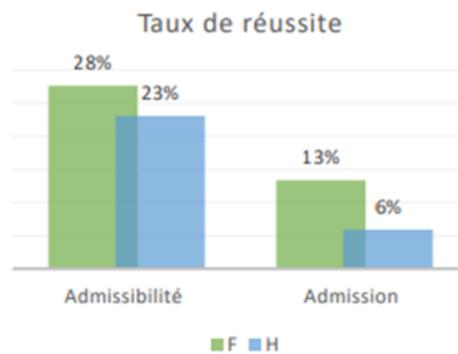
Analyse en fonction du sexe des présents/admissibles et admis

Au sein des effectifs de présents, admissibles et admis, les femmes représentent la majorité (217 présents, 104 admissibles et 86 admises). Comparativement, les hommes sont moins nombreux dans chacune de ces catégories (37 % des élèves en moyenne).

- **Taux de réussite aux concours Talents**

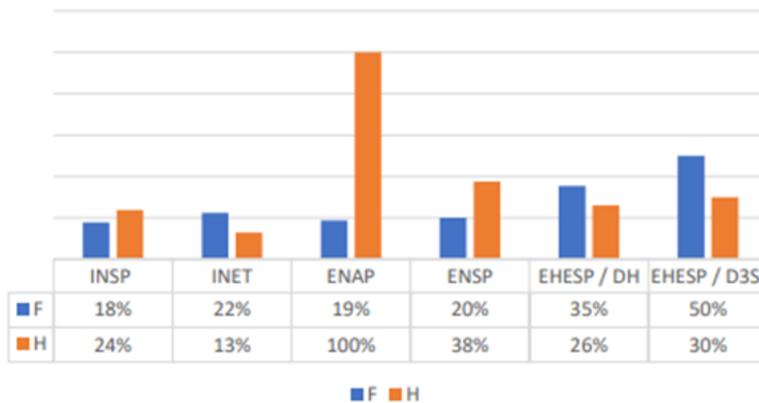
Le taux de participation aux concours Talents en 2022 est de 80 % : sur 485 élèves qui ont pu s'y inscrire, 386 se sont présentés à au moins un des concours Talents.

En proportion, les femmes réussissent davantage les concours Talents :



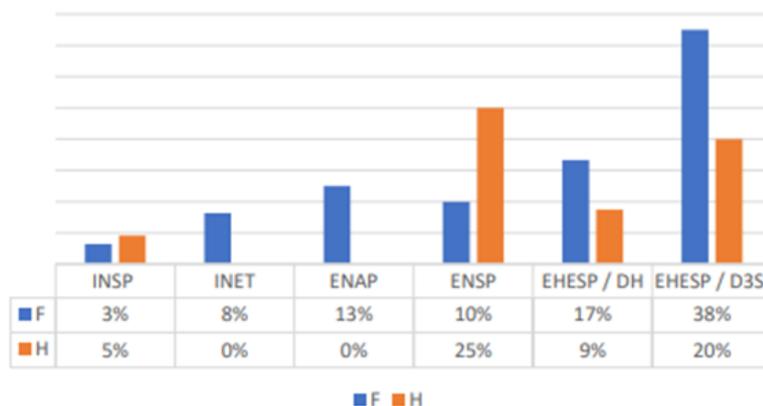
- **Taux de réussite aux concours Talents par catégorie d'élèves en 2022**

Admissibilité



Le taux d'admissibilité des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (28 %/23 %) : sur 217 femmes présentes, 60 ont été admissibles et sur 169 hommes présents, 39 ont été admissibles, soit 23 %.

Admission

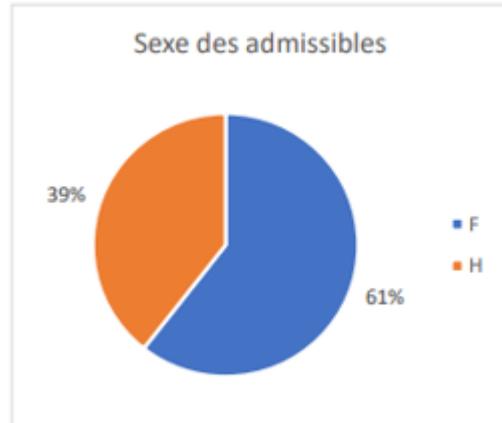


Le taux d'admission des femmes est supérieur à celui des hommes (13 %/6 %) : sur 217 femmes présentes, 29 ont été admises et sur 169 hommes présents, 10 ont été admis.

Part des élèves femmes/hommes au sein des admissibles et des admis

- *Admissibilité*

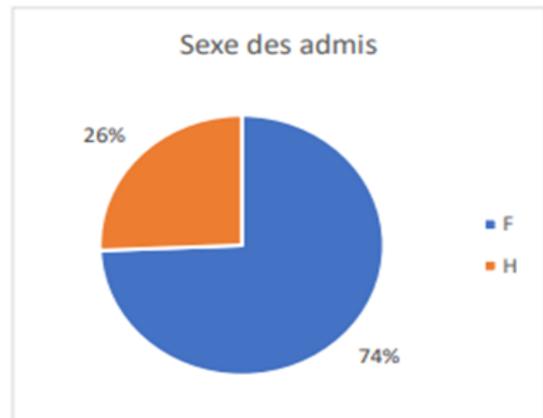
Concours	Origine des admissibles	
	F	H
INSP	34%	66%
INET	69%	31%
ENAP	75%	25%
ENSP	40%	60%
EHESP/DH	74%	26%
EHESP/D3S	84%	16%
Total	61%	39%



Au sein des candidats admissibles, les femmes représentent la catégorie la plus importante (61 %) : sur 99 admissibles, 60 sont des femmes et 39 sont des hommes.

- *Admission*

Concours	Origine des admis	
	F	H
INSP	33%	67%
INET	100%	0%
ENAP	100%	0%
ENSP	33%	67%
EHESP/DH	80%	20%
EHESP/D3S	86%	14%
Total	74%	26%



QPV	ZRR	OM
0%	0%	0%
25%	0%	0%
0%	50%	0%
0%	33%	0%
20%	0%	10%
7%	0%	21%
10%	5%	10%

Au sein des candidats admis, les femmes représentent la catégorie la plus importante (74 %) : sur 39 admis, 29 sont des femmes et 10 sont des hommes.

III. Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (action 3)

L'action 3 du programme 148 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. L'enveloppe annuelle dédiée au FEP est de 1 M€. L'objectif est de tendre à un équilibre de la répartition des crédits entre les trois versants de la fonction publique.

Le FEP, créé en février 2019 conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 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. Initialement réservé à la fonction publique de l'État, le FEP a été étendu à l'ensemble des versants de la fonction publique depuis 2022.

Les thèmes des projets cofinancés par ordre de priorité définis dans la dernière circulaire du 3 juillet 2023 sont :
Constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;

- Mixité des métiers dans la fonction publique ;
- Articulation entre la vie professionnelle et personnelle notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
- Prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant et/ou immersif ;
- Partage d'expériences et mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

Le comité de sélection chargé de sélectionner les projets à cofinancer, est composé :

- De représentantes et représentants de la DGAFP ;
- De représentantes et représentants de la DGCL ;
- De représentantes et représentants de la DGOS ;
- De représentantes et représentants du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes/DGCS ;
- De représentantes et représentants de PFRH ;
- D'un ou une élue locale.

Bilan de la campagne du FEP au titre de l'année 2024 :

En application de la circulaire du 3 juillet 2023 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2024, le comité de sélection, qui s'est tenu le 7 février 2024 a retenu 117 projets dont :

- 38 pour la FPE (fonction publique de l'État) pour un montant de cofinancement de 315 630 euros ;
- 55 pour la FPT (fonction publique territoriale) pour un montant de cofinancement de 315 332 euros ;
- 24 pour la FPH (fonction publique hospitalière) pour un montant de cofinancement de 304 496 euros.

Le montant des cofinancements du FEP s'élève pour l'année 2024 à 935 000 euros.

Le nombre de dossiers reçus pour le FEP au titre de l'année 2024 est en hausse par rapport à 2023 : 190 projets reçus (107 pour le FEP 2023), dont 74 pour la FPE (56 en 2023), 37 pour la FPH (11 en 2023) et 79 pour la FPT (40 en 2023). Une des raisons réside notamment dans l'allongement du délai de candidature mais également par la notoriété croissante du FEP dans les versants territoriaux et hospitaliers et un engouement des trois versants sur les sujets de l'égalité professionnelle.

Une des raisons réside notamment dans l'allongement du délai de candidature mais probablement également par la notoriété croissante du FEP dans les versants territoriaux et hospitaliers et une implication croissante des employeurs trois versants sur les sujets de l'égalité professionnelle.

Si les demandes émanant de la FPE étaient majoritaires les années précédentes (52 % pour le FEP 2023), pour l'édition 2024 du FEP et pour la première fois, la FPT est désormais la plus représentée (42 %), vient ensuite la FPE (39 %) et la FPH (19 %). Le montant prévisionnel des projets est proche de 2,9 M€.

Les projets portés par les administrations concernent majoritairement des enjeux de formation et de sensibilisation, la prévention des violences sexistes et sexuelles, l'articulation entre les temps de vie. La FPH se démarque avec un nombre important de projets en lien avec la mixité des métiers.

En matière de sélection, une attention commune est portée concernant la représentativité parmi les lauréats :

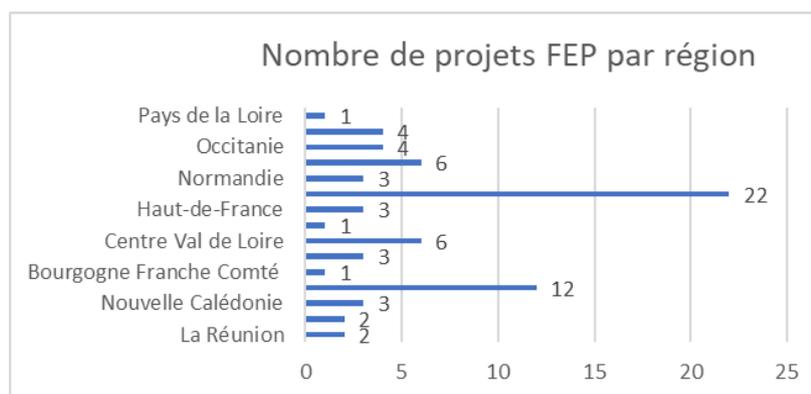
- Des trois versants de la fonction publique ;
- Des territoires ultra-marins ;
- Des projets portés sur le territoire et par des employeurs publics divers.

Lors de la sélection, une attention commune est portée à la représentativité parmi les lauréats :

- Des trois versants de la fonction publique ;
- Des territoires ultra-marins ;
- Des projets portés sur le territoire et par des employeurs publics divers.

Bilan campagne 2024	Nombre de dossiers déposés	Nombre de dossiers retenus	Pourcentage de dossiers retenus	Montant FEP attribués par le comité de sélection en €	Taux de sélectivité	Coût moyen des projets financés en €
FPE	73	32	32 %	315 630	44 %	8306
FPH	37	24	24 %	315 332	65 %	12 687,3
FPT	79	43	43 %	304 496	54 %	5 733,3
TOTAL	190	99	100 %	935 458	52 %	8 908,9

Nombre de projets FEP déposés par région pour l'ensemble des versants :

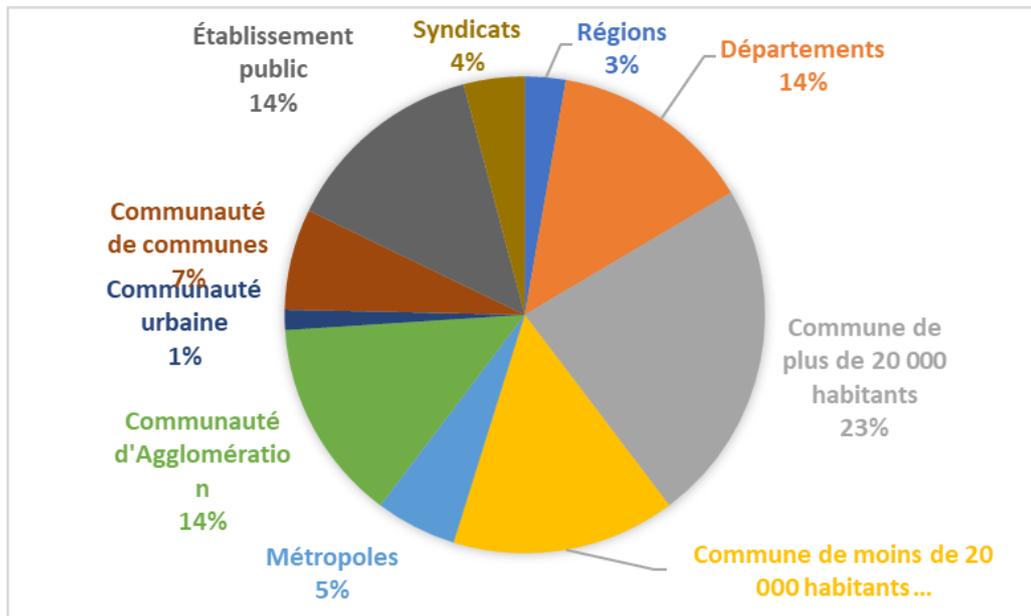


Répartition des collectivités ayant déposé des candidatures FEP pour la fonction publique territoriale

Si la DGCL a reçu un nombre important de dossiers, les montants sollicités, émanant de petites communes, sont peu élevés comparativement à la FPE. La moyenne des demandes de cofinancement de la fonction publique territoriale est de l'ordre de 4 000 €. De plus, la majorité des dossiers émane du bloc communal.

Concernant la fonction publique hospitalière :

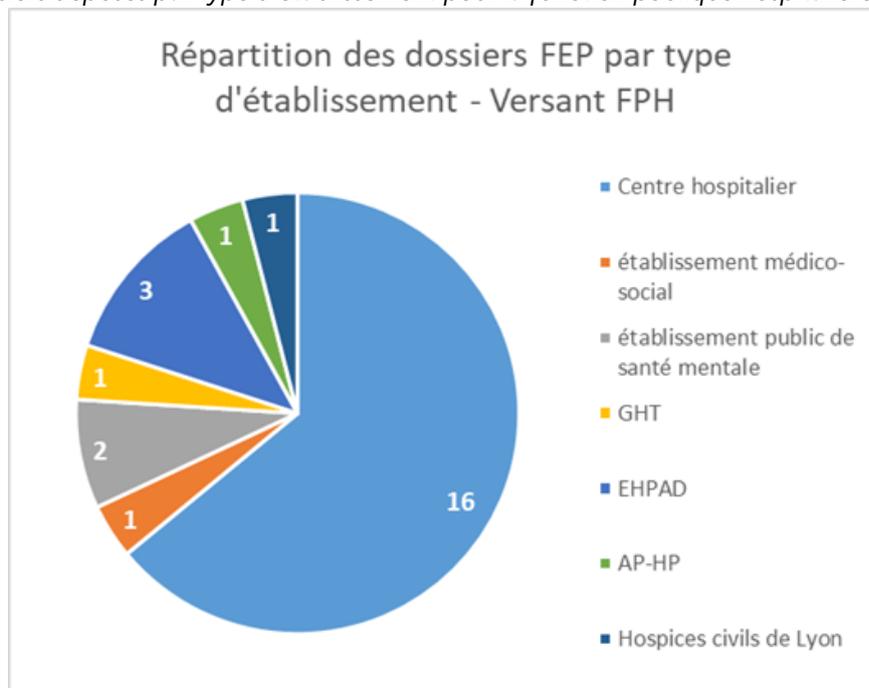
Répartition des dossiers déposés par type d'établissement pour la fonction publique hospitalière :



Si la DGCL a reçu un nombre important de dossiers, les montants sollicités, émanant de petites communes, sont peu élevés comparativement à la FPE. La moyenne des demandes de cofinancement de la fonction publique territoriale est de l'ordre de 4 000 €. De plus, la majorité des dossiers émane du bloc communal.

Concernant la fonction publique hospitalière :

Répartition des dossiers déposés par type d'établissement pour la fonction publique hospitalière :



En lien avec le Plan interministériel « Toutes et tous égaux », les membres du comité de sélection ont souhaité favoriser des projets innovants et immersifs (formations et sensibilisations notamment aux violences sexistes et sexuelles via des projets en réalité virtuelle ou des *escapes game*), tels que celui de Bordeaux métropole, la commune

du Pré Saint-Gervais, le conseil régional de La Réunion, le conseil départemental du Val d'Oise et la commune d'Aubervilliers.

Les autres projets suivants ont ainsi notamment été retenus :

- Direction nationale garde-côtes des douanes – Prépa pour Elles visant à inciter les femmes à présenter et à réussir le concours de contrôleur de maintenance navale afin de permettre une féminisation de ce métier très masculin ;
- Musée de l’Air et de l’Espace - Attractivité, fidélisation : former les managers du musée de l’Air et de l’Espace à la parentalité dont l’objectif est d’accompagner les agents dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle, de lutter contre les discriminations ;
- Direction interrégionale des services pénitentiaires Lyon / Centre Est - Égalité et déontologie dont le projet consiste à mettre en place une création artistique sous forme d’une action-recherche afin de réfléchir en quoi les normes en vigueur peuvent produire des situations genrées.
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) 35 qui présente un projet partenarial pour ses agents et ceux des autres collectivités dont elle dépend visant à aborder à grande échelle la culture égalitariste dans le département d’Ille et Vilaine.
- Le centre long/moyen séjour de de la fondation Roguet visant à toucher l’ensemble des agents avec des moyens pédagogiques différents : affichage, support vidéo, exposition, jeu, communication directe, réalité virtuelle, conférence.
- Le CHRU de Tour visant à créer un MOOC pour l’ensemble des agents du CHRU de Tours et qui pourra par la suite être diffusé à l’ensemble des établissements publics de santé et médico-sociaux.

IV. L’index relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L’index de l’égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l’article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l’accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP s’impose en 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l’État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l’État). Ces administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d’égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Ce niveau de résultat est calculé à partir d’indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l’accès aux postes les mieux rémunérés.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 concerne la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l’État.

Les index « égalité professionnelle » des employeurs de la FPE ont été publiés sur le portail de la fonction publique. Les résultats des premiers index de l’égalité professionnelle se rapportant à l’année 2022 ont été publiés par les ministères et leurs établissements publics administratifs (EPA) sur leurs sites internet. Tous les ministères ont obtenu plus de 75 points et 20 EP sur 119 ont obtenu une note inférieure.

Les décrets d’application de ce dispositif à la fonction publique territoriale sont entrés en vigueur le 14 juillet 2024[3]. Ils précisent notamment le champ d’application, la cible ainsi que les quatre indicateurs retenus pour ce versant. Les employeurs de la fonction publique territoriale doivent ainsi publier leur index en septembre 2024. Les décrets d’application relatifs à la mise en œuvre de l’index dans la fonction publique hospitalière sont en cours d’adoption.

V. Les campagnes de testing l’Horty

Le plan national de lutte contre le racisme, l’antisémitisme, et les discriminations liées à l’origine 2023-2026 de la DILCRAH comporte une mesure relative à la systématisation des *testings* sur les discriminations à l’embauche dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Afin de pouvoir objectiver les discriminations dans l'accès à l'emploi public, la DGAFP s'est engagée dès 2016 dans des campagnes de *testings*. Depuis cette date, 4 *testings* ont été réalisés[4]. Le programme de recherche « Discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine » (DESPERADO), le seul, en France, à mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans.

Ces *testings* sont réalisés par l'équipe du professeur Yannick L'Horty de l'Université Gustave Eiffel. Afin d'assurer l'exemplarité des trois versants de la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations, ces *testings* permettent d'objectiver des discriminations, de faire preuve de transparence, de sensibiliser les managers et les collectifs de travail aux biais discriminatoires via la mise en place de formations dédiées et de proposer des mesures correctrices.

Chaque année, le critère du sexe est testé au même titre que l'origine géographique (lieu de résidence et patronyme). Un nouveau critère méconnu de la part des employeurs est ajouté (exemple : orientation sexuelles, handicap etc.).

Fin 2021 et au début 2022, une nouvelle vague de tests a été réalisée. La campagne Desperado IV réalisée à la demande de la DGAFP, a exploré un nouveau critère de discrimination : l'état de grossesse et, pour un homme, le signal d'une future parentalité.

Dans le rapport final[5], il est indiqué que : « *l'état de grossesse, la maternité et plus généralement la parentalité sont des situations personnelles qui ont parfois des répercussions professionnelles. Elles peuvent en effet induire des coûts organisationnels et financiers pour les entreprises parce que les conséquences de l'absence du salarié, les coûts d'embauche et les coûts de formation de son remplaçant, les effets éventuels sur la productivité et l'absentéisme des salariés futurs parents, sont sans doute insuffisamment compensés par le niveau de prise en charge public de la parentalité* ». Pour autant, la discrimination en matière d'embauche ou de licenciement en raison de l'état de grossesse et de la maternité est prohibée tant par le Code du travail que le Code général de la fonction publique que par la jurisprudence française et européenne.

L'objet du *testing* était de vérifier si ce cadre juridique de prohibition des discriminations était de nature à annuler l'exposition des recruteurs au risque de traitement inégal lors du recrutement à la fois à l'emploi privé et à l'emploi public.

Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre novembre 2021 et mars 2022 dans la région Île-de-France et a consisté à envoyer 3 440 candidatures fictives en réponse à 688 offres d'emploi dans deux domaines professionnels : celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C.

Chaque recruteur a été confronté à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, de façon alternée, le signal d'un état de grossesse ou d'une parentalité future pour un homme, avec l'annonce explicite d'une absence pour cause de congé maternité ou pour un congé de naissance suivi d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le résultat principal de cette expérience est que le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche.

L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux professions testées. Si l'on suit les conclusions des campagnes de test effectuées par le passé selon le même protocole, l'effet négatif d'un signal de parentalité est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français (Challe et al., 2020), lui-même comparable à celui d'une situation de handicap, (L'Horty et al., 2022). Cette pénalité associée à un état de grossesse et à une future parentalité existe tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique.

L'étude montre qu'une femme enceinte a intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. Elle montre aussi que l'effet de signal d'une future parentalité paraît tout autant négatif pour un homme qui indiquerait dans sa lettre de motivation son souhait d'utiliser son droit au congé de naissance et au congé de paternité. Certes, il est possible que l'employeur juge par trop atypique la présence d'une telle indication dans une lettre de motivation, qui révèle également que le candidat à l'embauche a une connaissance extensive de ses droits de salarié et de la volonté de les utiliser.

Cette étude est la première à utiliser la méthode du test par correspondance pour mesurer les effets d'un état de grossesse sur l'accès à l'emploi et pour mesurer également les effets d'une parentalité future, pour un homme. Les limites de cette méthodologie méritent d'être rappelées. Les résultats sont partiels parce qu'ils ne portent que les deux univers professionnels testés, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignants.

Ils sont spécifiques à la période de cinq mois pendant laquelle les données ont été collectées et ne sont sans doute valables que pour la région Île-de-France. Ils gagneraient donc à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Île-de-France, sur d'autres périodes, sur d'autres critères de discriminations et/ou sur d'autres professions. [Ces résultats montrent qu'il apparaît nécessaire de mettre en place une action de sensibilisation des employeurs sur l'intérêt de mieux accompagner les salariés vis-à-vis de leur future parentalité, à la fois dans le privé et dans le public.]

Les campagnes de testings réalisées



Une nouvelle étude devrait être lancée en 2023 selon la même méthodologie qui permettra tout à la fois d'appréhender l'évolution dans le temps des discriminations fondées sur des critères précédemment étudiés (sexe, origine et lieu de résidence) et de mesurer les discriminations fondées sur un nouveau critère prohibé.

Les résultats pour la campagne de test 2024 seront connus à l'automne.

Ce partenariat avec le Professeur Yannick l'Horty est renouvelé tous les deux ans par le biais d'une convention de partenariat avec l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), pour un montant de 20 000 euros par campagne (titre 3) auquel s'ajoutent 8400 € de rémunération de collaborateurs exceptionnels (titre 2).

Année	2016	2018	2020	2022	2024
Coût global par campagne (en euros)	28 400	28 400	28 400	28 400	28 400

VI. Les guides relatifs aux violences sexistes et sexuelles publiés par la DGAFP

La DGAFP a publié deux guides à destination des employeurs publics :

VI.1. Le guide « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - guide des outils statutaires et disciplinaires » publié le 25 novembre 2022.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, a permis d'engager une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics. Le cinquième axe de cet accord s'inscrit dans la volonté du Gouvernement et des signataires de mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Ces dispositifs ont ainsi largement été déployés dans l'ensemble des collectivités publiques.

L'efficacité des actions de prévention, de traitement et de sanction de ces agissements peut être améliorée en favorisant la diffusion d'une meilleure connaissance et appropriation des moyens, procédures et options à la disposition des acteurs publics.

Ce guide pratique, conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. 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 clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agentes et agents.

En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, le guide, qui se compose de deux parties (partie 1 : connaître les faits ; partie 2 : réagir aux faits) :

- décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de violences sexistes et sexuelles ;
- présente les bonnes attitudes à adopter ;
- expose les outils statutaires et disciplinaires qui peuvent être mobilisés face aux violences sexistes et sexuelles.

Il permet d'informer et accompagner tant les employeurs, les services de ressources humaines et les acteurs de la prévention, que les agents victimes et témoins de ces actes inacceptables qui nous concernent tous. Il est de notre responsabilité collective de rendre effectif le principe de « tolérance zéro » en matière de violences sexistes et sexuelles.

VI.2. Le guide relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales « Violences conjugales et intrafamiliales. Comprendre, alerter, accompagner »

Publié le 24 novembre 2023, ce guide vise à fournir aux employeurs publics un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

Il propose une définition des violences conjugales et intrafamiliales ainsi qu'une analyse de leur impact sur les organisations de travail. Il détaille les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agentes et agents, faciliter la détection et favoriser un climat propice à la libération de la parole. Il contient des informations essentielles à propos de l'accueil, de la mise en sécurité des victimes, des aides mobilisables (logement et garde d'enfant), mais aussi concernant l'accompagnement psychologique et juridique des victimes et de leurs collègues. Il fournit enfin une liste exhaustive de contacts utiles en annexe.

Il s'adresse à tous les employeurs publics, agentes et agents, représentantes et représentants du personnel, services RH, managers ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention.

Il a été élaboré avec l'appui d'expertes et experts du service du droit des femmes (SDFE), de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) et de Mme Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l'IUT Paris Descartes, membre du réseau de recherche MAGE Marché du travail et Genre et présidente de l'association FIT Une femme Un toit. Il a été soumis aux employeurs publics et aux représentants du personnel.

VII. Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction est prévu par l'article L.132-11 du CGFP. Il permet de suivre les mesures globales mises en place en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le rapport annuel dans son édition 2023 comprenait :

- Un bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle ;
- Un bilan sur la labellisation égalité professionnelle ;
- Un bilan sur l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel (dispositif des nominations équilibrées, programme Talentueuses, coaching/mentorat dans la filière du numérique, bilan genré des concours Talents ;
- Ainsi qu'un retour d'expérience dans les trois versants de la fonction publique concernant la communication, les formations, sensibilisations, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le FEP, la prise en compte de la parentalité.

Le prochain rapport, édition 2024, sera soumis en octobre 2024 à la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en vue d'une publication avant fin 2024.

VIII. Le dispositif des nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE) est désormais suivi depuis fin 2022 par la DIESE. Pour rappel, l'objectif fixé par la loi est le suivant : 40 % de primo-nominations féminines. Les primo-nominations concernent l'ensemble des nominations à un premier type d'emploi d'encadrement supérieur pour un employeur donné. Elles excluent le renouvellement dans un même emploi ou une nomination dans un même type d'emploi. S'ils n'atteignent pas l'objectif des 40 %, les employeurs publics doivent payer une contribution financière.

Ce dispositif a été mis en place pour inciter les employeurs publics à féminiser les emplois supérieurs de la fonction publique. 7000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont concernés par ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique.

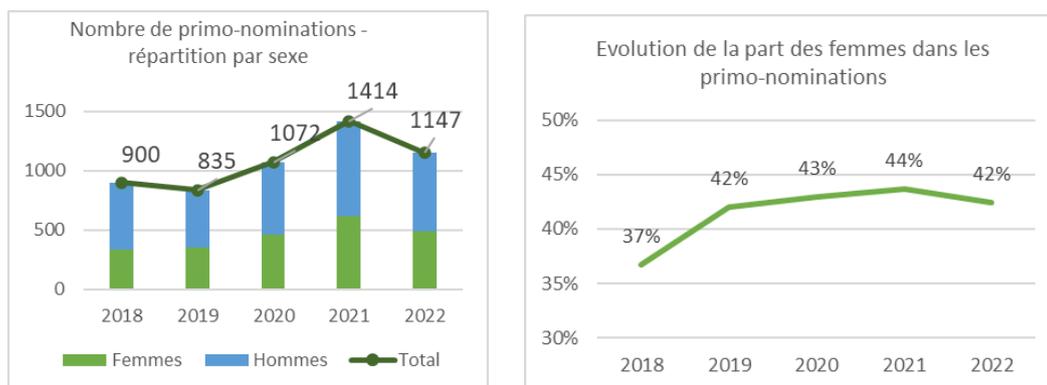
Bilan du DNE dans les trois versants de la fonction publique en 2022 :

En 2022, sur 6 605 emplois concernés par le DNE, 2 481 (37,5 %) étaient occupés par des femmes.

Il y a eu 2 115 nominations sur ces postes, dont 806 femmes (38 %)

Parmi ces nominations, il y a eu 1147 primo-nominations, dont 487 femmes (42,5 %)

Pour la quatrième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans l'ensemble de la fonction publique, sur un périmètre régulièrement élargi.



Fonction publique de l'État :

En 2022, sur 3 652 emplois concernés par le DNE, 1 297 (35,5 %) étaient occupés par des femmes.

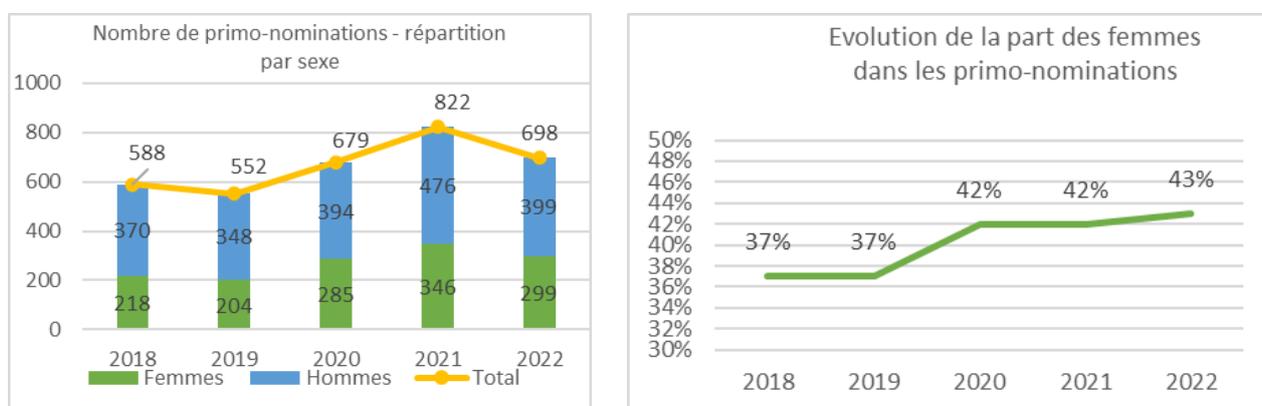
Il y a eu 1 252 nominations sur ces postes, dont 457 femmes (36,5 %).

Parmi ces nominations, il y a eu 698 primo-nominations, dont 299 femmes (43 %).

Pour la troisième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans la fonction publique d'État.

En 2021, tous les ministères ont atteint les objectifs de DNE.

En 2022, seuls deux employeurs n'ont pas réussi à atteindre cet objectif : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, (4 unités manquantes), et les Services du premier ministre (1 unité manquante).



Fonction publique territoriale :

En 2022, sur 2 357 emplois concernés par le DNE, 919 (39 %) étaient occupés par des femmes.

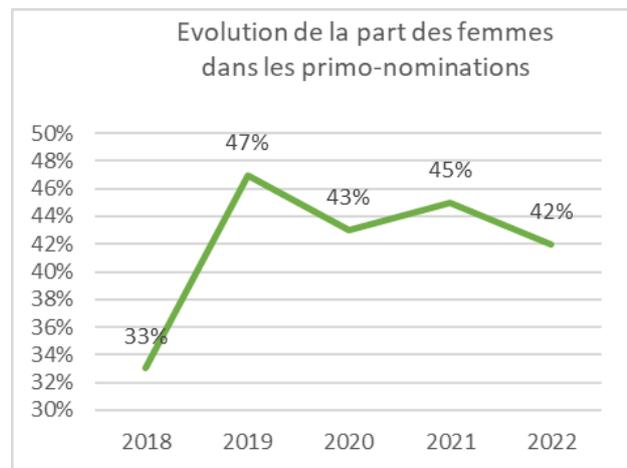
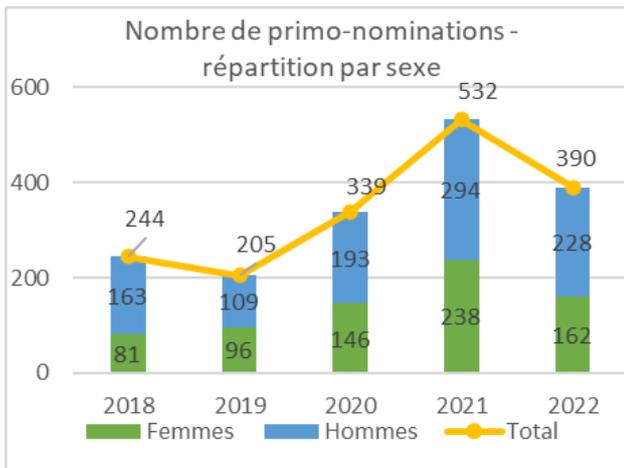
Il y a eu 713 nominations sur ces postes, dont 293 femmes (41 %).

Parmi ces nominations, il y a eu 390 primo-nominations, dont 162 femmes (42 %).

Pour la quatrième année consécutive, l'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est dépassé dans la fonction publique territoriale.

En 2021, 3 collectivités n'avaient pas atteint l'objectif de 40 %.

En 2022, sur les 482 collectivités tenues à l'obligation de nominations équilibrées, 51 % ont achevé un cycle de au moins 4 nouvelles nominations. Parmi elles, 2 collectivités n'ont pas atteint l'objectif des 40 %



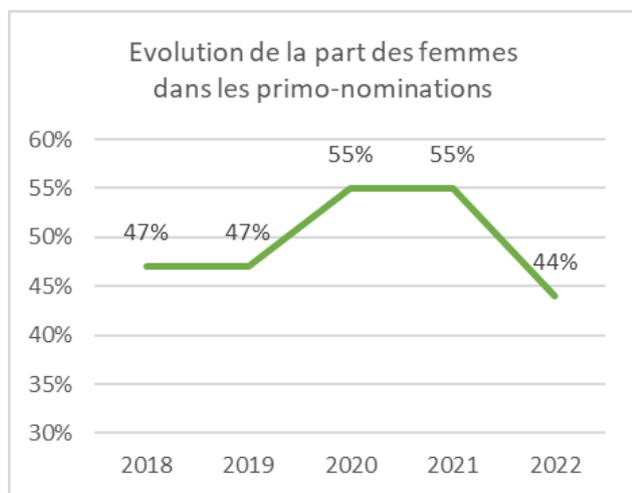
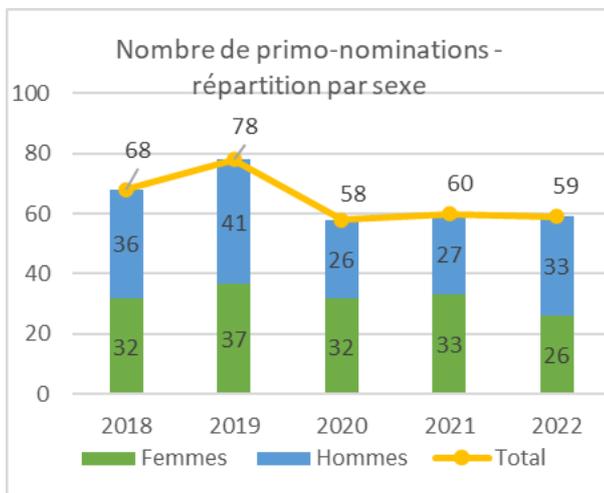
Fonction publique hospitalière :

En 2022, sur 596 emplois concernés par le DNE, 265 (44,5 %) étaient occupés par des femmes.

Il y a eu 150 nominations sur ces postes, dont 56 femmes (37 %).

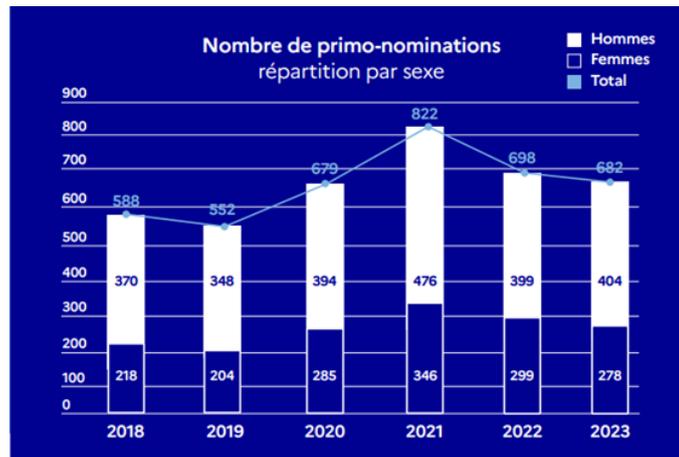
Parmi ces nominations, il y a eu 59 primo-nominations, dont 26 femmes (44 %).

L'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de chaque sexe est atteint dans la fonction publique hospitalière.

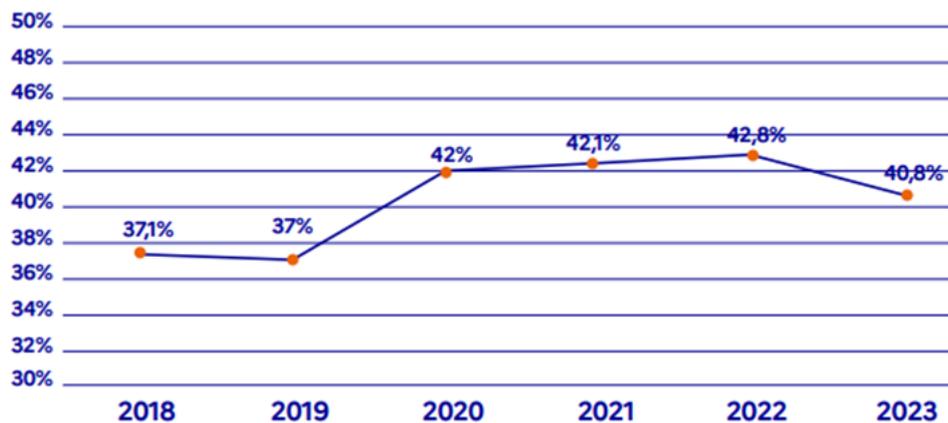


Bilan 2023 :

En 2023, sur 3 706 emplois concernés par le DNE, 1 341 (36 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 1 388 nominations sur ces postes, dont 513 femmes (37 %). Parmi ces nominations, il y a eu 682 primo-nominations, dont 278 femmes (40,8 %). Seul le Ministère de la Transition écologique n'a pas réussi à atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations (4 unités manquantes).



Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations



Évolution de la part des femmes sur les emplois dans le périmètre DNE



A compter du 1^{er} janvier 2024 (chiffres mesurés à fin 2024) : élargissement du périmètre

- Mise en cohérence avec la réforme de la fonction publique ;
- Élargissement aux établissements publics ;

- Élargissement pour la fonction publique hospitalière.

A compter du 1^{er} janvier 2026 (chiffres mesurés à fin 2026) : révision des objectifs de primo-nominations

- Objectif de 50 % de chaque sexe pour les primo-nominations ;
- Des mesures de progressivité pour les ministères trop éloignés de la cible.

A compter du 1^{er} janvier 2027 (chiffres mesurés à fin 2027) : introduction des objectifs sur les emplois

- Objectif de au moins 40 % de chaque sexe sur les emplois ;
- Des mesures de progressivité pour les ministères trop éloignés de la cible.
- Obligation de publication des chiffres au 30 juin de l'année n+1

IX. L'action sociale (action 2)

- **CESU**

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'État employeur a mis en place au bénéfice de ses agents, une prestation unique « CESU – garde d'enfant 0/6 ans ». Versée sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Depuis la circulaire du 5 novembre 2019 une tranche d'aide supplémentaire à 200 € en plus des tranches de 400 et 700 € a été créée, ainsi qu'une revalorisation du barème des ressources de 5 %. La dotation consacrée au dispositif en 2024 s'élève à 40,1 M€ en AE et en CP correspondant à environ 95 000 bénéficiaires attendus.

- **Places en crèches**

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif permet aux agents de bénéficier prioritairement de places en crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle.

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. En 2024, le parc est constitué d'environ 5 050 places, soit 120 places de plus qu'en 2023.

Le montant consacré en 2024 à cette prestation s'élève à 29,6 M€ en AE et 29,6 M€ en CP. A cette dotation s'ajoutent 6 M€ de crédits ouverts sur fonds de concours.

X. La plateforme de formation Mentor

Enfin, la plateforme Mentor^[6], participe à faciliter 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 sont rendues accessibles.

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 sur les compétences transverses (plus de 110 actuellement^[7]). 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 totalité des ministères^[8].

En matière d'égalité professionnelle, 4 formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont publiées sur la plateforme. Ces formations demeurent accessibles pour une durée indéterminée, à l'appui des politiques ministérielles et interministérielles de formation.

[1] La tutelle de l'Institut national du service public est assurée par la DIESE (délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État) depuis le décret n° 2021-1175 du 24 décembre 2021 (6° de l'article 2).

[2] Conformément à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, les modalités d'application de cette obligation ont été précisées par le décret modifié n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

[3] Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

[4] Le testing consiste à faire constater, toute forme de discrimination. Cette méthode soumet deux ou plusieurs profils comparables à une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations et, dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche.

[5] Connaître et mesurer la diversité dans la fonction publique | Le portail de la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)

[6] 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.

[7] L'offre interministérielle de formation est coconstruite 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>

[8] Tous les 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 depuis 2023, les ministères économique et financiers depuis Juin 2024. D'autres institutions (Conseil d'État, Cour des comptes, Présidence de la République et Caisse des dépôts et consignations) sont également embarquées.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	832 502	943 050	1 123 000	1 123 000	1 123 000	1 123 000

PRESENTATION DU PROGRAMME

Il convient de noter que, par rapport aux données présentées dans le DPT 2023 :

- L'estimation été 2023 a été modifiée avec le vote du budget CCAS en fin d'exercice 2023 ;
- L'augmentation des crédits inscrits en 2024 est issue de la signature du protocole social 2023-2027 postérieure à la rédaction du précédent DPT.

Les dépenses réalisées par la DGAC en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont **principalement des dépenses de formation**.

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 de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est de de **18 000 €** pour 2024.

La DGAC déclinera en 2025 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.

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 nouvellement déployé 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 01/09/2024, le nombre de places en crèche a été porté à 90, soit 8 places supplémentaires par rapport au marché précédent. En 2025, dans le cadre du nouveau marché national de réservation de berceaux, la DGAC, soucieuse de renforcer son implication sur le plan égalité femmes/hommes, souhaite faire jouer de manière optimale sa capacité à faire évoluer la répartition géographique des berceaux afin de répondre au mieux aux besoins de ses agents. Dans la même optique, un renforcement de la gestion en « berceaux sécables », a été mise en place pour permettre à plusieurs enfants de se répartir le volume d'heures hebdomadaire d'un berceau. L'intégration de ces deux options dans le nouveau marché a pu être possible grâce à une augmentation de près de **200 k€** par rapport au budget 2023.

En termes de prévisions budgétaires, les crédits alloués pour 2025 demeureront stables.

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 2024 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) ;

- Renforcer les vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs dans l'aéronautique, et adhésion à « Elles bougent » (depuis 2023) ;
- 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.
- Renouvellement du marché des berceaux avec une augmentation de 8 places.
- Nomination d'un référent égalité et participation au réseau des référents égalité, animé par la Haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations et les haines du MTECT.

Pour 2025 sont prévues les actions suivantes :

- Action sociale : soutien à la parentalité et aux aidants (déploiement du nouveau marché des berceaux qui favorise l'accueil des enfants en bas âge à proximité du domicile ou sur le trajet domicile-travail des agents, prolongation de l'expérimentation d'une prestation d'aide aux aidants, finalisation d'un nouveau dispositif pour accompagner le 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.

L'engagement financier au titre des actions LVSS est de de 18 000 € pour 2024.

En termes de prévisions budgétaires, les crédits alloués pour 2025 demeureront stables.

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 1^{er} 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.

Par ailleurs, et conformément à la circulaire de mars 2018, le travail de la cellule de veille contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles s'est poursuivi. Une plate-forme de signalement en ligne (pour les personnels, étudiant.es, personnes extérieures) a été déployée en mars 2022 afin de libérer la parole et favoriser les signalements sur tous les campus, 24h/24 et en version multilingue.

Les actions majeures réalisées durant l'année 2023-2024 sont les suivantes :

- Rédaction et publication d'un **Plan d'Action Égalité Femmes-Hommes 2024-2026**
- **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).
- Désignation de **référents VSS (Violences sexistes et sexuelles) dans chaque association et club de l'ENAC**, définition de sa fiche de poste et identification d'une formation obligatoire.
- **Création d'un pôle TES** (Transition environnementale et sociétale) au BDE 2024/2025 (bureau des élèves).
- **Formations de prévention VSS à destination des présidents et des référents VSS dans toutes les associations et clubs de l'ENAC.**
- **Formations VSS à destination des instructrices et d'instructeurs pilotes** (centres ENAC de Grenoble, Saint-Yan, Carcassonne et Montpellier).
- **Formation VSS à destination des instructeurs au contrôle aérien** (test d'une nouvelle formation sur un échantillon de 10 instructeurs avant déploiement sur tous les instructeurs).
- **Formations de prévention VSS à destination des présidents et des référents VSS dans toutes les associations et clubs de l'ENAC.**
- **Fresque de Femmes dans l'Aéronautique créée et présentée par l'association étudiante, ENVOL**, dans le cadre de #JamaisUnAvionSansElles.
- **Atelier violentomètre à destination des membres du BDE.**
- **Formation de prévention VSS** à destination de l'association European Aerostudent Games.
- **Mixité au bureau du BDE** (bureau des élèves) – 2 femmes, 3 hommes.
- Identification des dispositifs afin de former les bureaux des organisations associatives à la **déconstruction des stéréotypes**.
- Réalisation d'un **bilan des actions de prévention des VSS** mises en place lors du WEI (week-end d'intégration) du BDE ainsi que des autres week-end intégration des autres associations, et des événements phares associatifs annuels (Breaks, soirée du Gala...).
- Définition et déploiement d'un **plan d'action afin de prévenir les VSS lors de ces événements**.
- **Actions de communication visant à sensibiliser** tout au long de l'année via des quiz, informations (égalité femmes-hommes, violences sexistes et sexuelles, sexisme...).

- **Réalisation d'une exposition sur les femmes pionnières dans l'aéronautique** composée de 9 portraits en collaboration avec l'ISAE-Supaero. Exposition présentée le 8 mars.
- **Réception de 100 élèves de collèges** avec visite de l'exposition, atelier déconstruction des stéréotypes et quiz sur l'égalité le 7 mars.
- **Journée du 7 mars féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial** organisée à Paris.
- **Pilotesse Party** organisée le 13 avril à Saint-Yan.
- **Atelier de négociation salariale à destination des étudiantes** en collaboration avec ISAE-Supaero.
- **Sensibilisation de la communauté des correspondantes et correspondants** égalité aux violences sexistes et sexuelles, mise en place d'un guide concernant leur rôle, accès à des capsules de sensibilisations aux violences sexistes et sexuelles et déconstruction des stéréotypes.
- Production d'un **guide d'écriture non stéréotypée**.
- Production de **3 vidéos sur la procédure ENAC concernant les violences sexistes et sexuelles**.
- **Semaine de rentrée climat et enjeux sociétaux** : avril et octobre 2024 avec des interventions notamment sur l'égalité (violences sexistes et sexuelles, vie affective et santé sexuelle...).
- **Mise à jour de la formation des écoutantes et écoutants concernant les violences sexistes et sexuelles** le 21 juin.
- Recherche : **Évolution de la revue d'offre afin de prendre en compte les sujets TES**.
- Production du nouvel **Index égalité Femmes-Hommes** (année 2022).

Pour 2025 sont prévues les actions suivantes :

- 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) ;
- Désignation de référents VSS dans chaque association et club de l'ENAC
- Formations de prévention VSS à destination des présidents et des référents VSS dans toutes les associations et clubs de l'ENAC
- Atelier violentomètre BDE
- Réalisation d'une enquête afin d'évaluer la bonne mise en œuvre des actions favorisant l'égalité femmes-hommes à destination de la communauté étudiante dont notamment l'exposition aux violences sexuelles et sexistes.
- Formation des bureaux des organisations associatives à la déconstruction des stéréotypes
- Pérennisation de la désignation de responsables VSS dans les associations avec une fiche mission et accompagnement durant l'année
- Formation de prévention VSS à destination des managers
- Formation de prévention VSS à destination des inspecteurs d'études
- Formation de prévention VSS à destination des instructrices et instructeurs pilotes
- Formation de prévention VSS à destination des instructrices et instructeurs au contrôle aérien
- Formation de prévention VSS à destination des enseignantes et enseignants

Dépenses réalisées en faveur de la politique transversale de l'égalité

L'ensemble des dépenses engagées sur l'année en faveur de la politique transversale de l'égalité représente un montant de 33 000 €.

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*

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	447 000	258 000	60 000	191 000	60 000	80 000

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFR 2024		PLF 2025	
	Autorisations	Crédits	Autorisations	Crédits	Autorisations	Crédits
	d'engagement	de paiement	d'engagement	de paiement	d'engagement	de paiement
205 - Affaires maritimes, pêche et aquaculture	447 000	258 000	60 000	191 000	60 000	80 000
<i>Subventions versées</i>	<i>18 000</i>	<i>18 000</i>	<i>20 000</i>	<i>20 000</i>	<i>20000</i>	<i>20 000,</i>
<i>Fonds d'intervention maritime</i>	<i>359 000</i>	<i>170 000</i>	<i>0</i>	<i>131 000</i>	<i>0</i>	<i>20 000</i>
<i>Observatoire « Cap sur l'égalité professionnelle »</i>	<i>40 000</i>	<i>40 000</i>	<i>30 000</i>	<i>30 000</i>	<i>30000</i>	<i>30 000</i>
<i>Trophée de la mixité</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>5 000</i>	<i>5 000</i>	<i>5000</i>	<i>5 000</i>
<i>Actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles</i>	<i>30 000</i>	<i>30 000</i>	<i>5 000</i>	<i>5 000</i>	<i>5000</i>	<i>5 000</i>

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'un 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

En 2023, la DGAMPA a animé la co-construction de la Stratégie Nationale Mer et Littoral 2024-2030 (SNML) par les différents services de l'État, les collectivités locales et les différents acteurs des filières, associations, usagers ou encore syndicats ou scientifiques, sous l'égide du Conseil National de la Mer et des littoraux. Cette stratégie constitue le cadre de référence pour l'ensemble des acteurs et en premier lieu des politiques publiques concernant

la mer et le littoral, en s'articulant avec toutes les stratégies sectorielles existantes. Elle s'applique dans l'hexagone, et dans les territoires ultramarins en fonction de leurs compétences propres.

La SNML 2024-2030 inscrit l'égalité femmes-hommes dans son objectif 9 « Affirmer les dimensions sociale et durable des activités maritimes et consolider les formations initiales et continues pour répondre à l'évolution des besoins », notamment par les mesures et actions suivantes :

- Développer des formations, améliorer l'attractivité des métiers et adopter une gestion dynamique des besoins et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Poursuivre les actions d'information dans les collèges et les lycées concernant l'accès aux métiers de la mer, et s'assurer notamment d'une représentation des femmes exerçant ces métiers afin d'encourager la parité femme-homme dans ces domaines.
- Encourager l'inclusion des femmes dans le domaine maritime en favorisant leur présence à bord des navires et en les soutenant dans l'exercice de divers métiers liés à la mer.
- Assurer de bonnes conditions de travail et de vie aux salariés du maritime et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De nombreux métiers demeurent en tension dans tous les segments maritimes (transport maritime, logistique, ports, chantiers navals, produits de la mer) et demeurent 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.

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 ce cadre, les actions suivantes ont été lancées et sont exécutées ou en cours d'exécution pour la période 2024-2027 :

- refonte de l'outil permettant de mesure les évolutions du secteur au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- accompagnement des institutions et associations œuvrant pour la promotion de la mixité du secteur maritime ;
- mise en œuvre des actions complémentaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. À ce titre, a été lancée le 25 juin 2024 (date de célébration de la journée internationale des gens de mer), la campagne nationale de lutte contre toutes les formes de harcèlement à bord des navires, diffusée au niveau national et international. Cette campagne est le fruit de la mise en commun de la grande expertise de la France en matière d'accompagnement médical (physique avec le service des gens de mer et psychologique avec le CRAPEM), social et de prévention (Service social des gens de mer et Institut maritime de prévention) en la matière. Outre la production d'une vidéo de communication et sensibilisation, cette campagne s'inscrit dans un temps long par la mise à disposition d'un kit matériel et dématérialisé de prévention de toutes les formes de harcèlement et de discrimination à destination des employeurs de marins et des gens de mer, en tant que victimes, témoins ou auteurs.

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 6 à 9 % selon les années. Cette part est plus importante dans l'enseignement supérieur, soit entre 11 et 14 %.

À 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. En outre, la DRH de l'ENSM aura une adjointe en charge notamment de cette question à compter du 1^{er} septembre 2024.

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 14,8 % en 2023/2024. On retrouve cette évolution sur les seules formations initiales : 10,7 % en 2018/2019 contre 16,3 % en 2023/2024. Après cette nette progression, les chiffres prévisionnels actuellement disponibles semblent toutefois montrer une stabilisation de la part des femmes en formation initiale et continue pour l'année scolaire 2024/2025.

Le Secrétariat d'État chargé de la mer et de la biodiversité s'est donc attaché, avec la campagne de communication « La Mer embauche » à mettre en avant des étudiantes et étudiants suivant une formation maritime ainsi et des jeunes professionnels travaillant dans plusieurs filières. Cette campagne, diffusée sur les réseaux sociaux entre la fin 2023 et le premier semestre 2024 et présentée via le site <https://formations.mer.gouv.fr/la-mer-embauche-137>, vise à mieux faire connaître et valoriser la diversité des formations et métiers de la mer, auprès des élèves et de leurs parents.

En complément, 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 ainsi que les actions « favorisant l'attractivité des métiers et notamment leur féminisation ».

L'édition 2023 du FIM avait désigné comme lauréats plusieurs projets dont les 4 projets suivants 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 ».

En 2024, 24 projets ont été retenus au titre de cette thématique, parmi lesquels plusieurs projets contribueront à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, via le programme 205 « Affaires maritimes, pêche et aquaculture » verse annuellement des subventions à des associations s'investissant dans la parité (18 k€ en 2023).

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles						

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) du ministère chargé de l'agriculture, 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 (10 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État) répartis en quatre grandes familles : écoles d'ingénieurs, écoles vétérinaires, école de paysage et école de formation d'enseignants. Ils assurent la formation de plus de 16 600 étudiants, en cursus de référence, appelés à exercer dans les domaines vétérinaire, agronomique, forestier, agro-industriel, agroalimentaire, de l'environnement, de l'aménagement rural et de la conception paysagère, auxquels s'ajoutent 650 étudiants en suspension temporaire des études d'ingénieurs principalement (césure). Les écoles forment également près de 3000 étudiants dans d'autres formations dont des cadres supérieurs techniques du ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public. L'enseignement supérieur agricole voit ainsi ses effectifs augmenter en continu avec +15 % sur les 5 dernières années et +26 % sur 10 ans.

La part de femmes dans les cursus ingénieur, vétérinaire et paysagiste est élevée : les formations de l'enseignement supérieur agricole comptent 61 % de femmes en 2023-2024, 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 aux 30 % de femmes dans l'ensemble des formations d'ingénieur sur le plan national à la rentrée 2022 (Source : MESRI-SIES, « RERS 2023 »).

Les résultats de l'indicateur sur l'insertion professionnelle par genre des diplômés sont présentés au sein de l'axe 3 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 mettent en œuvre le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes adopté par les conseils d'administration. 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.

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 : Olivier GINEZ, Directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
150 – Formations supérieures et recherche universitaire	5 615 906	5 149 998	3 902 308	3 995 606	1 205 000	1 205 000

DPT de l'égalité entre les femmes et les hommes 2025
chiffrages des crédits du programme 150 dédiés à la politique d'égalité hommes femmes

Intitulé des actions			Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025		Commentaires	
			AE	CP	AE	CP	AE	CP		
Coordination du réseau des correspondants égalité des établissements de l'ESR			15 000 €	15 000 €	15 000 €	15 000 €	15 000 €	15 000 €		
Prix Irène Joliot-Curie			40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €		
Soutien aux associations et fondations			215 000 €	215 000 €	221 400 €	221 400 €				
Plan national pluriannuel de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)	AAP	Établissements	80 000 €	80 000 €	-	-	900 000 €	900 000 €	Plus d'AAP depuis 2024	
		Associations	564 586 €	564 586 €	-	-			Plus d'AAP depuis 2024	
	Soutien	Établissements	-	-	93 298 €	93 298 €				
		Associations	1 483 357 €	1 483 357 €	290 000 €	290 000 €				
	Communication		467 963 €	2 055 €	585 908 €	585 908 €				
	36 Postes VSS rectorat		2 500 000 €	2 500 000 €	2 500 000 €	2 500 000 €				
Total			5 365 906 €	4 899 998 €	3 652 308 €	3 745 606 €	955 000 €	955 000 €		

Intitulé des actions	2023		2024		2025		Commentaires
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	
Personnels DGESIP-DGRI contribuant au volet égalité	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €	ETP MESR DGESIP DGRI pour information (hors PLF)

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, 85 % contre 75 % pour les garçons, soit un écart de 10 points en faveur des filles en 2022[1]. Toutefois, les filles choisissent moins d'enseignements de spécialité scientifique que les garçons. À la rentrée 2022, 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 50 % des garçons. 29 % des filles ont présenté la spécialité maths au baccalauréat 2022 contre 53 % 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.

À la rentrée universitaire 2022-2023, plus de la moitié (56 %) des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes[3]. À la session de juin 2022, 60 % des diplômés du cursus master en université sont des femmes. Elles représentent 71 % dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines, 67 % en médecine, odontologie, pharmacie et 66 % en droit, sciences politiques. Cependant, les femmes restent minoritaires dans les formations les plus sélectives (30 % dans les formations d'ingénieurs, 40 % en BUT et 41 % en CPGE) et dans les filières universitaires à caractère scientifique (43 %). Parmi les disciplines scientifiques, la part des femmes s'élève à 66 % dans les sciences de la vie et à 32 % 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 2022-2023, la part des femmes en première inscription est de 46 % et de 44 % dans les soutenances.

Côté enseignants-chercheurs, en 2022, 31 % des professeurs d'universités (PR) sont des femmes contre 12 % en 1992. Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences (MCF) en 2022 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[4].

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 % (45 % en 2022 pour les MCF et 42 % pour les PR[5]), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps. Les écarts entre le corps des PR et celui des MCF s'expliquent principalement par le fait que les femmes MCF soutiennent moins souvent l'habilitation à diriger des recherches (HDR) que les hommes et candidatent relativement moins aux fonctions de PR. Ces différences trouvent leur origine avant l'entrée dans le monde professionnel universitaire : dès le doctorat, la proportion de femmes diffère sensiblement selon les disciplines[6].

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]. En 2022, cet écart s'est légèrement réduit, pour s'établir à 379 €.

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 2^e classe, 30 % des PR de 1^{ere} classe, 23 % de PR classe exceptionnelle[9].

Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2022, pour les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 64 % en langues et littératures, 49 % en biologie et biochimie, 46 % en sciences humaines, 46 % en droit et science politique, 14 % en mathématiques, 24 % en 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, 75 % de bibliothécaires à 53 % pour les ingénieurs d'études et 40 % 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. A l'hiver 2023, les trois ministères (éducation nationale et jeunesse, enseignement supérieur et recherche, sports et jeux olympiques et paralympiques) ont fait l'objet d'un audit de surveillance qui devra aboutir à une confirmation de la labellisation selon le rapport provisoire de l'audit.

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), la promotion de la mixité entre les femmes et les hommes dans les filières, notamment scientifiques et l'égalité professionnelle.

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 désormais exigés par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. 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 formations spécialisées sur les VSS, campagnes de communication, production de guides.

Le ministère a également travaillé en étroite collaboration avec l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) 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).

Depuis 2021, le ministère est pleinement engagé dans la mise en œuvre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce plan, élaboré collectivement avec les établissements, les associations spécialisées, le monde de la recherche et l'ensemble des acteurs de la communauté impliquée (étudiants, organisations syndicales, etc.) a mobilisé 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, 79 sessions de formation ont été proposées à tous les établissements publics et privés de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) depuis octobre 2021. Ces sessions couvrent divers aspects, tels que la prise en charge des VSS, les enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, la procédure disciplinaire. Réalisées par les réseaux VSS-Formation, Jurisup, et l'IGESR, elles ont permis de former plus de 3200 agents et se poursuivront tout au long de l'année 2024-2025.

En 2023, un module de formation pour la communauté étudiante a été développé par l'IMT Atlantique. Soutenu financièrement par le ministère, ce module est accessible à tous les établissements publics et privés de l'ESR désireux de former leurs étudiantes et étudiants sur les VSS. Actuellement, il est diffusé dans plus de 70 établissements. De plus, des outils de sensibilisation, comme une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins de VSS dans l'ESR, ont été mis à disposition.

En matière de renforcement des dispositifs de signalement, une mission permanente dédiée aux VSS a été créée au sein de l'IGESR. Cette mission, composée de deux inspecteurs, a un rôle d'appui, d'expertise et de conseil auprès des établissements. Ces inspecteurs ont travaillé à l'élaboration de deux modules : l'un sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) et l'autre destiné aux gouvernances d'établissements. Ces formations sont proposées gratuitement à tous les établissements sous forme de webinaires organisés depuis mars 2023.

Par ailleurs, un nouvel appel à projets a été lancé en 2022 pour les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cet appel à projet visait à soutenir la structuration de leur cellule d'écoute. Au total, 42 projets ont été soutenus à hauteur de 0,95 M€. Au-delà de ces appels à projets, le ministère a soutenu la création de réseaux d'établissements en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, afin de faciliter la mutualisation de leurs politiques. En 2023, les sites de Lyon-Saint-Étienne et de Caen-Normandie ont ainsi bénéficié d'un soutien financier de respectivement 0,07 M€ et 0,02 M€.

En parallèle, le ministère a décidé de renforcer la coopération entre les acteurs dans la lutte contre les VSS. Ainsi, depuis le début de l'année 2024, les équipes des rectorats de région académique ont été renforcées par la création de 37 postes de coordination. Ces postes sont dédiés à deux missions complémentaires : la lutte contre les VSS et le bien-être des étudiants. L'objectif est de pourvoir au mieux, aux besoins de l'ensemble des établissements publics et privés, d'assurer un maillage territorial solide, de favoriser la cohésion et l'homogénéité des pratiques, et de garantir l'objectivité et la transparence des procédures. Le financement de ces postes à hauteur de 2,5 M€ par an relève désormais du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale ».

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. En octobre 2022, 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 2023, le ministère a relancé une campagne média sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), en utilisant les mêmes supports de communication que la campagne précédente pour optimiser son impact.

En matière de valorisation des initiatives étudiantes, le ministère a lancé en 2023 une nouvelle campagne de financement, dans la continuité de celle de 2022, axée sur la « Valorisation de l'engagement des étudiantes, des étudiants et des personnels dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Dans ce cadre, 51 projets ont bénéficié d'un soutien financier total de 0,5 M€.

Enfin, le ministère a intensifié et structuré son **soutien aux associations nationales spécialisées** dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les LGBTphobies, dans une perspective pluriannuelle. Plusieurs associations, telles que « En Avant Toutes », la Conférence permanente des chargés de mission égalité-diversité (CPED), France Victimes et SOS Homophobie, ont bénéficié d'un soutien financier d'environ 1,5 M€ pour la période 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 1^{er} 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'accompagnement à l'orientation de type Cordées de la réussite qui sont mis en place dans le secondaire. Dans le cadre d'une enquête réalisée par le MESR auprès des établissements d'enseignement supérieur impliqué dans une Cordée de la réussite en 2021, 65,5 % des répondants considéraient que le programme d'actions de leur cordée contribuait à l'égalité filles-garçons. Et plusieurs mentionnaient qu'elles étaient attentives à la parité dans le « recrutement », tant des élèves et des étudiants tuteurs que des intervenants extérieurs (professionnels par exemple).

Pour garantir la qualité de l'information, 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

Le MESR est impliqué dans les actions du Plan interministériel Toutes et Tous égaux (2023-2027) en faveur de la mixité des filières et principalement sur 2 mesures :

- Programme « Tech pour toutes », moteur de la féminisation dans la Tech

Le MESR est engagé dans l'axe 4 du plan « Culture de l'égalité » dont l'un des objectifs est d'agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir. Annoncée en juin 2023 par la Première ministre Élisabeth Borne au salon VivaTech, la mesure vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique jusqu'au premier emploi d'ici 2026, en collaboration avec les ministères partenaires (MENJ, MEFH, Minum) et la Fondation Inria, mandatée pour la mise en œuvre du projet. Il s'agit d'apporter aux jeunes femmes désireuses de commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique, en particulier les plus démunies d'entre elles, l'ensemble des moyens qui leur manquent (confiance en soi, réseaux, ressources matérielles...) pour définir leur projet, accéder aux formations visées, y réussir pleinement (en évitant les décrochages), et s'insérer dans l'univers professionnel.

Afin de soutenir le portage de l'action, le MESR et la Fondation Inria ont signé une convention de partenariat 2023-2024 (0,2 M€/an) en novembre 2023. Une demande de financement a également été déposée dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA).

- Le programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM

Le MESR est également engagé dans l'axe 2 « Santé des femmes » du Plan Toutes et Tous égaux » et participe activement à la mise en œuvre du programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM, doté de 30 M€.

La Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (DGRI) a mis en place des groupes de travail sur l'infertilité et l'endométriase. Plusieurs réalisations sont en développement : rédaction d'un document de cadrage, réalisation d'un benchmarking sur l'état de la recherche en France, rédaction d'un appel à manifestation d'intérêt. Les discussions budgétaires sont en cours.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, trois décrets d'application ont été publiés le 29 décembre 2023 :

- décret n° 2023-1398 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements publics de recherche ;

- décret n° 2023-1399 relatif aux modalités de publication des indicateurs permettant de mesurer la répartition par sexe des élèves dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ;
- décret n° 2023-1400 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ces textes sont le résultat de consultations approfondies avec divers acteurs, incluant les services ministériels et d'autres ministères qui exercent une cotutelle sur les établissements concernés (le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, le ministère de la Culture, le ministère des Armées, et les ministères sociaux).

Les trois décrets publiés visent précisément à contribuer à réduire ces disparités en imposant la transparence des données et l'obligation de publier des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans divers champs de l'enseignement supérieur et de la recherche. La publication comprend également les actions mises en œuvre aux fins de réduire les inégalités que permettront de constater les indicateurs.

A l'instar des indicateurs mis en place pour les entreprises, l'objectif principal de ces décrets est donc de garantir que les établissements publics de recherche, les CPGE et les établissements d'enseignement supérieur mettent en œuvre des actions concrètes pour réduire les inégalités entre les sexes et publient régulièrement des données pour suivre les progrès réalisés.

L'intérêt des indicateurs réside également dans l'instauration d'une méthodologie commune à toutes les institutions qui y sont soumises.

Le ministère participera activement à cette démarche en collaborant avec les établissements pour fournir un soutien méthodologique et valider la fiabilité des données. A cet effet, une note d'information destinée aux établissements sera élaborée en collaboration avec le service statistique ministériel d'ici la fin de l'année 2024.

En synthèse, l'analyse des indicateurs publiés devra permettre de :

- suivre la progression de l'égalité des chances entre les sexes dans les différents établissements ;
- identifier les bonnes pratiques et les partager entre établissements pour favoriser l'émulation positive ;
- ajuster les politiques et les actions du MESR en fonction des résultats obtenus pour améliorer l'égalité des chances.

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

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. En 2023, la catégorie « Jeune Femme scientifique » a évolué 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. Comme en 2023, ce prix récompensera 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 l'accompagnement des établissements dans le suivi des Plans d'action pour l'égalité professionnelle. En parallèle, une discussion est menée avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) pour l'évaluation des plans d'action. En effet, l'article 114-3-1 du code de la recherche prévoit que le Hcéres est désormais chargé « d'évaluer la mise en œuvre des mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements contribuant au service public de l'enseignement supérieur et au service public de la recherche ».

Les futurs plans d'action égalité 2024–2026 des établissements doivent être transmis au plus tard le 1^{er} mars 2025.

- 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. La 9^e journée nationale, co-organisée avec l'Université Clermont Auvergne a eu lieu le 13 juin 2024 sur la thématique de l'engagement des étudiants et étudiantes dans les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations.

- L'index égalité professionnelle du MESR

Le ministère déploie un nouveau moyen de mesure des origines des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'outil DGAFP de mesure des écarts de rémunérations entre les fonctionnaires. Cet outil permet aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération. Les données recueillies en 2022 ont permis d'établir le premier index égalité professionnelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui s'établit à 95.

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique) oblige notamment les départements ministériels et établissements publics de l'État gérant au moins cinquante agents à publier, chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État précise que l'index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Les données relatives à l'index du MESR pour l'année 2022, comprennent les six indicateurs suivants :

1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
3. Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
4. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
5. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
6. Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012.

Toutefois, le meilleur moyen d'appréhender la réalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche est de consulter les index propres à chaque établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Ces index sont publiés sur leur site ainsi que sur le site internet de la DGAFP.

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 2024

[2] DEPP, 2023, Résultats définitifs de la session 2022 du baccalauréat, Note d'information

[3] MESR, ESR- Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2024

[4] Commission européenne, 2015, She Figures, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129

[5] DGRH, 2021, note n° 10

[6] DGRH, Note n° 8 « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Année 2022 », Octobre 2023

[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 2024

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	152 000	152 000	252 000	252 000	252 000	252 000

RECHERCHES SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES PLURIDISCIPLINAIRES (N° 172)	Exécutés 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Action 1 - Pilotage et animation						
<i>Promotion des femmes scientifiques</i>	132 000	132 000	132 000	132 000	132 000	132 000
<i>Soutien aux associations et établissements</i>	20 000	20 000	120 000	120 000	120 000	120 000
TOTAL P. 172 action 1	152 000	152 000	252 000	252 000	252 000	252 000

Les organismes de recherche financés sur le programme 172 contribuent 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. Ce dernier a consacré en 2021, 180 000 euros à la mise en œuvre de son plan d'action, dont 27 000 euros sur les ressources propres de la Mission pour la place des femmes au CNRS. Les autres ressources proviennent du MESR, du « Fond égalité professionnelle » du Ministère de la transformation et de la fonction publiques, des instituts, des délégations régionales et des laboratoires.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 172 constitue un instrument majeur pour le pilotage du système français de recherche et d'innovation ainsi que pour la mise en œuvre des politiques nationales 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 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

A ce jour, malgré les progrès effectués ces dernières années et les actions mises en œuvre, le monde de la recherche n'est pas encore paritaire. A la rentrée 2022, les femmes ne représentent que 32 % des étudiants en sciences fondamentales tandis qu'elles représentent 66 % en sciences de la vie.

En 2022-2023, les femmes représentent 46 % des nouveaux inscrits (46 % en 2011) et 44 % ont soutenu leur thèse (contre 42 % en 2010). Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, elles occupent 63 % des postes non-enseignants, dont seulement 40 % des postes d'ingénieurs de recherche.

En 2022, la part des femmes ne dépasse pas 40 % parmi les chercheurs du secteur public. Cependant, leur effectif a progressé plus vigoureusement que l'effectif masculin. De 2010 à 2017, le nombre de femmes chercheurs a augmenté de 27 % dans les universités quand le nombre d'hommes n'y a progressé que de 2 %.

En 2022, dans les organismes de recherche, 38 % des chercheurs sont des femmes. Elles représentent 54 % des chercheurs dans les sciences humaines et 22 % dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. 67 % des postes de direction sont confiés à des hommes, et seulement 26 % des PDG sont des femmes.

Des écarts s'observent également selon les domaines en recherche et développement. En effet, en 2021, les femmes représentent 63 % des effectifs de R&D dans les industries pharmaceutiques et 21 % dans les télécommunications.

Parmi les 228 385 participations d'inventeurs ayant donné lieu entre 2010 et 2023 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 1924 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 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.

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. Une enveloppe initiale de 1,7 million d'euros par an a été allouée à la mise en œuvre de ces mesures. Le 9 octobre 2022, la Ministre a annoncé le doublement de ce budget, qui est passé à 3,5 millions d'euros par an depuis 2023.

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, plus de 80 sessions de formation ont été proposées à tous les établissements publics et privés de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) depuis octobre 2021. Ces sessions couvrent divers aspects, tels que la prise en charge des VSS, les enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, la procédure disciplinaire. Réalisées par les réseaux VSS-Formation, Jurisup, et l'IGESR, elles ont permis de former plus de 3200 agents et se poursuivront tout au long de l'année 2024-2025.

De plus, des outils de sensibilisation, comme une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins de VSS dans l'ESR, ont été mis à disposition.

En matière de renforcement des dispositifs de signalement, une mission permanente dédiée aux VSS a été créée au sein de l'IGESR. Cette mission, composée de deux inspecteurs, a un rôle d'appui, d'expertise et de conseil auprès des établissements. Ces inspecteurs ont travaillé à l'élaboration de deux modules : l'un sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) et l'autre destiné aux gouvernances d'établissements. Ces formations sont proposées gratuitement à tous les établissements sous forme de webinaires organisés depuis mars 2023.

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. En octobre 2022, 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 2023, le ministère a relancé une campagne média sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), en utilisant les mêmes supports de communication que la campagne précédente pour optimiser son impact.

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 programme « Tech pour toutes », moteur de la féminisation dans la Tech**

Le MESR est engagé dans l'axe 4 du plan « Culture de l'égalité » dont l'un des objectifs est d'agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir. Annoncée en juin 2023 par la Première ministre Élisabeth Borne au salon VivaTech, la mesure vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique jusqu'au premier emploi d'ici 2026, en collaboration avec les ministères partenaires (MENJ, MEFH, Minum) et la Fondation Inria, mandatée pour la mise en œuvre du projet. Il s'agit d'apporter aux jeunes femmes désireuses de commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique, en particulier les plus démunies d'entre elles, l'ensemble des moyens qui leur manquent (confiance en soi, réseaux, ressources matérielles...) pour définir leur projet, accéder aux formations visées, y réussir pleinement (en évitant les décrochages), et s'insérer dans l'univers professionnel.

Afin de soutenir le portage de l'action, Le MESR et la Fondation Inria ont signé une convention de partenariat 2023-2024 (200 k€/an) en novembre 2023. Une demande de financement a également été déposée dans le cadre de

l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA). Le projet a été validé lors du CPMo de juillet pour un montant accordé de 9,2 M€ (contre 15 M€ demandés initialement). Le MESR devra poursuivre l'accompagnement de la Fondation INRIA dans le déploiement du projet.

- **Le programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM**

Le MESR est également engagé dans l'axe 2 « Santé des femmes » du Plan Toutes et Tous égaux » et participe activement à la mise en œuvre du programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM, doté de 30 M€.

La Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (DGRI) a mis en place des groupes de travail sur l'infertilité et l'endométriose. Plusieurs réalisations sont en développement : rédaction d'un document de cadrage, réalisation d'un benchmarking sur l'état de la recherche en France, rédaction d'un appel à manifestation d'intérêt. Les discussions budgétaires sont en cours.

- **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, trois décrets d'application ont été publiés le 29 décembre 2023 :

- décret n° 2023-1398 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements publics de recherche ;
- décret n° 2023-1399 relatif aux modalités de publication des indicateurs permettant de mesurer la répartition par sexe des élèves dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ;
- décret n° 2023-1400 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ces textes sont le résultat de consultations approfondies avec divers acteurs, incluant les services ministériels et d'autres ministères qui exercent une cotutelle sur les établissements concernés (le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, le Ministère de la Culture, le Ministère des Armées, et les ministères sociaux).

Les trois décrets publiés visent précisément à contribuer à réduire ces disparités en imposant la transparence des données et l'obligation de publier des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans divers champs de l'enseignement supérieur et de la recherche. La publication comprend également les actions mises en œuvre aux fins de réduire les inégalités que permettront de constater les indicateurs.

A l'instar des index mis en place pour les entreprises, l'objectif principal de ces décrets est donc de garantir que les établissements publics de recherche, les CPGE et les établissements d'enseignement supérieur mettent en œuvre des actions concrètes pour réduire les inégalités entre les sexes et publient régulièrement des données pour suivre les progrès réalisés.

L'intérêt des index réside également dans l'instauration d'une méthodologie commune à toutes les institutions qui y sont soumises.

Le ministère participera activement à cette démarche en collaborant avec les établissements pour fournir un soutien méthodologique et valider la fiabilité des données. A cet effet, une note d'information destinée aux établissements sera élaborée en collaboration avec le service statistique ministériel d'ici la fin de l'année 2024.

En synthèse, l'analyse des indicateurs publiés permettra en particulier de :

- suivre la progression de l'égalité des chances entre les sexes dans les différents établissements ;
- identifier les bonnes pratiques et les partager entre établissements pour favoriser l'émulation positive ;
- ajuster les politiques et les actions du MESR en fonction des résultats obtenus pour améliorer l'égalité des chances.

- **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. En 2023, la catégorie « Jeune Femme scientifique » a évolué 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. Comme en 2023, ce prix récompensera 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 l'accompagnement des établissements dans le suivi des Plans d'action pour l'égalité professionnelle. En parallèle, une discussion est menée avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) pour l'évaluation des plans d'action. En effet, l'article 114-3-1 du code de la recherche prévoit que le Hcéres est désormais chargé « d'évaluer la mise en œuvre des mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements contribuant au service public de l'enseignement supérieur et au service public de la recherche ».

Les futurs plans d'action égalité 2024 – 2026 des établissements doivent être transmis au plus tard le 1^{er} mars 2025.

- **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. La 9^e journée nationale, co-organisée avec l'Université Clermont Auvergne a eu lieu le 13 juin 2024 sur la thématique de l'engagement des étudiants et étudiantes dans les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations.

- **Politique d'égalité à l'échelle européenne**

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'exclusivité 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, emploi et administration des ministères sociaux

Responsable du programme : Pierre RAMAIN, Directeur général du travail

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail						

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La nomenclature par destination du programme 111 ne permet pas d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 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 1 000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index dès le 1^{er} mars 2019, celles de 251 à 999 salariés l'ont été au 1^{er} septembre 2019 et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Un dispositif d'accompagnement des entreprises a été lancé en 2019. Le coût de ce dispositif s'est élevé à 1,7 M€ en AE et CP. Ce dispositif a été interrompu en 2022, sur la base du constat de l'appropriation globale de la démarche par l'ensemble des entreprises concernées. En 2021, on décomptait plus de 1700 entreprises aidées et plus de 2150 stagiaires formés.

Par ailleurs, dans le cadre des crédits déconcentrés du P111, les pôles travail des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) financent des actions visant à promouvoir l'égalité femme/homme. 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. Les montants pouvant être isolés sont les suivants :

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2022		Exécution 2023		Programmation 2024		PLF 2025	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
P111								
Actions mises en œuvre par les pôles T des DREETS	0,18	0,17	0,36	0,38	0,3	0,31	0,3	0,3

Enfin, l'action de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être isolée. Les crédits sont estimatifs sur les temps de mobilisation (coût moyen jour/homme) pour réaliser des actions sur l'égalité professionnelle. Ainsi :

- En 2020, le nombre de jours s'élève à 5383 jours x 394 €/j = **2 120 902 €**
- En 2021, le nombre de jours est de 5326 jours x 395 €/j = **2 103 770 €**
- En 2022, le changement de système de gestion de projets et de suivi des temps ne permet plus de sortir une donnée pertinente même semestrielle sur les mêmes bases. Aussi, on estime qu'il y a continuité avec l'année 2021.
- En 2023, sur la base du nouveau système de gestion de projets/temps, la mission Égalité intégrée a consacré 1068 jours à la thématique. A cela, il s'agit d'ajouter :
 - Les séminaires Aract dédiés à l'égalité intégrée, 160 jours ;
 - Les jours de la mission Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail), qui a intégré dans le cahier des charges des AAP la notion d'égalité professionnelle, et qui traite donc de cet enjeu directement et de manière proactive. On considère que 15 % des jours « Fact » sont dédiés à l'égalité professionnelle, soit 105 jours ;
 - Les projets développés en région, du fait de l'enjeu transversal de la thématique portée par la mission Égalité Intégrée, consacrent 10 % des jours projets à la thématique, soit 1 009 jours.
 - Au total, le nombre de jours consacrés à la thématique en 2023 atteint 2 342.

PRESENTATION 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 A LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITE

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 ».

- **La négociation collective**

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.

- **L'index de l'égalité professionnelle**

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. En 2024, plusieurs dispositifs et outils d'accompagnement des entreprises à l'application des obligations liées à l'Index, qui avaient été mis en œuvre depuis 2019, perdurent :

- Une foire aux questions en ligne, permettant de répondre aux interrogations des employeurs les plus fréquentes et de les aider à résoudre les éventuelles difficultés d'application de leurs nouvelles obligations,
- Un simulateur accompagné d'un module de déclaration en ligne, permettant aux entreprises de calculer et de déclarer leur Index de façon simple et rapide, tout en profitant d'un module d'aide sur les détails du calcul,
- Des référents « égalité professionnelle » désignés dans les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction,
- Des chefs d'entreprises nommés ambassadeurs de l'égalité professionnelle, dont la mission consiste à porter le sujet de l'égalité professionnelle auprès de leurs pairs et de diffuser des bonnes pratiques en la matière.
- Un 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 régulièrement abordées lors des réunions d'information et de formation des présidents des commissions mixtes paritaires.

- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises**

Par ailleurs, afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, **la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**, et son décret d'application n° 2022-680 du 26 avril 2022, ont instauré une **obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif**.

Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le

1^{er} mars. Pour la première année d'application, les entreprises avaient jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour mettre en œuvre cette obligation. En 2023 et en 2024, les entreprises avaient jusqu'au 1^{er} 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 1^{er} mars 2026. Cet objectif sera de 40 % à partir du 1^{er} 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 en 2022 sur le site du ministère en charge du travail**, elle permet 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'inspection du travail**

L'égalité professionnelle constitue **l'un des sujets incontournables du système d'inspection du travail, défini dans le plan national d'action 2023-2025**. Chaque DREETS établit une feuille de route qui comprend des actions d'accompagnement à visée pédagogique à destination des entreprises et des partenaires sociaux, un renforcement du contrôle (avec un ciblage des entreprises) ajusté à la situation régionale, la mobilisation de mises en demeure et sanctions, avec comme objectif une augmentation du taux de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action, et le respect de la nouvelle réglementation relative à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit, à terme, de s'assurer du respect de l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération puis du rattrapage effectif des écarts constatés. 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.

- **Les conditions de travail et la santé des femmes au travail - ANACT**

L'égalité professionnelle est souvent abordée sous l'angle des discriminations dans l'emploi (rémunération, carrière...). Pourtant, **les inégalités entre les femmes et les hommes concernent aussi les conditions de travail et donc la santé au travail**. L'exposition à l'usure psychique et physique des femmes dans leurs emplois a été longtemps invisibilisée, avec toutes les conséquences que l'on documente de plus en plus sur la santé au travail des femmes et sur l'activité de l'entreprise (progression des accidents de travail, de trajet, absentéisme, turn-over, inaptitudes, baisse de performance, etc...).

Plusieurs rapports publics ont en 2023 et en 2024 mis en lumière cette sous-évaluation des risques aboutissant à un déficit de prévention : rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail (2 auditions de l'Anact à ce sujet) et de l'Assemblée Nationale sur la santé mentale, rapport de Santé Publique France notamment sur la prévalence de la souffrance psychique des femmes au travail.

L'intervention de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail tournée vers l'amélioration du dialogue social et l'amélioration de l'organisation du travail, vise à mettre en lumière depuis 2008 ces enjeux sur la santé et la qualité de vie au travail des femmes et des hommes en mobilisant :

- **Une analyse différenciée selon le sexe des situations de travail et de l'exposition aux risques professionnels** (obligation légale du DUERP depuis 2014) ou des impacts d'un projet de transformation (Ex : télétravail, IA, TE...), prenant en compte la répartition sexuée des métiers / parcours et un certain nombre de différences biologiques (tailles , morphologie, force musculaire, métabolisme au chaud et au froid, grossesse, endométriose, cancer du sein...) et sociales (cumul des activités hors travail, sur exposition aux violences sexistes et sexuelles...)
- **Une approche universelle de la prévention**, visant dans la conception des systèmes et des organisations de travail à préserver la santé à la fois des femmes et des hommes. Il s'agit d'adapter le travail et son organisation aux hommes et aux femmes pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous. Un exemple en est l'abaissement du port de charges à 15 kg comme le propose la norme européenne (NF X35-109) par rapport aux limites du code du travail à 25 kg pour les femmes et 55 kg pour les hommes.

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 différenciée des risques selon le sexe), 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...).

Par ailleurs, l'Anact en mai 2022 a mis en place la « **Mission Égalité Intégrée** » pour, au-delà d'objectifs Égalité spécifiques, viser des objectifs Égalité transversaux :

- Développer et mettre en œuvre une programmation thématique qui intègre les enjeux d'égalité/inégalité sur toutes les thématiques ;
- Systématiser l'intégration de l'égalité en tant que geste professionnel tout au long du cycle d'un projet ;
- Capitaliser pour intégrer les questions d'égalité dans l'offre de service (publications, transfert outils et méthodes).

Ainsi :

1/ Dans le cadre de son objectif Égalité spécifique, l'Anact développe des actions sur 3 volets :

Volet Index Négociation :

- Publication d'un numéro spécial de la **revue** des CT : <https://www.anact.fr/que-peut-faire-le-travail-pour-renforcer-legalite-professionnelle>
- L'Anact a mis à disposition sur [anact.fr](https://www.anact.fr) en mai 24 pour les acteurs du dialogue social des PME un **support** fruit de la capitalisation d'actions collectives en région Provence-Alpes-Côte d'Azur avec des entreprises ayant eu moins de 75 comme note d'Index « De l'Index de l'égalité professionnelle aux mesures correctives : guide de bonnes pratiques pour les PME »
- En 2024 - 2025, une **ingénierie de formation interne** concernant « l'analyse des données sociales notamment selon le sexe » dans l'intervention est prévue.

Volet Prévention :

- **DUERP Analyse différenciée** : L'Anact a développé des points de repères méthodologiques pour actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des entreprises avec une analyse différenciée en fonction du sexe. Les éléments consignés dans le document de travail ont été présentés dans le cadre du GT d'articulation du plan national de santé au travail (PST) et fera l'objet d'expérimentations dans les plans régionaux de santé au travail (PRST) ou dans des grandes entreprises qui commencent à demander de la méthodologie sur le sujet à la demande par leurs IRP. Ce travail fera l'objet d'un guide méthodologique à destination des préventeurs publié fin 24/25 et sans doute d'un support de transfert à destination des PME en 2026 suite à la capitalisation des expérimentations.
- **Endométriose et travail** : En mars 24, élaboré avec la DGT, a été publié le kit « *Endométriose et Travail* » à destination des employeurs composé d'une affiche, d'un quizz et d'un guide notamment destiné aux managers afin de mieux adapter l'activité et le poste de travail en lien avec le collectif de travail.
- **Prévention des VSST** : Une formation « Catalogue » Prévention du sexisme au travail a été animée en ligne les 27 et 29 juin 23. L'Anact réalise par ailleurs dans le cadre de l'appel à projets du Ministère chargé de l'Égalité 2022-24 un Kit pour les Référents CSE (comité social et économique) et Employeur en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les agissements sexistes. En 2023 un retour d'expériences à partir d'ateliers rassemblant d'une part des référents et d'autre part des consultants a permis de cerner les besoins. L'année 2024 est consacrée à la rédaction de 5 monographies / études de cas d'entreprises dont 4 accompagnées par les Aract (Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail), qui seront publiées sous forme de livret sur le site de l'Anact en 2024 et 35 fiches repère outil ou ressources pour aider les référents à mettre en place leur mission sur les 3 niveaux de prévention primaire, secondaire, tertiaire. Le kit sera publié fin 2024 ou début 25 et fera l'objet d'un plan de communication sous format webinaires. 2025 sera l'occasion de tester une ingénierie de formation pour les référents sur la base de ce kit qui pourrait être déployée en 2026.

Volet Transitions :

- En 2023, l'Anact a communiqué à 2 reprises lors de colloques (ETUI SELF) **sur les enjeux à prendre en compte le genre dans la transition écologique**. En 2024, elle prépare le colloque « Transition Écologique et Genre : quelles transformations du travail ? » les 6 et 7 novembre prochain qui investiguera 3 secteurs : agriculture, métiers de services, métiers verts.
- Un colloque du même type « Intelligence artificielle, travail et genre » est envisagé en 2025/26.

2/ Dans le cadre de l'objectif Égalité intégrée :

Un dispositif a été mis en place par la Mission Égalité intégrée pour monter en compétences les professionnels de l'Anact afin de prendre en compte dans leur geste professionnel les questions d'égalité dans les thématiques, projets et partenariats, conception des outils et méthodes et communication.

- **25 « séminaires Égalité intégrée »** auront été animés pour les Aract, les principales thématiques, les départements du siège entre octobre 22 et octobre 24, ainsi que 3 formats courts de communication interne webinaire pour tout le personnel « **Open Café Égalité** » (mars, mai, septembre 23).
- Une séquence Égalité a été intégrée dans les **3 Sessions d'Intégration** (avril, juin, septembre 23 qui se poursuivent en 24).
- Une **formation interne de 2 jours** sur les conditions et la santé au travail des femmes et des hommes les 13 et 14 septembre 2023.
- Une **boîte à outils Égalité Intégrée** a été réalisée. A usage interne de l'Anact, elle contient des outils dont un relatif au modèle Égalité santé de l'Anact (selon les 4 hypothèses : mixité, travail, parcours et temps) et une grille de questionnement à chaque étape d'un projet. Le **guide de l'expérimentation**, à usage interne des chargés de mission, inclut également des incontournables Égalité pour l'accompagnement des projets.

En 2025, sont envisagés la **sensibilisation des Comités paritaires régionaux** des Aract. A terme la prise en compte systématique de l'égalité (qui se traduirait par un indicateur d'intégration graduée de l'Égalité avec des niveaux 0, 1, 2, 3 comme l'AFD) pourrait être mise en œuvre dans la **programmation des Aract et de l'Anact**. La charte de déontologie de l'Anact pourrait à terme aussi évoluer en prenant en compte l'Égalité.

3/ 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).

De fait l'action 3.3 s'est en 2023 et 2024 traduite par le lancement et l'animation par l'Anact avec le soutien de la DGT de 2 groupes de travail :

- Un GT National rassemblant les acteurs de la prévention (INRS, Anses, CNAM, CCMSA, Dares, Dgefp, Présanse et autre SPST, SDFE, Ministères Travail, Agriculture, Santé ...) qui travaille sur 5 axes : production consolidée de données sexuées, axes de recherche, réglementation et normalisation, appui et professionnalisation, communication ;
- Un GT d'articulation des actions des PRST régionaux (7 régions ayant acté des actions sur la santé des F/H dans leurs plans d'actions ; depuis 3 nouvelles régions ont développé des actions même si non prévues dans leur plan, ou sans plan).

4/ En ce qui concerne le Fact, sur 2023-2024, la prise en compte de la dimension égalité professionnelle s'est intégrée progressivement à chaque étape de l'appel à projet du cadrage amont à la capitalisation.

L'intégration de cet enjeu est notifiée et explicitée dans les attentes pour chaque appel à projet national et ajoutée systématiquement dans les critères de décisions (avec la grille de cotation Égalité à 4 niveaux) et axes de capitalisation. Un atelier Égalité est proposé systématiquement aux porteurs de projet pour en 4 étapes leur faire identifier des éléments de diagnostic, des leviers d'action Égalité et les principes de méthodes à mettre en œuvre pour progresser. En 2023, cela a concerné les appels à projets Attractivité et Industrie.

En 2025, un appel à projets Fact national sur la santé des femmes au travail est envisagé. Dans les 2 appels à projets territoriaux, les Aract intégreront la dimension Égalité.

- **La formation**

Par ailleurs, **dans le cadre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (FESES) réalisée par les instituts du travail et centres agréés (1,5 M€ par an), ainsi que par les OS et OP (31,48 M€ par an)**, les conventions triennales avec les Instituts du travail et les centres agréés incluent des 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 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. Ainsi en 2022, les instituts et centres agréés ont organisé 334 journées-stagiaires consacrées

au thème de la violence sexuelle et sexiste sur lieu de travail et 513,5 journées-stagiaires sur celui de l'égalité et de la discrimination.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
131 – Création	502 230 753	502 196 768	525 261 548	525 261 551	517 261 547	521 261 547

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A 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 2023		LFI 2024		PLF 2025	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
P131	Action 1 - spectacle vivant	452 875 082	452 836 477	467 661 372	467 661 375	463 661 371	463 661 371
	Action 2 - arts visuels	49 355 671	49 360 291	57 600 176	57 600 176	53 600 176	57 600 176
	Total des crédits d'intervention en fonctionnement (hors action 6)	502 230 753	502 196 768	525 261 548	525 261 551	517 261 547	521 261 547

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'axe n° 2 des axes de travail « Égalité » 2023-2027 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 4 en 2024 (Centre national de la danse, Centre national des arts plastiques, Théâtre national de Strasbourg, Établissement public du parc et de la grande Halle de la Villette) soit **27 %** des postes de direction.

La part des femmes à la tête des **structures labellisées** s'élève à **39 %** au 1^{er} janvier 2024 (sur 381 labels). La parité a progressé au total de 5 points par rapport à 2019, 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 (64 % en FRAC, 55 % 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 les scènes de musiques actuelles (23 % dans les SMAC, avec cependant une progression de 10 points par rapport à 2019). C'est particulièrement vrai pour les postes de chefs d'orchestres, avec 2 femmes cheffes d'orchestre pour 14 orchestres en 2023. Dans le champ du théâtre, la part des femmes à la tête des Centres dramatiques nationaux progresse fortement entre 2019 et 2023 (de 27 % à 42 %), de même pour les centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public (de 36 à 46 % en Cnarep) et dans une certaine mesure pour les Pôles nationaux de cirque (de 32 à 38 %).

- **Présence des femmes dans les programmations artistiques**

Le cahier des missions et des charges attaché à chaque label impose aux directions d'être attentives à la parité entre les femmes et les hommes dans les projets artistiques qu'elles portent, dans la programmation de spectacles et d'expositions dans les lieux et dans la répartition des moyens de production.

Dans le réseau des lieux labellisés du spectacle vivant (hors musique), les femmes réalisent en moyenne 40 % 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 %), mais les femmes chorégraphes le sont davantage (48 %). 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 2022 (dernières données connues), représentant 60 % des acquisitions (contre 47 % en 2019). Les œuvres de femmes acquises par les fonds régionaux d'art contemporain (FRAC) s'établissent à 54 % en 2022 (contre 38 % en 2019). La part des artistes femmes exposées dans les FRAC progresse en 2022, elles représentent 51 % des œuvres exposées (contre 30 % en 2019, 1212 femmes artistes exposées seules en 2022 contre 1671 hommes exposés, et 52 collectifs mixtes). Dans les centres d'art, les artistes femmes seules représentent 44 % des artistes exposés, soit 710 artistes femmes exposées seules pour un total de 1683 artistes exposés dont 70 collectifs d'artistes mixtes.

- **Soutien aux équipes artistiques indépendantes dirigées par des femmes**

L'article 1^{er} du décret régissant les aides déconcentrées au spectacle vivant (ADSV) rappelle l'objectif de parité entre les femmes et les hommes : « Ces aides visent à favoriser la diversité des esthétiques et à renforcer le volume et la qualité de l'emploi. Elles sont allouées en recherchant une égale attribution aux femmes et aux hommes ». La mobilisation des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) dans l'application de cet objectif a été réaffirmée en 2022 dans le cadre de la réforme du dispositif, avec une sensibilisation également des membres des commissions consultatives sur la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination liée au genre dans les avis formulés.

L'augmentation significative des moyens financiers mobilisés sur le P131 depuis 2021 aux ADSV a permis également d'ouvrir ce dispositif à davantage de compagnies dirigées par des artistes femmes, mais également de favoriser le développement d'un vivier de candidates à la direction des structures labellisées. Un effort de rééquilibrage dans l'attribution des subventions est ainsi à l'œuvre pour les aides en faveur des compagnies artistiques dirigées par des femmes dans le spectacle vivant. La proportion de compagnies dirigées par des femmes et subventionnées par le ministère de la Culture progresse, passant de 31 % en 2018 à 34 % en 2022 en nombre d'aides accordées, et de 25 % à 27 % en montants, avec toutefois des disparités entre disciplines (45 % des aides en danse contre 19 % pour la musique, et une progression de 10 points en théâtre pour les conventionnements et 48 % des aides accordées en 2022). Cet effort de rééquilibrage se poursuit dans l'attribution des aides en 2023 et 2024.

Expérimentation du « budget intégrant l'égalité »

Le programme 131 a été retenu pour expérimenter la mise en place d'un « budget intégrant l'égalité » depuis le printemps 2018.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait, depuis 2013, l'objet d'un rapport annuel du ministère de la Culture. Né d'une volonté d'objectiver les données dans la profession et de mesurer les avancées en matière de parité femmes-hommes, l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication publie chaque année des données relatives à la présence des femmes aux postes de direction des lieux culturels, dans les programmations artistiques, dans l'accès aux moyens de production, tant au sein des établissements publics nationaux sous tutelle du ministère que dans l'ensemble des structures culturelles qu'il accompagne financièrement.

Part des femmes dirigeant des institutions labellisées du programme 131 au 1^{er} janvier 2024

Unités et %

	Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2021	Au 1 ^{er} janvier 2022	Au 1 ^{er} janvier 2023	Au 1 ^{er} janvier 2024			
	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	62	59	57	57	54	58	7	38	55
Centres de développement chorégraphique nationaux (CDCN)	67	67	77	62	62	13	0	38	62
Centres dramatiques nationaux (CDN)	27	29	37	42	42	38	8	50	42
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	13	13	13	13	0	7	14	86	0
Centres nationaux de la marionnette (CNMa)	///	///	///	///	50	7	0	29	71
Centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public (CNAREP)	36	36	38	31	38	13	8	46	46
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	65	65	65	59	55	22	0	36	64
Opéras* (directeur général)	40	20	20	17	33	6	0	67	33
Orchestres (direction administrative)	65	54	50	43	43	14	0	57	43
Orchestres (direction musicale)**	n. d.	n. d.	7	14	14	14	0	86	14
Pôles nationaux cirque (PNC)	33	31	38	42	38	14	14	50	36
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	13	15	17	20	17	92	0	77	23
Scènes nationales	30	34	33	34	36	78	0	59	41
Total directions administratives*	34	34	38	36	35	381	4	57	39
Total général**	///	///	37	35	35	395	4	58	38

* Hors direction musicale des orchestres.
 ** Y compris direction musicale des orchestres.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, DEPS, 2024

Aides à la création artistique accordées aux équipes artistiques par le ministère de la Culture, 2018-2022

Aides aux équipes chorégraphiques, aux ensembles musicaux, équipes théâtres et arts associés (en nombre d'aides attribuées)												
Aide au projet				Conventionnement				Total ADSV				
Nombre d'aides au projet	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	Nombre de conventionnements	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	Nombre total d'équipes aidées	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	
2018	547	43	50	7	638	22	66	12	1 185	31	59	10
2019	588	38	53	9	670	22	65	13	1 258	30	59	11
2020	588	44	47	9	722	23	64	14	1 310	32	56	11
2021	630	45	46	10	783	28	58	13	1 413	36	53	12
2022	594	41	44	15	862	29	57	14	1 456	34	52	14

Le conventionnement totalise les aides à 2, 3 et 4 ans qui ont eu avant 2022 d'autres dénominations (aides à la structuration, CIRP).

Aides aux équipes chorégraphiques, aux ensembles musicaux, équipes théâtres et arts associés (en volume de crédits attribués)												
Aide au projet				Conventionnement				Total ADSV				
Total crédits aide au projet (Milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	Total crédits conventionnements (Milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	Crédits totaux (Milliers d'euros)	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Mixte (collectif, duos H/F) (%)	
2018	6 208	42	50	8	39 734	22	67	12	45 942	25	64	11
2019	6 689	40	51	9	43 395	21	67	12	50 083	23	65	12
2020	6 444	46	45	9	44 973	22	66	12	51 417	25	63	12
2021	7 380	44	46	10	49 151	25	63	12	56 531	27	61	12
2022	7 233	41	44	15	52 957	25	62	13	60 190	27	60	13

Le conventionnement totalise les aides à 2, 3 et 4 ans qui ont eu avant 2022 d'autres dénominations (aides à la structuration, CIRP).

Source : Direction générale de la création artistique, DEPS, 2024

Répartition des spectacles programmés selon le sexe de la personne les ayant écrits, traduits, mis en scène, scénographiés et chorégraphiés, saison 2023-2024

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	1 315	4 032	8 677	2 169	6 464	779	135	435	211	24 217
Part des représentations de spectacles mis en scène par des femmes (%)	53	49	36	32	38	40	31	50	59	40
Nombre de spectacles	103	851	3 446	953	3 111	305	60	167	122	9 118
Part des spectacles mis en scène par des femmes (%)	48	49	33	29	35	39	40	43	59	36
Nombre de spectacles jeune public	8	213	1 114	342	1 209	166	27	85	35	3 199
Part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes (%)	63	56	46	40	47	42	37	46	63	46
Répartition des femmes par fonction (%)										
Part de femmes ayant écrit le spectacle	38	33	32	33	36	31	42	41	67	34
Part de femmes ayant réalisé l'adaptation	67	65	51	47	45	47	100	55	50	50
Part de femmes ayant réalisé la traduction	43	56	49	52	48	25	-	71	60	49
Part de femmes ayant réalisé la mise en scène	55	50	41	35	43	40	45	48	37	42
Part de femmes ayant réalisé la scénographie	49	51	41	46	44	46	21	46	55	44
Part de femmes ayant réalisé la chorégraphie	58	60	43	51	48	58	25	56	58	48

Source : Les Archives du spectacle/Ministère de la Culture, DEPS, 2024

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 %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022			
	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	40	8	n.d.	57	34	561	31	262	43	242	71
Dont œuvres étrangères	49	35	n.d.	36	43	52	2	73	9	107	34
Total des œuvres acquises par le FNAC	43	12	n.d.	47	47	613	33	335	52	349	60
Œuvres acquises par les FRAC											
Dont œuvres françaises	29	21	32	64	34	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dont œuvres étrangères	35	24	48	46	44	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Total des œuvres acquises par les FRAC	33	23	40	58	38	1 098	54	1 141	42	822	54

n.d. : données non disponibles.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, DEPS, 2024

Part des femmes exposées par les artistes exposés dans les FRAC et centres d'art de 2016 à 2022

Unités et %

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022				
	Part des femmes (%)	Nombre total d'artistes exposés	Mixtes	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)					
FRAC											
Ensemble des artistes exposés	28	n.d.	25	30	31	43	2 935	52	1 671	1 212	41
dont expositions monographiques	31	25	29	41	n.d.	n.d.	127	5	65	57	45
dont expositions collectives	27	n.d.	24	29	n.d.	n.d.	2 808	47	1 606	1 155	41
Centres d'art											
Ensemble des artistes exposés	30	n.d.	40	38	35	47	1 683	70	873	740	44
dont expositions monographiques	40	33	41	39	n.d.	n.d.	250	11	123	116	46
dont expositions collectives	28	n.d.	40	38	n.d.	n.d.	1 433	59	750	624	44

n.d. : données non disponibles.
Note : dernières données disponibles. Le périmètre des centres d'art varie d'une année sur l'autre en fonction des réponses obtenues dans le cadre de l'enquête annuelle.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2024

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 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	944 327	954 138	818 006	870 778	858 000	858 000

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 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.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRBUE 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 2023

LFI 2024

PLF 2025

	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Fonctionnement Mission Diversité Égalité	680 439	627 567	650 006	702 778	690 000	690 000
Cellule externe de signalement	173 988	244 171	218 800	296 100	300 000	300 000
Formations (en 1/2 année en 2023)	89 900	82 400	168 000	168 000	168 000	168 000
<i>dont Formation égalité F/H</i>	6 860	3 980	13 000	13 000	13 000	13 000
<i>dont Prévention contre les discriminations</i>	17 540	11 420	25 000	25 000	25 000	25 000
<i>dont Lutte contre les violences sexuelles et sexistes</i>	65 500	67 000	130 000	130 000	130 000	130 000
Total	944 327	954 138	818 006	870 778	858 000	858 000

1. L'action de la Mission Diversité - Égalité

- Cadre général :

La conception et la mise en œuvre de la politique d'égalité du ministère de la Culture sont assurées par une mission pilotée par la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations. Cette action transversale et intégrée irrigue l'ensemble des services, établissements et institutions relevant du Ministère et s'étend à tous les champs des politiques culturelles, en s'appuyant sur ses nombreux partenaires (associations, collectivités locales, entreprises privées...) et sur un réseau de responsables de la prévention des discriminations, désormais également désigné.e.s référentes et référents Égalité en application de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019.

- Structures aidées :

Au total, 59 entités juridiques ont bénéficié d'un soutien de la MDE, dont certaines à deux reprises au cours de l'année, expliquant la différence entre le nombre de subventions et le nombre d'entités soutenues. La majorité de ces entités sont des associations (48 d'entre elles), suivies de 6 entreprises privées et de 5 établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), établissements publics administratifs (EPA), ou établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) tels que le Théâtre national de l'Opéra-Comique et le CNRS.

- Montant des subventions et secteurs concernés :

Dans le cadre de ses actions dédiées à l'égalité, la haute fonctionnaire assure la mise en place du plan interministériel « Toutes et Tous égaux », ainsi que la feuille de route ministérielle « Axes de travail Égalité 2023-2027 ». Elle soutient également de nombreuses actions favorisant l'égalité grâce aux dotations de crédits qui lui sont accordées chaque année. En 2023, 68 subventions ont été octroyées par la Mission Diversité- Égalité-Prévention des discriminations (MDE) dirigée par la haute fonctionnaire en faveur des projets d'égalité femmes-hommes. Ces dépenses représentent 96 % des subventions versées au titre des crédits de la MDE, soit 602 464 €, traduisant un engagement très fort du ministère sur cette question. Cette priorité a permis à la MDE de se distinguer comme un service reconnu et sollicité par les acteurs et actrices des secteurs culturels et artistiques engagés pour l'égalité

A titre d'exemple, le Service livre et lecture (SLL) a sollicité la haute fonctionnaire égalité-diversité afin qu'elle participe, pour la deuxième année consécutive, au financement de *La Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse*. Dans le cadre de cette convention, la MDE subventionne à hauteur de 2 500 € cette association, dont l'un des projets est « d'organiser des sessions de formations à la négociation afin d'outiller les autrices et illustratrices dans la négociation financière et contractuelle ». En 2023, la subvention de la MDE avait permis de créer une série de 9 podcasts sur l'égalité et la diversité chez les auteurs et autrices de livre pour la jeunesse.

Par ailleurs, la MDE a également dépensé :

- 92 396 € au titre du paiement des prestations du cabinet accompagnant le ministère dans le processus de labellisation Afnor en matière de diversité et d'égalité. Le ministère, labellisé en 2017 et de nouveau en 2022, couvre les coûts des démarches effectuées par ses établissements publics et services déconcentrés.

- 180 000 € ont été attribués pour le financement de la convention triennale que le ministère de la culture a signée en 2023 avec l'association Archives of Women Artists Research and Exhibitions (AWARE). Depuis 2017, la MDE soutient AWARE dans sa mission de mise en valeur des artistes femmes, particulièrement dans le secteur des arts plastiques.

2. 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 12^e édition de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture a été publiée le 8 mars 2024. 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 2024, 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 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 1^{er} 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 réalisés 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'accroissant : 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 ceux 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 Commission Supérieure Technique de l'image et du son (CST).

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 MDE 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-clés » dans une logique d'Observatoire des études publiées par les autres organisations du secteur.

2. 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, 2^e 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)** a lancé en 2023 une étude sur la place des femmes dans le documentaire, dont les résultats ont été 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 de 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'ajoutent de très nombreuses initiatives tierces. Dans le secteur du spectacle vivant, le **Syndicat Des Entreprises Artistiques et Culturelles (Syndec)** 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 Pérvier 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 Prodiges 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. 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 ; 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 ; 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 dans la photographie. La plateforme propose également un index parité : un outil fondé 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 MDE 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.

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 MDE. 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 (HCE) 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 MDE, 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 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 MDE, 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 événements autour de la lecture et des vocations scientifiques chez les filles.

3. 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 social ministériel et la formation spécialisée de ce comité). Le comité social 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 concerne ainsi non seulement les ministères mais également les établissements publics sous tutelle dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés. Les modalités de mise en œuvre de cet index sont définies par deux décrets n° 2023-1136 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 précisent les indicateurs à calculer et la pondération de chacun d'entre eux d'une part pour les ministères et d'autre part pour les établissements publics. Avec une note de 95/100, le ministère de la Culture obtient la meilleure note de la fonction publique d'État, selon des chiffres communiqués par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024.

En termes 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 de bilans d'étape trimestriels. En date du 5 juillet 2023, sur les 80 indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes, 78 % sont réalisés, 19 % sont en cours de réalisation, 1 % sont à mener et 1 % sont à venir.

Le suivi de la situation des femmes au sein du ministère est également assuré par la production régulière de bilans. En application de l'article L231.1 du code général de la fonction publique, le ministère de la Culture élabore chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales. Le rapport social unique présente un chapitre dédié à la diversité et à l'égalité professionnelle qui fait, notamment état de l'égalité des genres, 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. Il fait également état du traitement des signalements recueillis tant par la cellule externe de signalement que par les canaux internes œuvrant au sein des différentes structures du ministère.

Le ministère de la Culture s'est également engagé fortement dans le développement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec la mise en place d'une cellule externe de recueil et de traitement des signalements et la structuration de canaux internes, d'une part, et le déploiement des formations de l'ensemble de ses agents et de ses encadrants, d'autre part.

C'est ainsi que depuis le lancement des formations en 2019, 9 651 agents ont été formés fin 2023. Depuis 2021, a par ailleurs été mise en place une offre de formation spécifiquement dédiée aux encadrants et 799 encadrants ont suivi ces formations depuis 2021 dont 259 au sein des codir. Le ministère a mis en place un parcours de formation spécifique à destination des « nouveaux encadrants », proposé à tout agent prenant pour la première fois des fonctions d'encadrement : des modules de formation sur le « management inclusif » et la « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » sont inscrits dans ce parcours. En 2024, le service des ressources humaines a de nouveau inscrit dans son plan de formation les formations relatives à l'égalité, la diversité et au handicap, en s'appuyant sur le marché interministériel piloté par les ministères sociaux. Cette offre est complétée par la formation « mener un entretien sensible » à destination de ses canaux internes de signalement, dont les référents prévention des discriminations et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (RPD).

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 1^{er} janvier 2024, on recense au sein de l'administration centrale du ministère plus de femmes que d'hommes aux postes de chefferie de bureau (52 %) et de département (60 %).

Cependant, au niveau de la sous-direction, la part des femmes est de 35 % ; et elle est de 27 % 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, équivalent au 1^{er} janvier 2023. Dans l'ensemble, les femmes occupent 46 % des postes d'encadrement de l'administration centrale. D'autres corps se féminisent :

- La part des femmes s'établit à 50 % aux postes de direction générale des affaires culturelles au 1^{er} janvier 2024, 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 1^{er} janvier 2017, elles sont désormais 42 %, contre 41 % au 1^{er} janvier 2023 et 38 % au 1^{er} janvier 2022. L'hétérogénéité entre domaines est malgré tout forte, le spectacle vivant ne comptant qu'une femme pour huit hommes au 1^{er} janvier 2024 à la direction de ses établissements publics.

Du côté des écoles, au 1^{er} janvier 2024, elles sont 44 % 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 25 % 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.

En application du Dispositif de nomination équilibrée (DNE), une attention toute particulière est également portée aux primo-nominations et aux nominations aux postes à responsabilité au sein du ministère de la Culture. Au 31 décembre 2023, les primo-nominations et les nominations (incluant le renouvellement) étaient en faveur des femmes à 56 % au sein de l'administration centrale. Quant aux services déconcentrés, les femmes représentent 38 % des primo-nommées et des nommées au 31 décembre 2023. Il est à noter que 50 % des primo-nommées pour les emplois de directions des DRAC sont des femmes et qu'elles sont, comme indiqué précédemment majoritaires aux postes les plus élevés des DRAC (53 %).

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 294 € en 2023 (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. En 2023, cette mesure dite « temps partiel » a bénéficié à 494 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. Depuis 2022, la mesure est 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 cadre d'évolution de leur masse salariale, en vue de compenser les inégalités constatées dans les rémunérations versées aux femmes et aux hommes. Ce surcadre, 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).

La promotion de l'égalité dans la gestion des ressources humaines repose également sur le réseau « Cultur'Elles », qui fédère les femmes du ministère de la Culture et œuvre à ce que celles-ci évoluent dans leurs carrières et environnement de travail.

Par ailleurs, des groupes de travail spécifiques associent les professionnels de différents domaines artistiques et culturels (architecture, photographie, cirque, musiques actuelles, médias, publicité, industrie musicale, archives...), fédérations et associations, pour identifier les problématiques propres à chaque profession et définir des plans d'action spécifiques. Les partenaires territoriaux (FNCC, France Urbaine, AMF, Villes de France, CNFPT, etc.) sont également impliqués dans la réflexion.

Bilan des actions en 2023 et 2024

- 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 « Égalité professionnelle » et « Diversité » délivrés par 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 a fait depuis l'objet d'une Feuille de route distincte, 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 sont actuellement en cours de traitement 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, 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 par l'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 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 2024 : 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**P334 – Livre et industries culturelles**

Mission : Médias, livre et industries culturelles

Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
334 – Livre et industries culturelles	1 750 000	1 750 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Créé en loi de finances pour 2011, le programme 334 « Livre et industries culturelles » regroupe, au sein de la mission « Médias, livre et industries culturelles », les crédits spécifiquement attribués par l'État, d'une part, à sa politique en faveur du livre et de la lecture (action 1) et, d'autre part, aux priorités du ministère de la Culture en matière d'industries culturelles, et plus spécialement dans le domaine de la musique enregistrée (action 2).

S'agissant du livre et de la lecture, la politique de l'État consiste à favoriser le développement de la création littéraire et la diffusion la plus large possible du livre et des pratiques de lecture, à travers l'action des différents acteurs concernés : auteurs, éditeurs, libraires, collectivités territoriales, bibliothèques.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE**Action 1 « Livre et lecture » :****Actions du Service livre et lecture (SLL) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

En collaboration avec la Haute fonctionnaire égalité diversité et lutte contre les discriminations, le SLL a constitué en décembre 2023, un groupe de travail dédié aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative fait suite à l'adoption du plan interministériel « Toutes et tous égaux », dont la mesure 7 encourage les collectivités à développer des collections et des médiations favorisant l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques contractuelles entre l'État et les collectivités territoriales. Ce groupe, composé de membres du SLL, de la Haute fonctionnaire, de conseillers Livre des DRAC, de représentants de la Bibliothèque publique d'information et d'homologues internationaux (Canada), s'est réuni à trois reprises depuis sa création. Son objectif est d'identifier des leviers d'action, tels que la formation des professionnels, et de formuler des premières recommandations d'ici fin 2024. Un des objectifs fixés est également de recenser le nombre de contrats de lecture incluant un volet sur l'égalité femmes-hommes, avec des résultats attendus courant 2024. De plus, il est prévu d'intégrer une mention spécifique sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les conventions de mise à disposition des collectivités territoriales des conservateurs de bibliothèque, concernant environ cinquante établissements.

Action 2 « Industries culturelles » :**Actions du Centre national de la musique (CNM) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes****1. Politique d'égalité de gestion des ressources humaines**

Le CNM a déployé une politique RH volontariste en faveur de l'égalité. Chaque année les résultats de son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent de témoigner des effets concrets de son action, avec un résultat global 2024 (au titre des données 2023) de 98 sur 100.

Cet index est calculé et rendu public par toutes les entreprises et établissements publics d'au moins 50 salariés. Il permet de comparer les employeurs entre eux sur leur capacité à promouvoir l'égalité professionnelle, dans le même esprit que celui qui guide les actions du CNM en direction de la filière musicale.

En matière de formation du personnel, une attention particulière est portée à la formation des salariés notamment à la prévention des VHSS. En matière de communication, un travail pour « dégenrer » les documents (rapport d'activité, intitulés des formations, site internet et, depuis janvier 2024, le règlement général des aides) a été effectué pour que toutes et tous se sentent inclus et incluses dans les actions proposées par le CNM.

Au sein de sa feuille de route diversité et inclusion établie en 2024, le CNM se donne pour objectif d'établir un processus de recrutement inclusif et sans discrimination, de former ses salariés notamment pour les sensibiliser aux enjeux de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et l'égalité professionnelle et de favoriser l'inclusion de tous les salariés au sein du CNM et dans les contenus proposés par l'établissement (festival, table-ronde...)

1. Études et travaux permettant de mieux cerner les inégalités entre les femmes et les hommes

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.

1. Soutien aux actions en faveur de l'égalité hommes-femmes

Le CNM est doté par la loi d'une mission d'égal accès des femmes et des hommes aux métiers de la musique, ce qui constitue une mission prioritaire de l'établissement depuis sa création.

Au niveau non financier, l'accès à ses dispositifs de soutien est conditionné au respect du protocole visant à prévenir et traiter les situations de violences et d'harcèlement sexuelles et sexistes (VHSS), thématique sur laquelle il propose par ailleurs des formations accessibles à tous. Il a également publié en 2024 une feuille de route donnant les grandes orientations de l'établissement en la matière, et organise tous les deux ans des Assises de l'égalité femmes-hommes, permettant de faire le bilan des avancées dans le secteur et actions menées par le CNM en la matière.

Au niveau financier, le CNM a mis en place un dispositif destiné à soutenir les structures professionnelles développant des projets structurants dans le secteur musical et spécifiquement liés notamment à l'égalité femmes/hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Accessible à l'ensemble des affiliés du CNM, cette aide vise à prendre en charge les dépenses des structures dont l'activité principale est de favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le secteur musical, ou les dépenses liées à des projets d'observation, de sensibilisation, de formation, d'accompagnement professionnel et de visibilité. En 2023, le CNM a soutenu à ce titre 87 projets œuvrant en faveur de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour un montant de 1,65 M€.

Pour compléter ce dispositif, un système d'incitation financière a été lancé à titre expérimental en 2022 sur les aides à la production phonographique de l'établissement. Il vise à encourager la prise en compte des enjeux égalités hommes-femmes via l'attribution d'un bonus s'additionnant au montant de la subvention versée par le CNM. L'établissement se donne pour objectif d'élargir cette mesure à l'ensemble des dispositifs après finalisation d'un bilan d'impact de l'expérimentation, laquelle a déjà bénéficié à 154 projets pour un montant de plus de 100 k€.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	179 900	179 900	178 400	178 400	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 ;
- définir et piloter la stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur Culture qui regroupe 99 écoles ;
- définir et piloter la stratégie ministérielle de la recherche qui concerne plus de 240 structures de recherche ;
- 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, les opérateurs de la Culture et les ministères concernés. Ce processus de déconcentration permet ainsi l'amélioration du service rendu à l'utilisateur et un déploiement plus efficace et plus visible des politiques culturelles.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de la Culture contribue à la politique de l'égalité femmes-hommes, consacrée « grande cause nationale » du quinquennat, à travers deux actions : l'action 1 du programme 361 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et l'action 7 du programme 224 « Fonctions de soutien du ministère ». Le ministère de la Culture a, en outre, reçu en octobre 2017 les labels Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par l'Association française de la normalisation (AFNOR), après avis des commissions de labellisation, et attestant de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur[1] pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'égalité. Le terme de « budget intégrant l'égalité » (BIE) ou « budgétisation sensible au genre » (*gender 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. En 2023, le Premier ministre a confirmé sa volonté de voir mis en place un BIE et a confié en 2024 à l'IGF et à l'IGAS une mission pour en définir les modalités d'application.

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 assuré par la cellule d'écoute Concept RSE. Ce réseau est animé par la haute fonctionnaire Égalité, diversité et prévention des discriminations du ministère de la Culture, en lien avec la direction des ressources humaines.

La procédure d'accréditation des « établissements d'enseignement supérieur de la création » 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 notamment 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 : lettre de mission des directrices et directeurs, contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques, règlement des études, etc. Le CNESERAC a par ailleurs 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 progression, puisqu'au 1^{er} janvier 2024, 44 % des postes de direction des établissements d'enseignement supérieur Culture étaient occupés par des femmes, contre 31 % en 2017. Au sein des écoles nationales, 49 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Ce pourcentage retombe toutefois à 41 % s'agissant des écoles territoriales.

En juillet 2022, 18 établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture ont obtenu le Label « Diversité » délivré par l'AFNOR, et 15 d'entre eux ont également obtenu le Label Égalité professionnelle. L'année 2024 est marquée par l'audit de mi-parcours des établissements ayant obtenus un ou deux labels. 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'arts de Paris-Cergy, le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique 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.

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. Un audit de mi-parcours a été mené en juin 2024 et prévoit un audit intermédiaire en 2025 pour le label Diversité. De manière générale, ce chantier de labellisation, accompagné par le cabinet de conseil ALTIDEM, a fait l'objet de 63 121,59 € de dépenses sur l'année 2021, et de 91 860 € sur l'année 2023.

Des chantiers de labellisation sont actuellement en discussion, notamment avec le Château, Musée et domaine de Versailles, avec le Musée national Picasso et avec l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la Culture.

2. La rédaction et la promotion de chartes éthiques dans l'enseignement supérieur de la Culture

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.

3. Lutte et prévention contre les violences et les harcèlement sexuels et sexistes dans les établissements de l'ESC

Dès janvier 2017, le ministère s'est doté d'une double cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique. La cellule de signalement externe s'intègre à un dispositif de signalement rénové dans le cadre de l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du ministère de la Culture, publié le 13 juin 2022, tel que prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Cet arrêté détaille la procédure ministérielle de recueil et de traitement des signalements transmis par un des canaux de signalement internes ou externes par les autorités compétentes en administration centrale, dans les services déconcentrés, ou dans les établissements publics. De 2017 à octobre 2022, cette cellule externe gérée par un cabinet extérieur, a traité plus 500 saisines de signalement de discrimination, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste, de viol et d'agression sexuelle.

Une nouvelle cellule de signalement externe a été mise en service le 8 octobre 2022, à la suite du renouvellement du marché ministériel. Elle est gérée par un autre prestataire externe. La cellule externe est à la disposition des 30 000 agents et **des 37 000 élèves**, inscrits au sein du réseau des établissements d'enseignement supérieur Culture. Les principaux points d'évolution sont les suivants :

- Élargissement du champ de compétence de la cellule externe au recueil et au traitement des situations de harcèlement moral, menaces et toute acte d'intimidation et aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales ;
- Élargissement des bénéficiaires sans limite temporelle ;
- Création d'une prestation d'information et d'accompagnement dédiée à l'administration. Le titulaire peut être sollicité par les acteurs en charge du traitement des signalements des structures bénéficiaires du marché pour des conseils relatifs à des situations individuelles n'ayant pas fait l'objet d'un signalement auprès de la cellule (encadrants, bureaux des ressources humaines et référents diversité et violences et harcèlements sexuels et sexistes de l'AC, DRAC/DAC, SCN, EP, SCN).

On note une augmentation du nombre de signalements (18 en 2019 contre 57 en 2023), qui pourrait être liée à une meilleure connaissance de la cellule par les bénéficiaires et les canaux internes de signalement. Un important travail de communication a été mené auprès des agents et des étudiants (flash infos pour les agents, mise à disposition de plaquettes de présentation, campagnes d'affichage, intranet), ainsi qu'auprès des RRH, RPD, encadrants, représentants des OS (webinaires, FAQ, réunions d'information, Intranet).

Par ailleurs, un plan de formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels a été mis en place dès 2019 au sein du ministère de la Culture, des établissements publics sous sa tutelle et de l'enseignement supérieur de la Culture. 9 556 personnels du ministère de la Culture ont été formés entre 2019 et 2023. Ces formations sont dispensées, depuis l'automne 2023, dans le cadre du nouveau marché Valeurs de la République travers des 4 thématiques suivantes :

- Laïcité et neutralité des agent·es ;
- Lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la lutte contre la haine anti-LGBT+, la diversité et la lutte contre les discriminations ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Handicaps visibles et invisibles.

Ces formations correspondent à la mise en œuvre de politiques publiques de priorité nationale, avec l'objectif de fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public. Elles s'adressent à l'ensemble des agents des ministères (administrations centrales et services déconcentrés) dont l'adhésion au marché est obligatoire et aux agents des établissements publics volontaires. Pour accéder aux actions de formation du marché, les agents des établissements concernés doivent suivre le dispositif classique d'inscription aux sessions de formations proposées dans la programmation du bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences du Secrétariat général.

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. Une note a été renvoyée par la DG2TDC au premier semestre 2024 pour rappeler l'existence de ces formations. De plus, ce sujet a été intégré au Schéma Ministériel de l'Enseignement Supérieur Culture 2024-2029. 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.

Chaque année, la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle alloue une aide financière aux écoles pour financer des sessions de sensibilisation à la prévention et à la lutte les discriminations au profit des étudiants. Un montant forfaitaire est ainsi octroyé aux établissements en fonction des effectifs allant de 1300 € à 4200 €, pour un montant total de 178 400 € en 2024. Dans ce cadre, 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.

4. Insertion professionnelle des diplômés et diplômées de l'enseignement supérieur de la Culture

S'agissant de la parité entre diplômés de l'Enseignement supérieur de la Culture insérés dans la vie active, l'indicateur de performance 1.1 du programme 361 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. L'enquête d'insertion professionnelle en 2023 qui a concerné les diplômés de 2020 fait apparaître les résultats suivants :

Taux d'insertion des diplômés de l'ESC selon le sexe

	Architecture, patrimoine bâti, urbanisme et paysage		Arts plastiques et design (art, design, communication)		Cinéma, audiovisuel, multimédia		Patrimoine		Spectacle vivant (musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes)		Total général	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
En activité	91 %	93 %	83 %	82 %	90 %	97 %	90 %	85 %	97 %	96 %	90 %	91 %
En recherche d'emploi	8 %	6 %	13 %	16 %	10 %	3 %	9 %	8 %	3 %	4 %	9 %	8 %
Aucune activité	1 %	1 %	3 %	2 %	0 %	0 %	1 %	8 %	0 %	0 %	2 %	1 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête DESC, DEPS, ministère de la culture

Champ : Diplômés 2020 de l'ESC

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnelle élevé aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 91 % et 90 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquent bas (8 % pour les hommes et 9 % pour les femmes).

En matière d'insertion par filière, il convient de noter une insertion différenciée entre les femmes et les hommes dans le milieu du cinéma (90 % pour les femmes, 97 % pour les hommes). Dans les filières de l'architecture et des arts plastiques et du spectacle vivant, elle est presque paritaire (91 % pour les femmes et 93 % pour les hommes en architecture, 83 % pour les femmes et 82 % pour les hommes en arts plastiques, 97 % pour les femmes et 96 % pour les hommes pour le spectacle vivant). Par ailleurs, dans le domaine du patrimoine, les femmes s'insèrent mieux professionnellement que les hommes (90 % pour les femmes et 85 % pour les hommes).

La dernière publication de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication publié par le DEPS a démontré que ces taux d'insertion étaient quasiment identiques pour l'année 2023. Par ailleurs, une enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture a également été publiée par le DEPS le 23 juillet 2024. L'enquête est disponible sur le site du ministère.

Tableau 69 – Taux d’insertion professionnelle des diplômées et diplômés 2019 de l’enseignement supérieur Culture en 2023, par filière

Unités et %

	Actif (%)	En recherche d'emploi (%)	Autre situation (%)	Effectifs
Architecture				
Femmes	93	6	0	461
Hommes	94	5	1	284
Effectif total	94	6	0	745
Arts plastiques				
Femmes	87	11	2	287
Hommes	90	9	2	129
Effectif total	88	10	2	416
Cinéma				
Femmes	97	3	0	36
Hommes	94	6	0	31
Effectif total	96	4	0	67
Patrimoine				
Femmes	94	6	0	71
Hommes	92	0	8	12
Effectif total	94	5	1	83
Spectacle vivant				
Femmes	93	7	0	153
Hommes	96	4	1	140
Effectif total	95	5	0	293
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes	92	7	1	1 008
Hommes	94	5	1	596
Effectif total	93	7	1	1 604

Champ : diplômées et diplômés de l'enseignement supérieur Culture en 2019, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme et n'étant pas inscrit en formation au moment de l'enquête.
Lecture : en janvier 2023, 93 % des femmes et 94 % des hommes ayant été diplômés en 2019 d'une école d'architecture ont un emploi.

Source : Enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture, Ministère de la Culture, Secrétariat général, DEPS, 2024

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2022-2023, le taux de féminisation est de 63 %. Le tableau ci-dessous détaille la part des femmes selon les écoles de l'enseignement supérieur Culture.

Effectifs étudiants de l'ESC selon la spécialisation disciplinaire des écoles (2022-2023)

Discipline des écoles de l'ESC	Effectifs étudiants	dont femmes	dont étudiants internationaux
Architecture et patrimoine	20 914	63 %	14 %
dont architecture (ENSA et Chaillot)	19 259	61 %	15 %
dont patrimoine	1 655	81 %	4 %
Arts visuels	9 982	70 %	14 %
Pluridisciplinaire	1 385	70 %	15 %
Spectacle vivant	3 684	54 %	20 %
dont musique et danse	3 254	54 %	20 %
dont théâtre, cirque et marionnettes	430	54 %	20 %
Cinéma et audiovisuel	337	57 %	5 %
Total	36 302	63 %	15 %

Source : Enquête SISE 2022-2023 (MESR-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 € en CP sur l'année 2020.

[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**P308 – Protection des droits et libertés**

Mission : Direction de l'action du Gouvernement

Responsable du programme : Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
308 – Protection des droits et libertés	983 864	938 981	1 072 540	996 830	1 002 247	968 914

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
308 – Protection des droits et libertés	983 864 €	938 981 €	1 072 540 €	996 830 €	1 002 247 €	968 914 €
Effectifs consacrés à la politique transversale	699 791 €	699 791 €	736 817 €	736 817 €	714 347 €	714 347 €
Fonctionnement et intervention	284 073 €	239 190 €	335 723 €	260 013 €	287 900 €	254 567 €

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 (CNCDDH).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ**En 2023**

Plusieurs administrations relevant du programme 308 ont contribué à la politique transversale de l'égalité.

- **Défenseur des droits (DDD)**

En plus des interventions des JADE Égalité (Jeunes Ambassadeurs du Droit et de l'Égalité) et de la proratisation des coûts associés au fonctionnement et de la promotion de la plateforme antidiscriminations.fr, une attention a été portée en 2023 au temps consacré aux productions qui contribuent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment :

- **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 ;**
- 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.

Un effort particulier a aussi été réalisé pour identifier les nouvelles études ou guides intégrant une part dédiée à la politique d'égalité et le temps consacré. **en effet, la programmation des études s'est attachée à intégrer la dimension transversale du genre dans les travaux de recherche soutenus par l'institution**, notamment au sein des projets consacrés aux dispositifs de recours dans l'enseignement supérieur ou à l'analyse de la protection des jeunes majeurs, du regard des professionnels de l'insertion sur les jeunes, ou encore des trajectoires professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur.

Les actions suivantes ont aussi 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
- Avis 23-06 du 13 novembre 2023 relatif à la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques
- Diffusion du kit de communication sur la plateforme antidiscriminations.fr auprès de l'ensemble des partenaires
- Décisions sur des situations de discriminations fondées sur le sexe ou sur des atteintes aux droits impliquant les enjeux de genre :

Par exemple :

- Décision 2023-035 du 15 mars 2023 relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste et au manquement à l'obligation de sécurité (Fonction Publique)
- Règlement amiable RA-2023-010 du 14 mars 2023 relatif à refus d'embauche discriminatoire supposé en raison de la situation de famille
- 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 ;
- Décision 2022-230 du 21 février 2023 relative au harcèlement sexuel subi par une militaire de la part d'un supérieur hiérarchique, aux lacunes dans la conduite de l'enquête administrative et à l'absence de mesures de réparation du préjudice.
- Décision 2022-231 du 15 mars 2023 relative à des faits de harcèlement sexuel subis par une fonctionnaire d'État dans l'exercice de ses fonctions
- Décision 2023-131 du 20 juillet 2023 relative à des faits de harcèlement sexuel subis par une professeure des écoles et à l'absence de protection de la part du rectorat
- Décision 2022-230 du 21 février 2023 relative au harcèlement sexuel subi par une militaire de la part d'un supérieur hiérarchique, aux lacunes dans la conduite de l'enquête administrative et à l'absence de mesures de réparation du préjudice
- Décision 2023-042 du 5 mai 2023 relative au défaut de valorisation comme période d'affiliation, par l'assurance chômage, des jours de congé paternité pris par des intermittents du spectacle, contrairement aux jours de congé maternité ou de congé d'adoption
- Règlement amiable RA-2023-036 du 24 juillet 2023 relatif à une discrimination supposée en raison de l'état de grossesse et/ou du sexe
- Règlement amiable RA-2023-007 du 8 mars 2023 relatif à une discrimination supposée en raison de l'état de grossesse
- Décision 2022-015 du 28 janvier 2022 relative au traitement discriminatoire pratiqué à l'égard des jeunes filles intégrant un centre de formation de football et pour lesquelles la signature d'une convention de formation, proposé aux jeunes garçons, leur est refusée. Par jugement en date du 29 novembre 2023, le tribunal judiciaire de Lyon a jugé que la discrimination à l'égard de la jeune fille est établie et condamne le club sportif à verser 3 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et 500 € en réparation du préjudice résultant d'une perte de chance.
- Décision n° 2023-280 du 27 décembre 2023 relative à des propos discriminatoires à connotation sexiste tenus par le maire dans le cadre d'une procédure de recrutement
- 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 sexe de la victime (dans le monde du travail, par exemple, les femmes asiatiques doivent faire face à l'imbrication du racisme et du sexisme)
- Étude « Discriminations économiques des ménages pauvres dans le parc locatif social » (enjeu des familles monoparentales)
- Réunions annuelles du comité d'entente égalité femmes/hommes (x2) et du collège « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » (x3)
- Contribution du Défenseur des droits concernant le suivi de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Contribution au Rapport bi-annuel de la DGAFFP sur la diversité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique (rapport 2023 à publier par la DGAFFP)
- 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 traite 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)

La mise en œuvre du dispositif « place aux droits » qui s'est déployé sur Trappes avec la tenue de différents événements 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, doit être signalée également.

L'année 2023 a également été l'occasion pour l'institution de **collaborations renforcées avec ses partenaires institutionnels ou professionnels en matière d'égalité femmes-hommes**, dans le cadre d'interventions ou d'auditions parmi lesquelles :

- Une intervention auprès du réseau des entreprises engagées pour l'égalité (entreprises ayant obtenu le label égalité) du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) sur : « Comment mieux lutter contre les discriminations en entreprise ? » ;
- Une audition du Défenseur des droits par le HCE sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- Une audition sur la mise en place des cours d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, par un collectif d'associations ;
- La participation de la Défenseure aux rencontres de l'union des jeunes avocats (UJA) sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes

Par ailleurs, ont abouti 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-).

Enfin, au niveau interne, l'institution a organisé, le 25 novembre 2023, une conférence sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) et le consentement à l'attention de ses agents.

L'effort financier sur les crédits de fonctionnement a ainsi été estimé à **164 611 € en AE** et **119 728 € en CP** pour 2023.

- **Autorité de régulation des communications audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

L'ARCOM, née le 1^{er} janvier 2022 de la fusion entre le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et la Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet (Hadopi), a poursuivi en 2023 sa contribution active à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela s'est manifesté notamment par sa **candidature à l'obtention du double label « Diversité/Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**. L'évaluation a eu lieu au mois de novembre 2023. La commission Égalité aura lieu à une date qui n'a pas encore été définie.

Outre de nombreuses actions de sensibilisation réalisées en interne et des actions de formation obligatoires pour les encadrants (formations managériales, prévention des discriminations etc.), l'ARCOM veille à la conduite d'une politique RH garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cela se traduit notamment en matière de carrière et de rémunération. En effet, une attention particulière est portée à l'égalité de traitement en matière de rémunération et de perspectives professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2023, l'ARCOM dénombre 5 femmes et 5 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'institutions (hors membres du collège).

L'ARCOM s'est également dotée d'un **règlement de gestion** auquel sont annexées des grilles indiciaires qui permettent de fixer la rémunération des nouveaux arrivants de façon transparente et objective, quel que soit leur sexe, et d'offrir à chacune et chacun la même évolution de parcours. En complément, depuis 2019, le régime indemnitaire des agents de l'ARCOM a été réformé ; il a été institué un dispositif d'IFSE et de CIA qui garantit à tous les agents d'un même groupe de fonctions et d'un même grade un niveau de primes équivalent.

L'essentiel des écarts de rémunération entre femmes et hommes provient de la structure d'emploi et des parcours professionnels individuels des agents concernés (notamment pour les agents de catégorie A+, les hommes ont

généralement connu davantage de mobilités à l'extérieur avant d'occuper leurs fonctions, et la plupart des postes de catégorie A impliquant une haute expertise technique informatique sont occupés par des hommes en raison de la rareté des candidatures féminines). **Une étude est en cours pour analyser ces écarts et les corriger**, conformément au plan d'action en matière d'égalité professionnelle annexé à son dossier de candidature en vue de l'obtention du label.

Les rémunérations des membres du collège sont prévues par la réglementation commune à l'ensemble des autorités publiques indépendantes. Les rémunérations des agents (en dehors des agents dits « hors catégorie ») sont encadrées par des grilles indiciaires fixées par la délibération portant règlement de gestion des personnels de l'ARCOM. Le régime indemnitaire relève également du règlement de gestion et est attribué sur la base de critères objectifs.

Par ailleurs, **les travaux en cours concernant les lignes directrices RH** permettront d'intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des pratiques RH.

En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'ARCOM a externalisé, en 2023, sa cellule d'écoute et de traitement des situations de discrimination et d'atteinte à la personne. Les agents, en activité ou non, ainsi que les candidats non retenus peuvent ainsi contacter le prestataire Allodiscrim afin d'être mis en relation avec des juristes et avocats experts qui les accompagneront dans la qualification des faits dont ils ont été victimes ou témoins et dans le traitement de ces situations.

L'ARCOM a par ailleurs mis en place **un dispositif de signalement des actes de harcèlement moral ou sexuel, de violences et d'agissements sexistes** impliquant qu'une enquête soit systématiquement diligentée en cas de signalement. Le médecin du travail, les représentants du personnel et Allodiscrim sont parties prenantes de ce dispositif, en liens étroits avec l'administration.

Enfin, l'ARCOM a mis en place un **questionnaire interne** anonyme relatif à la perception qu'ont les agents de la politique de l'institution en matière de lutte contre les discriminations, notamment liées au sexe.

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, en vertu des articles 3-1 et 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986 et de 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).

Enfin, 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**. Depuis, l'autorité a publié deux études sur la représentation des femmes dans les publicités (une en 2017 et une en 2023) et elle mobilise les acteurs du secteur afin qu'ils s'engagent dans la lutte contre ces stéréotypes.

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

En 2023, la référente « signalement harcèlement » de la CNIL a bénéficié d'une formation sur la prévention des violences sexistes, morales, sexuelles et des discriminations.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, **une série de portraits sur le thème « Les femmes qui ont façonné l'Histoire numérique »** a été réalisée par le service de la communication. Celle-ci a été exposée dans les locaux de la CNIL ainsi que dans le bâtiment Ségur à la demande de la DSAF.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, **un mailing interne d'information et de sensibilisation** a été diffusé à l'ensemble des agents, présentant l'histoire de cette journée, un rappel des différentes formes de violences sexistes et sexuelles, des chiffres clés, et des ressources pédagogiques pour approfondir le sujet.

Sur la base du bilan réalisé en 2022 sur le dispositif de télétravail en vigueur à la CNIL, un groupe de travail a été mis en place en vue de réviser le dispositif existant vers éventuellement plus de télétravail et plus de souplesse afin de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. Suite aux conclusions de ce groupe de travail, **une nouvelle décision télétravail a été adoptée à la fin de l'année**. Elle prévoit plus de jours télétravaillés et plus de flexibilité (100 jours flottants/an).

Un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la CNIL a ainsi été présenté au CSA en juin 2023. Le sujet a vocation à être en discussion avec les organisations syndicales afin d'éventuellement formaliser un plan d'actions égalité.

- **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 à la prise de 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 prévenir, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La HATVP 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 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.

Enfin, des **actions de communication et sportives sont organisées en faveur de l'égalité**. Une équipe mixte de *futsal*, football en salle, a été créée au sein de la Haute Autorité, qui participe de l'inclusion et de la convivialité des agents de la structure.

En 2024

- **Défenseur des droits (DDD)**

En 2024, l'institution a poursuivi sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, qu'il s'agisse du traitement des réclamations évidemment, de l'animation de la plateforme antidiscriminations.fr, et des interventions des JADE Égalité.

Parallèlement, les actions suivantes ont aussi un lien direct avec la mise en œuvre de la politique transversale d'égalité femmes-hommes :

Réunions annuelles du comité d'entente égalité femmes/hommes (x2) et du collège « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » (x3)

Publication et valorisation des études suivantes :

- DEST1 : Représentations des professionnels en contacts avec les jeunes
- QPV_UBER : L'ubérisation et les représentations des jeunes des QPV dans le recrutement et l'emploi : l'ubérisation
- ADOPRIVACY : Sensibiliser les jeunes à la protection de la vie privée sur les plateformes numériques
- ACADISCR1 2 : Explorer les conditions et les effets des recours aux dispositifs institutionnels des victimes de discrimination dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- DEREDUC 2 : « Comment j'ai traîné mon Université en justice. » Jeunesses étudiantes et accès au droit au temps de Parcoursup
- INEJeM : Les territoires de la protection des jeunes majeurs : disparités et inégalités

Colloque : « Lutter contre les discriminations : du recours individuel aux leviers systémiques » (8 février 2024)

Publication du livret : « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits » (février)

Publication de la fiche : « Lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes » (8 mars 2024)

Contribution à l'Examen de la France dans le cadre de « Beijing +30 »

Avis sur la proposition de loi « visant à encadrer les pratiques médicales mises en œuvre dans la prise en charge des mineurs en questionnement de genre » (mai 2024)

Événement « Place aux droits », organisé à Marseille du 3 au 5 octobre 2024.

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 (novembre 2024)

Baromètres DDD-OIT sur les discriminations dans l'emploi liées à l'âge (avec une étude de l'impact du genre, dans une approche intersectionnelle). (décembre 2024)

Décisions en matière d'égalité femmes-hommes, parmi lesquelles :

- [Règlement amiable RA 2024-001](#) du 9 janvier 2024 relatif au refus opposé à un collégien de porter des boucles d'oreilles dans l'enceinte de l'établissement scolaire, le règlement intérieur de l'établissement prévoyant que le port de boucles d'oreilles discrètes est toléré pour les filles uniquement.
- [Règlement amiable RA-2024-038](#) du 16 avril 2024 relatif à une discrimination supposée en raison de la grossesse
- Décision 2024-051 du 4 avril 2024 relative à un refus d'embauche discriminatoire d'une candidate à un poste d'hôtesse pour un salon en raison de son refus de porter des talons
- [Décision 2024-049](#) du 4 avril 2024 relative au non-renouvellement du contrat à durée déterminée d'une agente d'un établissement public qu'elle estime lié à son état de grossesse et à sa situation familiale
- [Décision 2024-078](#) du 6 juin 2024 relative à une ancienne chargée de la direction générale des services employée en CDD au sein d'une commune qui a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral discriminatoires de la part du maire à son égard en lien avec son état de grossesse et son état de santé.

Les actions suivantes en matière de formation des professionnels :

- Finalisation d'un parcours d'e-learning sur les discriminations avec l'institut des hautes études de l'éducation et la formation.
- Co-élaboration, avec des organisations syndicales, d'une formation de formateurs en matière de lutte contre les discriminations et égalité femmes-hommes à destination des syndicats.
- Renouvellement de la formation, organisée en partenariat avec le Conseil de l'Europe, sur les biais discriminatoires dans l'usage de l'intelligence artificielle.

L'année 2024 a par ailleurs été l'occasion de multiplier les interventions visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes, avec notamment :

- **Une intervention dans un colloque sur le genre et la santé**, sur les discriminations intersectionnelles dont les femmes font l'objet dans l'accès aux soins ;
- **Une audition de la DDD par la Mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir ;**
- **La poursuite des travaux sur l'éducation à la vie affective et sexuelle** par l'envoi d'une contribution aux travaux du CESE sur le sujet.

Enfin, de nouveaux chantiers prioritaires ont été initiés qui contribuent à conforter la contribution de l'institution en faveur de cette politique et la lisibilité de son action :

- **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 ;

- **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...)) ;
- **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.

L'ensemble de ces actions, chantiers récurrents et nouveaux, conduisent à valoriser l'effort prévisionnel de l'institution sur les crédits de fonctionnement en 2024 à **216 565 € en AE et 140 855 € en CP**.

- **Autorité de régulation des communications audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

Dans le cadre du double label « Diversité/Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », **l'ARCOM a poursuivi les actions précédemment menées en matière d'égalité salariale, de carrière et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (formation, communication, études thématiques...).

Enfin, comme chaque année, les éditeurs de télévision et de radio rendront compte à l'ARCOM de la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes. L'ARCOM rendra ces résultats publics dans le cadre de son rapport sur la représentation des femmes à la télévision et à la radio. Par ailleurs, la publication du baromètre de la représentation de la société française permettra de mesurer, de façon complémentaire, la représentation des femmes dans les programmes de services de télévision.

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

En 2024, les agents de la CNIL ont pu participer à plusieurs événements organisés par la DSAF (projection du film « Touchées » et autres animations durant la semaine du 8 mars 2024 ; présentation de dispositifs liés à la parentalité et à la sensibilisation aux violences faites aux femmes ; l'atelier-jeu « Sexisme, sans façon », etc.) et ont pu bénéficier du cycle de formation « Double label 360° » dans le cadre de la démarche de la DSAF de double labellisation « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » et « diversité ». Dans ce cadre, ils ont pu assister à la conférence « l'économie permet-elle de construire une société plus égalitaire entre les hommes et les femmes ? ».

La CNIL poursuit sa politique de formation de ses agents afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- La référente « signalement harcèlement » et la référente « handicap » ont suivi une formation sur « Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces » ;
- La formation « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été mise en place pour le personnel d'encadrement.

D'autres sessions de formation seront organisées au 2^d semestre 2024 :

- Un module E-learning « Non-discrimination, diversité et inclusion - agents publics » sera disponible pour tous les agents ;
- La formation « Trajectoire professionnelle : dépasser sexisme et autocensure » sera proposée à tous les agents ;
- La formation « Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH » est prévue pour les agents des RH.

Par ailleurs, la CNIL continue de sensibiliser ses agents grâce à des **actions de communication** : un article traitant du sexisme a été publié dans sa lettre d'information interne, pour donner suite à la journée nationale contre le sexisme du 25 janvier 2024.

De plus, s'étant inspiré du concept de l'exposition organisée l'année précédente pour la journée du 8 mars, **le service communication a présenté une série de portraits de femmes célèbres : informaticiennes, ingénieures, chercheuses**

et enseignantes. Ces portraits retracent l'histoire des droits des femmes depuis les années 60 jusqu'à nos jours, tout en s'éloignant des stéréotypes de genre souvent associés au secteur numérique. Une frise chronologique illustrant ces portraits a été installée de manière permanente dans les locaux, accompagnée d'un mailing interne et de la publication d'une actualité sur cnil.fr.

Pour le 2^d semestre 2024, la CNIL prévoit de réaliser une plaquette d'information dédiée à l'endométriose. De plus, l'achat du jeu « Sexisme sans façon » réalisé par l'ANACT permettra aux agents de la CNIL d'y jouer.

En 2025

- **Défenseur des droits (DDD)**

En 2025, l'institution poursuivra sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes à travers l'instruction des réclamations en lien avec le sujet par les personnels du siège et en région et la continuation des actions récurrentes listées sur les exercices antérieurs (proratisation des moyens de la plateforme anti-discriminations et des JADE Égalité), mais aussi :

- **De la relance du programme Éducadroit ;**
- **Du 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'année 2025 verra par ailleurs la **promotion et la valorisation de l'avis de l'institution sur la transposition de la Directive sur la transparence salariale visant à l'égalité professionnelle.**

Sont également prévues les productions et contributions suivantes :

- **La publication des premiers volets de l'enquête Accès aux droits**, avec notamment
 - Le volet « Déontologie et contrôles d'identités » (juin 2025)
 - Le volet « Services publics » (septembre 2025)
 - Le baromètre sur les discriminations dans l'emploi (décembre 2025) ;
- **La publication de la décision-cadre sur les enquêtes internes** et sa valorisation auprès des professionnels concernés ;
- **La contribution de l'institution au Rapport bi-annuel de la DGAFP** sur la diversité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ;
- **La publication de rapports sur les droits de l'enfant et la jeunesse**, qui pourront inclure une approche genrée, portant sur :
 - L'orientation scolaire
 - Le droit à l'éducation (Rapport annuel enfants 2025)
 - Les discriminations en raison de l'origine
- **La publication d'une étude sur l'accueil des usagers dans les commissariats et les gendarmeries**, avec une approche genrée ;
- **Le renouvellement de la formation sur l'intelligence artificielle et les discriminations**, en collaboration avec le Conseil de l'Europe.

L'ensemble de ces actions, chantiers récurrents et nouveaux, conduisent à estimer l'effort prévisionnel de l'institution sur les crédits de fonctionnement en 2025 à **153 000 € en AE et 119 667 € en CP.**

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

En 2025, la CNIL va **renforcer sa politique de formation** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec l'ambition de former tous ses agents à ce sujet, et de former de manière plus approfondie et spécifique des publics cibles (encadrants, RH et RP).

En termes de communication, **l'organisation d'un « escape game »** dans les locaux de la CNIL est en projet sur l'une des thématiques suivantes : « égalité femmes-hommes et lutte contre les violences faites aux femmes » ou « harcèlement et cyberharcèlement ».

PROGRAMME

P129 – Coordination du travail gouvernemental

Mission : Direction de l'action du Gouvernement

Responsable du programme : Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
129 – Coordination du travail gouvernemental	3 411 232	3 354 232	3 153 375	3 153 375	3 417 056	3 417 056

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
129 – Coordination du travail gouvernemental	3 411 232 €	3 354 232 €	3 153 375 €	3 153 375 €	3 417 056 €	3 417 056 €
<i>Effectifs consacrés à la politique transversale</i>	1 940 352 €	1 940 352 €	1 720 789 €	1 720 789 €	1 893 340 €	1 893 340 €
<i>Fonctionnement et intervention</i>	1 470 880 €	1 413 880 €	1 432 586 €	1 432 586 €	1 523 716 €	1 523 716 €

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, à l'Institut national du service public (INSP) et à l'Institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN).

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 du Premier ministre, leurs multiples entités et services ainsi que par les organisations syndicales.

La Direction des services administratifs et financiers du Premier 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 chargée de la fonction publique et de la ministre chargée 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). Dans le cadre du renouvellement des labels, l'Institut national du service public (INSP), hors élèves, s'est associé à la démarche en 2023. Les opérateurs et les autorités administratives indépendantes peuvent candidater pour leur propre compte.

En vue de l'audit de renouvellement des labels prévu au second semestre 2024, l'ensemble des services du Premier ministre se sont fortement impliqués dans un processus d'amélioration continue des procédures de gestion des

ressources humaines et de diffusion, à tous les niveaux hiérarchiques, d'une culture de l'égalité et de la diversité afin d'atteindre des résultats concrets. Au sein de la sous-direction des ressources humaines, plusieurs agents de catégorie A, correspondant à trois équivalents temps plein, sont mobilisés sur les thématiques égalité et diversité.

En 2023

L'année 2023 a été marquée par la **poursuite de la négociation du premier protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle avec les organisations syndicales**. La négociation s'est inscrite 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. Des groupes de travail se sont constitués afin de coconstruire avec les organisations syndicales représentées au CSA ministériel, le futur accord cadre et le plan d'actions 2024-2026 sur l'égalité professionnelle.

Cette négociation collective a permis de poursuivre et accroître la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre. En effet, le protocole d'accord a été alimenté et structuré par les propositions des entités et des organisations syndicales ministérielles afin de définir des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables.

Cette négociation a par ailleurs été le vecteur d'une **extension du périmètre de labellisation**, notamment par l'intégration de l'Institut national du service public (INSP) à la démarche en 2023, et de façon plus progressive, du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN).

Outre l'extension du périmètre de labellisation, l'ouverture de cette négociation a permis :

- Une responsabilisation accrue des employeurs du périmètre ministériel au-delà du périmètre labellisé ;
- La mise en place d'une co-construction et d'un dialogue social approfondi sur l'égalité professionnelle ;
- Le déploiement d'un nouveau plan d'actions sur l'égalité professionnelle, structuré autour de 5 axes.

Enfin, au cours de l'année 2023, des **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 du Premier 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 a notamment été consacré à la question de la résorption des écarts de rémunération. Ces travaux ont permis de coconstruire, en lien avec les organisations syndicales, un **nouveau plan d'actions 2024-2026 visant à résorber les écarts de rémunérations**. Il s'est décliné autour de ses 4 axes :

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

L'année 2023 a 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. Dans le cadre de ce travail, un chargé d'études RH a été pleinement mobilisé sur le sujet. Le 29 décembre 2023, le premier index égalité des services du Premier ministre, portant sur les données de l'année 2022, a été publié.

Dans le cadre de cet index, les services du Premier ministre atteignent, et même dépassent, la barre de 75 points sur 100, en-deçà de laquelle ils auraient eu l'obligation de définir et adopter des mesures de rattrapage spécifiques. Des mises à jour annuelles sont prévues, le RSU devant être établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

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

En 2023, deux sessions de formation, en juin et octobre, ont été organisées pour former les recruteurs aux recrutements non-discriminatoires. Au total, 38 % des managers de la DSAF ont suivi la formation « Recruter sans discriminer », pour un coût total de **6 843 € en AE et CP**.

Dans le cadre du déploiement de la réforme de l'encadrement supérieur, lancée en juin 2021 et complétée par les lignes directrices de gestion interministérielle du 20 avril 2022, les services du Premier ministre ont adopté, en 2023, une **feuille de route triennale** qui comprend huit actions 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 au même moment que la feuille de route, décline ces actions en offre de service. Ainsi, en 2023, 6 femmes ont été primo-nommées sur des emplois supérieurs sur 14 emplois soit un taux de 42,86 %.

Les revues des cadres et des talents menés au cours du second trimestre 2023 par le délégué à l'encadrement supérieur des SPM ont permis d'identifier les femmes pour lesquelles un accompagnement individuel est systématiquement proposé dans le cadre de leur évolution professionnelle. S'ajoute à cette offre la poursuite du **programme inter-fonctions publiques « Talentueuses » porté par la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)**. Du fait du doublement du nombre de places de ce programme, passant de 50 à 100 pour 2023, les cadres féminins des SPM peuvent bénéficier d'une dizaine de places. En 2023, 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 nominations équilibrées sur les postes à haute responsabilité.

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

Au 31 décembre 2023, le **développement du télétravail** a bénéficié à 864 agents, dont 482 femmes (soit 56 % de femmes) au sein de la DSAF, pour un montant de **59 683 €** d'indemnités de télétravail. Au niveau de l'ensemble des services du Premier ministre, 1 113 femmes ont bénéficié du télétravail, sur un total d'agents télétravailleurs de 2 171 (soit 51 %).

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 du Premier 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 **166 383 € en AE et CP** en 2023.

Conformément au plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 qui formalisait les engagements des services du Premier ministre, une attention particulière est portée à la situation des femmes enceintes comme à celle des parents adoptants afin de garantir que la parentalité n'aura pas d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés. En 2023, sur un total de 15 femmes ayant déclaré leur grossesse, 6 femmes ont bénéficié d'**entretiens avant leur départ en congé maternité** et 4 à leur retour.

Enfin, la **conciergerie** des services du Premier ministre est un service proposé par la 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 du Premier ministre et des entités présentes sur le site de Ségur-Fontenoy. En 2023, le coût du service de conciergerie est de **26 000 €** en AE et en CP.

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

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 du Premier ministre, il a été décidé de créer, en 2021, deux missions dédiées :

- **Vigisexisme**, 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**, 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 du Premier ministre de proposer une offre complète et d'instaurer un climat de « tolérance zéro ». En 2023, la mission Vigisouffrance a fait l'objet de 44 saisines et la mission Vigisexisme a fait l'objet d'une saisine.

En 2023, les marchés des cellules d'écoute représentent un coût de **43 833 € en AE et CP**.

Enfin, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la DSAF a proposé un programme à l'attention des agents pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle et mettre en lumière les stéréotypes envers 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 **4 000 €**.

Le baromètre social des services du Premier ministre, dont le marché a été confié à IPSOS, a représenté un coût total de **52 297 €**. 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 du Premier 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.

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

En 2023, le SGDSN a participé aux négociations collectives du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux côtés des autres services du périmètre de labellisation.

Au titre de la politique transversale de l'égalité femmes-hommes, **diverses actions de formation et de sensibilisation** ont été menées par le SGDSN en 2023 :

- Dix sessions de formations de 3 heures portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été programmées. Celles-ci ont touché 136 agents, pour un coût total de **13 000 €** ;
- 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 » ;
- L'ensemble des acteurs RH de proximité, du réseau de prévention et des représentants du personnel, ainsi que les correspondants égalité-diversité ont été mobilisés autour de l'élaboration d'une campagne de sensibilisation aux agissements sexistes et violences sexuelles en milieu professionnel.

À l'occasion de la campagne annuelle des revalorisations pérennes 2023, portant exclusivement sur le régime indemnitaire des agents titulaires et contractuels, le SGDSN a introduit de nouveaux critères permettant un **rééquilibrage salarial**.

Pour les personnels titulaires, le rééquilibrage a été étudié selon deux axes :

- **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes** : les directions ont veillé à ce que leurs propositions contribuent à l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité comparables, à mérites équivalents et à anciennetés égales dans le métier pratiqué) ;
- **Le lissage des disparités salariales dans les métiers « en tension »** ayant pu contribuer en 2023 à la hausse des rémunérations féminines.

Pour les personnels contractuels, la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels, de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs fixés ou d'une évolution significative des fonctions. La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation selon une périodicité équivalente, sous réserve toutefois que cette durée de 3 ans ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats ou d'une évolution des fonctions.

Par équité de traitement entre personnels de statuts distincts, il a été proposé **d'appliquer les dispositions de la circulaire IFSE, pour les agents titulaires comme pour les contractuels**, afin notamment de ne pas creuser les écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes.

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

En 2023, la réorganisation de la DINUM a eu, notamment, pour objectif de renforcer le positionnement de la direction en tant que « DRH interministérielle du numérique ». La DINUM mobilise **une agente sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interministériel, sur les questions des femmes et du numérique**. L'année 2023 est également marquée par l'organisation d'une deuxième session d'accompagnement des « **Femmes du numérique** ». Il s'agit d'un programme de coaching professionnel individuel et collectif pour les agents publics de sexe féminin qui aspirent à poursuivre leur carrière dans la filière numérique de l'État. En 2023, 12 femmes de différents ministères ont participé au programme. Lors de la deuxième édition du programme « Femmes du numérique » un plan d'action personnalisé de développement professionnel a été élaboré par les participantes. Les N+1 ont également participé au programme.

Ces actions représentent un budget de **172 715 €** pour l'année 2023.

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

Dans le cadre de la réaffirmation de l'égalité femmes/hommes en tant que « Grande cause » du second quinquennat d'Emmanuel Macron, le Gouvernement a décidé d'élargir ses dispositifs en matière de communication. Cet élargissement vise à mettre en valeur les quatre 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, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. **Deux ETP y ont été consacrés.**

Afin de faire vivre la « Grande cause » tout au long de l'année, le SIG valorise, chaque trimestre, l'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 premier temps fort avait vocation à valoriser l'axe « santé des femmes » par le **lancement du site lvg.gouv.fr en mars 2023** afin de mettre en avant une information fiable et objective sur l'interruption volontaire de grossesse (FAQ, vidéos, articles...).
- Le second temps fort a mis en avant la « culture de l'égalité » le 21 avril 2023, 79^e 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 d'utilisateurs.
- Le troisième temps fort, autour de l'égalité professionnelle, a été déployé le 18 septembre 2023, à l'occasion de la journée mondiale pour l'égalité de rémunération. Quatre partenaires se sont associés au Gouvernement pour mener **une campagne de communication destinée à mettre en avant les enjeux autour de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.**
- Le quatrième temps fort, autour de l'axe « violences sexistes et sexuelles », a fait l'objet d'un partenariat avec les opérateurs de transport RATP et SNCF en novembre 2023. À cet effet, **un site dédié a été déployé (outils, témoignages, podcasts, quizz, etc.) ainsi qu'un Guide « Levons les yeux »** afin de sensibiliser les usagers des transports en commun aux violences sexistes et sexuelles.

Chaque année, un budget **d'un million d'euro** est dédié à la mise en œuvre de ces actions par le SIG.

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

Toutes les actions de formation relatives 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.
- En 2023, France Stratégie a également déployé 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 diffusé à l'ensemble des agents du 4 juillet au 8 septembre 2023. Il comportait 4 volets : le double label égalité-diversité, les situations conflictuelles, les cellules d'écoute et le télétravail. Les résultats ont été présentés en comité de direction le 13 novembre 2023 et ont fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CSA du 19 décembre 2023. Sur la base des résultats et des préconisations qui ont été présentées, un plan d'actions sera finalisé pour la fin du 1^{er} semestre 2024.

En 2023, France Stratégie a également publié des rapports, 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>
- **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. Les chiffres sont publiés chaque année sur le site internet de la DIESE.

Un important travail de concertation interministérielle et de coordination avec la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière a été mené sur l'évolution du dispositif des nominations équilibrées. **La loi du 19 juillet 2023 élargit le périmètre sur lequel portent les obligations, revoit à la hausse les objectifs à atteindre pour les primo-nominations à compter de 2026, et introduit un objectif d'équilibre sur l'occupation des emplois à compter de 2027.** Le premier décret d'application de cette loi, qui précise le périmètre ainsi que les sanctions en cas de non publication ou de non atteinte des objectifs, est paru fin décembre 2023.

Le **programme « Potentielles »** n'a pas été relancé en 2023, son organisation se révélant inadaptée au public visé. Le **programme « Talentueuses »** s'est poursuivi pour la promotion recrutée en 2022 ; à l'issue du programme collectif, des mentors ont été mobilisés (notamment parmi les anciens bénéficiaires du CHESP) pour appuyer les Talentueuses dans la poursuite de leur parcours.

Les Talentueuses des deux premières promotions (2021 et 2022) ont été réunies en présence du ministre de la transformation et de la fonction publiques et ont bénéficié d'une présentation du secrétariat général à la planification écologique (SGPE). Le programme a été relancé en 2023, pour un effectif doublé : 2 promotions de 50 bénéficiaires. Une attention particulière a été portée à l'accueil effectif de bénéficiaires de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale : sur les 100 bénéficiaires, 15 sont issues de la fonction publique hospitalière et 16 de la fonction publique territoriale.

En 2024

En 2024, les entités des services du Premier ministre se sont préparées à l'audit de renouvellement du double label Égalité / Diversité. À ce titre, 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. Une internalisation de ces formations a en outre été réalisée afin de mieux adapter le contenu du programme aux spécificités des entités. 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 du Premier ministre (DSAF)**

En matière d'égalité professionnelle, l'année 2024 a été marquée par la signature, le 8 mars, du premier protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services du Premier ministre. Cet accord est le fruit d'une négociation approfondie, conduite par la Direction des services administratifs et financiers et les organisations syndicales du périmètre, et menée à un rythme soutenu depuis la publication du décret d'application du 7 juillet 2021 fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

L'accord reprend les axes du précédent plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 et en définit des nouveaux. Il couvre la période 2024-2026 et s'applique à l'ensemble des services du Premier ministre.

Il est structuré autour de 5 axes :

- **Axe 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture d'égalité professionnelle dans les services du Premier ministre**

Le réseau des Femmes des services du Premier ministre a été constitué en 2018. Il est ouvert à l'ensemble des femmes des services du Premier ministre, titulaires, contractuelles, de catégorie A, B et C. Ce réseau offre un espace sécurisé

où les femmes des entités des SPM peuvent partager leurs expériences, échanger des idées et bénéficier d'un soutien mutuel. Les actions du réseau incluent l'organisation de conférences-débats, l'animation d'ateliers de co-développement, le mentorat et le coaching.

En 2024, le pilotage du réseau a été confié à la haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité des services du Premier ministre.

Aussi, à l'occasion de la semaine qui entoure le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), le réseau des Femmes des services du Premier ministre a été relancé. Au 15 avril 2024, 280 femmes ont adhéré au réseau.

Un projet de feuille de route du réseau a été proposé à l'occasion d'un comité de pilotage organisé au mois de juin 2024, afin de déterminer les actions prioritaires à mettre en œuvre.

- *Axe 2 : Mettre en œuvre le plan d'actions visant à lutter contre les écarts de rémunération*

Afin de poursuivre la lutte contre les écarts de rémunérations, un chargé d'études RH est pleinement mobilisé, pour la deuxième année consécutive, sur la réalisation de l'index égalité professionnelle pour l'année 2024 portant sur les données de l'année 2023.

En 2024, un nouveau programme est lancé, destiné aux jeunes talents 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. Ce programme complète l'offre que constitue « Talentueuses », le programme inter-fonctions publiques, porté par la DIESE. De plus, l'accompagnement individualisé des cadres féminins se développe également 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 l'égalité et de la diversité sont prévues tout au long de l'année 2024.

- *Axe 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle*

En 2024, le coût pour les SPM du service de **conciergerie** est estimé à **26 000 € en AE et en CP**. Le budget prévisionnel pour l'exploitation de la **crèche** de Ségur Fontenoy en 2024 est de **175 000 € en AE et en CP**.

Les marchés de la **cellule d'écoute RPS** et des dispositifs Allo-Discrim et Allo-Sexisme devraient représenter un coût de **43 833 € en AE et en 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 3 000 € en AE et CP, cet outil étant utilisé pour une dizaine d'autres enquêtes). La cinquième vague du baromètre Diversité-Égalité a par ailleurs été lancée en 2024.

Le coût estimé du **baromètre social** est quant à lui de **15 000 € en AE et en CP** pour l'année 2024, notamment en raison de la passation d'un nouveau marché avec l'institut de sondage CSA.

Enfin, les services du Premier ministre poursuivent une politique volontariste en faveur des agents ayant des besoins spécifiques, visant à déployer de nouvelles mesures de soutien et d'accompagnement, tel que la rédaction et la diffusion **d'un guide du proche-aidant**, sur le modèle du guide existant au sein de la DILA. Deux ateliers de travail, associant le réseau des référents égalité-diversité, ont permis d'entamer une réflexion autour de la rédaction du guide. Ce travail a vocation à se poursuivre tout au long de l'année 2024, en lien avec le bureau de la qualité de vie au travail (BQVT) de la DSAF. L'organisation d'un événement de sensibilisation est également prévue lors de la journée nationale des aidants, le 6 octobre 2024.

- *Axe 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes*

En 2024, plusieurs **formations et sensibilisations** à la thématique de l'égalité femmes-hommes ont été et seront menées, pour un coût estimé à **6 000 €** dans le cadre des formations et **10 000 €** pour les actions de sensibilisation. Au premier semestre 2024, 88 % des managers et 61 % des agents de la DSAF ont été formés aux enjeux d'égalité professionnelle.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la DSAF a proposé un programme sur cinq jours, s'articulant autour de la signature de l'accord égalité femmes-hommes 2024-2026, de la **projection du film « Touchées » d'Alexandra Lamy** suivie d'une table ronde, d'une exposition sur les femmes et le sport sur plusieurs sites des SPM et d'actions d'informations et de sensibilisation.

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la DSAF prévoit d'organiser, au mois de novembre, la diffusion d'un film qui serait suivie d'une table ronde, sur le modèle de la semaine du 8 mars.

- **Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social**

Pour favoriser la promotion de l'égalité professionnelle, les services du Premier ministre ont mis en place un pilotage dédié au suivi de la politique d'égalité, ainsi qu'un dialogue social régulier à travers les réunions de l'ensemble des instances représentatives mais aussi de réunions thématiques dédiées.

Au cours des prochains mois, l'objectif sera de créer un comité de suivi de l'accord égalité qui devra se réunir au moins deux fois par an, mobiliser les responsables des entités et expérimenter de nouvelles actions en matière d'égalité femmes-hommes.

Enfin, depuis le mois de mars 2024, le **réseau « Femmes des SPM »** a été relancé sous le pilotage de la haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité. Un séminaire organisé en ateliers a permis d'élaborer une feuille de route et un plan d'actions sur la base des propositions formulées par les membres du réseau.

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

Le 8 mars 2024, le **SGDSN a signé le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes** aux côtés des autres services du périmètre de labellisation.

Les mesures de rééquilibrage salarial ont été reconduites pour les fonctionnaires et les contractuels. Le **coût de la mesure « rééquilibrage salarial » a été porté à 31 428 € en 2024** pour 13 agents titulaires toutes catégories confondues, ce qui représente un pourcentage d'augmentation globale équivalent à 4,86 %. Pour les agents contractuels, le **coût de la mesure « rééquilibrage salarial » a été porté à 287 515 €** pour 132 agents toutes catégories confondues, ce qui représente un pourcentage d'augmentation équivalent à 4,49 %. Le coût global des revalorisations accordées au motif d'un rééquilibrage est égal à **318 943 €** pour 145 bénéficiaires, essentiellement contractuels.

Enfin, les actions de **formation et de sensibilisation** ont été reconduites en 2024. Dix sessions de formations de 3 heures portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont programmées. Celles-ci devraient toucher 120 agents, pour un coût total de **13 500 €**.

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

L'année 2024 est marquée par l'élaboration d'une nouvelle feuille de route sur les questions d'égalité femmes-hommes dans le numérique. **Un nouvel ETP dédié aux questions de mixité au sein de la filière du numérique a également été créé.**

La feuille de route a permis une redéfinition des actions prioritaires de la DINUM. Le programme de **coaching professionnel des femmes du numérique** (appelé « Programme ADA ») a été totalement internalisé afin d'assurer une meilleure maîtrise des coûts et une plus grande flexibilité dans l'ingénierie pédagogique du programme. En 2024, 24 femmes de catégories A et A+ sont accompagnées sur 5 mois.

En juin 2024, la DINUM a procédé à une refonte de son programme d'accueil de stagiaires de seconde visant à sensibiliser les jeunes filles aux enjeux du numérique et les attirer dans la filière. Ce programme a lui aussi été internalisé et sera adapté en fin d'année 2024 pour les stagiaires de troisième. Il pourra se décliner dans les ministères volontaires.

Une **enquête destinée à étudier la situation professionnelle des agentes des filières numériques** de l'État (profil, conditions de travail, constat vis-à-vis de la place des femmes dans ce secteur) sera également lancée en octobre 2024. Une restitution est prévue en décembre 2024.

Enfin, un groupe de travail interministériel se réunira de façon bimestrielle à partir d'octobre 2024 pour échanger sur les problématiques communes de mixité au sein de la filière numérique de l'État. Le groupe de travail sera animé et coordonné par la DINUM, régulateur et vigie stratégique dans la réflexion interministérielle.

Ces actions représentent un budget de **88 508 €** pour l'année 2024.

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

Une enveloppe **d'un million d'euros** a été reconduite pour renouveler les actions trimestrielles de communication autour des quatre axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. **Deux ETP** y ont été consacrés.

- La première action trimestrielle concerne **la mise en avant de l'entrepreneuriat à l'occasion de la journée du 8 mars 2024**. En partenariat avec Le Parisien et Les Échos, le plan « l'entrepreneuriat se conjugue au féminin pluriel » a mis à l'honneur 50 lettres d'entrepreneuses françaises. Un concours national piloté par Bpifrance a été organisé. À cette occasion, 101 entrepreneuses ont été récompensées et reçues à Matignon le 8 mars 2024.
- La seconde action trimestrielle a été dédiée à la santé des femmes. **À l'occasion de la « Semaine d'action pour la santé des femmes »**, le SIG a mené, le 28 mai 2024, une campagne de communication sur la santé mentale, la cardiologie, l'oncologie, la gynécologie et toutes les étapes du parcours de soin (prévention, dépistage, consultation et traitement).
- Les troisième et quatrième actions trimestrielles sont en cours de réflexion.

Enfin, à l'occasion des 80 ans de la Libération, le SIG a mis en lumière les femmes qui se sont battues pour la France dans le cadre d'un événement nommé « Engagées dans la Résistance ».

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

En 2024, France Stratégie s'est fortement engagée dans les travaux de renouvellement du double label Égalité et Diversité des services du Premier ministre. À ce titre, plusieurs actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été menées, notamment en matière de **communication et de sensibilisation**. À titre d'exemple, France Stratégie s'est associée à la DSAF dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024.

En matière de sensibilisation, plusieurs événements ont par ailleurs été organisés par France Stratégie :

- **Organisation d'un hors-champ « Parole experte et media : une question de genre ? »**, le 6 juin 2024, dans le cadre du partenariat de France Stratégie avec Les Expertes, plateforme qui recense, via des bases de données et sous forme d'annuaire numérique, des femmes expertes de tous secteurs professionnels. Elle vise à améliorer la visibilité des femmes dans l'espace public et dans les médias. L'objectif du hors-champ est d'échanger sur la place des femmes dans les médias et de fournir notamment des outils pour référencer les domaines d'expertise et rédiger sa biographie ;
- **Organisation d'une présentation interne « Lutte contre les stéréotypes filles-garçons : quels progrès depuis dix ans, quelles priorités d'ici 2030 ? »**, le 4 juillet 2024, afin de s'interroger sur l'évolution de l'adhésion aux stéréotypes et des inégalités entre les filles et les garçons ainsi que sur la place donnée à ces enjeux dans les politiques publiques.

Par ailleurs, en 2024, la référente Égalité et Diversité de France Stratégie a participé aux réunions du réseau des référents Égalité et Diversité où les différentes actions liées à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes sont à l'ordre du jour. France Stratégie a également participé au groupe de travail sur l'évolution de la charte des temps le 11 avril 2024, à la synthèse du dernier baromètre Égalité et Diversité des services du Premier ministre et la relance du réseau des femmes le 29 mai 2024.

Enfin, en janvier 2024, France Stratégie a publié une note d'analyse « Séparation des parents : quel impact sur le niveau de vie des enfants ? » : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/separation-parents-impact-niveau-de-vie-enfants>

La publication d'un rapport sur les stéréotypes de genre est prévue pour le 2^e semestre 2024.

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

En 2024, le dispositif de nominations équilibrées portera pour la première fois sur le périmètre élargi par la loi du 19 juillet 2023. Cet élargissement augmente de plus de 50 % le nombre d'emplois concernés.

Le **programme « Talentueuses »** a été poursuivi. Les 100 bénéficiaires ont été réparties en 2 groupes de 50. Chaque groupe a bénéficié de 8 journées de coaching collectif, entre début mars et fin juin. Des évaluations ont été menées à l'issue de chaque module.

Le travail porté par la DIESE avec les ministères (réseau des hauts fonctionnaires à l'égalité des droits et délégués à l'encadrement supérieur) a confirmé l'utilité du programme et a permis de revoir les modalités de sélection des bénéficiaires, chaque employeur étant appelé à faire une première sélection, en cohérence avec les actions de repérage et d'accompagnement déjà portées dans le cadre de l'accompagnement des cadres supérieurs. La DIESE veillera à la cohérence d'ensemble. Les 100 nouvelles bénéficiaires devraient être identifiées avant la fin du mois d'octobre 2024.

Le budget consacré au programme correspond au budget d'accompagnement de 2 promotions, soit **400 000 €**.

En 2025

L'année 2025 sera celle du déploiement et de la mise en œuvre de la **feuille de route du réseau « Femmes des SPM »** dont les actions sont soit autonomes, soit complémentaires à celles conduites au titre des différents plans RH (égalité, formation et QVCT).

- **Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF)**

Dans la continuité des travaux menés, l'année 2025 sera ainsi consacrée au déploiement du nouveau plan d'action égalité, à savoir :

- *Axe 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre*

En 2025, des actions de perception sur des thématiques spécifiques seront menées pour évaluer l'impact de la politique égalité ainsi que les attentes des agents. Ces résultats permettront d'adapter les actions à mettre en œuvre (ex : enquête dédiée aux jeunes parents des services du Premier ministre).

Les actions de communication sur l'égalité femmes-hommes et les stéréotypes seront également intensifiées afin de lutter contre les discriminations.

- *Axe 2 : Mettre en œuvre un plan d'action visant à résorber les écarts de rémunération femmes/hommes*

Un nouvel index sur l'égalité professionnelle dans les services du Premier ministre sera réalisé en 2025, basé sur les données de 2024. Les données sur les écarts de rémunération et les travaux d'analyse seront ainsi suivis dans la durée afin de s'assurer de l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Des **indicateurs annuels** seront également mis en place dans le cadre du suivi de l'accord égalité professionnelle (part de femmes et d'hommes dans les CODIR, âge moyen des femmes et des hommes chefs de bureaux etc.).

Enfin, il est prévu, en 2025, la **poursuite de la constitution d'un « vivier » de femmes à haut potentiel**.

- *Axe 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle*

En 2025, une attention particulière sera accordée aux agents ayant des besoins spécifiques, notamment les proches aidants. À ce titre, le recrutement de personnel en renfort sera permis afin de suppléer des agents en situation de proche aidant.

Il est également prévu la création d'une « **communauté de parents des SPM** » et d'**inclure les congés paternité au sein du dispositifs d'entretiens pré-post congés**.

- *Axe 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes*

Dès 2025 seront déployées des **formations obligatoires pour les acteurs RH et les organisations syndicales** dédiées à la lutte contre les actes de violences sexuelles, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Des outils « VSS » propres aux SPM (charte, vademecum, guides, listes de contacts clefs) seront élaborés afin de permettre la diffusion des bonnes informations.

La **question des violences intrafamiliales** sera également prise en compte dans le cadre du baromètre égalité-diversité.

- *Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social*

La mobilisation des responsables des entités, du réseau des secrétaires généraux et des référents égalité-diversité dans toute la sphère ministérielle sera renforcée en 2025.

La fonction de référent sera valorisée dans le cadre du déroulement de carrière, notamment en **dotant l'ensemble des référents d'une lettre de mission**, en créant une lettre reconnitive retraçant les actions portées par les référents et en valorisant la fonction dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel.

Enfin, l'émergence de projets susceptibles d'être financés par les deux fonds pilotés par la DGAFP (le FIACT et le FEP) sera facilitée en 2025.

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

En 2025, le SGDSN **poursuivra les mesures de rééquilibrage salarial pour les fonctionnaires et les contractuels**. Les **actions de sensibilisation** à l'égalité femme-hommes seront conduites dans le cadre de la formation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Sur 2025, la programmation prévoit à ce stade 15 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 **14 000 €**.

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

En 2025, les 24 femmes de l'édition 2024 du Programme ADA intégreront le programme interministériel « **Ambassadeur** » afin de répondre aux objectifs d'attractivité en matière de féminisation de la filière numérique de l'État. Elles seront formées pour devenir animatrices de sessions de co-développement auprès de la communauté « Mixité numérique » dont le lancement est prévu en mars 2025. L'objectif de cette communauté sera de favoriser une meilleure compréhension des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes.

La DINUM prévoit également d'organiser un événement interministériel en mars 2025 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Cet événement sera l'occasion de valoriser les actions menées en faveur de la mixité au sein de la filière numérique de l'État.

Au deuxième semestre 2025, le Programme ADA proposera d'accompagner 2 promotions de 24 femmes de tous les ministères.

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

Une enveloppe **d'un million d'euros** devrait être reconduite pour renouveler les actions de communication autour des quatre axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes : culture et égalité, égalité professionnelle, violences et santé. Deux ETP y seront consacrés.

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

En 2025, France Stratégie prévoit de poursuivre des actions de communication et de sensibilisation, notamment par l'organisation de groupes de travail dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes. La diffusion du livret mis à jour « le Mag Diversité Égalité » auprès de tous les agents de France Stratégie doit également se poursuivre.

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

Le dispositif de nominations équilibrées ne devrait pas connaître d'évolution de fond en 2025. Les résultats de l'année 2024, qui seront connus en 2025, permettront de mesurer le premier impact de l'élargissement du périmètre visé par le dispositif.

Le programme « Talentueuses » sera poursuivi en 2025. 100 nouvelles bénéficiaires seront identifiées au 3^e trimestre 2024 ; le programme de formation se déroulera sur le premier semestre 2025. Il bénéficiera des évolutions qui seront décidées au vu des évaluations portées en 2024. Le budget consacré à ce programme sera de **437 000 €**.

S'agissant des cadres du vivier 1 et des cadres dirigeants, le besoin d'un accompagnement spécifique est avéré. Les modalités seront redéfinies pour tenir compte des contraintes et besoins spécifiques de ce public.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
624 – Pilotage et ressources humaines	133 033	133 033	138 233	138 233	138 233	138 233

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
624 – Pilotage et ressources humaines	133 033 €	133 033 €	138 233 €	138 233 €	138 233 €	138 233 €
<i>Effectifs consacrés à la politique transversale</i>	120 433 €	120 433 €	120 433 €	120 433 €	120 433 €	120 433 €
<i>Fonctionnement et intervention</i>	12 600 €	12 600 €	17 800 €	17 800 €	17 800 €	17 800 €

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 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. Ainsi, au 31 décembre 2023, 100 % des membres du comité de direction de la DILA, 85 % des managers et 77 % des agents étaient formés aux enjeux d'égalité professionnelle.

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 ainsi que de 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) en mars 2023 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. Ces travaux portant y compris sur le critère du sexe, ont permis d'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 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 a été légèrement augmentée en prévision des actions nécessaires à la démarche de renouvellement de la double labellisation égalité / diversité.**

Par ailleurs, la préparation au renouvellement en 2024, du double label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » / « Diversité » a conduit à **l'instauration de comités de pilotage (COPIL) dédiés aux thématiques égalité et diversité.** Ces COPIL réunissent les équipes du DRH, la direction, le département de la communication, la référente égalité / diversité et la référente handicap.

En 2024, la DILA a également poursuivi ses **efforts de formation.** Ainsi, à la fin du premier semestre 2024, 84 % des membres du comité de direction, 84 % des managers et 79 % des agents étaient formés aux enjeux de l'égalité professionnelle.

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.

Afin de poursuivre le travail engagé par la DILA en matière de maîtrise et de réduction des écarts de rémunération, **une étude spécifique est réalisée chaque année** permettant d'identifier les causes précises des écarts et de comprendre leur évolution. La DILA, gérée dans le cadre d'un budget annexe et autonome au sein des services du Premier ministre pour la gestion de la paie de ses agents, procède à cette étude parallèlement à celle conduite par la DSAF sur le programme 129.

Deux actions sont menées pour maîtriser et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Lors des recrutements : fixation des rémunérations en fonction de logiques métiers (grilles de références, comparaison avec les rémunérations des agents occupant des postes équivalents), attention portée au fait de ne pas « internaliser » 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 : analyse comparative des évolutions des rémunérations des femmes et des hommes et rattrapage éventuel.

En tant qu'éditeur public, **la DILA diffuse également 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 2025

Les actions précédemment déployées en matière de communication, de sensibilisation, et de formations obligatoires seront reconduites pour l'année 2025. La DILA mobilisera ses différents canaux de communication

internes (DILANET, La Gazette, écrans TV) et poursuivra des actions à l'occasion d'événements (journée internationale des droits des femmes, etc.) afin de sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les efforts de formation seront également poursuivis.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes feront l'objet d'une nouvelle étude spécifique afin d'analyser l'efficacité des actions menées lors des recrutements et dans le cadre des processus de révision des rémunérations et de promotion.

PROGRAMME

P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières

Mission : Gestion des finances publiques

Responsable du programme : Anne BLONDY-TOURET, Secrétaire générale

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières					250 000	250 000

Ces montants correspondent au budget de fonctionnement de la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP), hors frais de personnel. Ils comprennent aussi le coût des actions en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité et l'inclusion.

Les montants imputés sur les autres programmes (156, 302, 220, 134 notamment) et portant précisément sur les actions conduites en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes n'ont pas pu être identifiés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Conduite et pilotage des politiques économiques et financières » assure l'impulsion des politiques publiques menées par le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN). Il regroupe les moyens consacrés aux activités de conception, d'expertise, de régulation, de conseil et de contrôle, au soutien de l'administration centrale ainsi qu'à l'animation et à la mise en œuvre des politiques ministérielles transversales et, dans certains cas, interministérielles.

La coordination des chantiers de modernisation internes au MEFSIN prévoit l'amélioration des conditions d'emploi des personnels. A ce titre, la mise en œuvre des actions engagées dans le cadre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se poursuit et notamment l'affirmation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le développement d'une politique ministérielle forte et engagée.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

I. Actions menées en interne au ministère 2022-2024

Les ministères économiques et financiers sont résolument engagés depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble du périmètre ministériel. Après avoir obtenu le label « Diversité » en 2010, les ministères économiques et financiers s'est vu attribuer le label d'État « Égalité professionnelle » en 2018. Un audit unique et commun de renouvellement des deux labels attribués par l'AFNOR a eu lieu en juin 2023 et a permis d'aboutir à leur renouvellement pour une durée de 4 ans.

Ces dernières années ont été très riches d'engagements et d'actions menées, le maintien du label Égalité professionnelle permet de valider la politique menée et de maintenir un très haut niveau d'engagement pour poursuivre le développement de différentes actions.

L'égalité entre les femmes et les hommes est à présent un véritable enjeu intégré et transverse : au-delà des politiques RH qui constituent le fer de lance des actions menées, et de la communication, il est apparu essentiel d'intégrer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques internes relatives aux conditions de travail, au bien-être des agents, à l'attractivité et la fidélisation, et en agissant sur les problématiques liées au cœur de métier des différentes directions.

En ce sens, des messages institutionnels clairs et réguliers sont adressés aux agents du ministère par l'ensemble des cadres dirigeants de l'administration.

1. Une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concertée, structurée et partagée

En 2020, la politique ministérielle s'est traduite par le lancement d'un 3^e plan réalisé dans le cadre d'une démarche participative pilotée par le secrétariat général, en particulier par la délégation diversité et égalité professionnelle dédiée à la politique d'égalité femmes hommes. Ces travaux ont fait l'objet d'une large consultation des agents et d'un dialogue social nourri avec les organisations syndicales. Signé par les ministres, les directeurs et directrices d'administration du ministère, il a ensuite été décliné par des plans adaptés au sein des directions du ministère (DGFIP, DGDDI, DGT, et un accord spécifique en administration centrale signé par la Secrétaire générale et toutes les fédérations syndicales en février 2022).

Cette **mobilisation à tous les niveaux de l'administration** constitue une avancée majeure dans le pilotage de la politique égalité entre les femmes et les hommes au sein du ministère économiques et financiers. Cela permet à la fois de s'inscrire collectivement dans des axes de travail structurant tels qu'ils sont définis dans le 3^e plan ministériel mais également de traduire ces axes de travail de façon opérationnelle dans les travaux engagés par les directions dont les diagnostics relatifs à l'égalité professionnelle et les problématiques sont très différentes.

Cette déclinaison permet de **prendre en compte des spécificités directionnelles mais favorise aussi le déploiement et l'appropriation de la politique sur l'ensemble du territoire. Elle est rendue possible grâce au réseau** des référents diversité et égalité professionnelle au niveau national (animé par la Délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle) et des référents locaux présents sur l'ensemble du territoire pour correspondre au maillage des services. La place, le rôle et les missions de ces référents diversité et égalité professionnelle du ministère sont décrits et formalisés dans deux modèles de lettres de mission, l'une pour les référents nationaux, l'autre à destination des référents locaux.

Le dialogue social permet, au niveau ministériel comme dans l'ensemble des directions, de partager les constats et diagnostics, définir des actions, présenter les orientations et agir en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère.

Des réseaux de femmes se développent et ont été renforcés, à commencer par le réseau ministériel Femmes de Bercy, constitué en association, qui a été renouvelé en 2023. Il travaille sur la base d'une feuille de route partagé avec le secrétariat général. Dans les directions, des réseaux se créent et permettent de renforcer les actions de sensibilisation autour des enjeux de l'égalité (c'est le cas de Femmes de la DGFIP, Budg'Elles au sein de la direction du budget, DG'ELLES pour la direction générale des entreprises, Women@IGF).

Différents partenariats ont par ailleurs été développés avec des acteurs spécifiques permettant à la fois de bénéficier de leur expertise, de partager les expériences et de développer des actions ciblées conjointement : c'est le cas du partenariat avec l'association #JamaisSansElles et de l'engagement en faveur de l'initiative « #StOpE au sexisme ordinaire » au sein de l'Association Française des Managers de la Diversité.

2. Des axes de travail concrets

Ces dernières années, la politique ministérielle a donc été articulée autour des **cinq axes du 3^e plan ministériel qui structurent les actions engagées dans toutes les directions**. Ce plan a fait l'objet d'un bilan concerté en septembre 2023. Outre l'axe dédié à la gouvernance et aux acteurs (cf. supra), les actions réalisées intègrent également l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

- **Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Des actions en faveur de la parentalité ont permis de renforcer cette thématique autour de laquelle le ministère s'attache à affirmer régulièrement son engagement.

Des actions relatives à la maternité ont été développées, et le principe de non-discrimination dans les processus RH réaffirmé. Des aménagements des postes et d'horaires sont mis en œuvre, des informations sur les autorisations d'absence diffusées et des entretiens spécifiques en amont et au retour du congé de maternité réalisés.

Un travail a été conduit pour renforcer le dispositif ministériel d'action sociale en matière d'aide à la parentalité, qui se décline en plusieurs prestations : gestion de crèches ministérielles et réservation de berceaux dans des crèches publiques ou privées, aides financières directes sous forme de chèque emploi service universel (CESU). S'agissant du respect du temps de travail, la prise en compte du droit à la déconnexion pour un grand nombre d'agents s'est traduite par la création et la diffusion de chartes dédiées. Ce droit a été réaffirmé dans l'accord ministériel du 11 juillet 2022 relatif au télétravail.

Une semaine de la parentalité a été mise en place au sein du ministère et relayée dans les directions. Cet évènement inédit a permis de réaffirmer la volonté du ministère d'accompagner la parentalité et permettre un partage plus égal des responsabilités parentales dans toutes leurs composantes.

L'observatoire interne, baromètre ministériel annuel mené auprès de chaque agent, permet notamment de mesurer le sentiment de discrimination lié au sexe et/ou à la situation de famille. D'autres enquêtes sont par ailleurs menées ponctuellement en complément, par exemple l'**enquête ministérielle** sur la parentalité menée en 2022 en partenariat avec IPSOS et lauréat du Fonds à l'Égalité Professionnelle de la DGAFP. Spécifiquement orientée sur les parents d'enfants en bas âge, l'enquête s'est adressée spécifiquement à près de 10 000 agents, parents (femmes et hommes) et avait pour objectif d'évaluer la connaissance des dispositifs d'accompagnement existants, leur mise en œuvre dans l'organisation du travail, d'identifier les difficultés éventuelles rencontrées en amont et après l'arrivée de l'enfant, leurs impacts dans la situation de travail).

Des outils ont été développés tels que le **guide de la parentalité** et **celui des proches aidants** regroupant ainsi dans un seul et même document les droits, dispositifs accessibles et leurs conséquences juridiques et financières (impact du temps partiel sur la pension de retraite par exemple).

- **Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers :**

Une **campagne nationale de lutte contre les stéréotypes « Au travail, dépassons nos idées reçues »** a été lancée en **janvier 2023 et poursuivie en 2024** (à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le sexisme ordinaire) et diffusée régulièrement lors des campagnes de communication. Elle est constituée d'un livret pédagogique et d'affiches exposant des situations professionnelles discriminatoires créées sur la base de témoignages d'agents et invitant au dialogue. Les supports sont régulièrement diffusés et développés à de nombreuses occasions en lien avec les sujets des préjugés. En décembre 2023, une **Conférence sur les stéréotypes de genre**, animée par un directeur de recherche au CNRS en sciences cognitives et destinée à tous les agents, avait pour objectifs de faire prendre conscience des stéréotypes, de comprendre leurs mécanismes et leurs effets, pour les déconstruire et les dépasser mais aussi de les mesurer grâce à un test spécifique. Le ministère travaille actuellement pour poursuivre les travaux avec ce laboratoire de recherche pour permettre, en 2024 et 2025, la prise en compte de ses propres biais de genre à un maximum d'agents.

Sur ce thème, un **comité ministériel de mixités** (mixité verticale, horizontale, sociale) regroupant les DRH des directions du ministère ainsi que différentes personnalités externes expertes dont la Haute fonctionnaire du

ministère de l'Éducation nationale. Ce comité répond à l'ambition de conduire une réflexion collégiale et opérationnelle sur la mixité des métiers au sein des ministères économiques et financiers.

- **Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels**

Un important travail a été réalisé sur **les calculs et l'analyse des écarts de rémunération** au sein du ministère sur la base de l'outil de calcul des écarts de rémunération créé par la DGAFP et un état des lieux a fait l'objet d'une présentation et d'un échange avec les organisations syndicales. L'écart ministériel qui tend à se réduire chaque année est de 7,8 % en 2022 pour les agents titulaires du ministère. La grande majorité de cet écart (6,8 %) est principalement dû à l'effet de ségrégation de corps qui mesure la moindre présence des femmes au sein des corps les mieux rémunérés.

Ces travaux se poursuivent actuellement en collaboration avec l'ensemble des directions pour établir un plan d'action permettant d'agir sur les différents facteurs qui expliquent les écarts à court et moyen terme.

En parallèle, le ministère a publié les résultats du 1^{er} **index égalité femmes-hommes de la fonction publique d'État** conformément aux dispositions législatives. Au titre de l'année 2022, **l'index est de 87/100**.

L'ensemble des processus de recrutement et de promotions font l'objet d'une attention spécifique afin que la répartition effective des parcours et des évolutions de carrière soit équilibrée. En ce sens, les membres de jury et les recruteurs sont formés à la lutte contre les stéréotypes et doivent respecter des procédures formalisées et objectivées.

La place des femmes dans les emplois de direction progresse et atteint plus de 40 % des nominations genrées dans les emplois de direction depuis 2021. Pour favoriser les nominations de femmes sur les emplois fonctionnels, plusieurs dispositifs ont été mis en place et renforcés ces dernières années : les revues des cadres pour identifier de manière anticipée des femmes à haut potentiel et pour mieux les accompagner, les comités d'audition pour les emplois de direction composés systématiquement de façon mixte et l'audition au minimum d'un représentant de chaque sexe pour tous les postes de direction.

Le ministère a développé un dispositif ministériel d'accompagnement des femmes cadres. **Le programme VirtuOses** piloté conjointement par la délégation à l'encadrement supérieur, la délégation à la diversité et l'égalité professionnelle et l'IGPDE s'adresse aux femmes cadres confirmées et dirigeantes et vise à travailler sur des mécanismes d'auto censure, la confiance, le leadership ainsi que sur la prise de parole et la mise en réseau. **60 femmes sont accompagnées dans ce cadre chaque année depuis 2023.**

- **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

Identifier les violences sexistes et sexuelles (VSS) : c'est l'objet des supports d'information diffusés plusieurs fois par an, tels que le guide ministériel « **Comprendre et agir contre les VSS** », un dépliant dédié, un quizz, et des campagnes d'affichages dans tous les services qui permettent d'être informé des différentes formes de violences y compris le sexisme dit « ordinaire » qui est bien souvent banalisé et qu'il est important de déconstruire dans les services comme partout ailleurs. Ces supports de sensibilisation sont accessibles sur l'intranet ministériel et relayés sur les intranets directionnels. La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes est chaque année un moment de grande mobilisation ministérielle (ex : un webinar sur les cyberviolences sexistes et sexuelles par une experte du Centre Hubertine Auclert ou bien un webinar sur le sujet des VIF, des ateliers de réalité virtuelle dans le monde professionnel et confrontée à des situations de sexisme, une exposition d'une artiste engagée travaillant avec des femmes victimes de violences réalisant des portraits reconstitués avec la technique ancestrale japonaise du Kintsugi).

Former : un plan de formation inédit est en cours de déploiement. Dans le cadre du marché interministériel dédié, les formations sont déployées dans l'ensemble des directions à l'attention des cibles prioritaires (responsables RH, acteurs de prévention, organisations syndicales, managers, les nouveaux arrivants dans les écoles mais aussi tous les agents sont régulièrement sensibilisés sur cette politique), et près de 55 000 agents ont été formés depuis 2021.

En parallèle, **le ministère s'attache à tester des nouvelles modalités de sensibilisation**, par l'acquisition de casques de réalité virtuelle comportant des modules de formation dédiés aux thèmes du handicap, du management inclusif et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le module destiné aux comportements sexistes permet d'évoquer diverses situations auxquelles une femme peut être confrontée : du sexisme ordinaire au harcèlement sexuel, de la présentation à sa nouvelle équipe à l'annonce de sa grossesse, la charge mentale liée à la parentalité, l'accès à une promotion interne ou la confrontation à des avances sexuelles. Le point de vue de la victime et l'interactivité de l'outil permettent de mieux faire ressentir le malaise et la culpabilité éprouvés face à un management toxique, des collègues passifs ou complices et des pratiques installées. Cet investissement permet de mettre en place des actions de sensibilisation dans les services et directions avec une approche immersive et innovante, un impact renforcé qui vient compléter les formations classiques dédiées.

Signaler les violences sexistes et sexuelles : les dispositifs de signalement ont été mis en place conformément au décret du 13 mars 2020, élargi par la loi du 24 août 2021. L'arrêté dédié (octobre 2022) et l'instruction ministériels (septembre 2023) formalisent et détaillent les procédures mises en œuvre. Les différents dispositifs de signalement sont communiqués et accessibles sur l'intranet ministériel et relayés dans les directions. **La cellule externe de signalement des situations de discriminations, de sexisme et des violences sexistes et sexuelles** pour les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de discrimination, d'agissements ou de violences sexistes et sexuelles est externalisée depuis 2020 et couvre l'ensemble des agents du ministère (y compris les agents ayant quitté le ministère et les candidats au recrutement dans un délai de 6 mois). Une fiche interne de signalement est également mise à disposition de tous les agents dans l'ensemble des directions.

Traiter et sanctionner les auteurs de violences ou d'agissements sexistes et sexuels : chaque situation, lorsqu'elle est identifiée, fait l'objet d'une analyse, et d'une enquête si nécessaire, et mobilise les hiérarchies concernées afin qu'elle soit traitée justement.

Accompagner les victimes : les médecins du travail et assistants de service social travaillent en lien avec des associations spécialisées qui permettent un accompagnement renforcé dans certaines situations. Les référents directionnels diversité et égalité professionnelle et les responsables RH sont également des accompagnateurs dans le suivi de la procédure de signalement pour informer et conseiller les victimes à chaque étape de celle-ci.

Depuis janvier 2022, le **ministère est signataire de l'initiative #StOpE** qui contribue à lutter contre le sexisme ordinaire en milieu professionnel et fédère de nombreuses organisations privées souhaitant s'engager sur ce thème. Cela s'accompagne de la participation à un baromètre sur le sexisme ordinaire, destiné à mesurer et à évaluer l'état du sexisme au travail tous les 2 ans. Le 8 mars 2023, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, **le baromètre #StOpE au sexisme ordinaire** a été lancé de façon inédite auprès de l'ensemble des agents du ministère. L'objectif était de récolter l'avis des femmes et des hommes du ministère sur leur vécu au quotidien, au cours de leur vie professionnelle et de mesurer précisément le sexisme dans les services au-delà des signalements effectués via les dispositifs, tels que la cellule externalisée. Le baromètre sera reconduit en 2025.

- **Des actions continues et transverses**

Le ministère a contribué financièrement aux travaux internationaux menés depuis le début de l'année 2022 en faveur de la création de la **Norme AFNOR ISO 53800 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes** au sein de 164 pays de l'ISO (organisation internationale de normalisation) qui est parue en mai 2024.

II. Perspectives au titre de l'année 2025

Cette année sera marquée par l'adoption et la mise en œuvre d'un nouveau plan ministériel, le 4^e. Il s'inscrira à la fois dans la continuité du précédent dont les axes restent essentiels et structurants. Ils seront toutefois ajustés pour une meilleure lisibilité et une approche élargie tenant compte des politiques publiques conduites et de thématiques sociétales importantes telles que : les violences intrafamiliales, les familles monoparentales, la santé des femmes...mais aussi l'entrepreneuriat des femmes, la budgétisation intégrant l'égalité.

Cette nouvelle feuille de route prévoit de maintenir une dynamique forte à travers notamment, la **poursuite des actions** déjà engagées telles que :

- la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à travers le déploiement de formations des agents et de la ligne managériale, la mise en place d'outils et d'évènements visant à sensibiliser sur les enjeux et conséquences, le lancement du deuxième baromètre sur l'état du sexisme ordinaire auprès de l'ensemble des agents du ministère en partenariat avec l'initiative #StOpE,
- la lutte contre toutes les formes de discrimination visant à poursuivre le travail étroit et coordonné avec les acteurs de prévention internes et le prestataire en charge de la cellule de signalement dédiée aux situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles ;
- la garantie de l'égalité salariale, l'égalité effective dans les parcours professionnels, et favoriser la mixité des métiers notamment en poursuivant de nombreuses actions menées telles que le parcours d'accompagnement ministériel des femmes VirtuOses ;
- la volonté de travailler étroitement avec des partenaires internes et externes : subventionnement de l'association ministérielle Femmes de Bercy, subvention de l'Association Française des Managers de la Diversité, etc... ;

Les ministères économiques et financiers mettront également en œuvre de **nouvelles actions** telles que :

- la définition d'un protocole interne d'accompagnement des violences intra-familiales avec les acteurs de prévention ;
- le développement d'outils spécifiques permettant de d'identifier les biais de genre et ainsi participer à la culture de l'égalité en collaboration avec un laboratoire de recherche du CNRS spécialisé sur la stéréotypie ;
- la mise en place d'un parcours de formation commun et d'outils collaboratifs au sein du réseau des référents nationaux et locaux de la diversité et de l'égalité professionnelle pour renforcer la professionnalisation du réseau ministériel ;
- le développement d'actions en faveur de la parentalité sous toutes ses formes, d'actions visant à éviter le décrochage dans la carrière des femmes à partir du premier enfant en ayant une approche systémique sur le temps de vie et les conditions de travail.

PROGRAMME

P134 – Développement des entreprises et régulations

Mission : Économie

Responsable du programme : Anne BLONDY - TOURET, Secrétaire générale

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
134 – Développement des entreprises et régulations						

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONTRIBUANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère n'est pas en capacité de détailler les crédits concourant à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les politiques publiques retracées par le programme 134 visent à développer la compétitivité des entreprises et à favoriser un environnement économique propice à la croissance et à l'emploi, dans une dimension nationale et internationale.

Mesures Égalité de la Direction générale des entreprises (DGE)

Dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 et plus particulièrement des axes liés à l'égalité professionnelle et à la culture de l'égalité, **la DGE pilote le déploiement opérationnel de plus d'une quinzaine de mesures relevant de son périmètre, concernant l'entrepreneuriat féminin, la mixité des métiers (de l'industrie et du numérique notamment) ou encore la parité dans l'écosystème des start-ups.**

S'agissant de l'entrepreneuriat féminin, les ministères économiques et financiers prennent en charge différentes mesures, permettant de lever les freins spécifiques et de sensibiliser les femmes à la création ou à la reprise d'entreprise. En 2022, selon l'Insee, 39 % des créations d'entreprises sont portées par des femmes (flux) et en 2021, 40 % des entreprises individuelles sont dirigées par une femme (stock). Afin de favoriser l'entrepreneuriat par les femmes, concourant notamment à leur émancipation économique, la DGE pilote les principales mesures suivantes :

- le développement d'un programme de mentorat pour les créatrices d'entreprises ou les porteuses de projet, en lien avec la plateforme WeMentoring lancée par le SDFE/DGCS ;
- la systématisation de l'information sur la possibilité pour les créatrices d'entreprises de défiscaliser une partie de leur adhésion à un réseau d'entrepreneurs ;
- le renforcement de l'offre de coaching bancaire et financier proposée par la Banque de France en faveur des entrepreneures ;
- la création d'un baromètre annuel de l'entrepreneuriat féminin, en partenariat avec Bpifrance, permettant de pallier le manque de données disponibles, de mesurer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises et de valoriser la part des femmes dans la création ;
- le renforcement de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat des femmes demandeuses d'emploi, en lien avec la DGEFP et France Travail ;
- l'intensification des actions favorisant la parité dans l'écosystème des start ups, par la Mission French Tech ;
- la proposition à chaque femme projetant de reprendre une entreprise d'un accompagnement par un réseau dédié à la création/reprise d'entreprise et la promotion du recours à un réseau d'accompagnement, notamment auprès de publics féminins, en lien avec Bpifrance ;
- la constitution d'un réseau d'ambadrices de femmes entrepreneures chargées de la promotion de l'entrepreneuriat auprès de tout public, en lien avec Bpifrance et le SDFE/DGCS, via l'organisation du concours « 101 Femmes de Matignon ».

La promotion de la mixité dans secteurs spécifiquement identifiés comme insuffisamment mixtes (notamment dans les métiers du numérique et l'industrie), est un enjeu primordial pour la Direction Générale des Entreprises, qui pilote plusieurs projets en ce sens.

Le conseil national de l'industrie (CNI), s'est doté depuis 2019 d'un conseil pour la mixité dans l'industrie, qui a pour objectif de mettre en œuvre un programme d'actions concrètes pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie, faciliter leur accès à des fonctions de responsabilité ou à des fonctions opérationnelles et de R&D. Cette démarche répond au souci d'offrir aux femmes des carrières professionnelles attrayantes, leur permettant de valoriser leur potentiel et d'élargir le vivier de compétences de l'industrie, dans un contexte de difficultés de recrutement et d'amélioration de la compétitivité de l'économie.

Le Conseil National de l'Industrie a ainsi relancé et redynamisé le Collectif IndustriElles, qui a pour objectif de rendre visible les talents féminins dans l'industrie, quels que soient leurs niveaux de responsabilité, et d'en faire des ambadrices et des rôles modèles auprès des jeunes générations. Il réunit également toutes celles et ceux qui souhaitent contribuer à la promotion des femmes dans l'industrie. Le collectif compte désormais près de 5 000 membres, professionnels de l'industrie, et sa nouvelle marraine, Catherine MacGregor, directrice générale d'ENGIE, a été nommée lors du salon Global Industrie fin mars 2024. En 2023, 1 480 événements ont été dédiés à la mixité des métiers et à la sensibilisation des jeunes filles à l'industrie lors de la Semaine de l'industrie 2023.

La Direction Générale des Entreprises souhaite par ailleurs favoriser l'orientation des jeunes filles et des femmes vers les métiers du numérique, et est pleinement mobilisée sur les sujets d'attractivité et de découverte des métiers, en contribuant notamment au sein de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » de

France 2030. Aujourd’hui, seulement 27 % de femmes évoluent dans les métiers du numérique en France, et 15 % dans ceux de la tech. La DGE suit ainsi plus particulièrement le programme « Tech pour Toutes, qui a pour ambition de faire du numérique un secteur pleinement égalitaire entre les femmes et les hommes, et qui se présente comme un programme d’accompagnement ayant pour objectif d’accompagner 10 000 jeunes femmes d’ici 2026, souhaitant commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique.

PROGRAMME

P212 – Soutien de la politique de la défense

Mission : Défense

Responsable du programme : Christophe Mauriet, Secrétaire général pour l’administration

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	72 520 633	72 520 633	84 308 186	84 308 186	93 006 464	93 006 464

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, 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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFR 2024		PLF 2025	
	Autorisation d’engagement	Crédits de paiement	Autorisation d’engagement	Crédits de paiement	Autorisation d’engagement	Crédits de paiement
P212 - Soutien de la politique de la défense	72 520 633	72 520 633	84 308 186	84 308 186	93 006 464	93 006 464
<i>Dont titre 2</i>	<i>38 334 563</i>	<i>38 334 563</i>	<i>42 880 469</i>	<i>42 880 469</i>	<i>43 833 909</i>	<i>43 833 909</i>

Près de 50 % des dépenses consacrées à cette politique correspondent aux crédits de masse salariale (T2), y compris CAS « Pensions ».

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 et de la lutte contre les discriminations, 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, dans le domaine de la parentalité dont les femmes portent encore l’essentiel de la charge. 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, des mesures favorisant le rapprochement familial des militaires, l'aide au droit de visite et d'hébergement, ou encore en renforçant les prestations offertes aux conjoints par Défense Mobilité. Ces actions représentent une part importante de l'effort du ministère pour cette politique publique.

Cette démarche se poursuit avec la mise en œuvre du plan Famille 2 lancé officiellement le 1^{er} janvier 2024. Celui-ci vise à alléger les contraintes qui pèsent sur les familles, en favorisant une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle par un soutien renforcé à la parentalité, l'aide lors des mobilités et l'adaptation aux charges familiales spécifiques. Il participe donc à l'effort ministériel en matière d'égalité essentiellement au travers de 12 mesures qui portent notamment sur des services de garde d'enfants (place en crèches, convention avec des assistantes maternelles, etc.) sur une offre d'intermédiation digitale pour les services à la personne (Yoopies) et sur la simplification des inscriptions dans les établissements scolaires. Certaines mesures du plan Famille 1 sont également pérennisées. C'est notamment le cas du dispositif de soutien psychologique « Écoute défense » qui vise notamment à apporter une écoute dans des situations de harcèlement et de souffrance au travail. Le plan Famille vise également à favoriser la reconnaissance et le soutien aux personnes en situation de handicap ainsi qu'aux familles dont un des membres est en situation de handicap.

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 renforcer les mesures en faveur du recrutement, de la fidélisation et de la promotion des 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.

Afin de répondre aux objectifs de ce nouveau plan (virage social avec une attention portée à tous les corps et tous les grades, accent mis sur la fidélisation, etc.), le ministère a choisi de réaliser, avec l'appui de chercheurs du centre d'études politiques de Sciences Po (CEVIPOF) et en lien avec les armées, une enquête qualitative (43 500 €) pour identifier et comprendre les points de difficultés afin de disposer d'un état des lieux sur les raisons de l'engagement et du désengagement des personnels féminins. À partir de ce rapport, un ensemble de mesures sera élaboré visant à recruter et à fidéliser le personnel féminin et constituer des viviers, qui formeront le plan mixité 2024.

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 (65 000 €), 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 sur les contraintes inhérentes à l'état militaire 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 et centres médicaux interarmées, estimée à 20 000 €.

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 et le Centre de formation de la défense, 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 et des classes de défense**. 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 767 classes de défense recensées en métropole et outre-mer.

Au sein des lycées de la Défense, les armées équilibrent le profil d'encadrement des élèves en affectant davantage de personnels militaires féminins pour offrir des conditions de vie en internat adaptées aux lycéennes et ainsi favoriser leur scolarisation dans ces établissements ainsi qu'un éventuel engagement au sein des forces après le baccalauréat.

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, 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 délivré par Afnor Certification « Égalité professionnelle » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents. Il a ensuite obtenu les deux labels « Égalité » et « Diversité » en mai 2022. Un audit de suivi a été conduit en 2024 pour le maintien des labels.

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 a organisé un colloque international en mars 2024 ayant pour thème « La mixité dans les armées françaises et alliées : regards croisés ». 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

P178 – Préparation et emploi des forces

Mission : Défense

Responsable du programme : Général d'armée Thierry Burkhard, Chef d'état-major des armées

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
178 – Préparation et emploi des forces					2 015 500	2 015 500

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Placé sous l'autorité du chef d'état-major des Armées (CEMA), le programme 178 « Préparation et emploi des forces » recouvre l'ensemble des ressources nécessaires à l'emploi opérationnel et à la préparation des forces – armées, directions et services – tels que définis par les contrats opérationnels déclinés des ambitions de la revue stratégique de défense et de sécurité nationale et de la loi de programmation militaire.

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

Le programme 178 contribue à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes en finançant notamment des campagnes de recrutement à destination spécifiquement des femmes et par la participation aux frais de formation du personnel militaire.

AXE 5

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

Présentation

Les inégalités entre les femmes et les hommes se construisent et se reproduisent dès le plus jeune âge, à travers les stéréotypes assignant un sexe ou un genre à une activité, une capacité ou un trait de caractère. Les inégalités et les violences à l'encontre des femmes résultent de ces rapports hiérarchisés profondément enracinés dans nos sociétés. Elles sont dès lors largement d'ordre structurel et/ou répondent à des biais genrés. Ces situations étant ancrées dans nos systèmes d'organisation, elles se perpétuent car elles sont soutenues par les individus eux-mêmes, de manière consciente ou non, qu'ils en soient les victimes ou les bénéficiaires. Ces stéréotypes de genre sont le terreau de toutes les formes de discriminations, inégalités, violences, qui s'exercent à l'encontre des filles et des femmes.

Dès lors, afin de transformer ces pratiques, il est primordial d'impulser et de diffuser une culture de l'égalité qui puisse agir en profondeur sur les représentations, les croyances, les mentalités et donc aussi sur les systèmes. Il s'agit donc d'un axe essentiel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle passe par l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons ainsi qu'entre les femmes et les hommes. Elle vise à déconstruire et à lutter contre les stéréotypes sexistes présents dans de nombreux domaines – à l'école, au travail, dans les médias, le sport, la publicité, etc. – qui induisent et favorisent des comportements discriminatoires, voire des violences à l'encontre de femmes.

Parce que c'est l'ensemble des champs de la vie sociale qui est concerné, la lutte contre les stéréotypes de genre constitue une priorité car ces derniers s'ancrent dans la réalité et influent sur les trajectoires individuelles, au sein des familles et sur les structures de notre société. Cet enfermement dans des rôles convenus brise les élans individuels, contrevient à l'égalité et prive l'ensemble de la société de talents et de compétences précieuses.

Pour promouvoir cette culture de l'égalité, qui constitue l'un des axes du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux », le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes intervient sur différents champs :

- Dans le système éducatif ;
- Sur la mixité des orientations scolaires, professionnelles et des métiers ;
- Sur le secteur de la jeunesse, hors système scolaire ;
- Dans les secteurs des médias, de la culture et du sport.

1. L'égalité dans le système éducatif

Les différences entre les sexes et les stéréotypes de genre se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les filles et les garçons construisent leur identité, leur scolarité et leur orientation professionnelle. On constate l'enracinement de représentations erronées sur la « nature » des filles et des garçons, puis des femmes et des hommes, portant sur leurs traits de personnalité, leurs compétences respectives, le comportement que l'on attend d'eux en fonction de leur sexe, ainsi que le rôle qui leur est assigné au sein de la sphère familiale, professionnelle et sociétale. Malgré des progrès notables, le système éducatif reste l'un des premiers vecteurs de transmission des stéréotypes de sexe (utilisation genrée des espaces scolaires, manuels scolaires et pratiques pédagogiques comportant des représentations et des biais sexistes, prises de paroles au sein des classes différentes en fonction des sexes, orientation scolaire non mixte, etc.).

- Dès la petite enfance, l'absence de mixité des professionnels constitue pour les enfants un apprentissage de la division sexuée des rôles sociaux : 3 % des éducateurs de jeunes enfants sont des hommes, 1 % des auxiliaires de puériculture, 2 % des agents de service des écoles, 3 % des assistants maternels ;
- Les garçons ont plus de probabilités que les filles de jouer avec des jeux qui développent leur logique et leur intelligence spatiale (lego, puzzles...);

- 70 % des personnages qui sont représentés dans les manuels scolaires faisant la cuisine et le ménage sont des femmes;
- Les filles sont plus nombreuses à obtenir leur baccalauréat (84 % de bachelières pour 73 % de bacheliers), mais sont globalement moins bien insérées professionnellement 30 mois après l'obtention de leurs diplômes que les hommes ;
- Les lycéennes sont deux fois plus souvent confrontées que les garçons aux violences graves et aux cyberviolences à caractère sexuel.

Le ministère de l'Éducation nationale (MEN) 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 et leur parcours au fil des années.

La politique d'égalité menée par le ministère s'inscrit dans le cadre des mesures du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027**, présenté le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes qui le constituent, et plus particulièrement sur l'axe 4 consacré à 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.

Le ministère de l'Éducation nationale s'engage à « irriguer les enjeux d'égalité filles/garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative » avec le Conseil supérieur des programmes et les 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. Il s'engage également à « **favoriser la mixité des filières** », 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 déploie 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 1984, sur les **conventions interministérielles « 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 six 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 été **déclinée en 10 conventions régionales, impliquant 17 académies** : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre Val-de-Loire, Guyane, La Réunion, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, PACA. La déclinaison territoriale de la convention constitue un outil de mise en œuvre, de visibilité et de portage politique à travers le déploiement d'actions partenariales avec les collectivités locales, le monde de l'entreprise, le secteur de la santé et du social et la société civile.

Le bilan de la convention 2019-2024 est en cours et son renouvellement est prévu en 2025.

Depuis la rentrée 2022-2023, les établissements du second degré peuvent par ailleurs postuler 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 cinq leviers d'action : 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 des deux premières campagnes de labellisation, plus de **550 établissements ont été labellisés**, dans l'ensemble des académies. Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 prévoit que la totalité des collèges et lycées soient engagés 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. En deux années scolaires, 1 099 labels ont été attribués : 684 relèvent du niveau 1 « Engagement » et 357 du niveau 2 « Approfondissement », décernés par un comité de sélection académique ; 58 relèvent du niveau 3 « Expertise », attribués par un comité de sélection national.

Le ministère de l'Éducation nationale poursuit son action de formation de l'ensemble des personnels, notamment enseignants et d'éducation. L'égalité filles-garçons est ainsi une thématique inscrite dans le Schéma directeur de la formation continue des personnels 2022-2025 (Axe 1, priorité 4).

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) met en place, pour la troisième année consécutive, 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. Un travail est également en cours, en lien avec la DGESCO, pour la mise en ligne d'un parcours en auto-formation.

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**, définies 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 institutionnels et associatifs qui contribuent à l'éducation à la sexualité a été installé en 2023. A la suite de la saisine du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, **le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) a publié, au printemps 2024, un projet de programme d'éducation à la sexualité** depuis le cours préparatoire jusqu'à la classe de terminale. Ce programme se fonde sur une progression adaptée à l'âge des élèves et vise notamment la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des violences et cyberviolences sexuelles et sexistes. La mise en œuvre de ces séances prévoit la contribution de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, soit via des séances dédiées, soit dans le cadre des séances disciplinaires.

L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle est portée par de nombreux acteurs, notamment les **espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)**. Pilotés par le ministère chargé de l'Égalité et portés par des structures associatives, ces espaces ont pu toucher environ 175 000 élèves et étudiants dans le cadre de séances dédiées en 2022.

Depuis 2020, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes finance des expérimentations dans différents établissements scolaires, visant à mettre à disposition des élèves des protections périodiques gratuites et

à organiser des **actions de sensibilisation sur la santé menstruelle et la santé sexuelle**. Ces expérimentations sont déployées par les déléguées départementales aux droits des femmes, en partenariat avec les conseils départementaux et l'Éducation nationale dans les collèges de 9 départements (Landes, Seine-Saint-Denis, Alpes-Maritimes, Mayotte, Ardennes, Ain, Allier, Aveyron et Indre-et-Loire).

2. La mixité des filières

La promotion de la mixité dans les filières de formation et les métiers a constitué une priorité de l'action du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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 pour les emplois aidés. Certains secteurs particulièrement marqués par les déséquilibres ont été sensibilisés : petite enfance, social et médico-social, métiers du développement durable, informatique et sciences, etc.

Le Plan interministériel « Toutes et tous Égaux » comprend de nombreuses mesures visant à développer une plus grande mixité des métiers et des orientations professionnelles. L'un des objectifs principaux de l'axe 3 relatif à l'égalité professionnelle et économique, est de favoriser une plus grande mixité des métiers, par exemple en évaluant l'impact de l'Index Égalité sur le secteur industriel, les effets sur le secteur industriel de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ainsi que le nombre de projets portés par des femmes soutenus dans le cadre de la stratégie France 2030 ou encore en relançant le collectif Industri'elles, destiné à fédérer et soutenir les femmes de l'industrie.

De plus, l'un des objectifs principaux de l'axe 4 du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes est d'agir dès l'école via, par exemple, le dispositif « Tech pour toutes » qui propose un accompagnement global à 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans les filières de la Tech et du numérique, en agissant sur l'ensemble des freins identifiés (ressources financières, confiance en soi...), ou encore en encourageant les actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non genrée dans les filières non mixtes ou peu mixtes (forums, rencontres avec des rôles modèles, stages, découverte des métiers).

3. Au près de la jeunesse

Cette culture de l'égalité a vocation à s'intégrer désormais dans les **Journées Défense et citoyenneté** à laquelle participent les jeunes de 16 à 25 ans, ainsi que dans le **Service National Universel (SNU)** lancé en 2019. 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.

En janvier 2024, le ministère de l'Éducation nationale, en lien avec le ministère chargé de l'Égalité, a lancé un **appel à projets pour la promotion de l'égalité filles-garçons lors des temps périscolaires et extrascolaires** doté d'1,2 M€. Mesure phare du Plan Égalité 2023-2027, il poursuit les deux objectifs suivants :

- Sensibiliser et former les professionnels et l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à l'égalité filles-garçons, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les temps périscolaires et extrascolaires ;

- Encourager et favoriser la mixité dans les pratiques culturelles, sportives et de loisirs des filles et des garçons dans les temps périscolaires et extrascolaires.

L'objectif est de prolonger l'action de l'école dans le périscolaire et l'extrascolaire pour garantir un continuum de l'éducation à l'égalité.

10 projets ont été retenus et concerneront plus de 30 000 bénéficiaires : les enfants et les jeunes scolarisés de la maternelle au secondaire, les jeunes sous statut scolaire, l'entourage des jeunes, notamment leur famille et les acteurs de terrain. Les projets démarrent en septembre 2024 pour une période de trois ans.

4. Dans le sport et les médias

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.

L'action auprès de la jeunesse est fondamentale pour changer la société. Elle doit par ailleurs, 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 sexistes et sexuelles dans les secteurs audiovisuel et numérique. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a ainsi accompagné cette évolution en donnant notamment de nouvelles attributions à l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM, anciennement Conseil supérieur de l'audiovisuel).

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

La promotion de la **pratique sportive des jeunes filles et 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, la promotion de la diffusion d'événements sportifs féminins majeurs, 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 para-sport.

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 5^e, la diversité des métiers, ouverts aux femmes comme aux hommes, contribuera à une plus grande mixité des filières de formation au lycée. Depuis la rentrée 2022, la découverte des métiers a fait l'objet d'une mesure visant à la rendre obligatoire et systématique pour tous les collégiens au cycle 4. 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.

À la rentrée 2023, les évaluations de début de sixième montrent un score moyen aux évaluations exhaustives plus élevé pour les filles en français (264 contre 250 pour les garçons), mais plus élevé pour les garçons en mathématiques (259 contre 249 pour les filles). Cet écart en mathématiques, au détriment des filles, est visible en début de CE1, pas en début de CP.

À l'inverse, le taux d'accès au diplôme national du Brevet (DNB) des filles s'élève à 90 %, celui des garçons à 82 % en 2023 (85,9 % pour l'ensemble des élèves). Cet écart, de 8 points en fin de collège (en légère hausse par rapport à 2022), s'accroît au niveau du baccalauréat, avec un taux d'accès des filles à 84 % contre 75 % pour les garçons en 2023 (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 (37,3 % en 2023). Les proportions sont proches pour l'accès à un baccalauréat technologique (15,0 % des garçons et 16,5 % des filles en 2023), mais l'accès à un baccalauréat professionnel concerne près d'un quart d'une génération de garçons (22,8 % en 2023) pour moins de 20 % des filles (17,3 % en 2023).

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 2023 présentées dans « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur » (DEPP 2024).

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 : 86 % ;
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques - Humanités littérature et philosophie : 76 % ;
- 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, 37 % (un point de plus qu'en 2022) ;
- Mathématiques – Sciences de l'ingénieur, 14 % (un point de plus qu'en 2022) ;
- Mathématiques – Numérique, sciences informatiques, 12 % (un point de plus qu'en 2022).

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 et pour augmenter la part des femmes dans les métiers à caractère scientifique et technique. Il présente la part des filles ou des garçons dans deux séries de la voie technologique et deux spécialités de la voie générale parmi les quatre choisies par le plus grand nombre d'élèves.

INDICATEUR P141-325-325

Mixité des filles et des garçons en terminale

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Proportion de filles en terminale STI2D	%	8,8	10,1	14	11,5	12	14
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	15,3	16,2	18	18	19	20
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,9	13,8	15	15	16	17
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	9,9	10,5	13	11,5	12	13
Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	40,6	41,6	46	44	45	46
Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	37,9	36,9	42	40	41	42

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données : MEN-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.

Les cinquième et sixième sous-indicateurs sont en lien avec la réforme du lycée déployée à la rentrée scolaire 2020 en terminale générale.

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 a porté 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 (STI2D et ST2S), dans les filières professionnelles (filières production et sanitaire et social) et dans la spécialité mathématiques en terminale générale a encore progressé en 2023, prolongeant la hausse observée depuis 2021. Cette mixité baisse cependant 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 témoigne des efforts fournis 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 ces sous-indicateurs autorisent des objectifs ambitieux pour les cibles 2025 à 2027, 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. En 2023, les taux d'emploi, six mois après la sortie de formation, sont en effet d'environ 31 % avec un CAP (18 % sans le diplôme), 44 % avec un baccalauréat professionnel (34 % sans le diplôme) et 60 % avec un BTS (55 % 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, la mise en œuvre, en terminale, d'un module de préparation à la poursuite d'études vise la réussite de ces bacheliers dans un cursus post-bac. Le module de préparation à l'insertion professionnelle soutient les élèves visant un accès plus rapide à l'emploi. Cette insertion, variable selon les spécialités de formation et les besoins d'un territoire, peut être favorisée par l'acquisition d'un certificat de spécialisation (nouvel intitulé du diplôme Mention complémentaire à compter de 2025) et par 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 83 % en 2027. 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 P141-336-335**Poursuite d'études des nouveaux bacheliers**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	78,4	78,9	83	81	82	83
Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,5	81,5	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,2	76,1	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	%	61,6	61,5	66	63	64,5	66
Proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE	%	12,3	12,3	17	13,5	15	17

Précisions méthodologiques

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

Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieurChamp : Bacheliers des établissements publics et privés France métropolitaine + DROM.Mode de calcul : Établissements d'enseignement supérieur, ne tient pas compte des bacheliers étudiant dans l'enseignement supérieur à l'étranger.Biais possibles : Bacheliers inscrits dans un établissement 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.**– Taux de poursuite dans les 4 principales filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées**Champ : Bacheliers des établissements publics et privés de France métropolitaine + DROM (hors ceux qui relèvent du ministère de l'agriculture).Mode de calcul : 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.Biais possibles : Cet indicateur est à différencier du taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur pour toutes les filières. Il ne comprend pas 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.**– Proportion d'enfants de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de classes préparatoire aux grandes écoles (CPGE)**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.**JUSTIFICATION DES CIBLES**

La politique d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur est ambitieuse et 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.

À la rentrée scolaire 2024, la découverte des métiers au collège est poursuivie 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, incités 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 3^e et les 12 heures en classe de 4^e. Au lycée, ce sont les 54 heures annuelles dédiées et une attention particulière au

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 augmente légèrement entre 2022 et 2023 (après une baisse de 0,2 point entre 2021 et 2022).

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) mais marque un arrêt dans sa progression (-0,1 % entre 2022 et 2023). 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 2027 à 66 %.

La « *proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE* » a baissé depuis 2020, mais est stable entre 2022 et 2023. Cependant, les enjeux d'égalité des chances et l'intensification du dispositif des Cordées de la réussite invitent à un ciblage volontariste pour les années 2025 à 2027. 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 aptitudes et de leur potentiel et les accompagne dans cette optique.

INDICATEUR P143-404-405

Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation des élèves de BTSA ayant obtenu le diplôme	%	71,2	73,9	71	71	72	73
Taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation des élèves de bac pro ayant obtenu le diplôme	%	57	58,5	60	61	62	63
Taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation des élèves de CAP ayant obtenu le diplôme	%	27,8	35	30	31	32	33
Taux d'emploi 18 mois après la sortie de formation des élèves de BTSA ayant obtenu le diplôme	%	Sans objet	Sans objet	92	92	93	94
Taux d'emploi 18 mois après la sortie de formation des élèves de bac pro ayant obtenu le diplôme	%	87,3	Sans objet	90	90	91	92
Taux d'emploi 18 mois après la sortie de formation des élèves de CAP ayant obtenu le diplôme	%	Sans objet	80,7	76	76	77	78

Précisions méthodologiques

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. Sur le plan national, le taux d'insertion professionnelle de l'enseignement agricole

technique est élevé, puisqu'il peut dépasser 95 % selon les filières. À 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 : sur l'insertion à court terme (7 mois) l'insertion des jeunes diplômés BTSA demeure élevée (73,9 %) et supérieure aux diplômés du bac professionnel (58,5 %) et aux CAPA (35 %) qui ont été particulièrement touchés par les impacts de la crise sanitaire. 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. Les hommes et les femmes ont accès à un même taux d'insertion professionnelle à 33 mois, tandis que l'écart est de 10 points sur l'insertion à 7 mois. Cet écart a récemment augmenté en raison des impacts de la crise sanitaire. **L'objectif de la DGER est de revenir à un écart pré-crise sanitaire en renforçant davantage encore l'insertion professionnelle des jeunes filles afin de leur offrir les mêmes débouchés professionnels.**

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 interministérielle, développée par l'éducation nationale, de mesure des taux d'insertion professionnelle pour l'enseignement secondaire, entraînera une rupture dans les séries de données du fait de changements de méthode.

INDICATEUR P143-404-404

Taux de réussite aux examens

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
BTSA	%	78,8	80,1	75	76	77	78
Bac général et technologique	%	97,3	97,1	95	95	96	96
Bac Pro	%	86,4	87	85	86	87	87
CAPA	%	96,1	96	92	93	94	95
Moyenne pondérée	%	86,6	87,5	83	85	86	87
Ecart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,9	+1,1	+1,3	+1,3	+1,1	+1
Ecart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-1,6	-0,9	-1,1	-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

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

Le taux de réussite aux examens des élèves et étudiants de l'enseignement technique agricole s'est élevé à 87 % en 2023 (session de septembre 2023, dite « définitive ») sur l'ensemble de ses diplômes, de la certification d'aptitude professionnelle (CAP) au brevet de technicien supérieur agricole (BTSA). Ce taux de réussite aux examens est satisfaisant en ce qu'il est supérieur aux objectifs de long terme déterminés avant la crise sanitaire. En effet, les résultats de la session 2022 sont en baisse par rapport aux deux sessions précédentes qui s'étaient caractérisées par des chiffres historiquement très élevés en raison de la modification des conditions d'organisation des épreuves et des modalités de délivrance des diplômes à la suite de la crise sanitaire qui a perturbé les enseignements et l'organisation des épreuves.

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 est d'intérêt général. 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, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) 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'Agence nationale du sport apporte un soutien particulier aux projets à destination de publics prioritaires. Le MSJVA 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, etc.) 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'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des personnes handicapées / total des moyens mobilisés	%	8,9	9,4	14	14	14	14
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	9,3	9,4	16	16	16	16
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	48,9	47,7	60	60	60	60
Moyens financiers consacrés à des actions en direction de la professionnalisation du mouvement sportif / total des moyens mobilisés	%	38,3	35,8	40	40	40	40
Moyens financiers consacrés à des actions en direction du sport santé / total des moyens mobilisés	%	11,8	11,4	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 des cibles.

INDICATEUR P219-775-775**Pratique sportive des publics prioritaires**

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	44	48,4	60	60	60	60
Taux de licences des seniors (plus de 55 ans)	%	9,7	10,5	12,5	13,5	14	15
Taux de licences féminines	%	16,7	18,6	23	26	26	26
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	9,1	non observé	16	17	17	17
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	18,2	non observé	26	27	27	27
Nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap	Nb	3000	4000	13000	6000	7000	8000
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	527	Non renseigné	1 200	1300	2 500	2800
Pour information : Taux de licences au plan national	%	22,6	24,8	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 ».

Le recensement des licences porte sur les licences annuelles des clubs sportifs affiliés à une fédération française sportive agréée. Un individu peut détenir plusieurs licences annuelles au sein d'une fédération (pratique du sport en compétition, fonctions d'encadrement, etc). 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).

Le calcul de l'indicateur du taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), et du taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR), s'appuient sur les fichiers transmis par les fédérations sportives agréées par le ministère chargé des sports. Le traitement des données 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. Les indicateurs de licences en QPV et ZRR de l'année correspondent aux données 2023, ceux de 2023 sont issus des données 2022. Ce décalage d'un an est dû au traitement des fichiers par l'INSEE et par le ministère chargé des sports.

Le site internet « HandiGuide des sports » permet de cibler les structures accueillant réellement des personnes en situation de handicap.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les indicateurs relatifs à la « Pratique sportive des publics prioritaires » mesurent l'effort réalisé par les fédérations sportives en particulier pour améliorer l'accès des publics les plus éloignés à la pratique sportive.

Les sous-indicateurs relatifs aux divers taux de licences restent des repères tendanciels intéressants à suivre sans pour autant être exclusifs d'autres données. Le dispositif Pass'Sport, par exemple, s'adresse à des pratiquants sportifs mais n'est pas uniquement réservé aux fédérations sportives. Les données sont corrélées sans être entièrement dépendantes. Par ailleurs, les taux de licences par public reflètent aussi la répartition des licenciés au sein des fédérations ; le maintien d'un indicateur constant peut aussi montrer, dans un contexte d'augmentation générale des licenciés, les efforts sur des populations cibles, plus éloignées de la pratique.

S'agissant de la géographie prioritaire, le maintien d'un indicateur traduit la préservation des efforts engagés pour favoriser l'accès aux équipements sportifs et garantir une offre diversifiée au public les plus éloignés de la pratique sportive.

Les deux sous-indicateurs relatifs au nombre de clubs engagés, soit auprès des personnes en situation de handicap (PSH), soit auprès du réseau des Maisons sport santé (MSS), traduisent la capacité des fédérations à engager leur club dans une démarche plus inclusive pour l'ensemble des publics.

Les cibles 2025, 2026 et 2027 sont appréhendées à ce stade avec une progression significative par rapport au constat 2023. Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 suscitent un véritable engouement populaire qui engendrera, comme après chaque olympiade, une envie renforcée de pratique sportive en club. L'enjeu sera ensuite d'éviter les effets de baisse qui sont généralement observés en N+1.

Concernant les sous-indicateurs relatifs au nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap et au 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, les données de 120 fédérations sportives agréées ont pu être traitées, 117 d'entre elles délivrant des licences annuelles pour la saison 2023 ou 2022/2023.

Le nombre de licences annuelles est de 16,5 millions en 2023.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des jeunes résidant dans les quartiers politiques de la ville en mission de service civique au cours d'une année n	%	12,8	12,7	15	15	15	15
Part des volontaires percevant l'indemnité complémentaire en mission de service civique au cours d'une année n	%	7,2	6,1	9	9	9	9

Précisions méthodologiques**Sous-indicateur 1.1**

Source des données : les données sont issues de la base de données « Élisia » 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.

Sous-indicateur 1.2

Source des données : les données sont issues de la base de données « Élisia » 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.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles prévisionnelles pour 2025, 2026 et 2027 prennent pour référence les données constatées en 2022 et 2023, en cohérence avec le Contrat d'objectifs de performance (COP) de l'Agence du service civique signé en mars 2022.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P140 – Enseignement scolaire public du premier degré

Mission : Enseignement scolaire

Responsable du programme : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	115 578 747	115 578 747	115 973 766	115 973 766	118 808 286	118 808 286

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 (INSPÉ) et en formations continue. L'égalité filles-garçons est, par ailleurs, une thématique inscrite dans le Schéma directeur de la formation continue des personnels 2022-2025 (Axe I, priorité 4).

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.

Publié en juin 2024, le nouveau programme d'EMC entre en vigueur progressivement à partir de la rentrée scolaire 2024. Il fixe les contenus d'enseignement pour chaque année à partir du CP, dans une approche progressive.

Le nouveau programme se situe dans la continuité des thèmes identifiés de formation à la citoyenneté républicaine : les principes et valeurs de la République, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, la laïcité ou encore la culture institutionnelle et juridique. Pour l'école élémentaire, une attention particulière est portée au développement des compétences psychosociales (empathie, lutte contre les préjugés, etc.), en articulation avec l'éducation à la vie affective et relationnelle.

Par ailleurs, l'éducation à la sexualité fait partie des actions éducatives et doit être mise en œuvre à raison de trois séances annuelles par groupe d'âge homogène, soit dans le cadre des enseignements, soit via des séances dédiées. Le développement des compétences psychosociales (premier levier de l'éducation à la sexualité et à la promotion

de relations égalitaires et de qualité) fait également l'objet d'une politique volontariste dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie interministérielle de développement des compétences psychosociales chez les enfants et les jeunes sur la période 2022-2037. Dans ce cadre, l'expérimentation de cours d'empathie s'est déroulée dans plus de 1 000 écoles entre janvier et juin 2024. Elle a permis d'organiser des séances visant à développer les comportements altruistes et prosociaux et à lutter contre toutes les formes de harcèlement.

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 : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	85 820 654	85 820 654	85 528 475	85 528 475	87 979 568	87 979 568

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 6^e 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. L'une de leurs missions consiste à animer le réseau des référentes et référents égalité filles-garçons des établissements, de les former et d'accompagner l'engagement des collèges et des lycées dans la labellisation « égalité filles-garçons » ;
- 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. L'égalité filles-garçons est, par ailleurs, une thématique inscrite dans le Schéma directeur de la formation continue des personnels 2022-2025 (Axe I, priorité 4) ;
- le temps consacré à la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité.

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.

Publié en juin 2024, le nouveau programme d'EMC entre en vigueur progressivement à partir de la rentrée scolaire 2024. Il fixe les contenus d'enseignement pour chaque année du CP à la terminale, dans une approche progressive, et porte une même ambition pour tous les lycéennes et lycéens avec un programme commun aux voies générale, technologique et professionnelle. Le nouveau programme se situe dans la continuité des thèmes identifiés de formation à la citoyenneté républicaine : principes et valeurs de la République, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, laïcité, culture institutionnelle et juridique. Ce nouveau programme s'accompagne d'une redéfinition du cadre plus général de l'éducation à la citoyenneté, inscrite dans un parcours citoyen comprenant des compétences civiques et citoyennes à développer pour acquérir une culture de la démocratie.

Dans le second degré (en particulier en 5^e et en 1^{er}), la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est clairement identifiée comme un sujet d'études.

Au cycle 4, l'EMC est complété par 18 heures annuelles consacrées à des projets d'éducation à la citoyenneté, aux médias et à l'information. Un guide d'accompagnement, publié en juillet 2024, propose des éléments de cadrage et des exemples de projets à mener en classe ou à l'échelle de l'établissement (concours, temps forts, interventions de partenaires institutionnels et associatifs).

L'engagement des élèves dans de tels projets de pédagogies actives est une démarche consacrée par le programme d'EMC, à tous les niveaux de la scolarité. Il offre un cadre pour éduquer contre le sexisme et les agissements à caractère discriminatoire.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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, et plus particulièrement sur l'axe 4, dont les mesures ont pour objectif d'« 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.

Le plan interministériel 2023-2027 fixe notamment comme objectif que la totalité des collèges et des lycées s'engagent dans la démarche de labellisation « égalité filles-garçons » d'ici 2027. En effet, depuis 2022, les établissements du second degré disposent d'un outil permettant de mettre en cohérence l'action pédagogique et éducative au service de l'égalité filles-garçons, en agissant sur le pilotage, la formation, les pratiques en classe et hors la classe, l'engagement des élèves ainsi que sur les partenariats. Le label « égalité filles-garçons », dans lequel plus de 1 000 collèges et lycées se sont déjà engagés, doit se déployer d'ici 2027 pour servir de référentiel à

l'ensemble des établissements. L'expertise et l'engagement des référents égalité filles-garçons aux côtés des équipes éducatives et de direction, à l'échelle académique et au sein des établissements, sont indispensables au développement du label « égalité filles-garçons ».

Par ailleurs, la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité contribue au développement de cette politique.

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.

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 ou encore 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 4^e ; 36 h en 3^e) puis au lycée, quelle que soit sa voie de formation, générale, technologique ou professionnelle (54 h au LEGT et 265 h sur les trois années du LP dont une partie pour l'orientation). Un 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. 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.

À la rentrée 2022, l'instauration obligatoire d'activités de découverte des métiers au cycle 4 du collège vise à faire découvrir la diversité des métiers et à ouvrir les horizons des élèves. Cette mesure contribue à lutter contre les déterminismes de genre, sociaux, géographiques ou ceux liés aux situations de handicap intervenant dans les choix d'orientation.

À compter de la rentrée 2023, le pacte enseignant permet de valoriser les missions « découverte des métiers au collège » et contribue de façon plus affirmée à l'orientation non genrée.

Dans ce cadre, deux missions peuvent être prises en charge par les enseignants volontaires pour la découverte des métiers :

- Une mission « intervenant » en cycle 4 (24h) = 3 600 pactés en collège ;
- Une mission « coordinateur » (engagement annuel forfaitaire) = 4 500 pactés en collège.

8 200 professeurs en lycée (6 000 pour la mission Intervention et 2 200 pour la mission Coordination) interviennent également, soit un total de 16 300 professeurs pactés au titre des missions « découverte des métiers au collège ».

PROGRAMME

P230 – Vie de l'élève

Mission : Enseignement scolaire

Responsable du programme : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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. En outre, elles s'adressent également aux associations intervenant dans le cadre de l'éducation à la sexualité.

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. À ce titre, il valorise l'action et l'expertise des personnels sociaux et de santé, tant sur le champ de la promotion de pratiques favorables à la santé que sur celui des interventions dans le cadre des séances d'éducation à la sexualité. Cette expertise peut se réaliser dans le cadre d'actions collectives de prévention ou d'éducation, mais également lors de séances individuelles qui peut permettre le repérage de situations de souffrance, leur prise en charge, mais aussi des temps d'éducation personnalisés.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le ministère de l'Éducation nationale mobilise l'ensemble de la communauté éducative afin de promouvoir et soutenir, chez les élèves, des comportements responsables et de prévenir les manifestations de violence, notamment, sexistes et sexuelles qui font l'objet d'une attention particulière. Les référents « violence » des académies ont d'ailleurs été formés sur cette question en mai 2024, ainsi que les conseillers techniques sociaux et de santé. 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 L312-16 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 le programme d'éducation à la sexualité, attendu pour le début de l'année scolaire 2024-2025, intègrent l'apprentissage du respect mutuel, des règles sociales et des valeurs communes, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi ;
- la poursuite d'une politique active de prévention des violences et du harcèlement en milieu scolaire. À cet égard, le prix « Non au harcèlement » comporte une catégorie de participation sur le harcèlement sexiste et sexuel qui donne lieu à des travaux d'élèves de collège et de lycée ;
- la politique de soutien aux associations complémentaires de l'enseignement public, par des subventions et la délivrance d'agréments nationaux et/ou académiques. Des subventions ont été accordées, au niveau national, à des associations spécialisées sur l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention du sexisme. S'y ajoutent une part des moyens accordés aux grandes associations généralistes, dont l'une des priorités d'intervention, fixée par le ministère, est celle de l'égalité entre les filles et les garçons.

PROGRAMME

P219 – Sport

Mission : Sport, jeunesse et vie associative

Responsable du programme : Fabienne BOURDAIS, Directrice des sports

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
219 – Sport			1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000

Début des notes de travail

07/10/2024-12:48:43 - TM-SORET : m à j 07/10/24

Fin des notes de travail

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 (ANS), opérateur du programme 219 chargé du soutien financier des fédérations sportives aux plans national et

local. C'est pourquoi aucun crédit budgétaire du programme 219 n'était rattaché à cette politique jusqu'en 2023. En cours de gestion 2023, 2 M€ ont été dédiés à l'Agence nationale du sport en faveur de la promotion de la pratique féminine sportive. Ce montant est de 1,5 M€ en LFI 2024, reconduit au PLF 2025.

Le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) 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 nationale du sport a consacré, en 2023, 9,4 % de la part territoriale (regroupant les enveloppes liées aux projets sportifs fédéraux [PSF] et projets sportifs territoriaux [PST]), soit près de 12,8 M€ (sur 135,9 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.

De plus, il avait été demandé aux fédérations, notamment dans le cadre des projets sportifs fédéraux (PSF), de porter une attention particulière aux actions développées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2023, les fédérations ont ainsi attribué 9,5 M€ à des actions en faveur des femmes et des jeunes filles, contre 10 M€ en 2022, soit -5,3 % (après avoir enregistré une hausse de près de +41,4 % de 2020 à 2022).

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, du sport de haut niveau ou de l'engagement des femmes dans les fonctions dirigeantes ou d'arbitrage.

Si l'on observe le taux de pratique féminine et la part des licences délivrées aux femmes, on note un écart significatif avec les hommes, dont la réduction est lente et fragile.

Le taux de pratique en 2023 (hommes et femmes) se stabilise à un niveau plus élevé qu'avant la crise sanitaire. En revanche, alors que l'écart entre hommes et femmes parmi les pratiquants réguliers s'amenuisait en 2022, il se creuse à nouveau en 2023. 63 % des hommes ont une pratique régulière (+1 point en 2023), contre 55 % des femmes, soit un écart de 8 points, supérieur à celui observé avant la crise sanitaire (6 points en 2018).

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. 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. Après une baisse de 0,9 point entre 2020 et 2022, on observe une progression en 2023 avec une proportion de licenciées chez les femmes qui s'élève à 38,6 %.

Le caractère persistant de ces écarts appelle une mobilisation accrue des acteurs concernés afin de soutenir et accompagner des actions concrètes pour promouvoir la pratique sportive féminine. Plus que jamais, l'enjeu est d'innover dans l'offre de pratiques, donner aux sportives les conditions pour qu'elles puissent décider de leur pratique, quelle que soit la discipline, sans craindre de se sentir illégitimes et enfin accompagner les clubs et les associations pour enrichir l'offre de services sportifs pour le public féminin.

Cette politique s'appuie sur un cadre législatif et réglementaire renforcé par la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France.

Par ailleurs, et afin de renforcer les actions en faveur du développement et la promotion de la place des femmes dans le sport, le ministère chargé des Sports a organisé un atelier d'impulsion politique et de coordination stratégique (IPCS) le 6 mars 2023 sur cette thématique, aboutissant à la publication d'une feuille de route dédiée.

Plusieurs chantiers ont été ainsi réalisés ou sont engagés :

1/ Le développement des pratiques afin de corriger les inégalités d'accès

Les politiques publiques visant à favoriser l'accès aux activités physiques et sportives tout au long de la vie s'attachent à cibler les personnes qui en sont les plus éloignées, et notamment les filles et les femmes. Ainsi, dans le cadre du développement du sport à l'école, véritable enjeu de santé, d'épanouissement, d'égalité et de réussite pour les élèves, le ministère a porté depuis 2023 le programme « 2 heures supplémentaires de sport au collège » qui cible prioritairement les jeunes filles. Également, afin de lutter contre les stéréotypes de genre, qui jouent un rôle déterminant dans les inégalités d'accès à la pratique, le ministère soutient la création et la diffusion d'une formation gratuite à distance (MOOC) à destination des éducateurs sportifs.

Pour que la cour de récréation soit pleinement un lieu propice à la pratique de l'activité physique, et non le terreau des premières inégalités de genre, 170 cours d'école actives et non générées sont en cours de déploiement sur le territoire national, à travers un appel à projet porté par l'Agence nationale du Sport (ANS). En 2024, les cours d'écoles (depuis la maternelle à l'université) sont financées au titre de l'axe 2 du Plan 5 000 équipements - Génération 2024 (design actif et petits équipements sportifs) avec un budget de 2,5 M€. Un bilan sera réalisé en fin d'année, à l'issue de la clôture de l'appel à projets en cours.

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 ont été organisés tout au long de l'année 2023. L'évaluation des fédérations porte notamment sur la thématique « parité et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes », dont les sujets 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 les femmes et les hommes.

Les crédits PSF et PST :

En 2023, sur une enveloppe dédiée aux PSF d'un montant de 75 M€, 9,5 M€ (soit 12,7 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 64 M€ (soit 85,3 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin.

En 2023 également, sur une enveloppe dédiée aux PST d'un montant de 61 M€, 3,3 M€ (soit 5,4 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 55,4 M€ (soit 90,8 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin.

Dans le cadre de l'appel à projets (AAP) Impact 2024 :

En 2023, sur une enveloppe dédiée à « Impact 2024 », d'un montant de 3,85 M€, 0,07 M€ (soit 1,8 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 3,78 M€ (soit 98,2 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin.

En 2023, sur une enveloppe dédiée à « Impact 2024 – Savoir Nager », d'un montant de 1 M€, la totalité a été accordée à des projets mixtes masculin/féminin.

En 2023, sur une enveloppe dédiée à la formation à l'enseignement de l'aisance aquatique, d'un montant de 0,96 M€, la totalité a été accordée à des projets mixtes.

En 2023, sur une enveloppe dédiée à la transformation numérique, d'un montant de 1,6 M€, 0,03 M€ (soit 1,9 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 1,57 M€ (soit 98,1 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin.

D'autre part, la politique de soutien à la création d'équipements sportifs veille à ce qu'ils soient accessibles et adaptés aux femmes dans des lieux de flux et éclairés. Il s'agit, par exemple, de la hauteur des modules dans les aires

de sport de plein air, ou encore de la création ou de la rénovation de vestiaires séparés. Certains dispositifs, tels le Plan 5 000 terrains de sport 2022-2023 et le Plan 5 000 équipements Génération 2024, donnent une priorité d'examen aux dossiers qui apportent une attention particulière à ce sujet.

2/ La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives

Suite aux élections fédérales pour la période 2020-2024, le taux de féminisation de l'ensemble des instances dirigeantes des fédérations sportives agréées s'établissait à 38,5 % en juin 2022 contre 35,3 % en juin 2018. Des progrès restent à faire sur l'accès aux postes clés tels que ceux des présidents, parmi lesquels on ne trouve que 19 femmes pour 119 fédérations sportives.

L'article 29 de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France impulse une rénovation en profondeur de la gouvernance des fédérations en exigeant désormais la parité dans les instances dirigeantes du Comité national olympique et sportif français (CNOSF), du Comité paralympique et sportif français (CPSF) et des fédérations sportives dès 2024, au niveau national et à partir de 2028, au niveau régional.

Dans ce cadre, le ministère soutient l'association Femix'Sports pour son action de formation des femmes identifiées à haut potentiel, et le programme « Club des 300 » du CNOSF qui a pour but d'accompagner des femmes aux fonctions dirigeantes grâce à des sessions d'accompagnement à distance, des temps de rassemblement et de la mise en réseau.

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. Cette dernière vise 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 sont sous-représentées dans les emplois salariés de la filière sport (11 codes NAF représentant différents métiers), avec 37,9 % des emplois occupés (source INSEE, enquête emploi en continu 2020). Elles sont également minoritaires dans l'accès aux diplômes conduisant à la profession réglementée d'éducateur sportif. Sur les plus de 214 000 éducateurs sportifs déclarés, seules 34 % sont des femmes.

Le ministère 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 partenarial a été lancé en 2024 et ses travaux se poursuivront tout au long de l'année 2025.

4/ L'accompagnement des sportives professionnelles et de haut niveau

Le secteur professionnel féminin poursuit sa structuration avec notamment la création de la ligue féminine professionnelle de football en 2024 et la mise en œuvre d'accords sectoriels pour garantir les droits sociaux des sportives, par exemple dans le handball et le basket.

Une cellule opérationnelle, constituée de la direction des sports du MSJVA, de l'INSEP et de l'ANS, a été installée afin de renforcer l'accompagnement à la maternité et de rendre plus visibles les ressources existantes ou à développer (guides, formations, etc.). Parallèlement, une évolution réglementaire est en cours afin de garantir le maintien pour deux ans, et non plus d'un an, sur les listes des sportifs de haut niveau pour les femmes qui n'auraient pas pu réaliser les performances nécessaires dans les délais impartis pour raison de grossesse et de maternité.

Par ailleurs, une meilleure prise en compte de la parentalité pour les sportifs (hommes et femmes) de haut niveau se traduit notamment par des aides personnalisées dédiées, versées par l'ANS. Ainsi, en 2023, 48 athlètes ont bénéficié de ces aides pour un montant de 145 000 €. Cette mesure a été reconduite avec une dotation ouverte en LFI 2024 de 0,5 M€.

5/ Le soutien à la visibilité du sport féminin

Le sport féminin représente à peine 20 % du volume horaire total de diffusion et de retransmissions sportives à la télévision. La visibilité des sportives est déterminante pour inciter les filles et les femmes à pratiquer. Accroître la place des sportives dans les médias est une responsabilité des diffuseurs soutenue par le ministère.

L'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et le MSJVA organisent depuis plusieurs années l'opération « Sport Féminin Toujours ». À cette occasion, l'Arcom invite les antennes à mettre en valeur la pratique sportive, professionnelle ou amatrice, des femmes. En 2024, cette opération n'a pas eu lieu.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via le fonds de soutien à la production audiovisuelle, opéré par l'Agence nationale du Sport (ANS), qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que la pratique para-sport (handisport et sport adapté).

En 2023, sur une enveloppe d'un montant de 2,5 M€, 0,9 M€ (soit 36 %) ont été accordés à des projets visant uniquement un public « strictement féminin » et 1,46 M€ (soit 58,4 %) ont été accordés à des projets mixtes masculin/féminin.

Le décret n° 2004-1392 du 22 décembre 2004 sur les événements d'importance majeure (EIM) dont la diffusion est protégée a été modifié le 7 juillet 2024. Cela a permis d'ajouter à la liste des événements devant faire l'objet d'une retransmission en accès libre, plusieurs compétitions sportives féminines d'ampleur, comme le Tour de France cycliste féminin, les matchs de l'équipe de France féminine de football inscrits au calendrier de la FIFA ou encore la finale du championnat de France féminin de rugby à XV.

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 MSJVA apporte sa contribution et son soutien au projet SpeakHer, un annuaire digital impulsé par les Sportives, groupe de médias français de référence dans le sport au féminin, 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.

6/ La garantie du respect et de l'intégrité des pratiquantes dans les clubs

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

Les politiques publiques relatives à la prévention s'appuient sur l'action coordonnée et complémentaire de l'ensemble des trois réseaux du ministère, par l'intermédiaire de référents : au sein des fédérations, des établissements publics, et des services déconcentrés. Ils assurent ainsi le déploiement de plans stratégiques de prévention portant sur les stratégies de communication, la mise en place de sessions de sensibilisation et/ou de formations, ainsi que l'accompagnement des victimes.

Afin d'assurer la mise en place de ces actions, le ministère propose depuis plusieurs années un appel à manifestation d'intérêt permettant de soutenir des associations identifiées comme étant spécialistes de la prévention de toutes les formes de violences et de discriminations dans le sport. Cette année, 27 associations ont été financées par cet intermédiaire pour un montant de 0,6 M€, soit une augmentation de 63 % par rapport à la période 2022-2023 (12 associations soutenues pour un total de 0,4 M€).

Des sessions de sensibilisation et de formation sont également organisées au niveau territorial par les services déconcentrés, ou bien par les fédérations qui, pour certaines, ont intégré des modules en ligne dans le cadre de leurs formations fédérales.

Les établissements publics, par l'intermédiaire de leurs stratégies éthique et intégrité, ont conçu des programmes de sensibilisation et de formation en direction de l'ensemble des publics présents au sein de leurs structures : sportifs de haut niveau, agents, encadrement sportif et médical, formateurs, ainsi que les stagiaires pour lesquels la loi du 2 mars 2022 a rendu obligatoire l'intégration d'un module consacré à la prévention des violences et des discriminations pour les formations professionnelles de la filière JEPS (de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport), délivrées par tous les organismes publics ou privés.

Par ailleurs, plus de 1 500 signalements, dont 80 % concernent des femmes, ont été reçus par la cellule Signal Sports, mise en place en février 2020 au MSJVA 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 620 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 de 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. Cette loi a également 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 près de deux millions de bénévoles.

Le MSJVA 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).

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'inscrivait 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 représentants de l'État et du mouvement sportif, des personnalités qualifiées du monde sportif et du parasport ainsi que des membres représentant la société civile engagés dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le sport.

Le label « Terrain d'égalité » permet 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.

Le label « Terrain d'égalité » a déjà été attribué à France 2023 pour la Coupe du monde de rugby et à Paris 2024 pour les Jeux Olympiques et Paralympiques.

D'autres organisateurs ont manifesté leur intérêt pour ce label, notamment dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques d'hiver 2030, des championnats d'Europe de natation à Saint-Denis en 2026 ou encore des championnats du monde de cyclisme en 2027.

[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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
163 – Jeunesse et vie associative						

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il est impossible d'isoler l'ensemble des crédits concourant à cette politique transversale. Ainsi, seuls les montants des subventions allouées aux associations ayant pour projet la lutte pour les droits des femmes sont identifiés dans les développements ci-dessous.

PRESENTATION 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 des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) et l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) en son sein, apportent via le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), un soutien à des expérimentations qui traitent des difficultés et des situations rencontrées par les jeunes.

En 2024, le FEJ a sélectionné 10 projets dans le cadre d'un appel à projets à destination des acteurs de terrain, intitulé « Promotion de l'égalité filles-garçons lors des temps périscolaires et extrascolaires », lancé en collaboration avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de Lutte contre les discriminations.

L'appel à projets visait à soutenir des dispositifs s'inscrivant dans les deux axes suivants :

- Axe 1 : Sensibiliser et former les professionnels et l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à l'égalité filles-garçons, la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le temps péri et extra-scolaires ;
- Axe 2 : Encourager et favoriser la mixité dans les pratiques culturelles, sportives et de loisirs des filles et des garçons dans le temps péri et extra-scolaires.

Les projets, dont la liste et les descriptifs sont disponibles sur le site de l'INJEP^[1], démarrent en septembre 2024 pour une durée de 3 ans. Les financements du FEJ consacrés à ces expérimentations s'élèvent à 1,2 millions d'euros dont, 20 % consacrés à l'évaluation.

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 et extrascolaire ainsi que 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. De plus, l'OFAJ ne récolte plus de statistiques genrées depuis 2023. 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 par 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. À noter cependant, lorsque l'objectif du projet le justifie, certaines activités peuvent s'adresser exclusivement aux femmes, comme par exemple, la mise en place de mentorat pour les jeunes femmes dans le secteur culturel (OFAJ) ou d'actions dans le champ du « leadership » ou de l'entrepreneuriat féminin et l'inclusion (OFQJ).

Par ailleurs, le programme européen « Erasmus + Jeunesse » et le programme « Corps européen de solidarité 2021-2027 » sont placés en France sous l'autorité du MSJVA, 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 ».

Au niveau des programmes européens, on note, parmi les jeunes ayant répondu, une participation féminine de 50 % pour le programme « Erasmus + jeunesse et sport », et 57 % pour le programme « Corps européen de solidarité ».

Pour ces trois opérateurs, on note entre 48 % et 62 % de participation féminine, selon les programmes.

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 des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) 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. En 2023, les femmes représentent 62 % des volontaires. Elles se dirigent massivement vers des missions dans les domaines de l'éducation pour tous (41 % des missions des femmes, contre 24 % de celles des hommes) et de la solidarité (28 % contre 24 %).

Une partie des missions de Service Civique dans les associations est consacrée 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. Depuis 2019, près de 140 000 jeunes ont réalisé un séjour de cohésion, dont 49 000 au premier semestre 2024. Selon l'INJEP, 96 % des jeunes se disent satisfaits de leur séjour. La part des filles est plus élevée que celle des garçons au cours des séjours (56 % contre 44 %) en 2023, comme lors des sessions précédentes. Le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA), 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 telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est au cœur du traitement de la thématique « Citoyenneté et institutions nationales et européennes », la prévention des violences sexuelles et sexistes ainsi que 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 2023 :

- 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 16 000 € en 2023 au titre de la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi que de la prostitution ;
- l'association *Fédération des associations générales étudiantes* (FAGE), pour une action d'accompagnement du réseau favorisant notamment la promotion des droits et de l'égalité par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la mesure du temps de parole des femmes, pour un montant annuel de 29 700 € et 3 postes FONJEP (21 492 €) ;
- l'association *Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active* (CEMEA) au titre d'actions favorisant l'accès à l'information et aux droits, permettant l'accès au parcours citoyen afin d'accompagner et de 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 € ;
- l'association *Planète Sciences* favorise notamment la participation des filles aux activités scientifiques (48 000 euros).

D'autres associations de jeunesse et d'éducation populaire peuvent aussi ponctuellement travailler sur les questions d'égalité femmes- hommes.

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. À ce titre, l'association IFAC est soutenue à hauteur de 25 000 € pour l'accompagnement des têtes de réseau afin de favoriser l'accès des femmes aux responsabilités.

L'association *Réseau national des juniors associations* (RNJA) qui 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 favorise également la lutte contre les discriminations et le sexisme.

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 2023, l'association *l'Union Rempart* œuvre à favoriser l'accès des garçons comme des filles aux chantiers de bénévoles. L'association est financée par la DJEPVA à hauteur de 60 000 € et de 7 postes FONJEP (50 148 €). Elle a en outre bénéficié d'une subvention exceptionnelle d'un montant de 40 000 € pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

5) Dans le champ des études et des recherches

L'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 plusieurs études :

- une étude relative au passage à la majorité civile des jeunes incarcérés^[2], s'intéressant spécifiquement au cas des jeunes femmes incarcérées ;
- une enquête intitulée #metoo dans les espaces ruraux : formes de mobilisation et d'engagement des jeunes ;
- une étude sur l'éducation à la sexualité en milieu scolaire : attentes des adolescents et des adolescentes ;
- une enquête sur la construction des féminités et des masculinités juvéniles dans le sport dans la revue de recherche Agora Débats/Jeunesses ;
- une étude visant à comprendre pourquoi les femmes demeurent encore largement minoritaires à la présidence des associations ;
- une enquête exploratoire sur les échanges économique-sexuels à l'adolescence.

[1] La liste des projets sélectionnés et leurs fiches descriptives sont disponibles <https://injep.fr/le-fonds-dexperimentation-pour-la-jeunesse/promotion-de-legalite-filles-garcons-lors-des-temps-periscolaires-et-extrascolaires-apega/>

[2] <https://injep.fr/publication/avoir-18-ans-en-prison/>

PROGRAMME

P143 – Enseignement technique agricole

Mission : Enseignement scolaire

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
143 – Enseignement technique agricole	14 824 767	14 824 767	15 019 775	15 019 775	15 277 822	15 277 822

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 (environ 154 000 élèves et étudiants au titre de la formation initiale scolaire et près de 45 000 apprentis), en contact avec la nature ou les personnes, pour l'année scolaire 2023-2024. Ces effectifs sont de nouveau en progression par rapport à l'année précédente (+0,9 %), soit une hausse cumulée de près de 5 % depuis 5 ans, alors qu'entre 2013 et 2019, les effectifs avaient chuté de 6 %. En complément, plus de 12,7 millions d'heures-stagiaires de formation continue ont été délivrées auprès de 114 000 stagiaires. Ces enseignements sont assurés au sein de plus de 800 établissements qui couvrent l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que les territoires ultramarins : 220 lycées agricoles publics regroupés au sein de 173 EPLEFPA et 582 établissements privés.

L'originalité de l'enseignement technique agricole réside, outre sa mission de formation initiale et continue au sein du service public national d'éducation et de formation, dans la mise en œuvre de quatre autres missions, inscrites dans la loi (Code rural et de la pêche maritime) : la participation à l'animation et au développement des territoires ; la contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle ; la contribution à l'innovation et à l'expérimentation agricole et alimentaire ; et la participation aux actions de coopération internationale.

L'enseignement agricole a également pour mission d'accompagner les transitions agroécologique et climatique en lien avec l'enjeu de renouvellement des générations et donc d'accompagner les jeunes désirant se tourner vers les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, d'accompagner les transitions dans les territoires et dans les secteurs professionnels concernés, et de participer à la réponse aux enjeux liés à la production agricole, à la souveraineté alimentaire et à la préservation des ressources, dans un contexte de défi climatique majeur.

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 2023-2024	
	Femmes	Hommes
Formations générales	44 %	56 %
Formations professionnelles	53 %	47 %
<i>dont :</i>		
<i>Production</i>	40 %	60 %

Aménagement	18 %	82 %
Transformation	57 %	43 %
Services	77 %	23 %
Autres formations (diplômes EN)	65 %	35 %
TOTAL GÉNÉRAL	50 %	50 %

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 : +3 % 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 cosignataire 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 socio-culturelle dont 10 % de cet enseignement est pris en compte pour ce DPT.** 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 qui l'entoure et d'agir et de communiquer selon les valeurs démocratiques de notre société. En complément, les cours d'éducation morale et civique à raison de 25 % de l'enseignement consacré à cette thématique ainsi que les cours d'éducation à la santé et à la sexualité sur l'année scolaire entière pour tous les niveaux de l'enseignement agricole technique (de la 4^e au cycle terminal).

Le volume d'heures d'enseignements correspondant a représenté un coût de 14,8 M€ en 2023 et de 15 M€ en 2024 et est estimé à 15,3 M€ en 2025.

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. L'animation du réseau et ses frais de fonctionnement sont comptabilisés à 50 % pour ce document, représentant un coût d'un peu plus de 44 000 € en 2023 et près de 45 000 € en 2024.

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 initié en 2022 un partenariat 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 et du monde professionnel agricole afin d'offrir des nouveaux modèles d'identification aux jeunes femmes de l'enseignement agricole.
- **Depuis l'année scolaire 2022-2023, la DGER collabore 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.
- **Au cours de l'année scolaire 2022-2023, la DGER a proposé aux établissements de l'enseignement agricole un appel à projets 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 projets ont pu présenter leurs 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).
- **En 2024-2025, une nouvelle édition de l'appel à projets « Tous égaux, on parie ? ! »**, propose un focus sur l'égalité et la diversité dans les pratiques physiques et sportives. Il vise à favoriser la sensibilisation, l'expression et la réflexion des jeunes sur les questions de l'égalité dans le sport. Les travaux sont menés en plusieurs étapes tout au long de l'année scolaire et les établissements sélectionnés devront organiser une journée sur la thématique durant la semaine du 19 au 23 mai 2025.

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 a été remis au directeur général de l'enseignement et de la recherche, contribue à l'élaboration d'un plan d'actions d'envergure de lutte contre les stéréotypes en matière d'orientation et de promotion pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système d'éducation et de formation agricole.

L'ensemble des actions menées au sein de l'enseignement technique agricole en faveur de l'égalité femmes-hommes peuvent ainsi être estimées à 15 M€ en 2023, 15,2 M€ en 2024 et 15,4 en 2025 au titre du programme 143 « Enseignement technique agricole ».

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	843 189	843 189	724 002	724 002	714 845	714 845

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 chargé de l'Agriculture. 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 chargé de l'Agriculture 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 chargé de l'Agriculture. 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

P175 – Patrimoines

Mission : Culture

Responsable du programme : Jean-François Hebert, Directeur général des patrimoines et de l'architecture

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
175 – Patrimoines						

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Bien que ce programme contribue à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme 175 qui y sont dédiés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique de l'État en matière de patrimoine culturel et architectural s'articule autour des objectifs suivants :

- Sauvegarder, protéger, conserver, restaurer, étudier, mettre en valeur et enrichir ce patrimoine ;
- Placer l'éducation artistique et culturelle au cœur du patrimoine : rendre le patrimoine et sa compréhension plus accessible à tous les publics (monuments historiques, création, patrimoine artistique, urbain, paysager, scientifique, technique, archéologique, archivistique, ethnologique) ;
- Participer au développement des territoires et à l'amélioration du cadre de vie, en favorisant la protection et la mise en valeur des sites présentant une grande valeur patrimoniale (sites patrimoniaux remarquables, patrimoine mondial, monuments historiques et leurs abords, etc.) et en encourageant la qualité de la construction et de l'architecture sur l'ensemble du territoire ;
- Soutenir la création architecturale dans sa capacité à répondre aux enjeux de la société et encourager la qualité de la construction sur tout le territoire, accompagner la formation et l'exercice professionnel des architectes, favoriser l'appropriation de l'architecture contemporaine par le grand public.

Elle s'appuie sur le développement des synergies entre les différents acteurs des politiques culturelles et tout particulièrement sur les partenariats entre l'État et les collectivités territoriales. Dans ce cadre, le programme 175 « Patrimoines » finance les politiques publiques destinées à constituer, préserver, enrichir et mettre en valeur les monuments historiques, les sites patrimoniaux, le patrimoine muséal, archéologique, archivistique, immatériel et le développement de l'architecture et à en assurer la diffusion auprès du public le plus large.

Contribution du programme À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Réalisation, par les services publics d'archives, d'expositions et de publications sur le thème de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes de genre :

- Présentation à Pierrefitte-sur-Seine (2022) puis au MUCEM à Marseille (2023) de l'exposition des Archives nationales sur le Salon des arts ménagers, incluant une séquence sur la déconstruction des stéréotypes de genre.
- Exposition, aux Archives nationales, de l'ordonnance de 1944 qui a accordé le droit de vote aux femmes dans le cadre du cycle « Les Essentiels » (automne-hiver 2022-2023) ;

- Exposition, aux Archives nationales, du discours de 1974 de Simone Veil sur l'IVG, avec, en regard, la plaidoirie de Gisèle Halimi et la déposition de Simone de Beauvoir au procès de Bobigny (1972) dans le cadre du cycle « Les Remarquables » (printemps-été 2024).
- Exposition, aux Archives nationales du monde du travail, intitulée « Patrons », exposition de blouses de travail créées par l'artiste plasticienne Joséphine Kaepelin, inspirée par des documents conservés dans ce service d'archives (2022).
- Exposition itinérante, conçue par les Archives nationales du monde du travail, intitulée « Fibre féminine », qui offre un regard sur la présence des femmes dans le secteur textile à travers les fonds conservés dans ce service d'archives (XIX^e-XX^e siècles).
- Exposition virtuelle, conçue par les Archives nationales du monde du travail, intitulée « Les femmes dans le monde du travail : histoire d'une paradoxale émancipation » (2020).
- Conception par les Archives nationales d'un dossier numérique sur Joséphine Baker à l'occasion de sa panthéonisation (novembre 2021).
- Publications, par les Archives nationales du monde du travail, de dossiers consacrés aux travailleuses : cheminotes (2020), agricultrices (2021), employées du textile (2022), munitionnettes (2023), trieuses de charbon polonaises (2024)...
- Publications, par les Archives nationales du monde du travail, de trois dossiers pédagogiques sur le travail des femmes (à paraître en 2024).

Mise en visibilité des femmes dans les instruments de recherche, des services d'archives :

- Construction, par les Archives nationales, d'une base de données nominative identifiant les femmes dans les dossiers de censure des pièces de théâtre au XIX^e siècle (2023-2024).
- Pour une meilleure exploitation des archives en ligne à travers le genre, plus de 100 000 dossiers individuels des employés des mines de charbon des Archives nationales du monde du travail ont été indexés sur le genre grâce à un traitement automatisé (2023).

Dans le domaine des musées de France

Dans le cadre de l'animation du réseau des 1 200 « musées de France », la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) a diffusé une fiche intitulée « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les musées de France ». Cette fiche, rédigée dans la continuité des réflexions d'un groupe de travail réunissant une quinzaine de musées de France, est en ligne sur le site du ministère de la Culture depuis mai 2022. Cette « boîte à outils » vise à passer des intentions aux actes dans la gestion des collections, la programmation culturelle, la politique des publics et la vie quotidienne du musée. La fiche est relayée via différents réseaux professionnels comme celui de la FEMS (fédération des écomusées de société). Par ailleurs, pour l'attribution du label « Exposition d'intérêt national », le ministère de la Culture accorde chaque année, ainsi que le précise l'appel à projet, une attention particulière aux projets mettant en valeur les thématiques de la parité femmes-hommes ou les artistes femmes.

Dans le cadre des instances de la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)

Dans le respect des textes applicables, la DGPA est attentive au respect de la parité, notamment pour ce qui concerne les nominations dans les instances des opérateurs placés sous sa tutelle (personnalités qualifiées pour les conseils d'administration, conseils scientifiques, etc.). Elle veille également à ce que les équipes dirigeantes de ces opérateurs soient le plus possibles paritaires quand bien même les textes ne l'imposent pas (président.e / administrateur.trice général.e).

PROGRAMME**P334 – Livre et industries culturelles**

Mission : Médias, livre et industries culturelles

Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
334 – Livre et industries culturelles	1 750 000	1 750 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Créé en loi de finances pour 2011, le programme 334 « Livre et industries culturelles » regroupe, au sein de la mission « Médias, livre et industries culturelles », les crédits spécifiquement attribués par l'État, d'une part, à sa politique en faveur du livre et de la lecture (action 1) et, d'autre part, aux priorités du ministère de la Culture en matière d'industries culturelles, et plus spécialement dans le domaine de la musique enregistrée (action 2).

S'agissant du livre et de la lecture, la politique de l'État consiste à favoriser le développement de la création littéraire et la diffusion la plus large possible du livre et des pratiques de lecture, à travers l'action des différents acteurs concernés : auteurs, éditeurs, libraires, collectivités territoriales, bibliothèques.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE**Action 1 « Livre et lecture » :****Actions du Service livre et lecture (SLL) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

En collaboration avec la Haute fonctionnaire égalité diversité et lutte contre les discriminations, le SLL a constitué en décembre 2023, un groupe de travail dédié aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative fait suite à l'adoption du plan interministériel « Toutes et tous égaux », dont la mesure 7 encourage les collectivités à développer des collections et des médiations favorisant l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques contractuelles entre l'État et les collectivités territoriales. Ce groupe, composé de membres du SLL, de la Haute fonctionnaire, de conseillers Livre des DRAC, de représentants de la Bibliothèque publique d'information et d'homologues internationaux (Canada), s'est réuni à trois reprises depuis sa création. Son objectif est d'identifier des leviers d'action, tels que la formation des professionnels, et de formuler des premières recommandations d'ici fin 2024. Un des objectifs fixés est également de recenser le nombre de contrats de lecture incluant un volet sur l'égalité femmes-hommes, avec des résultats attendus courant 2024. De plus, il est prévu d'intégrer une mention spécifique sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les conventions de mise à disposition des collectivités territoriales des conservateurs de bibliothèque, concernant environ cinquante établissements.

Action 2 « Industries culturelles » :**Actions du Centre national de la musique (CNM) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes****1. Politique d'égalité de gestion des ressources humaines**

Le CNM a déployé une politique RH volontariste en faveur de l'égalité. Chaque année les résultats de son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent de témoigner des effets concrets de son action, avec un résultat global 2024 (au titre des données 2023) de 98 sur 100.

Cet index est calculé et rendu public par toutes les entreprises et établissements publics d'au moins 50 salariés. Il permet de comparer les employeurs entre eux sur leur capacité à promouvoir l'égalité professionnelle, dans le même esprit que celui qui guide les actions du CNM en direction de la filière musicale.

En matière de formation du personnel, une attention particulière est portée à la formation des salariés notamment à la prévention des VHSS. En matière de communication, un travail pour « dégenrer » les documents (rapport d'activité, intitulés des formations, site internet et, depuis janvier 2024, le règlement général des aides) a été effectué pour que toutes et tous se sentent inclus et incluses dans les actions proposées par le CNM.

Au sein de sa feuille de route diversité et inclusion établie en 2024, le CNM se donne pour objectif d'établir un processus de recrutement inclusif et sans discrimination, de former ses salariés notamment pour les sensibiliser aux enjeux de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et l'égalité professionnelle et de favoriser l'inclusion de tous les salariés au sein du CNM et dans les contenus proposés par l'établissement (festival, table-ronde...)

2. Études et travaux permettant de mieux cerner les inégalités entre les femmes et les hommes

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.

3. Soutien aux actions en faveur de l'égalité hommes-femmes

Le CNM est doté par la loi d'une mission d'égal accès des femmes et des hommes aux métiers de la musique, ce qui constitue une mission prioritaire de l'établissement depuis sa création.

Au niveau non financier, l'accès à ses dispositifs de soutien est conditionné au respect du protocole visant à prévenir et traiter les situations de violences et d'harcèlement sexuelles et sexistes (VHSS), thématique sur laquelle il propose par ailleurs des formations accessibles à tous. Il a également publié en 2024 une feuille de route donnant les grandes orientations de l'établissement en la matière, et organise tous les deux ans des Assises de l'égalité femmes-hommes, permettant de faire le bilan des avancées dans le secteur et actions menées par le CNM en la matière.

Au niveau financier, le CNM a mis en place un dispositif destiné à soutenir les structures professionnelles développant des projets structurants dans le secteur musical et spécifiquement liés notamment à l'égalité femmes/hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Accessible à l'ensemble des affiliés du CNM, cette aide vise à prendre en charge les dépenses des structures dont l'activité principale est de favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le secteur musical, ou les dépenses liées à des projets d'observation, de sensibilisation, de formation, d'accompagnement professionnel et de visibilité. En 2023, le CNM a soutenu à ce titre 87 projets œuvrant en faveur de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour un montant de 1,65 M€.

Pour compléter ce dispositif, un système d'incitation financière a été lancé à titre expérimental en 2022 sur les aides à la production phonographique de l'établissement. Il vise à encourager la prise en compte des enjeux égalités hommes-femmes via l'attribution d'un bonus s'additionnant au montant de la subvention versée par le CNM. L'établissement se donne pour objectif d'élargir cette mesure à l'ensemble des dispositifs après finalisation d'un bilan d'impact de l'expérimentation, laquelle a déjà bénéficié à 154 projets pour un montant de plus de 100 k€.

PROGRAMME**P180 – Presse et médias**

Mission : Médias, livre et industries culturelles

Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
180 – Presse et médias						

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La vitalité, le pluralisme et le développement de la presse et des médias sous toutes leurs formes, notamment les médias locaux dont l'ancrage territorial est essentiel, constituent plus que jamais des enjeux majeurs de notre vie démocratique. Le programme 180 « Presse et médias » regroupe, dans cette perspective, les moyens budgétaires permettant de soutenir la presse et les médias dans toute leur diversité d'expression. À cette fin, ce programme comporte cinq actions respectivement consacrées aux relations financières de l'État avec l'Agence France-Presse (AFP) (action 1), aux aides directes à la presse écrite (action 2), au soutien aux médias de proximité (action 5), au soutien à l'expression radiophonique locale (action 6) et au soutien à la Compagnie internationale de radio et télévision (CIRT) (action 7).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Si le programme 180 ne comporte pas de crédits spécifiquement dédiés à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il peut être utile d'évoquer les projets qui concourent à cet objectif ainsi que les bons résultats du secteur concernant l'index de l'égalité professionnelle.

1. Le fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse (FSEIP) a soutenu des projets en lien avec la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

GenderedNews : en 2023, le FSEIP a soutenu un projet de développement de l'outil GenderedNews porté par l'Université de Grenoble en partenariat avec Mediapart, l'Agence France Presse et l'association Prenons La Une. Une subvention d'exploitation d'un montant maximal de 334 625 € lui a été attribuée via l'aide aux programmes de recherche et développement. L'outil a pour objet de relever les inégalités liées au genre au sein des médias, en définissant notamment de nouveaux indicateurs et de nouveaux outils d'analyse utilisant l'intelligence artificielle (IA). Il se donne pour objectif d'identifier les biais et stéréotypes de genre dans les médias. La date prévisionnelle d'achèvement du programme est fixée au 31 décembre 2027.

Maison Mère : En 2023, le FSEIP a soutenu le programme « Médias Émergents » porté par l'incubateur Maison Mère. Ce programme est exclusivement destiné à des projets de médias portés par des femmes. Il prévoit d'accompagner deux promotions de médias émergents pendant 6 mois dans le secteur de la presse et des médias. Le programme se donne pour objectif d'encourager les femmes dans leur projet entrepreneurial et, ainsi, de faire progresser la parité au sein des équipes dirigeantes des médias. Une subvention d'exploitation d'un montant maximum de 218 066 € lui a été attribuée.

2. Les index de l'égalité professionnelle du secteur de la presse en général et de l'Agence France Presse (AFP) présentent de bons résultats

Parité au sein de l'AFP : L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances

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 orienter 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 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.

La dotation de ces 300 places représente 1 423 500 € dont 355 875 € pour les CADA, 754 455 € pour les HUDA et 313 170 € pour les CPH.

PROGRAMME

P104 – Intégration et accès à la nationalité française

Mission : Immigration, asile et intégration

Responsable du programme : Éric JALON, Directeur général des étrangers en France

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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				

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

A la suite du transfert, dans le cadre de la LFI 2024, de la dotation affectée aux centres provisoires d'hébergement (CPH) du programme 104 « Intégration et accès à la nationalité française » (P104) vers le programme 303 « Immigration et asile », il n'a pas été possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes étrangères en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

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

L'orientation des signataires d'un contrat d'intégration républicaine vers l'opérateur du service public de l'emploi (SPE) compétent a été renforcée depuis le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018.

Pour l'année 2023, 41 % des signataires déclarent occuper un emploi. Cela concerne en très grande majorité les hommes, puisque 24,5 % des femmes déclarent travailler à la signature du CIR contre 54,1 % des hommes.

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) permettent 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 est en baisse en 2023 avec 45,5 % des CIR signés, contre 47 % en 2022. Elle rejoint le même niveau qu'en 2021 (45 %).

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 difficultés que les hommes pour s'insérer professionnellement

De l'étude longitudinale ELIPA 2 conduite par le ministère de l'intérieur, il ressort que les femmes sont plus diplômées que les hommes, en particulier du supérieur, quelle que soit leur tranche d'âge :

- 30 % des hommes et 23 % des femmes déclarent n'avoir aucun diplôme ;
- 35 % des femmes sont diplômées du supérieur contre 25 % des hommes ;
- les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes dans les diplômes des lettres et arts, ainsi que dans les secteurs de la santé et de la protection sociale.

Au total, 42 % des nouveaux migrants déclarent être en emploi en 2019, 2020, 2022. 38 % des femmes primo-arrivantes n'ont exercé aucune activité sur la même période. Les hommes occupent d'avantage des postes dans l'industrie ou le BTP comme ouvriers. Les femmes travaillent plus souvent dans le tertiaire, en CDD à temps partiel subi et comme employées.

Par ailleurs, l'étude de la **trajectoire professionnelle** des femmes primo-arrivantes 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 26 mars 2024, 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.

En vertu de la loi « plein emploi » du 18 décembre 2023, France Travail doit contribuer à atteindre le plein emploi pour tous les publics, qui pourraient en être éloignés. Cet objectif concerne également les étrangers primo-arrivants. Ainsi, le service public de l'emploi collabore avec l'OFII pour inscrire automatiquement ce public auprès du service public de l'emploi. A l'issue d'un comité stratégique insertion professionnelle qui s'est réuni le 4 mars 2024, une feuille de route partagée entre la DGEF et la DGEFP fixe à l'horizon 2026 l'objectif de l'inscription systématique à France Travail, des étrangers déclarant souhaiter travailler dès la signature de leur CIR à l'OFII.

Ces liens renforcés entre l'OFII et France travail ont intégré deux priorités : l'accès à la validation des acquis de l'expérience et à la reconnaissance des qualifications notamment par la mise en place depuis 2021 de programmes adaptés d'une part, ainsi que l'accès au marché du travail des femmes étrangères primo-arrivantes d'autre part.

L'accord-cadre conclu entre l'État, l'OFII et les acteurs du Service public de l'emploi (SPE), signé le 1^{er} 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. Ce partenariat fait l'objet de travaux pour son renouvellement, en prenant en considération les obstacles spécifiques à l'emploi des femmes.

4. Dispositifs nationaux participant à l'intégration des femmes primo-arrivantes :

Plusieurs projets nationaux sont financés sur les crédits du programme 104, tels que :

- Le projet structurant « Expérience sans frontières », soutenu de manière interministérielle (MENJ et MI) et financé en partie par des fonds européens (FAMI) dont près de 70 % des bénéficiaires sont des femmes.

- 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 interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027). 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 projet « insertion femmes étrangères (IFE) » portée par la fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) se décline en deux axes : sensibilisation des professionnels à la question des violences faites aux femmes primo-arrivantes et accompagnement global vers l'emploi des femmes étrangères primo-arrivantes. En 2023, le projet IFE s'est déployé dans sept territoires et a proposé aux femmes étrangères primo-arrivantes un parcours d'accompagnement vers l'emploi encadré par les équipes pluridisciplinaires du CIDFF ou de partenaires au niveau local. 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 dont l'objectif est de lever de ces freins : atelier sur l'articulation des temps de vie et la parentalité, atelier sur la citoyenneté et les valeurs de la République, atelier sur la construction du projet professionnel, etc. L'accompagnement comprend également l'accès à au moins un module complémentaire parmi les deux modules suivants : lutter contre la fracture numérique et favoriser la mobilité. En 2024, le projet « insertion femmes étrangères » vise à favoriser l'intégration et l'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes, en particulier les mères en situation de monoparentalité, dans les territoires d'outre-mer.
- Le projet « women for women France » soutenu par le ministère de l'Intérieur 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) », copiloté par le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Éducation nationale 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, 1 049 ateliers ont accueilli 19 470 bénéficiaires. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ces ateliers, elles représentent entre 87 % et 90 % des inscrits selon les années.

5. L'égalité entre les femmes et les hommes est un des « fils rouges » des quatre journées de formation civique, avec notamment la laïcité

La formation civique est prescrite à tous les étrangers signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR).

Le contenu de la formation est identique pour l'ensemble des signataires. Elle comprend l'apprentissage des principes et valeurs de la République, et des thèmes relatifs à la vie quotidienne (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 occupent une place essentielle 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 et d'avortement sont spécifiquement traitées lors de la troisième 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. Les 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'agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté (ADRIC), la FNCIDFF et la fédération nationale GAMS. En 2024, 5 sessions de formation sont programmées (environ 90 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.

PROGRAMME

P182 – Protection judiciaire de la jeunesse

Mission : Justice

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
182 – Protection judiciaire de la jeunesse	366 957	366 957	377 966	377 966	376 832	376 832

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).

PRESENTATION 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.

La DPJJ 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 1^{er} juin 2024 de 1 227 établissements, services et lieux de vie et d'accueil :

- 226 autorisés en gestion directe relevant du secteur public (SP) ;
- 1 001 autorisés et habilités par l'État et contrôlés par l'État et le ministère de la justice (dont 256 financés exclusivement par l'État), relevant du secteur associatif (SAH).

La DPJJ veille, dans un cadre interministériel, à ce que les politiques publiques à destination des jeunes prennent en compte les besoins du public qui lui est confié.

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 au regard des besoins évalués et l'adaptabilité des modalités de prise en charge ;
- en positionnant le service intervenant dans l'environnement naturel du mineur (service de milieu ouvert) comme garant de la cohérence de l'intervention éducative ;
- en affirmant le nécessaire travail d'articulation entre les différents intervenants au bénéfice des jeunes confiés.

En outre, la DPJJ affirme l'importance d'une gouvernance rénovée. À ce titre, elle 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 A 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. 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.

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 (FFCRIA VS) qui regroupe les CRIA VS. La convention pluriannuelle 2023-2027 entre la DPJJ et la FFCRIA VS portant sur la formation et l'accompagnement, par les CRIA VS, 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 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 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 sont la citoyenneté, le vivre-ensemble, la mixité et l'acceptation des différences. À 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.

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 dernières invitent, entre autres, à développer la pratique sportive féminine et/ou mixte. Pour aborder cette thématique avec les jeunes pris en charge, la DPJJ s'appuie sur ses deux manifestations nationales à dominante sportive et citoyenne, le challenge Michelet et le Trophée Sport Aventure. Ils intègrent par exemple, différentes dispositions pour assurer la mixité comme des stands et/ou ateliers dédiés, des formations spécifiques consacrées à l'inclusion par le sport pour toutes et tous, ou encore la mixité des épreuves. Suivant les années, certaines font de l'égalité femmes-hommes leur thématique centrale. Dans le cadre de la prévention des violences sexuelles, du bizutage et du harcèlement dans le sport, la DPJJ

a signé une convention avec l'association Colosse aux Pieds d'argile qui prévoit des temps de sensibilisations et de formation à destination des jeunes pris en charge et des professionnels de la PJJ.

La mixité des établissements et services du secteur public est un principe prévu par le décret du 6 novembre 2007, la dérogation à celui-ci 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. 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 à 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 vient donc réaffirmer le principe de la mixité pour toutes les structures tout en donnant aux équipes des outils adaptés pour la gérer.

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. Cet engagement se traduit également par des actions de prévention complémentaires, notamment en intégrant des séquences sur le thème du respect entre les sexes aux peines, aux mesures éducatives ainsi qu'aux mesures alternatives aux poursuites et de composition pénale. En effet, les structures de la PJJ sont mobilisées 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. Ils le sont également avec le stage de citoyenneté, le stage de formation civique et les animations pédagogiques sur l'accès au droit par le biais, notamment, des expositions « 13/18, questions de justice » ou « Moi jeune citoyen ».

La dépêche direction des affaires criminelles et des grâces (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, au principe de non-discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre, et aux conséquences de la marchandisation du corps.

Les notes DPJJ/direction de l'administration pénitentiaire (DAP) des 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 à l'occasion de l'entrée en vigueur du Code de la justice pénale des mineurs (CJPM) dans l'objectif d'éviter leur isolement et de maintenir une relative proximité avec les familles. Sept établissements pénitentiaires sont habilités à les accueillir, dont quatre d'entre eux accueillent à la fois des garçons et des jeunes filles. Ils sont donc à même de mettre en place une organisation incluant la question de la mixité. Dans une note du 24 août 2017, relative à l'action éducative conduite par le milieu ouvert auprès des jeunes détenus, la DPJJ a rappelé 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 d'une attention spécifique et notamment concernant la cartographie des lieux de détention pour les mineurs. Ainsi, dans le cadre du programme immobilier pénitentiaire de 15 000 places, la création de deux quartiers mineurs « mixtes » a été retenue.

Dans le cadre du plan de lutte antiterroriste, la DPJJ a créé, en avril 2015, la cellule d'accompagnement à la laïcité et de prévention de la radicalisation (CALPRA). 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 CALPRA 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 depuis 2022 et cette tendance s'est confirmée durant l'année 2023. Il convient de rappeler que les

mineurs non accompagnés sont particulièrement exposés aux réseaux de traite des êtres humains (TEH). C'est pourquoi, des actions visant à mieux identifier et protéger les victimes de traite des êtres humains se développent, 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, plusieurs départements ont mis en place des structures d'hébergement dédiées à l'accueil de jeunes filles MNA. Des appartements permettant l'accueil de jeunes filles avec leurs enfants ont également pu être créés.

[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 ».

PROGRAMME

P147 – Politique de la ville

Mission : Cohésion des territoires

Responsable du programme : Cécile RAQUIN, Directrice générale des collectivités locales

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
147 – Politique de la ville	129 846 285	129 846 285	131 462 199	131 462 199	140 950 981	140 950 981

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 - Actions territorialisées et Dispositifs spécifiques de la politique de la ville	118 509 839	118 509 839	120 191 340	120 191 340	128 751 034	128 751 034
<i>Internats de la réussite</i>	2 170 444	2 170 444	2 170 444	2 170 444	2 296 766	2 296 766
<i>Villes Vie Vacances</i>	1 245 337	1 245 337	1 245 337	1 245 337	1 317 817	1 317 817
<i>École de la deuxième chance</i>	188 107	188 107	188 107	188 107	199 055	199 055
<i>École Ouverte</i>	56 633 503	56 633 503	60 424 348	60 424 348	65 781 278	65 781 278
<i>Réussite éducative (cités éducatives comprises)</i>	2 292 681	2 292 681	2 292 681	2 292 681	2 426 118	2 426 118
<i>Adultes-relais</i>	55 979 767	55 979 767	53 870 423	53 870 423	56 730 000	56 730 000
02 - Revitalisation économique et emploi	11 336 446	11 336 446	11 270 859	11 270 859	12 199 947	12 199 947
<i>EPIDE</i>	11 336 446	11 336 446	11 270 859	11 270 859	12 199 947	12 199 947
Total	129 846 285	129 846 285	131 462 199	131 462 199	140 950 981	140 950 981 [BC(D DDFED1)]

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.

435 contrats de ville ont été signés en 2015 pour une période de cinq ans et ont été prorogés jusqu'au 31 décembre 2023.

Intitulée « Engagements Quartiers 2030 », la nouvelle génération des contrats de ville s'étend sur la période 2024-2030. Une circulaire du 31 août 2023 est venue préciser leurs modalités d'élaboration. Ces contrats doivent répondre à un triple objectif : simplifier et accélérer l'action publique pour produire des résultats tangibles et mesurables pour les habitants, assurer des réponses de qualité aux attentes des habitants et maximiser la mobilisation des acteurs publics et privés tout en rendant plus lisible le rôle de l'État.

En parallèle, deux décrets du 28 décembre 2023 ont actualisé la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville en métropole. La réforme de la géographie prioritaire en outre-mer est prévue en 2024.

Une instruction du 4 janvier 2024 fixe les orientations de leur gouvernance autour de trois objectifs : une mobilisation partenariale élargie à l'échelle de chaque territoire, la participation citoyenne à prendre en compte

pour l'élaboration des contrats de ville et leur articulation avec l'ensemble des contractualisations existantes sur le territoire.

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 contrats de ville et s'est engagée depuis 2019 notamment, de manière volontariste, dans **l'expérimentation de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée**. Dans le cadre de l'attribution de subventions aux porteurs de projet, il s'agit d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inégalités entre les sexes.

A l'issue d'un groupe de travail associant des acteurs du niveau national et territorial, ainsi que des experts, une instruction a été adressée aux préfets le 7 août 2019 déclinant les quatre axes principaux de la mise en œuvre de cette démarche :

- **La sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'égalité femmes-hommes** avec une mise à disposition d'une présentation préparée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-Direction générale de la cohésion sociale) ;
- **La mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subventions** au regard de la prise en compte de ces enjeux avec notamment la diffusion d'une grille indicative facilitant le travail des instructeurs permettant des arbitrages éclairés sur cette dimension d'égalité femmes-hommes ;
- Des pistes de réflexion sur une mise en place éventuelle d'un bonus financier pour inciter à certaines actions ;
- Et la détermination d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la démarche.

En termes de gouvernance, l'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a produit et mis à disposition des acteurs locaux un « kit » de données sexuées sur chaque QPV.

A partir de ces données, en 2023, le projet annuel de performance du programme 147 « Politique de la Ville » a introduit trois indicateurs générés 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.

Pour 2025, ces indicateurs sont mentionnés au niveau de la mission « Cohésion des territoires ».

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)

Un certain nombre d'actions sont réalisées en faveur des femmes, par exemple 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 2023, des crédits d'un montant de 61,9 M€ 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 et une généralisation du dispositif est engagée à partir de 2024 pour atteindre un total de 850 cités en 2027.

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, 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 sont mises en place.

Dans le même temps, le dispositif des adultes-relais, doté de 6 514 postes, contribue à l'emploi des femmes. Ainsi, au 31 décembre 2023, 61,2 % 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 par à la suite du 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 2023, 3 879 jeunes ont été admis à l'Épide, représentant un taux d'occupation de 90 %. La durée moyenne du parcours d'intégration au sein de l'Épide s'établissant à 18 mois, et les admissions s'effectuant au rythme des départs, le nombre d'admission s'est avéré plus faible en 2023 qu'en 2022, où 4 250 avaient été admis. Néanmoins, le taux d'occupation a progressé de 6 points.

L'ÉPIDE porte un regard attentif au taux de jeunes femmes intégrées. 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'ÉPIDE pour accueillir davantage de femmes. Dans cette optique, et pour permettre la parité femmes/hommes, les capacités d'hébergement et les lieux d'hygiène dédiés aux femmes ont été augmentés sur la durée du COP et des partenariats ont été par ailleurs établis afin de faciliter la continuité du parcours des volontaires en situation de grossesse.

Enfin, une directrice de projet a été recrutée en 2023 pour élaborer une stratégie de recrutement spécifiquement orientée vers les jeunes issus de QPV, ainsi qu'une stratégie transversale à l'attention des jeunes femmes. Parmi les outils formalisés dans cette stratégie figurent notamment des stages immersifs, certains étant entièrement consacrés aux jeunes femmes. Ces initiatives ont conduit à une augmentation de la part des femmes au sein de l'établissement, qui est passée de 27 % à 30 %.

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 collègues) 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 menés 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 2023, près de 5 millions d'euros ont été consacrés au soutien de 1 369 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 2023 de l'appel à projets « Explore l'Europe » ANCT-ANCV fait apparaître une représentation des filles à hauteur de 44 %.

AXE 6

Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Présentation

La pauvreté et l'exclusion sociale, quelle qu'en soit la forme, touchent davantage, et de manière disproportionnée, les femmes.

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. Les femmes sont enfin plus nombreuses parmi les travailleurs modestes.

Le taux de pauvreté des femmes est supérieur à celui des hommes : 15 % des femmes sont pauvres au seuil de 60 % du niveau de vie médian, contre 14,1 % des hommes, ce qui représente 4,9 millions de femmes pour 4,3 millions d'hommes (2019). Les femmes seules et les femmes mères de familles monoparentales sont particulièrement concernées : pour ces dernières, le taux de pauvreté atteint près de 35 %, soit 1 femme sur 3.

Les femmes adultes sont plus touchées par la pauvreté, quel que soit l'âge, même si elle 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. Chez les seniors (hors ceux vivant en institution), 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.

Les femmes sont cinq fois 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. 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.

Les femmes représentent près de deux sans-domiciles sur cinq (2012). Les hébergements en hôtels ou en logement 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 particulier quand elles ont des enfants ; elles sont moins souvent en logement associatif.

De nombreux travaux et études ont montré que les femmes et les hommes en situation de précarité sont confrontés à des obstacles et contraintes spécifiques à leur genre, et ne disposent pas des mêmes possibilités d'amélioration de leur condition. Il est ainsi nécessaire de prendre en compte la question du genre dans les politiques publiques de lutte contre la pauvreté. À ce titre, le système socio-fiscal français est essentiel dans la prévention de la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes, quelle que soit leur condition, les effets de la redistribution étant proportionnellement plus importants pour les femmes.

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.

Dans la continuité de cette stratégie, le ministre des Solidarités a présenté en septembre 2023 le **Pacte des solidarités** devant les fédérations et associations de lutte contre la pauvreté. Coconstruit avec l'ensemble des acteurs du secteur, il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Le Pacte des Solidarités 2023-2027 a pour objectif d'approfondir la dynamique de prévention et de lutte contre la pauvreté du précédent quinquennat. En effet, le système social français, bien que fortement redistributif et solidaire, est confronté à des fragilités persistantes : une forte reproduction de la pauvreté entre les générations et des difficultés à sortir de la précarité rapidement et durablement, aggravées par un non-recours aux droits et aux aides disponibles.

Complétant les grands chantiers de transformation portés par le Gouvernement (France Travail, Service public de la petite enfance, solidarité à la source, etc.), le Pacte des solidarités amplifie et renouvelle l'ambition transformatrice de la précédente Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite depuis 2018 avec comme leviers d'action majeurs : la prévention de la pauvreté à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine dès la petite enfance, et la sortie de la pauvreté, par l'accompagnement au retour au travail pour tous.

Il met en avant 4 grandes orientations prioritaires, **avec un certain nombre d'action à destination des femmes précaires** :

- **Prévention de la pauvreté et lutte contre les inégalités à la racine par une action dès le plus jeune âge ;**
- **Amplification de la politique d'accès au travail pour tous**, en levant les freins au retour à l'emploi et en renforçant les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, notamment la garde d'enfants ;
- **Prévention de la bascule dans la pauvreté et lutte contre la grande exclusion**, notamment des femmes précaires par l'amélioration de leur repérage et de leur accompagnement et la pérennité de 1 500 places d'hébergement d'urgence pour celles qui sortent de maternité ;
- **Organisation solidaire de la transition écologique.**

Pour assurer son déploiement, le Pacte mobilise l'ensemble de la société : associations partenaires de l'action publique, professionnels, entreprises et personnes directement concernées pour s'inspirer de leurs savoirs expérimentiels. Le Pacte s'appuie sur un partenariat renouvelé entre l'État et les collectivités dans le champ des politiques sociales et sur un plan d'action en faveur de l'Outre-mer pour répondre aux spécificités de ces territoires.

1. En direction des familles monoparentales

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les modalités de calcul du Revenu de solidarité active (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**, prestation exclusivement dédiée aux situations de séparation et qui est versée aux parents qui élèvent seuls leur(s) enfant(s) et pour lesquels il n'y a pas ou plus de pension alimentaire versée ; elle qui atteint au 1^{er} avril 2024 261,07 € par mois et par enfant.
- **Le complément familial**, attribué aux familles nombreuses modestes selon le niveau de ressources, également revalorisé au 1^{er} avril 2024.

Afin d'apporter aux parents séparés et notamment aux familles monoparentales une réponse globale et un meilleur accès à leurs droits, une **agence de recouvrement des impayés de pension alimentaire (ARIPA)**, adossée à la caisse nationale des allocations familiales (CNAF) a été créée le 1^{er} janvier 2017. 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.

Afin de renforcer la prévention et la lutte contre les impayés de pension alimentaire, sauf refus des parents, depuis le 1^{er} mars 2022 **toutes les pensions alimentaires nouvellement fixées seront désormais versées par l'ARIPA**. Ce service d'intermédiation s'applique pour les divorces devant la justice fixant une pension alimentaire et depuis le 1^{er} janvier 2023, aux autres types de décisions de justice concernant une pension alimentaire et aux divorces par consentement mutuel.

Concernant la garde d'enfants, **le complément de libre choix du mode de garde (CMG) est une aide financière** versée par la CAF à toute famille faisant appel à un ou une assistante maternelle agréée, à une garde à domicile, à une micro crèche ou à une crèche familiale pour financer une partie des dépenses liées à la garde d'un enfant de moins de 6 ans. Or, **le plan interministériel « Toutes et Tous égaux »** prévoit dans son axe 3 relatif à l'égalité professionnelle et économique et sa mesure 25 le fait : d'« étendre le complément mode de garde (CMG) aux familles monoparentales ayant des enfants âgés de 6 à 11 ans ». **Ainsi, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) du 23 décembre 2023 a acté l'extension de ce dispositif aux enfants de 6 à 12 ans**. Cet élargissement permettra notamment d'alléger les charges économiques et mentales pour les familles monoparentales, en particulier pour les femmes isolées. Cette mesure devrait entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2025.

2. En direction des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa, anciennement *minimum vieillesse*) est versée aux personnes retraitées disposant de faibles ressources. Cette allocation a été revalorisée de 5,3 % au 1^{er} janvier 2024. 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, **ces revalorisations sont plus importantes pour les femmes**.

Afin de soutenir les personnes en situation de handicap, 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'allocation adulte handicapé (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. En 2024, 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 a été mise en œuvre au 1^{er} octobre 2023.

Les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins. Celles qui travaillent subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités. La **politique de l'emploi des personnes en situation de handicap** repose notamment 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.

Les structures d'emploi accompagné ont 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 est 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.

3. En direction des femmes les plus précaires

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 rencontreraient 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, tels que les femmes détenues et les femmes en situation de précarité et les élèves du secondaire dans les quartiers prioritaires ou ruraux.

En outre, le ministère chargé de l'Égalité finance des expérimentations dans différents établissements qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à disposition des protections périodiques gratuites. 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.

4. En direction des travailleurs modestes

Le ministère du Travail et de l'Emploi 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.**

Le taux de chômage est 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'objectif de plein emploi**, et dans le contexte de la mise en place de France Travail, le Gouvernement maintiendra en 2024 ses **efforts ciblés pour favoriser le retour à l'activité des personnes les plus éloignées de l'emploi et en direction des territoires les plus en difficulté.**

L'année 2025 sera ainsi marquée par la poursuite, d'une part, 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)**, et, d'autre part, de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés..

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Tous publics	%	9,1	8,9	8,7	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	37,0	35,0	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	7,4	7,2	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	3,7	3,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	5,6	5,7	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	4,5	4,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	7,8	7,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	13,6	12,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Femmes	%	8,8	8,6	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Opérateur France Travail – Fichier historique, Statistiques du marché du travail

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,

Focus « emploi durable » :

Source des données : Opérateur France Travail - Enquête Panel entrants,

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 l'opérateur France Travail 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 « taux de retour à l'emploi de tous les publics » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique de retour à l'emploi de la convention tripartite 2024-2027 entre l'État, l'Unédic et l'opérateur France Travail (« taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi »).

Succédant à la convention tripartite 2019-2023 entre l'État, l'Unédic et Pôle Emploi, la convention tripartite 2024-2027 a fixé de nouveaux indicateurs stratégiques et d'éclairage. Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de l'opérateur France Travail, le comité de suivi (COSUI) est l'instance stratégique en charge de la validation de la construction des indicateurs stratégiques et des cibles. La fixation des cibles pour l'année 2025 et suivantes sera déterminée par le COSUI d'ici la fin du second semestre 2024, comme le prévoit la convention.

INDICATEUR P102-2700-17057

Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail - tous publics	%	57,1	56,1	57,2	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	55,1	53,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	59,2	58,5	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source :

Appariement du fichier des sortants de formation de l'opérateur France Travail et du Fichier National des Allocataires (FNA) pour le repérage des sortants de formation et du Fichier Historique (FH) et des DPAE pour l'identification des reprises d'emploi.

Champ :

Ensemble des formations suivies par les demandeurs d'emploi inscrits à l'opérateur France Travail, à l'exclusion des formations de remise à niveau/savoirs de base et remobilisation, qu'elles soient financées par l'opérateur France Travail ou par une autre structure, et quelle que soit la rémunération perçue par le demandeur d'emploi. Les formations de « Remise à niveau » et « (Re)mobilisation » sont identifiées à partir d'une nomenclature CNEFOP / CARIF-OREF (les modalités 4 et 5 de la variable relative à l'objectif du plan de formation sont exclues du champ de cet indicateur).

Mode de calcul :

Numérateur : demandeurs d'emploi ayant achevé au mois M une formation prescrite par l'opérateur France Travail (hors formations de remise à niveau/savoirs de base et remobilisation).et qui, entre les mois M+1 et M+6, ont :

- eu une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) en CDI ou CDD de 6 mois ou plus ;
- basculé en catégorie E (création d'entreprises ou contrats aidés, dont la durée ne peut être inférieure à 6 mois)
- basculé en catégorie C (ont déclaré une activité réduite de plus de 78h) sans être en catégorie A ou B le mois suivant.

Dénominateur : demandeurs d'emploi ayant achevé au mois M une formation prescrite par l'opérateur France Travail

L'évaluation de l'indicateur pour l'année N est réalisée à partir du rapport entre le cumul des numérateurs et le cumul des dénominateurs sur la période allant de juillet de l'année N-1 à juin de l'année N.

Limite et biais :

La variété des formations prescrites (individuelles, collectives, formations de type préalable à l'embauche etc...) et du profil des demandeurs d'emploi entrés en formation peut influencer le sens de l'indicateur.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 2.1 « Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique relatif à la formation de la convention tripartite.

Succédant à la convention tripartite 2019-2023 entre l'État, l'Unédic et Pôle Emploi, la convention tripartite 2024-2027 a fixé de nouveaux indicateurs stratégiques et d'éclairage. Dans le cadre du pilotage et de la gouvernance de l'opérateur France Travail, le comité de suivi (COSUI) est l'instance stratégique en charge de la validation de la construction des indicateurs stratégiques et des cibles. La fixation des cibles pour l'année 2025 et suivantes sera déterminée par le COSUI d'ici la fin du second semestre 2024, comme le prévoit la convention.

La cible fixée pour l'année 2024 par la convention tripartite est de 57,3 %.

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 P102-903-2341

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	47	50	49	52	52	52
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49	52	51	54	54	54
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	42	47	44	49	49	49

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	33	36	35	38	38	38
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	35	38	37	40	40	40
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	29	33	31	35	35	35
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	%	37	37	39	40	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)	%	40	37	42	42	42	42
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	33	36	35	38	38	38

Précisions méthodologiques

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 : Les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent 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 disponibilité de la donnée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles de 2025 à 2027 sont réajustées en cohérence avec les résultats observés pour l'année 2023.

Les nouvelles cibles sont donc construites sur la base du résultat de 2023 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 France Travail 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 pourra à la fois permettre de cibler ceux-ci sur les publics les plus éloignés du marché du travail, et une plus grande sélectivité des employeurs par les prescripteurs, ces deux effets étant susceptibles de jouer en sens inverses sur les taux d'insertion dans l'emploi observés. La circulaire de 2025 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi pourra porter ces orientations.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	29,3	27,7	30	30	31	32
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	16,5	15,5	17	18	19	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	49,2	49,2	54	52	53	54
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	26,3	26,1	28	28	29	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	46,1	46,5	47	48	49	50
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	26,2	28,4	27	29	30	31
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	28,9	26,8	29	29	30	31
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	14	13,1	14	15	16	17

Précisions méthodologiquesSource : 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) tient compte des nouvelles règles de comptage des sorties du dispositif.**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Les taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable 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), ce qui s'explique par le fait que les premières, dont le modèle repose sur la mise à disposition et l'intérim, sont par nature plus proches du marché du travail « classique ». L'étude publiée par la DARES en janvier 2024, intitulée « *Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ?* », tend à confirmer cet effet. L'étude met en évidence que 6 mois après être sortis en parcours d'IAE en 2021, 45 % des bénéficiaires sont en emploi, chiffre en augmentation et s'expliquant a priori plutôt par l'amélioration de la conjoncture du marché du travail que par des variations dans le profil des bénéficiaires ni dans les caractéristiques de leurs parcours d'insertion. Elle montre également des taux plus élevés pour les sortants d'AI et d'ETTI que pour ceux d'EI et d'ACI, y compris à caractéristiques observées de profil et métier équivalentes, ce qui tend à montrer que le type de structure est un déterminant important des chances de retrouver un emploi, et à confirmer l'effet des mises à disposition et de l'intérim.

Entre 2022 et 2023, les taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable varient peu, mais certaines évolutions diffèrent selon le type de structure considéré.

Au regard des taux de retour à l'emploi dans les différents types de structures en 2022 et 2023, les cibles sont légèrement revues à la baisse en 2025 afin d'être rendues plus réalistes, tout en restant ambitieuses et en augmentation par rapport à 2023, et, dans la plupart des cas, par rapport aux cibles 2024 telles que fixées par le

PAP 2024. Elles sont revues à la hausse en 2026 et 2027 pour marquer l'ambition, partagée avec le secteur et travaillée dans le cadre des travaux de concertation lancés début 2024, 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 2025 relative au fond d'inclusion dans l'emploi pourra traduire 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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%	Sans objet	32,8	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	%	38,4	33	45	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : Système d'information (SI) des missions locales (ML), SI de France travail (FT), Déclaration sociale nominative (DSN - transmises par le GIP- Mds

Sous-Indicateur n° 1 :

Le **taux de sortie vers l'emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)** mesure, pour chaque cohorte d'entrants contractualisant un CEJ, la présence en emploi durable le 6^e mois qui suit la sortie du dispositif.

Numérateur : parmi les jeunes entrés en CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes en emploi durable 6 mois après leur sortie du CEJ (DSN)

Dénominateur : parmi les jeunes entrés en CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes sortis du dispositif depuis au moins 6 mois

Une cohorte d'entrants n'est intégrée dans le calcul que lorsqu'au moins 90 % des individus sont sortis du CEJ.

Emploi durable : CDI ou CDD de plus de 6 mois (y compris alternance), titularisation dans la fonction publique.

A noter : les emplois de travailleur indépendant sont hors champ de la DSN et ne sont pas pris en compte dans cette mesure.

Sous-indicateur n° 2 :

Numérateur : nombre de jeunes en PACEA déclaré par le conseiller de ML en situation « Emploi » ou « Contrat en Alternance » (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) le jour de la sortie du PACEA ou dans les 30 jours suivants la sortie

Dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA dans la période

Deux différences méthodologiques importantes par rapport à l'indicateur précédent relatif au CEJ :

- Les cohortes prises en compte sont celles de sortants sur une année considérée et non celles d'entrants (permettant, pour 2023, la prise en compte des sortants du 1^{er} au 31 décembre)
- La situation en emploi est celle déclarée par les conseillers de ML et non celle ressortant des données DSN, et porte sur tous types d'emploi et non sur le seul emploi durable.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du contrat d'engagement jeune et du PACEA, aucune cible n'est définie. Ces deux dispositifs interviennent en complémentarité au bénéfice de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Le principe du contrat d'engagement jeune réside dans l'accompagnement intensif de jeunes très éloignés de l'emploi en vue de favoriser leur insertion professionnelle durable, quand le PACEA permet une modalité plus souple de mise en œuvre.

La fixation de cibles n'est pas souhaitée, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme pour le plein emploi, et de profonde rénovation des étapes d'inscription, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

INDICATEUR P138-541-541**Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	84,1	83,02	83	84	84	84
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	83,5	77,09	77	80	80	80

Précisions méthodologiques

L'insertion se matérialise par l'obtention d'un contrat de travail (de CDD d'un minimum de 1 mois à CDI ou contrat en alternance) ou par la délivrance d'une attestation d'accès à un stage qualifiant (minimum titre V) au sein d'un dispositif de formation (militaire ou civil, en outre-mer ou en hexagone). Ces résultats sont recueillis par l'état-major du SMA grâce au Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON), système d'information (SI) déployé dans les unités du SMA et devenu le SI métier de référence depuis le 1^{er} janvier 2016.

Les données sont saisies par les régiments responsables de l'archivage de toutes les pièces justificatives.

Chaque unité du SMA (7 au total) répond de manière obligatoire aux échéances fixées (soit 100 %). Si les conditions d'insertion du volontaire ne sont pas connues, alors ce dernier est comptabilisé comme non inséré par le SMA.

Sous-indicateur 2.1.1 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires insérés et le nombre de volontaires stagiaires ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

Sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminines du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires féminines du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires féminines insérées et le nombre de volontaires stagiaires féminines ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les difficultés de recrutement, bien que moindres, restent réelles sur certains territoires et la situation économique des territoires ultra marins présente toujours de fortes incertitudes. La situation en Nouvelle-Calédonie a notamment impacté durement les chiffres du SMA.

Le sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA » permet de mieux mesurer l'impact du SMA dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Fruit de la conscription, le Service militaire adapté était initialement tourné uniquement vers les appelés du contingent masculins. A la fin des années 1990, amorçant son tournant vers le volontariat, le dispositif s'est ouvert à la mixité, sur la base des formations déjà existantes (principalement dans le domaine du BTP, de la mécanique et des métiers de la terre). Depuis 2009, et afin de favoriser l'insertion auprès d'un public toujours plus large et plus féminisé, de nouvelles filières ont été développées dans le cadre des plans SMA 6000 puis SMA 2025, tournées vers les métiers du tertiaire qui sont les plus féminisés.

Le SMA s'était fixé, comme objectif a minima 30 % de jeunes femmes parmi ses volontaires. Cette cible a été atteinte en 2022. Les efforts se poursuivent pour renforcer l'attractivité auprès de ce public. D'importants écarts entre

territoires témoignent d'approches différentes à l'égard de ce dispositif militaire particulier (21 % de jeunes filles à La Réunion pour 48 % en Nouvelle-Calédonie). Les maternités précoces sont également plus courantes au sein du public visé et représentent un frein pour nombre de mères célibataires. Le programme spécifique d'accueil de parents isolés, acté en 2021 dans le plan SMA 2025+, prévoyant par exemple la création de crèche au sein de certains régiments, devrait offrir une réponse supplémentaire et permettre à toutes celles qui le souhaitent d'intégrer le SMA.

INDICATEUR P138-541-11734

Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (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.	%	73	67,2	70	71	72	73
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	73,7	70	71	72	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 2023 (février 2024), les données d'insertion sont calculées pour les bénéficiaires ayant terminé leur formation entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 – 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

Après avoir connu un bond en 2022 dans la suite de la sortie de crise sanitaire liée à la Covid-19, avec un marché du travail particulièrement dynamique, le taux d'insertion professionnelle des jeunes constaté en 2023 a retrouvé le niveau constaté en 2021, avec une légère progression tout de même pour l'ensemble des bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans inclus qui s'insèrent à hauteur de 67.2 %. Le taux d'insertion 2023 des jeunes bénéficiaires féminines s'élève à 70 %, soit le niveau constaté en 2021. Afin de prendre en compte cette évolution récente, il est proposé de réajuster les cibles pour 2025 à 2027.

Un nouvel accord-cadre avec France Travail a été conclu le 25 avril 2024, dans le prolongement de la stratégie déclinée depuis 2022. Il marque la fin de la période transitoire de prescription partagée des formations en mobilité

pour les demandeurs d'emploi ultramarins et intègre le recentrage des deux opérateurs sur leurs compétences respectives :

- France Travail sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et accompagnement du demandeur d'emploi ultramarin vers la formation)
- LADOM sur l'accompagnement de la mobilité.

La mise en œuvre d'un partenariat aussi structurant pour les deux opérateurs s'inscrit dans un temps long. Les effets positifs attendus en matière d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi accompagnés conjointement s'inscrivent dans cette même temporalité et dépendent également de facteurs exogènes, parmi lesquels l'évolution de la réglementation applicable à LADOM au titre du dispositif PMFP qui doit permettre notamment d'accompagner des formations préalables à l'embauche. Cette extension attendue du périmètre d'intervention au-delà des formations certifiantes doit avoir un effet positif sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ainsi accompagnés.

INDICATEUR P103-933-933

Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	65,4	67,4	64	66	66	67
Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	62,1	65,8	63	66	66	67
Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	67	68,4	65	66	66	67

Précisions méthodologiques

Source des données : Inserjeunes, système d'information réalisé par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère chargé de l'éducation nationale et par la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares) du ministère chargé du travail. Inserjeunes mesure l'insertion des apprentis (ayant suivi une formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, y compris agricole, dispensée dans un Organisme de Formation par Apprentissage (OFA)) et des lycéens professionnels après leur sortie d'études. Inserjeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié en France dans le secteur privé et public à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, ou à l'étranger, n'est pas couvert.

Mode de calcul :

Numérateur : « nombre de sortants occupant un emploi salarié six mois après leur sortie d'études » d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA.

Dénominateur : nombre de sortants d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA. Le taux d'insertion dans l'emploi est mesuré 6 mois après la sortie d'études. Il prend en compte les apprentis sortis de OFA en dernière année d'un cycle de formation de niveau CAP à bac+2, ayant ou non obtenu le diplôme préparé.

Les sortants d'apprentissage sont les personnes qui ne poursuivent pas d'études l'année scolaire suivante.

L'indicateur relatif à l'année n est relatif à la situation en janvier n des apprentis sortis au cours de l'année $n-1$. On notera que cette définition est différente de celle des contrats de professionnalisation.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 précitée ont permis aux entreprises de s'inscrire dans une dynamique nouvelle en matière d'apprentissage, positionnant cette voie de formation au cœur des politiques de recrutements, permettant ainsi de favoriser un taux élevé d'insertion dans l'emploi durable.

L'apprentissage répond d'une logique de bénéfices réciproques : pour les jeunes, la garantie d'une formation de qualité et l'obtention d'une certification reconnue par l'État et inscrite au répertoire national de la certification

professionnelle (RNCP) ; pour l'employeur, un moyen pertinent d'accès à des compétences nouvelles et à des profils adaptés à ses besoins spécifiques.

La cible à partir de 2023 prend en compte un changement intervenu dans le dispositif d'évaluation qui a gagné en fiabilité. Ces prévisions s'appuient sur le haut potentiel d'insertion professionnelle de l'apprentissage tout en intégrant certaines tendances, notamment la reprise d'études d'une part non négligeable d'apprentis (un an après leur sortie d'études, 6 % des apprentis des niveaux 3 à 5 sont ainsi de nouveau engagés dans un cycle d'études).

L'implication des organismes de formation par apprentissage (OFA) en capacité de se développer de manière réactive et de proposer sur tout le territoire des formations en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises et les demandes des jeunes souhaitant intégrer cette voie de formation, demeure un levier privilégié pour élever durablement le taux d'insertion professionnelle des apprentis. Le développement de l'apprentissage transfrontalier ainsi que de la mobilité européenne et internationale des apprentis au cours de leur formation devraient également avoir un impact positif sur l'employabilité des jeunes sortant de formation.

Les taux d'insertion dans l'emploi des apprentis des niveaux CAP à BTS sont mesurés par le dispositif InserJeunes six mois, un an, un an et demi, deux ans suivant la fin des études. Ils attestent de la réelle plus-value représentée par un parcours en apprentissage pour l'entrée sur le marché du travail de manière durable. Les cibles différenciées par sexe témoignent des efforts déjà menés et qui devront être renforcés à l'horizon 2025 afin de résorber les inégalités de genre notamment en matière de choix d'orientation afin de garantir un égal accès aux formations permettant une insertion facilitée et pérenne dans l'emploi.

Des travaux sont également en cours pour élargir ces indicateurs à l'enseignement supérieur (niveau 5 à 7) qui sont d'ores et déjà publiés au niveau des établissements pour les licences et les masters.

INDICATEUR P103-933-4799

Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Femmes	%	59	Non connu	Non déterminé	60	60	61
Hommes	%	59,5	Non connu	Non déterminé	60	60	61

Précisions méthodologiques

Source des données : enquête spécifique menée par la DARES sur un échantillon de 100 000 sortants, permettant de connaître leur insertion à 6 mois après leur sortie effective. Les sortants sont repérés grâce aux données du système d'information Extrapro alimenté par les OPCO (opérateurs de compétences).

Mode de calcul : ratio entre le numérateur et le dénominateur

Numérateur : nombre de sortants de contrats de professionnalisation en emploi non aidé, 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation.

Dénominateur : nombre de sortants du dispositif (en y incluant ruptures et échecs à l'obtention de la qualification).

Point d'attention : les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent aux données de l'année N-1.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les contrats de professionnalisation sont de plus en plus utilisés pour former à un certificat de qualification professionnelle (CQP) et les qualifications reconnues dans une convention collective nationale restent bien représentées démontrant l'intérêt de ce type de contrat pour l'acquisition de compétences centrées sur les besoins à court terme des entreprises. La hausse du nombre de contrats de professionnalisation expérimentaux s'inscrit également dans cette dynamique, favorisant l'élaboration de parcours sur mesure, ils préparent notamment à des

blocs de compétences (partie de certification inscrite au RNCP). Cette expérimentation a fait l'objet d'une reconduction jusqu'à la fin de l'année 2024.

Les cibles définies pour l'année 2024 tiennent compte des caractéristiques du public de ce dispositif, souvent particulièrement éloigné de l'emploi, des tensions de recrutement persistant sur le marché de l'emploi. Les projections à 2027 devraient être identiques à 2025, compte tenu notamment du contexte de reprise économique.

OBJECTIF DPT-79

Soutenir l'activité des travailleurs modestes

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	92,3	92,4	92,5	92,5	92,7	92,8
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	38,5	37,4	40,0	40,0	40,1	40,2
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	77,5	78,1	78,5	78,5	79,0	79,2

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).

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 92,5 % en 2024 et 2025. 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 était fixée à 39,0 % pour les conjoints de personnes déjà bénéficiaires de la bonification pour 2024 : cet indicateur traduisait l'objectif d'accroissement de la bi-activité qui augmente les chances de sortir du dispositif pour dépassement de ressources. La reprise économique observée en 2022 et début 2023 expliquait la prévision à la hausse de cette cible. Néanmoins, compte-tenu de la situation atone de l'économie française fin 2023, cet indicateur n'a pas autant progressé qu'attendu.

Les cibles pour 2025 des sous-indicateurs sont donc maintenues à leur niveau 2024 tout en conservant une progression de ceux-ci à horizon 2027.

Le sous-indicateur 2.2.3 (Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification), se veut également ambitieux puisqu'il cible 78,5 % de femmes bénéficiaires de la prime d'activité ouvrant droit à une bonification en 2024. 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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (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	%	9,6	9,7	10,0	10,0	10,2	10,4
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	31,6	32,3	32,5	32,5	32,7	32,9
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	6,1	6,1	7,0	6,5	6,6	6,7
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	81,5	82,1	84,0	84,0	84,2	84,4

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 bénéficiaires 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

S'agissant du premier sous-indicateur 2.1.1 (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), l'amélioration de la situation du marché de l'emploi observée entre 2021 et 2023, avec un taux de chômage revenu à son niveau d'avant la crise sanitaire a conduit à fixer la cible à la hausse en 2022 et 2023. Fin 2023, le taux de chômage s'est stabilisé et le marché de l'emploi s'est légèrement tendu, ce qui explique la légère baisse de l'objectif à 9,8 %. Le nombre d'allocataires ayant été revu à la baisse pour 2024 et 2025, l'objectif est stabilisé. L'objectif de reprise d'activité des bénéficiaires du RSA est remis à la hausse à partir de 2026 et 2027, au regard des hypothèses et prévisions macroéconomiques.

Pour le sous-indicateur 2.1.2 (Part des couples bénéficiaires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme), la cible était fixée sur une trajectoire ascendante, mais peut-être trop optimiste. En témoigne, l'indicateur 2023 qui a légèrement diminué. Néanmoins, il s'agit 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 (Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité), ajouté au PAP 2019, a pour objectif de vérifier si la revalorisation de la prime d'activité depuis 2019 impacte les familles monoparentales. Une cible volontairement élevée est fixée, dans la mesure où la reprise d'activité des familles monoparentales est un objectif significatif. Les cibles étant trop optimistes, il est proposé de les revoir à des niveaux inférieurs, tout en conservant la progression de celles-ci.

Le sous-indicateur 2.1.4 (Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité) 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 ont mobilisé 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 cet indicateur est toutefois modérée, du fait de la diffusion sur l'échelle des salaires des revalorisations du SMIC. A horizon 2027, il est proposé une légère augmentation de ce sous-indicateur.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P102 – Accès et retour à l'emploi

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux

Responsable du programme : , Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	601 648 565	567 674 846	675 806 797	675 641 615	550 688 265	553 261 509

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P102 - Accès et retour à l'emploi	601 648 565 €	567 674 846 €	675 806 797 €	675 641 615 €	550 688 265 €	553 261 509 €
<i>Dont dispositifs spécifiques</i>	11 875 000 €	6 699 835 €	12 500 000 €	12 500 000 €	12 000 000 €	12 000 000 €

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 qui en sont les plus éloignés. Au deuxième trimestre 2024, le taux de chômage en France (hors Mayotte) reste historiquement bas (7,3 %), même s'il est légèrement supérieur à son précédent point bas du premier trimestre 2023 (7,1 %). Si le taux d'emploi des 15-64 ans s'établit à 68,1 %, en 2022 de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail : un quart des demandeurs d'emploi le sont depuis plus d'un an, le taux de chômage chez les jeunes s'élève à 17,7 % et l'accès au marché du travail reste plus difficile pour les personnes en situation de handicap, malgré une forte diminution du taux de chômage de ce public.

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 par le biais de dispositifs de droit commun comme par des actions positives en faveur des inégalités entre les femmes et les hommes.

- **Axe 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 à ces fins sur le service public de l'emploi constitué des DREETS, des DDETS et des opérateurs présents sur l'ensemble du territoire, à l'instar de France Travail, des missions locales et des Cap emploi. Cet écosystème est sujet à des évolutions significatives puisque la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 porte la transformation en profondeur du service public de l'emploi, avec la création du réseau pour l'emploi comprenant les principaux acteurs du champ de l'emploi et de l'insertion.

Un des principaux enjeux de l'année 2025 sera la mise en œuvre de la réforme introduite par la loi pour le plein emploi, en particulier l'accompagnement rénové des demandeurs d'emploi, dont les allocataires du RSA, et le renforcement de l'offre de services aux employeurs. Par ailleurs, l'opérateur France Travail assurera de nouvelles missions pour le compte commun du réseau pour l'emploi, en tant qu'appui à la gouvernance du réseau et maîtrise d'œuvre des objets du patrimoine commun (mise à disposition d'outils SI, orientation des demandeurs d'emploi, ...).

En 2023, le taux de retour à l'emploi des femmes s'établit à 8,6 %, un taux en léger recul par rapport à 2022 (-0,2 point).

- **Axe 2 - Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail**

Le fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupe, au niveau régional, les moyens d'intervention relatifs aux contrats aidés dans les secteurs non-marchand (PEC) et marchand (CIE), à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées. Il donne aux préfets de région des marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et pour s'adapter au plus près aux problématiques territoriales.

Contrats aidés et renforcement des compétences

Les exigences qualitatives attachées aux contrats aidés (accompagnement, formation obligatoire pour les PEC) depuis la réforme de 2018 seront renforcées en 2025, en cohérence avec la poursuite du recentrage du dispositif sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

Insertion par l'activité économique

En 2024, le ministère a lancé une large concertation en étroite coopération avec les représentants du secteur de l'IAE, en lien avec l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs de l'IAE et avec le monde économique, dans une optique de bilan de la dynamique lancée en 2019 avec le Pacte d'ambition pour l'IAE, et d'attention renforcée à la qualité des parcours. 2024 a constitué une année de consolidation du secteur, après une croissance quantitative forte qui a conduit à porter les moyens financiers de l'IAE de 841 M€ en 2018 à 1 500 M€ en 2024.

En 2025, le ministère poursuivra les travaux engagés dans le cadre de la concertation et mettra l'accent sur les objectifs qualitatifs et l'efficacité du secteur, en cohérence avec les évolutions de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi : renforcement du ciblage vers les personnes les plus éloignées du marché du travail en lien avec les opérateurs France Travail et les prescripteurs habilités, amélioration de la qualité de l'accompagnement pendant le parcours en mobilisant l'ensemble des outils disponibles (PMSMP, AFEST, mise à disposition...), sécurisation de la transition vers le marché du travail « classique » et renforcement des liens avec les entreprises.

Le soutien à la formation se poursuit en 2025, avec un budget dédié dans le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) du programme 103, au regard des besoins conséquents de ces publics, de la nécessité d'accompagner leur montée en compétence pour favoriser leur accès à l'emploi et de la capacité des structures à financer la formation.

Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La mise en œuvre des mesures, issues de la conférence nationale du handicap, en matière d'évolution de l'orientation professionnelle des personnes handicapées sans emploi, d'accès de celles-ci à la formation de droit commun quel que soit leur handicap ou de meilleure mise en relation avec les employeurs, doit permettre de rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible à tous les handicaps, et concourir à la réussite des parcours de transition.

Dans le prolongement de la pérennisation en 2024 des expérimentations « CDD tremplin » (CDDT) et « entreprises adaptées de travail temporaire » (EATT), l'année 2025 induit pour les entreprises adaptées un double enjeu de consolidation du nombre de recrutement dans ces dispositifs de transition professionnelle et d'appropriation large des apprentissages en matière d'accompagnement renforcé et de médiation auprès des employeurs, permettant de faire cohabiter cycle long (parcours « socle ») et cycle court (dispositif de transition).

Les entreprises adaptées et les EATT sont appelées, en lien avec les autres employeurs de leur territoire et le réseau des acteurs pour l'emploi, à poursuivre la professionnalisation de leur organisation en vue de mobiliser de manière optimale les moyens dont elles disposent (PMSMP, mise à disposition, dispositifs de transition, priorité de réembauche...) pour préparer et former les travailleurs handicapés qu'elles accompagnent à des embauches durables.

L'évolution des entreprises adaptées vers un positionnement de partenaire local pourvoyeur de solutions de mises en emploi durable et de qualité est accompagnée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et fait partie des priorités de la convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph.

A ce titre, le plan régional pour l'insertion des personnes handicapées (PRITH) doit prendre toute sa place comme document stratégique commun d'action en direction du renforcement de l'engagement des employeurs. La mobilisation d'outils par les services déconcentrés de l'État (ODO et AGAPE'TH) participe de cet effort d'articulation des interventions des acteurs autour d'un diagnostic partagé.

Insertion des jeunes sur le marché du travail

L'augmentation du taux d'emploi des jeunes, priorité du quinquennat, se poursuivra avec la mobilisation de plusieurs leviers structurants :

- **Le Contrat engagement jeune (CEJ)**, proposé par les missions locales et France Travail, s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans pour les jeunes en situation de handicap, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi durable. Il se caractérise par une mise en activité d'au moins 15 heures par semaine proposée à chaque jeune en fonction de ses besoins, avec un accent mis en 2025 sur les propositions d'expériences professionnelles. A compter du 1^{er} janvier 2025, le CEJ deviendra l'une des modalités du contrat d'engagement prévu dans le cadre de la réforme France Travail, et l'inscription comme demandeur d'emploi sera un préalable à l'entrée en CEJ ;
- **La poursuite des actions de repérage et de remobilisation des jeunes dits « en rupture »** dans le nouveau cadre prévu par les dispositions de l'article L. 5316-1 du code du travail. Des organismes publics ou privés seront chargés du repérage des personnes les plus éloignées de l'emploi, dont les jeunes, de leur remobilisation et de leur accompagnement socio-professionnel. En fonction des besoins territoriaux, ces actions pourront venir poursuivre ou compléter celles déployées par les 286 porteurs de projet sélectionnés dans le cadre des appels à projets « Volet jeunes en rupture du CEJ » qui s'achèveront en 2024 ou 2025 ;
- En lien avec le ministère de l'Éducation nationale, **le renforcement de dispositifs complétant la mise en œuvre de l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans**. En réponse aux difficultés que rencontrent les jeunes peu qualifiés à s'insérer dans l'emploi, France Travail et les missions locales proposent un dispositif « Avenir Pro », accompagnement personnalisé aux élèves en dernière année de lycée professionnel pour favoriser leur insertion professionnelle et éviter les ruptures ;
- **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 peut être attribuée pour répondre à un besoin ponctuel dans le cadre du parcours d'insertion. Comme le CEJ, il deviendra l'une des modalités du contrat d'engagement dont pourront bénéficier les jeunes demandeurs d'emploi ;
- **L'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE)** accompagne les jeunes âgés de 17 à 25 ans éloignés de l'emploi (3 879 jeunes admis en 2023, représentant un taux d'occupation de 90 %). Conformément aux orientations du contrat d'objectifs et de performance 2022-2024, l'offre de services est orientée sur le public vulnérable à fort besoin d'insertion et vise à augmenter la part des jeunes résidant en QPV accueillis au sein des centres (33 % des jeunes accueillis en 2023, avec un objectif fixé à 40 % pour 2024). L'EPIDE poursuivra le développement des projets immobiliers mis en œuvre dans le cadre du PIC. La part des

femmes accueillies a progressé passant de 24,1 % en 2021 à 29,1 % de femmes en 2023. Cette progression s'explique par l'ambition portée dans le COP 2022-2024 « insérer davantage de volontaires femmes ». Pour ce faire deux objectifs stratégiques sont prévus : adaptation des infrastructures et de l'offre pour accueillir davantage de femmes et animation d'un réseau de référents mixité-égalité dont le rôle est de sensibiliser le personnel des EPIDE aux enjeux d'égalité.

- **Les conventions pluriannuelles d'objectifs des Écoles de la 2^e Chance (E2C)** au titre des années 2024 et 2025 visent notamment à inscrire pleinement les E2C, accompagnant des jeunes de 16 à 25 ans, dans le réseau pour l'emploi, à réserver une priorité d'accueil aux publics les plus éloignés de l'emploi et à accentuer la territorialité du dispositif. En 2023, le nombre de jeunes accueillis a progressé de 12,5 % par rapport à 2022 (16 879 contre 15 001 l'année précédente) au sein des 159 lieux d'activité permanents. En 2023, 47 % des jeunes accueillis sont des femmes.
- **Le dispositif promo 16-18** est un programme dédié aux jeunes de 16 à 18 ans concernés par la mise en œuvre de l'obligation de formation à la rentrée 2020, c'est-à-dire qui ne sont ni au collège ou au lycée, ni en formation ni en emploi. Il s'inscrit dans le cadre du Plan #1Jeune1Solution et intervient en complémentarité des dispositifs existants pour lutter contre le décrochage scolaire. 50 % des bénéficiaires sont des femmes. Des actions spécifiques en direction des jeunes sont proposées pour les sensibiliser à ces questions (lutte contre les violences sexistes et sexuelles, élargissement des choix professionnels etc.)
- **Axe 3 – Lever les freins à l'emploi des femmes**

Le programme 102 contribue à la politique égalité femmes-hommes à deux égards. D'une part, par un objectif de parité d'accès à l'ensemble de ses dispositifs, présentés ci-dessus et d'autre part par la mise en place d'actions correctrices pour réduire les inégalités sur le marché de l'emploi. En ce sens, il s'appuie notamment sur :

- L'accord-cadre entre France Travail et l'État sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'élargissement de l'aide à la garde d'enfants ;
- La lutte contre la ségrégation professionnelle via la PMSMP et la MRS.

Depuis quelques années, le chômage touche proportionnellement autant les femmes que les hommes. Pourtant, l'accès à l'emploi reste plus rapide pour les hommes que pour les femmes. En juin 2023, six mois après leur inscription sur les listes de France Travail en décembre 2022, 32 % des femmes ont accédé à un emploi salarié durable (CDI ou contrat de six mois ou plus), un taux inférieur à celui des hommes (37 %). Le taux d'accès a diminué pour les femmes (-4 points) et reste stable pour les hommes par rapport aux taux des inscrits en décembre 2021. Les femmes ont également un accès plus faible aux emplois d'une durée d'un mois ou plus : parmi les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en décembre 2022, 48 % des hommes ont retrouvé un emploi dans les 6 mois qui ont suivi leur inscription, contre 44 % des femmes seulement.

Les femmes rencontrent des freins spécifiques face à l'emploi. La garde d'enfant repose le plus souvent sur les femmes (en particulier en cas de familles monoparentales) et constitue une contrainte à l'accès à l'emploi. Quand un parent est plus « éloigné » de l'emploi que l'autre, c'est la mère dans 5 cas sur 6. Elles sont beaucoup plus fréquemment sans emploi ou à temps partiel pour des raisons liées aux enfants. Cette situation est parfois contrainte, surtout chez les mères employées ou ouvrières, pour des raisons financières ou du fait de leurs conditions d'emploi. Quand les parents ne trouvent pas de solution d'accueil, ce sont surtout les mères qui se chargent d'une garde parentale non choisie.

Pour atténuer ce frein et réduire les inégalités, France Travail propose l'Aide à la Garde d'Enfants pour les parents isolés (AGEPI) qui devient en 2024 l'aide à la garde d'enfants (AGE). L'Aide à la Garde d'Enfants vise, sous condition de ressources, à la prise en charge directe d'une partie des frais de garde générés par une reprise d'emploi ou une entrée en formation d'un demandeur d'emploi. En 2023, 10 460 aides ont été accordées.

En 2024 et 2025, il est prévu d'augmenter le nombre de bénéficiaires et de renforcer la connaissance de ce dispositif auprès des demandeuses d'emploi (plan de communication auprès des conseillers, des partenaires et des demandeurs d'emploi).

Les femmes font également face aux discriminations et à l'autocensure concernant certains secteurs d'activité dits « masculins ». La ségrégation professionnelle observée sur le marché du travail trouve logiquement son corolaire dans les recrutements réalisés par les entreprises, dans les emplois et formations recherchés par les demandeurs d'emploi et *in fine* dans l'appariement opéré par France Travail et l'ensemble des intermédiaires de l'emploi et de la formation professionnelle. 65,7 % des femmes inscrites à France Travail recherchent des métiers dits *très féminins* (i.e., pour lesquels la part des femmes parmi les inscrits dépasse 70 %) quand ces métiers ne concentrent que 11 % des hommes inscrits.

Faciliter le retour à l'emploi des femmes et favoriser la mixité des métiers constituent les deux grands axes de l'accord-cadre signé entre France Travail et l'État (SDFE et DGEFP). Dans ce cadre plusieurs actions sont développées à l'échelle territoriale. Par ailleurs, est développée la période de mise en situation professionnelle qui permet de construire des parcours de découverte des métiers et renforce la mixité professionnelle en ce qu'elle permet de déconstruire les stéréotypes et représentations genrées des métiers. Cet outil renforce également l'employabilité des personnes.

PMSMP	2024	2023	2022	2021
Femmes	33 346	109 762	94 277	90 591
% de femmes	56,64 %	56,49 %	55,58 %	54,65 %
Hommes	25 519	84 463	75 236	75 017
Non renseigné	5	65	123	168
TOTAL	58 870	194 290	169 636	165 776

Dans le cadre de l'accord avec l'État (2021-2024), France Travail a développé des dispositifs spécifiques (Dispositif Territorial d'Accompagnement -DTA-), afin de promouvoir la mixité professionnelle. Ce sont des accompagnements intensifs et personnalisés, d'une durée de 6, 8 ou 12 mois, qui ont pour but de répondre plus précisément aux besoins des territoires et des publics. Entre 2021 et 2023, ce sont plus de 7300 femmes accompagnées par ces DTA.

Le programme 102 facilite également l'accès à la création d'entreprise pour tous. Le programme « Inclusion par le travail indépendant » permet d'être accompagné gratuitement et de façon renforcée pour concrétiser son envie d'entreprendre, que ce soit au stade de l'émergence du projet, de la création effective de son entreprise ou au-delà, pour consolider son activité économique ou son entreprise dans ses premiers mois d'existence. S'agissant de l'appel à projet Inclusion par le travail Indépendant (ITI), en juin 2021 et mars 2024, 34 269 femmes ont été accompagnées à la création ou reprise d'entreprises.

PROGRAMME

P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux

Responsable du programme : , Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	1 670 611 842	1 615 064 953	1 886 873 643	1 710 919 911	1 436 769 256	1 546 096 797

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2023		LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 670 611 842 €	1 615 064 953 €	1 886 873 643 €	1 710 919 911 €	1 436 389 256 €	1 545 716 797 €
<i>Dont dispositifs spécifiques</i>	24 594 811 €	11 303 611 €	25 536 220 €	28 704 220 €	1 800 000 €	1 800 000 €

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 dans les territoires, à stimuler l'emploi et la compétitivité et à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle.

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.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Plusieurs actions portées par ce programme contribuent à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. S'agissant des dispositifs de droit commun, la DGEFP veille à leur égalité d'accès pour les femmes comme pour les hommes.

De plus, plusieurs actions spécifiques sont mises en œuvre pour réduire les inégalités sur le marché de l'emploi, notamment pour :

- favoriser l'accès des femmes à l'entrepreneuriat avec la garantie femmes ;
- faciliter l'accès à l'emploi via la formation professionnelle : la mixité constitue l'un des piliers du plan annuel signé entre le ministère du Travail et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) ;
- favoriser l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi via des actions de repérage – notamment au travers du PIC 100 % inclusion et de la nouvelle offre de repérage (article 7 de la loi pour le plein Emploi du 18 décembre 2023).

- **Axe 1 - Développement de l'emploi**

La **formation professionnelle en alternance** est un outil d'insertion rapide et durable dans l'emploi, chez les plus jeunes choisissant l'apprentissage mais aussi chez les personnes plus éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation. Après une année 2023 caractérisée par une nouvelle augmentation du nombre d'entrées en apprentissage (près de 850 000 contrats conclus dont l'exécution a débuté dans l'année), cette dynamique s'est accompagnée par une augmentation continue du nombre de centres de formation des apprentis (plus de 3 900 en août 2024, contre moins de 1 000 en 2018).

Cette impulsion s'accompagne d'un élargissement des modes d'alternance notamment via la possibilité prévue par 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 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 en préparation pour construire un véritable « Espace européen de l'apprentissage ». En outre, la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage » fait évoluer le cadre de la mobilité internationale des alternants afin de favoriser son développement.

Les femmes représentent 44 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021, contre 34 % en 2018. Selon la DARES, cette progression s'explique par le développement de l'apprentissage dans le tertiaire (notamment dans l'enseignement supérieur), secteur plus féminisé, mais aussi par une féminisation accrue de tous les secteurs (par exemple, les femmes représentent 13 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2023 dans la construction, contre 6 % en 2018 et 11 % en 2021). En 2023 la part de femmes s'élève à 45,1 %.

En partenariat avec le Réseau des Carif-Oref (RCO), la DGEFP a mis à disposition des CFA, dès la fin d'année 2023, une offre de service pour se professionnaliser sur leurs 14 missions (Article L6231-2 du code du travail) et notamment les missions 7 et 8 concernant la mixité et l'égalité professionnelle. Un cycle de webinaire « #1 L'apprentissage n'a pas de genre / L'impact des stéréotypes » et « Travailler la mixité des métiers avec les jeunes » a été réalisé en octobre et novembre 2023. Par ailleurs un kit ressource avec une boîte à outils a été conçu pour outiller le réseau des CFA sur ces questions.

- **Axe 2 - Formation professionnelle des demandeurs d'emploi**

Depuis 2017, l'ordonnance, qui précise les missions de l'EPIC l'Afpa (Établissement public à caractère industriel et commercial), indique dans son article L5315-1 que l'agence « *contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers* ».

Pour ce faire, l'AFPA met en place **plusieurs actions en faveur de la mixité des filières de formation**, notamment le déploiement des ateliers « C'est mon choix professionn'Elle » à destination de femmes demandeuses d'emploi.

Les ateliers mixité « C'est mon choix professionn'ELLE » sont proposés en multimodalité : un modèle générique sur un à trois jours (cette dernière possibilité intègre une découverte en plateau technique), et des modèles contextualisés (bâtiment, numérique et industrie). Il est possible de proposer des ateliers à distance. Des équipes ont été formées en région pour pouvoir les animer. La méthodologie d'accompagnement développée à l'intention des femmes demandeuses d'emploi, propose une ingénierie de parcours ancrée sur la découverte des emplois du territoire, la transférabilité des compétences et la découverte de métiers « contre-stéréotypés », en interrogeant le poids des représentations dans les choix d'orientation.

Quelques exemples de réalisation :

- Atelier soudure réalisé le 3 juillet 2023 en Pays de la Loire ;
- Atelier stratification réalisé le 5 septembre 2023 en Pays de la Loire ;
- 4^e session *Femmes bricoleuses* en Grand Est ;
- Nouvelle Aquitaine : animation le 8 mars d'ateliers pour présenter les métiers et permettre aux femmes d'être autonomes au quotidien (changement de filtre de voiture, prise, peinture).

Un travail en direction des incubateurs pilotés par l'Afpa se poursuit pour proposer des actions de sourcing spécifiques, permettant d'ouvrir ses projets innovants à un nombre plus important de femmes. La méthodologie proposée consiste à analyser les prérequis d'entrée en formation, en particulier les compétences transversales, à sensibiliser les prescripteurs et à créer des supports de communication spécifiques pour favoriser l'orientation des femmes vers ce dispositif. En juin 2023, la première formation de l'incubateur TDARD (Technicien.ne des Dispositifs d'Assistance Respiratoire à Domicile) a atteint la parité avec 6 femmes et 6 hommes.

- **Axe 3 - Plan d'investissement des compétences**

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est un instrument efficace pour lutter contre le chômage à court et à moyen terme en période basse du cycle économique. En effet, la probabilité de connaître un épisode d'emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est de 9,6 points de pourcentage supérieurs à celle des demandeurs d'emploi non-formés (Dares 2022). L'écart entre formés et non-formés dépend du type de formation suivie ainsi que du type de personne y participant : l'effet estimé est plus élevé chez les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (+13,6 points) ou les demandeurs d'emploi primo-formés de plus de 50 ans (+17,1 points).

Dans ce contexte, un **premier plan** a été inauguré en 2018 pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et répondre à la fois aux besoins de recrutement des entreprises et de qualification de la main d'œuvre eu égard à leurs évolutions.

Programme du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), **l'appel à projets « 100 % inclusion »** finance des projets innovants destinés aux personnes éloignées de l'emploi, demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ou aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire. Dans le cadre de ces appels à projet, une attention particulière a été portée aux **femmes, notamment en situation de monoparentalité**.

En 2023, 17 537 personnes ont intégré le dispositif dont 8 766 femmes et 8 771 hommes.

Plusieurs projets ont été spécifiquement dédiés au **retour à l'emploi des femmes et à la réduction des inégalités sur le marché de l'emploi**, notamment en favorisant l'égalité femmes-hommes. A titre d'exemple, l'appel à projets a financé le programme « Women In Digital », lancé par Social Builder, dispositif de retour vers l'emploi via une formation au numérique, exclusivement réservée aux femmes. C'est un programme de formation en trois étapes, sans prérequis technique ou de diplôme, qui doit permettre aux femmes de trouver rapidement un emploi stable dans le secteur du numérique. Le programme Des Étoiles et des Femmes a également bénéficié d'un soutien. Ce programme créé par l'association Festin permet de rendre accessible le CAP cuisine aux femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et ainsi de favoriser un retour à l'emploi durable.

Programme du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), **la prestation « Valoriser son image professionnelle »** vise le développement des savoir-être professionnels pour l'employabilité. Le programme « Valoriser son image pro » comprend des actions collectives et des actions individuelles :

- favoriser la prise de conscience de l'importance de la notion de compétence dans ses trois composantes : savoir, savoir-faire, savoir-être professionnel ;
- identifier et intégrer les attentes des entreprises au regard de son projet professionnel, du métier ou secteur recherché ;
- identifier et renforcer ses acquis en matière de savoir-être, apprendre à les valoriser et à les transformer en atouts ;
- identifier et développer ses savoir-être pour mieux répondre aux attentes des entreprises.

Le manque de confiance est un frein à l'accès des femmes au marché du travail. Sont largement représentées les femmes ayant été mères au foyer pendant plusieurs années et s'inscrivant dans un parcours de retour à l'emploi à travers cette prestation VSI. En 2023, 37 545 femmes ont bénéficié de cet accompagnement, représentant 62 % des bénéficiaires du dispositif.

Si la poursuite de cet effort a été confortée, les travaux notamment du comité scientifique du PIC ont conduit à réorienter le plan, de manière à **concentrer les efforts sur les dispositifs présentant le plus de valeur ajoutée** autour d'un bloc « formation » et d'un bloc « inclusion ». Ces deux blocs sont déclinés au sein du volet national et du volet régional du plan.

Le **volet national** doté d'un montant de 573,73 M€ en AE et 669,42 M€ en CP en 2025 permet de porter :

- le nouveau dispositif « d'aller vers » visé à l'article 7 de la loi pour le plein emploi et mis en œuvre par les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en difficulté d'insertion. Sur ce champ, des actions dédiées sont lancées au profit des salariés en Entreprises Adaptées (EA), en Insertion par l'activité économique (IAE) ou des jeunes ;
- les actions déployées par France Travail ou l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Le cahier des charges des appels à manifestation d'intérêt porte par ailleurs une attention toute particulière aux femmes : « *Les projets proposés doivent prendre en compte les enjeux d'égalité femmes/hommes tant dans la façon dont les publics sont identifiés-repérés que dans les parcours proposés. Ces derniers doivent permettre de lever certains freins spécifiques (garde d'enfant, articulation des temps, mobilité, situation d'aidant familial...) mais également de sensibiliser les bénéficiaires sur les enjeux de mixité des métiers et de lutte contre les stéréotypes, en permettant un élargissement des choix professionnels, des visites d'entreprise, et en favorisant l'égalité professionnelle via des actions en lien avec la négociation salariale.* » ;

En 2025, l'État poursuivra son soutien aux côtés des régions, dans le cadre du second cycle de financement 2024-2027 de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort vient en complément des financements des régions, cheffes de file en matière de formation professionnelle.

Cette contractualisation s'articule autour des principes suivants :

- **un élargissement du public cible** : les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire, les infra bac, les jeunes jusqu'à 26 qui ont un niveau Bac +2 non obtenu, mais aussi, sans condition de diplôme, les demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les seniors de plus de 55 ans et les travailleurs handicapés ;
- **un rééquilibrage des efforts financiers respectifs**, conforme au respect de la compétence des régions sur la formation des demandeurs d'emploi. Le Gouvernement prévoit un investissement assuré en moyenne à 60 % de l'effort financier total par les régions et à 40 % par l'État (contre 50/50 en moyenne dans le précédent cycle) ;
- **des modalités de pilotage renforcées**, de façon à assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en matière d'accès à la formation des publics prioritaires, et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises ;
- **un objectif quantitatif de représentation des demandeurs d'emploi prioritaires** dans le total des entrées en formation de l'année.

Le financement des PRIC en 2025 sera porté à 249,27 M€ d'autorisations d'engagement et 370,79 M€ de crédits de paiement.

- **Axe 4 - Favoriser la mise en activité professionnelles des demandeurs d'emploi**

L'entrepreneuriat peut constituer, au même titre que l'emploi salarié, un vecteur d'inclusion sociale et d'autonomisation économique et financière pour des personnes fragilisées sur le marché du travail. A l'échelle nationale, **33,5 % des entreprises sont créées par des femmes**. Alors que l'indépendance économique des femmes est un levier majeur pour accéder à l'égalité, les freins au développement de l'entrepreneuriat par les femmes demeurent réels. **Renforcer l'entrepreneuriat des femmes est un des axes forts du plan interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.**

Le **Fonds de Cohésion Sociale (FCS)** a notamment pour objectif de garantir des microcrédits professionnels et personnels accordés à des créateurs et repreneurs d'entreprise en difficultés, ou des projets permettant leur

insertion sociale et professionnelle. Pour le Fonds de cohésion sociale, le bilan 2023 fait état de 48 % de dossiers, tous compartiments confondus, bénéficiant à des femmes. Quant à l'activité du **Fonds solidaire de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion (FOGEFI)**, elle représente près de 45 % de l'activité totale du FCS, avec un pourcentage d'accompagnement des femmes semblable.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	17 537 051	27 149 316	52 335 000	52 335 000	64 360 000	64 360 000

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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						
Dont action 17						
Plan 1000 Jours	1 417 249	11 088 564	1 950 000	1 950 000	1 950 000	1 950 000
Plan violence faites aux enfants(dt uaped)	8 924 859	8 865 809	10 860 000	10 860 000	11 560 000	11 560 000
plan lutte contre la prostitution des mineurs	2 905 218	2 905 218			6 200 000	6 200 000
Dont action 13						
Lutte contre la précarité menstruelle	4 289 725	4 289 725	5 400 000	5 400 000	7 900 000	7 900 000
Dont action 23						
Axe 1 – Contractualisation avec les départements, les métropoles et l'outre-mer Enfance	0	0	29 125 000	29 125 000	31 750 000	31 750 000
Axe 1 - FIPE	0	0	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Total des crédits concourant à l'Egalité F-H	17 537 051	27 149 316	52 335 000	52 335 000	64 360 000	64 360 000

Le programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » et s'articule autour de dix 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) ;
- Allocations et dépenses d'aide sociale » (action 21) ;
- Le Pacte des solidarités (action 23)

1. La lutte contre la précarité menstruelle (Action 13)

D'après l'enquête Opinon Way de mars 2023, près de quatre millions de Françaises sont victimes de précarité menstruelle en 2023. Un chiffre deux fois plus élevé qu'en 2021, qui montre que ce phénomène s'aggrave, et qu'il risque de s'accroître encore davantage compte tenu du contexte d'inflation des derniers mois. Parmi ces personnes, les plus jeunes et les mères célibataires sont les plus touchées : elles sont 1,7 million à éprouver des difficultés financières pour disposer de suffisamment de protections périodiques pendant leurs règles. Près d'un quart des femmes de moins de 35 ans ont été confrontées personnellement à la précarité menstruelle.

Les protections périodiques sont assurément des dépenses incompressibles, or un paquet de douze serviettes hygiéniques coûte environ trois euros. En moyenne, une personne débourse dans sa vie autour de 2 000 euros pour acheter des protections périodiques. Ce chiffre ne tient pas compte de l'inflation, ni des besoins spécifiques en cas de flux abondants, ou encore de l'achat d'antidouleurs vendus sans ordonnance, ni du reste à charge lors des consultations gynécologiques.

Les étudiantes sont particulièrement concernées. En 2021 une enquête de la Fage, menée auprès de plus de 6 000 étudiantes, estimait ainsi que pas moins de 13 % d'entre elles avaient déjà dû choisir entre acheter des protections périodiques ou un autre produit de première nécessité.

Se priver de protections menstruelles a pourtant des conséquences directes sur la santé : cela peut conduire par exemple à l'utilisation trop longue d'une même protection, augmentant le risque de syndrome de choc toxique. Au-delà des difficultés financières, d'autres problématiques liées aux règles viennent bouleverser la vie quotidienne de très nombreuses personnes. Ainsi près d'une jeune femme sur deux a déjà manqué l'école à cause de ses règles. Un tiers des jeunes femmes a déjà subi des moqueries ou discriminations liées aux règles. Et près de la moitié des moins de 35 ans pense qu'il est normal que les règles soient douloureuses.

En 2023, les actions spécifiques auprès des femmes en situation de précarité mises en œuvre se poursuivent et visent :

- La 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 des règles à travers des ateliers dans les centres d'hébergement, la formation des travailleurs sociaux ou encore la création d'outils de communication numériques (site Internet, réseaux, sociaux...);
- 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 près des besoins des personnes.

Dans le cadre de la gratuité des protections menstruelles pour les femmes précaires et les femmes détenues mise en place depuis 2020, 14 millions de protections périodiques ont été achetées et distribuées en 2022 dont environ 30 % sont des protections réutilisables, dans près de 300 structures (données 2023 en cours de consolidation). Plus des ¾ de ces protections sont distribuées dans des épiceries sociales ou dans des associations. Ces protections correspondent aux besoins de 55 000 femmes sur un an pour l'ensemble de leur cycle.

Les actions mises en œuvre auprès des populations précaires ont permis de toucher 700 000 à 800 000 femmes. 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.

Annoncé par le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes lancée par la Première Ministre le 8 mars 2023 puis réaffirmé par le pacte des Solidarités le financement consacré par l'État à ces actions s'est élevé à 5,3 millions d'euros en 2024. Les crédits complémentaires obtenus en 2024 ont permis de renforcer l'intervention au volet national des actions mises en œuvre et ouvrir à de nouveaux acteurs (restos du cœur et secours populaire français).

2. Dépenses liées aux Pacte des solidarités (Action 23)

L'action 23 du programme 304 est dédiée au financement de mesures du Pacte des solidarités qui succède en 2024 à la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (action 19).

Plusieurs mesures de ce pacte contribuent aux objectifs de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment le plan femmes précaires et vulnérables qui contribue à prendre en charge de manière adaptée les femmes en grande précarité.

Les contrats locaux des solidarités

Dans le cadre des contrats locaux des solidarités, des départements et des métropoles financent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes à l'image ce qui avait été fait précédemment dans le département de la Loire qui a réalisé une action portant sur l'accueil des familles vulnérables dans les structures d'accueil collectif. Cette expérimentation avait 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 avait été mobilisée dans le cadre d'un groupe de réflexion piloté par le département.

De plus, les actions en soutien des femmes ont été identifiées comme prioritaires au sein des pactes locaux des solidarités par l'instruction cadre du 12 juin 2024. Les crédits précédemment alloués aux commissaires à la lutte contre la pauvreté avaient déjà permis de financer des actions visant à soutenir cette politique. C'est le cas par exemple du truck beauté d'Emmaüs solidarité en partenariat avec L'Oréal ouvert en fin 2023 en Centre-Val-de-Loire. Cet espace solidaire beauté et bien-être itinérant accueillent à la fois des personnes précaires afin de retrouver l'estime de soi de personnes vulnérables tout en renforçant la mixité sociale et intergénérationnelle.

Fonds d'Innovation pour la Petite Enfance

Dans la continuité de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Accueil pour tous » et sur la base d'un bilan positif a été lancé en 2023 le Fonds d'Innovation pour la Petite Enfance (FIPE), d'un montant annuel de 10 M€ pour 3 ans (2023-2025). Abondé à parité par l'État (sur le P. 304) et la branche famille, ce fonds a pour vocation d'amplifier la dynamique déjà engagée en faveur d'un accroissement et d'une diversification des modes d'accueil du jeune enfant, au bénéfice de l'ensemble des familles tout en portant une attention particulière à celles dont les besoins peuvent être plus spécifiques ou qui sont éloignées des dispositifs d'accès aux modes d'accueil formels. En outre, il s'inscrit dans la réforme de la politique d'accueil du jeune enfant, avec pour ambition de permettre d'accélérer la mise en œuvre du service public de la petite enfance en tout point du territoire national.

Deux-cent-dix-huit projets, principalement portés par des collectivités territoriales ou des associations, ont ainsi été sélectionnés à l'issue de l'appel à projets co-piloté par la DGCS et la DIPLP, en partenariat avec la CNAF, en 2023. Ils représentent l'ensemble des régions, l'Outre-Mer compris, en ciblant pour une majorité d'entre eux les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville ou les Zones de Revitalisation Rurale. Cet AAP a eu également pour objectif de faire émerger des dispositifs « d'aller vers » et de soutien au retour à l'emploi, en encourageant des démarches pluri-partenariales.

Un bilan sera réalisé en 2025 avec l'identification des projets qui auront fait la démonstration de leur caractère utile et porteur dans les territoires, pour envisager ensuite les conditions et moyens de leur réplique ou de leur mise à l'échelle.

3. Dépenses pour la protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (Action 17)

Actions menées au titre des 1 000 premiers jours de l'enfant

La démarche des 1 000 premiers jours de l'enfant se veut d'accompagner les parents du quatrième mois de grossesse jusqu'aux deux ans de l'enfant sur les questions de santé et de développement de l'enfant, les aspects éducatifs, ou encore dans la construction et l'exercice de leur parentalité.

Au niveau national les 1000 premiers jours ont été identifiés comme politique prioritaire du gouvernement en 2023 au caractère interministériel réaffirmé (cohésion sociale et santé notamment, mais aussi en lien avec la petite enfance). Quatre outils à destination des (futurs) parents et des professionnels qui les accompagnent au quotidien ont continué d'être déployés en 2023 :

- Le site « 1000premiers-jours.fr » : site de référence de Santé publique France ;
- L'application des 1000 premiers jours, compagnon numérique quotidien des (futurs) parents ;
- Le Livret des 1000 premiers jours, 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 en 2022.

Fin 2023 et début 2024 une étape de bilan de la démarche a été engagée, conduisant notamment à suspendre la distribution des sacs des 1000 premiers jours.

Par ailleurs en 2024 les assises de la santé de l'enfant ont dans leurs conclusions préconisé la poursuite et l'amplification de la démarche des 1000 premiers jours autour de 4 axes :

- L'accompagnement périnatal et la prévention de la dépression périnatale ;
- Le renfort de la PMI en soutien des 1000 premiers jours ;
- Le renforcement de la qualité de l'accueil des enfants et des parents ;
- Le déploiement de la démarche dans les territoires d'Outre-mer dont les indicateurs de santé périnatale sont les plus dégradés.

En complément des outils nationaux et en déclinaison de la démarche, 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 en 2023 devaient 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.

1,363 M€ ont été programmés par les DREETS / DDEETS, aux côtés de 2,344 M€ programmés par les ARS, soutenant 214 projets sur tout le territoire.

En 2024 l'appel à projets concerne spécifiquement les territoires d'Outre-mer.

Action de protection des mineurs contre l'exposition à des contenus pornographiques.

L'action 17 « Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables » du programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » intervient également dans le champ de la protection des mineurs contre l'exposition à des contenus pornographiques.

En effet, selon les derniers chiffres publiés en mai 2023 par l'Arcom^[1], la part des mineurs fréquentant ces sites a considérablement augmenté en 5 ans, passant de 19 % en 2017 à 28 % en 2022. Environ 8 % des mineurs, soit 500 000 jeunes, consultent des sites pornographiques quotidiennement. Plus de la moitié des garçons de 12 à 13 ans se rendent sur des sites adultes et y passent en moyenne une heure chaque mois.

Or, une exposition précoce et/ou une surexposition aux écrans à des contenus inappropriés peut avoir des effets néfastes.

Afin de mieux accompagner les parents, les enfants et les professionnels face à cette problématique, le gouvernement a lancé le site jeprotegemonenfant.gouv.fr. Cette plateforme d'information et d'accompagnement vise à fournir des outils, des conseils et des ressources pratiques (y compris concernant les dispositifs de contrôle parental), pour mieux protéger les mineurs, d'une part contre la pornographie en ligne et, d'autre part, d'une surexposition aux écrans et/ou d'une exposition à des contenus inadaptés.

Une autre action phare menée par le gouvernement, dont le pilotage a été confié à l'Union nationale des associations familiales (UNAF), est le projet « P@rent, parlons numérique ». Il vise à renforcer et rendre visible les actions de soutien à la parentalité numérique dans les territoires, au plus près des parents. Ces actions, organisées par les collectivités territoriales ou associations, peuvent aborder de nombreux sujets parmi lesquels l'accès des mineurs et leur exposition à des contenus pornographiques...

Dans le cadre de cet accompagnement de la parentalité numérique et de la protection de l'enfance en ligne, le programme 304 subventionne également des associations menant des actions pour accompagner les familles sur les usages responsables et raisonnés du numérique, mais également pour prévenir, sensibiliser, accompagner et soutenir les jeunes face à des risques liés aux usages numériques, tels que l'accès et l'exposition à des contenus pornographiques.

Actions menées au titre de l'accompagnement des séparations

Un budget de 70 000 € était prévu en 2023 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 (plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027)

Dans la continuité du plan 2020-2022, un nouveau plan a été lancé en novembre 2023, notamment pour améliorer le repérage, l'évaluation et le parcours de santé globale des mineurs victimes de violences par la structuration des parcours de soins. Cette mesure est mise en œuvre en lien avec les ARS avec la création d'Unités d'accueil pédiatrique enfance en danger (UAPED) permettant la prise en charge globale de ces enfants et de leur famille ainsi que le recueil de la parole dans un lieu unique, adapté et sécurisant. Le programme 304 finance les postes d'écouterants (7,3 M€ en 2024) en complément des crédits santé qui financent les équipes soignantes. Le déploiement se poursuit sur l'ensemble du territoire avec l'objectif d'atteindre une UAPED par juridiction. On dénombre fin juin 2024, 147 UAPED ou projets identifiés. Par ailleurs, ces crédits permettent également le financement de la CIIVISE – Commission indépendant sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants. Enfin, à l'échelon territorial, les crédits financent différents appels à projet.

Actions menées au titre de la lutte contre la prostitution des mineurs

L'axe 4 de la stratégie de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle, lancée en mai 2024, est spécifiquement dédié à la protection des mineurs et prévoit des mesures de prévention et de sensibilisation, mais également d'accompagnement et de prise en charge, mises en œuvre notamment à travers trois appels à projets pluriannuels (2024-2026) ouverts aux associations et collectivités.

[1] Arcom, « Consultation des sites adultes par les mineurs », études, mai 2023, https://www.arcom.fr/sites/default/files/2023-05/La_frequentation_des_sites_adultes_par_les_mineurs%20-%20Etude_Arcom_0.pdf

PROGRAMME**P157 – Handicap et dépendance**

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances

Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
157 – Handicap et dépendance	1 500 275 120	1 500 224 704	1 613 519 959	1 613 519 959	1 598 575 201	1 598 575 201

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 157 « Handicap et dépendance », piloté par la Direction générale de la cohésion sociale, 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.

Ce programme contribue très majoritairement au soutien du revenu des personnes handicapées par le financement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Il finance également l'« aide au poste » versée par l'État aux ESAT, au titre de la garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH).

Seule l'aide au poste (action 12 du P157) propose un ratio spécifique relatif à l'égalité Femmes-Hommes.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE**Action 12 : « Allocations et aides en faveur des personnes handicapées » : Aide au poste dans les ESAT**

L'action 12 du programme 157 finance à hauteur d'environ 1600 M€ en LFI 2024, l'aide au poste attribuée aux établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) pour les aider à verser la rémunération garantie dont bénéficient les travailleurs handicapés qu'ils accompagnent

Établissements médico-sociaux, les ESAT accueillent, sur orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), des adultes handicapés ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la capacité normale. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut également orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.

Le travail en milieu protégé constitue l'une des composantes de l'offre pour contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap qui fait partie des priorités du Gouvernement. Ainsi, parmi les différentes politiques publiques conduites à cet effet, il y a notamment la possibilité pour certaines personnes handicapées, au nombre d'environ 120 000 aujourd'hui, d'exercer des activités professionnelles au sein des 1500 ESAT, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social et professionnel. Un plan ESAT, coconstruit en 2021 avec les représentants du secteur, vise à moderniser l'offre de prestations et d'activités des ESAT et à renforcer les droits des travailleurs pour les faire converger vers ceux des salariés.

S'agissant de l'égalité femmes-hommes, un des indicateurs du P 157 porte sur l'accès des femmes, étant précisé que les travailleurs de sexe masculin restent majoritaires en matière d'accès au milieu protégé. Les inégalités d'accès se réduisent progressivement mais les évolutions à venir sont largement fonction des projets de vie professionnelle des populations en situation de handicap.

A cet égard, il est essentiel également que les femmes aient accès aux actions de formation destinées à favoriser leur montée en compétences pour favoriser une plus grande diversité de parcours professionnel, en milieu protégé

ou sur le marché du travail. A cet égard, un des axes stratégiques de la convention pluriannuelle conclue avec l'OPCO Santé (Opérateur de compétences du secteur privé de la santé) consiste à veiller et agir pour que les femmes en ESAT aient un accès aux actions de formation à égalité avec les travailleurs masculins.

Deux mesures phares du plan ESAT inscrites dans l'article 136 de la loi n° 2022 - 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique visent à :

- ouvrir la possibilité pour une personne orientée et accueillie en ESAT d'un exercice simultané d'une activité à temps partiel en milieu protégé et d'une activité salariée ou indépendante à temps partiel ;
- faire bénéficier aux travailleurs sortants d'ESAT d'une convention d'appui d'une durée d'un an, renouvelable deux fois pour une même durée puis en tant que de besoin d'un relais par le dispositif d'emploi accompagné, via les plateformes départementales. Il s'agit d'un accompagnement à caractère médico-social et professionnel par un professionnel de l'ESAT, en proximité et en lien étroit avec leur employeur pour permettre aux sortants d'ESAT d'intégrer le marché du travail dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi et d'alterner des périodes en ESAT et en milieu ordinaire de travail sans nouvelle décision d'orientation de la CDAPH et de bénéficier d'un droit au retour en milieu protégé.

La possibilité pour un travailleur en ESAT de partager son temps de travail, entre le milieu protégé et le milieu ordinaire est effective depuis 1^{er} janvier 2023.

La mise en œuvre du plan ESAT se poursuit avec l'adoption et la mise en œuvre de nouvelles dispositions législatives et réglementaires complétant le CASF et le code du travail.

La loi « Pour le plein emploi » du 18 décembre 2023 comporte, via ses articles 14, 15 et 16, des dispositions concernant les ESAT et leurs travailleurs et complétant notamment le code d'action sociale et des familles (CASF) avec comme objectif de renforcer la convergence des droits des travailleurs en ESAT vers ceux reconnus aux salariés avec la reconnaissance de différents droits : droit de grève et droit syndical, droit d'alerte et de retrait, droit d'expression directe et collective, participation de représentants des travailleurs à certains travaux du comité social et économique de l'ESAT, accès à certains avantages divers (transport domicile - travail notamment) et à une complémentaire santé.

Des décrets d'application ont été préparés pour assurer la mise en œuvre des dispositions de la loi de décembre 2023 et de certaines des propositions du rapport de la mission IGAS / IGF de février 2024.

Allocation adulte handicapé (AAH)

Afin de soutenir les **personnes en situation de handicap**, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a acté la **déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (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.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
109 – Aide à l'accès au logement						

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 (21,4 %) parmi l'ensemble des foyers bénéficiaires d'une APL. Sur environ 1,2 million de familles monoparentales bénéficiaires d'une APL, 93,1 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier 28,0 % 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 26,3 % 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 289 € par mois et par ménage.

Enfin, plus de la moitié des familles monoparentales allocataires d'une aide personnelle au logement (53,1 %) 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 30/06/2023 et du régime agricole au 31/12/2023)

Note :

- Les crédits budgétaires engagés au titre de l'année 2023 en faveur de l'action 1 du P109 s'élèvent à 13 282 M€ ;
- Les charges du FNAL, c'est-à-dire les dépenses de prestations dont frais de gestion de 2 %, s'élèvent à 15 921 M€

(Source : Compte financier 2023 du FNAL)

PROGRAMME

P138 – Emploi outre-mer

Mission : Outre-mer

Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
138 – Emploi outre-mer	6 190 000	6 190 000	6 500 000	6 500 000	7 000 000	7 000 000

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.

Dans ce cadre, la formation professionnelle en mobilité est un vecteur important d'intégration des femmes dans les collectivités et départements d'outre-mer. L'agence de l'outre-mer pour la mobilité (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 2023, 52,2 % des bénéficiaires du PMFP tous territoires confondus concernaient des femmes, un niveau stable par rapport à 2022. Ce taux moyen cache toutefois des disparités importantes par territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITÉS	Femmes		Hommes		Total bénéficiaires
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	93	54,7 %	77	45,3 %	170
Guyane	70	48,6 %	74	51,4 %	144
Martinique	97	37,6 %	161	62,4 %	258
La Réunion	254	53,7 %	219	46,3 %	473
Mayotte	347	57,9 %	252	42,1 %	599
Nouvelle-Calédonie	44	68,8 %	20	31,3 %	64
Saint-Martin	4	66,7 %	2	33,3 %	6
Wallis-et-Futuna	11	91,7 %	1	8,3 %	12
Polynésie	5	11,6 %	38	88,4 %	43
Saint-Pierre-et-Miquelon	1	16,7 %	5	83,3 %	6
Total	926	52,2 %	849	47,8 %	1775

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2023

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 (31,9 % en 2023) 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 des compétences sociales tout en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet, en régime d'internat. Ainsi, le SMA assure la délicate adéquation entre l'accomplissement personnel des jeunes bénéficiaires 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 des formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, tout en offrant la possibilité d'intégrer l'ensemble des formations. Les résultats d'insertion des volontaires féminins en 2023 sont proches de ceux de l'ensemble des volontaires qui eux atteignent 83,52 %.

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	2023
% volontaires stagiaires féminines incorporées						
% volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle						
%des volontaires féminines parmi les bénéficiaires	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %	31.9 %
Objectif cible du SMA	29 %	30 %	30 %	30 %	33 %	33 %
% des volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	27,55 %	24,90 %	24,90 %	24,70 %	26,21 %	27.2 %
Taux d'insertion des volontaires féminines	75,42 %	79,10 %	79,10 %	73,7 %	83,5 %	77 %

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 femme et homme passe principalement par :

- la communication renforcée pour attirer toujours plus de femmes avec une part dédiée à 0,55 M€ en exécution 2023 et 0,60 M€ en LFI 2024 ;
- le développement de filières de formation professionnelles mixtes (tourisme, administration, restauration...). Toutes les filières sont ouvertes à l'ensemble des volontaires sans distinction de sexe. Cela représente 5,1 M€ en 2023 et 5,3 M€ en LFI 2024.
- la mise en place de structures d'accueil pour des parents isolés : 0,54 M€ en 2023 et 0,60 M€ en LFI 2024.
- la promotion de la mixité via des séances d'information lors de la formation initiale. Elle 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 s'élevait à 6,2 M€ en 2023 et 6,5 M€ en LFI 2024, avant d'atteindre 7 M€ en PLF 2025.

PROGRAMME

P123 – Conditions de vie outre-mer

Mission : Outre-mer

Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
123 – Conditions de vie outre-mer	503 000	503 000	310 000	180 000	500 000	500 000

Début des notes de travail

03/10/2024-09:59:26 - TM-SORET : màj 03/10/24

Fin des notes de travail

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 hexagonales en raison notamment de leur isolement et de leur éloignement. Ces particularités territoriales, associées à une croissance démographique forte, génèrent un certain nombre de déséquilibres qu'il convient de réduire.

Ce programme 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 son action n° 4 « sanitaire, social, culture, jeunesse et sports ».

Cette action vise à améliorer la cohésion sociale et à favoriser l'égalité des chances 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 en propre de lutte contre les inégalités, contribue à réduire les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, au travers de subventions versées à des associations pour des actions relatives notamment, aux violences faites aux femmes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les discriminations.

Le ministère chargé 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.). En 2023, une subvention de 70 000 € a été versée au MFPF. Les associations restent 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 cancer, 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'entrepreneuriat.

A ce titre, l'action 4 du programme 123 a financé en 2023 plusieurs associations telles que :

- La Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) : la Direction générale des Outre-mer (DGOM) a versé pour la première fois une subvention à cette association, pour un montant de 65 000 € ;
- L'Union des femmes de Martinique, à hauteur de 10 000 €, pour deux projets dont une action de formation et sensibilisation à la culture de l'égalité et à la prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles ;
- Les associations Amazones, pour un accompagnement des femmes atteintes de cancer, pour un total de 33 000 € ;
- L'association guyanaise d'aide aux victimes, aux femmes et familles, à hauteur de 8 000 €, pour un projet destiné à la prise en charge des femmes victimes de violences en situation de prostitution.

De plus, l'année 2023 a été marquée par un appel à projets « Mobilisés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Outre-Mer ». Dans le cadre du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, un appel à projets, doté de 500 000 euros, a été lancé et cofinancé par le Ministère chargé de l'Égalité et le Ministère chargé des Outre-mer (à hauteur de 250 000 € chacun). Il a permis de sélectionner 38 projets dans les domaines de l'autonomisation des femmes (entrepreneuriat, insertion, accès aux droits) et de la santé des femmes.

Au total, le soutien financier du Ministère chargé des Outre-mer au secteur associatif en faveur de l'égalité femmes-hommes s'est élevé à 503 000 € en 2023.

En 2024, plusieurs associations ont été financées par la DGOM, pour un total de 310 000 € en AE et 180 000 € en CP. En particulier, la DGOM a conclu une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) avec la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) (195 000 € en AE et 65 000 € en CP), notamment pour développer les CIDFF dans les outre-mer et les renforcer dans leurs missions d'information du public. L'année 2024 a été marquée par une déconcentration partielle des crédits, avec un montant de subventions de 300 000 € en AE=CP attribués par les préfetures à destination des projets en faveur de la lutte contre les violences intrafamiliales et les initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, deux des cinq priorités retenues par la Ministre pour l'année 2024 en matière de subventions aux associations. Au total, ce sont donc 610 000 € en AE et 480 000 € en CP qui ont financé des projets associatifs en faveur de l'égalité.

AXE 7

Promouvoir les droits des femmes à l'international

Présentation

L'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes et des filles sont une priorité renouvelée du gouvernement français. La France porte à l'international cet engagement avec l'annonce de l'adoption, en 2019, d'une diplomatie féministe, dont le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) est chef de file.

La France s'est ainsi engagée à faire de l'égalité de genre et des droits des femmes et des filles un enjeu politique prioritaire et intégré dans tous les domaines de son action extérieure (réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, culture, politiques climatiques, numériques, économiques et commerciales, etc.).

Dans ses relations bilatérales, la France porte ces enjeux dans les dialogues et les consultations politiques, et les intègre dans les protocoles d'entente bilatéraux (Brésil, Tanzanie, États-Unis). Elle a également signé une lettre d'intention de coopération en matière de diplomatie féministe avec le Chili en 2023 et en 2024 avec la Colombie. Dans son action consulaire, elle soutient les ressortissantes françaises à l'étranger victimes de violences (conjugales, sexuelles, mariages forcés).

La France consacre une part croissante de son aide publique au développement à la lutte contre les inégalités de genre en suivant les cibles fixées pour 2025 par la loi développement du 4 août 2021 (75 % des financements bilatéraux programmables intégrant l'égalité de genre, CAD 1 et 2 selon le marqueur de l'OCDE, et 20 % y étant dédiés, marqués CAD 2). Le Conseil présidentiel du développement du 5 mai 2023 a confirmé la priorité accordée aux droits des femmes et à 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.

La France soutient les organisations de la société civile féministes et les défenseurs des droits des femmes, devenant en 2021-2022 le premier pays financeur des organisations de la société civile féministes et des institutions gouvernementales pour les droits des femmes^[1]. Annoncé en 2019 par le président de la République, et lancé en 2020, le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) est un outil financier emblématique de la diplomatie féministe de la France.

La France est engagée pour poursuivre son rôle de chef de file dans les enceintes multilatérales, en portant des positions ambitieuses en matière d'égalité de genre. Son plaidoyer et la coordination avec les États alliés, organisations internationales et autres partenaires s'intensifient en G7/G20, au sein des Nations Unies, de l'Union européenne, et autres instances multilatérales pertinentes pour défendre et promouvoir les droits des femmes et des filles et l'égalité de genre. La France promeut notamment la lutte contre les violences fondées sur le genre et les droits et santé sexuels et reproductifs, et le droit à l'avortement, en cohérence avec la constitutionnalisation de l'interruption volontaire de grossesse le 8 mars 2024. Face à la recrudescence des mouvements anti-droits – plus présents, mieux organisés et financés sur la scène internationale –, la France réaffirme son positionnement progressiste et son leadership dans la lutte contre ces mouvements, conformément à sa diplomatie féministe.

La diplomatie féministe se décline enfin par une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en interne au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adopté en 2020 et en cours de renouvellement, a permis des progrès en matière de proportion de femmes dans l'encadrement, de rémunérations et de viviers féminins. Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Agence française de normalisation (AFNOR) a été obtenu en 2017 et renouvelé en 2023.

La France s'apprête à lancer d'ici la fin de l'année 2024 sa nouvelle stratégie internationale pour une diplomatie féministe.

L'année 2022 a constitué la dernière année de mise en œuvre de la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), évaluée par le Haut Conseil à l'Égalité en 2023. Cette troisième stratégie visait à intégrer les enjeux liés au genre dans la politique extérieure de la France et adoptait, pour la première fois, une approche transversale à l'ensemble des composantes de la diplomatie française, incluant les volets externe et interne de l'action, ainsi que tous les acteurs du réseau diplomatique, opérateurs compris.

Les travaux de renouvellement de la stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe ont été lancés le 2 juin 2023 par la Secrétaire générale du MEAE, et se poursuivront jusqu'à son lancement, en fin d'année 2024. Une méthode de co-construction a été mise en place pour mener le processus de renouvellement piloté par la Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation au sein de la Direction générale de la mondialisation. L'ensemble du réseau diplomatique français et les opérateurs, les ministères sectoriels, la société civile française et internationale, les pays partenaires et les organisations internationales ont été consultés directement et associés à 8 groupes de travail thématiques^[2] et 5 processus de consultation dédiés^[3].

En 2023, la France a lancé sa deuxième stratégie internationale en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR), pour la période 2023-2027. Celle-ci place les DSSR comme pilier de la diplomatie féministe française, et rappelle l'engagement financier de 400 M€ en faveur des droits et santé sexuels et reproductifs, que la France a pris en 2021 à l'occasion du Forum Génération Égalité.

1. Action multilatérale

La France promeut un agenda féministe dans les enceintes multilatérales et européennes et les organisations internationales, notamment :

- **Au du sein du G7 et G20, et des Nations Unies** (Conseil de sécurité, Assemblée générale, Conseil des droits de l'Homme, Commission de la condition de la femme, Commission sur la population et le développement, Conseil économique et social, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) ;
- **Au sein des conseils d'administration des agences onusiennes** comme ONU Femmes, le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), l'UNICEF ou la CCNUCC ;
- **Au sein de l'Union européenne** (Commission européenne et autres instances de l'UE), 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),
- **Lors du suivi des plans d'action des Conférences du Caire et de Pékin, à la Banque mondiale, à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)** ou dans le cadre du Fonds Mondial de lutte contre le VIH, la tuberculose et le paludisme.

Cet agenda se décline en plusieurs priorités :

a) Défendre et faire avancer l'égalité et les droits de toutes les femmes et les filles dans le monde et dans toutes les instances multilatérales, via :

- Le soutien à l'adoption de langage sur l'égalité de genre, les droits des femmes et des filles et la lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre en G7, G20, au Conseil de sécurité, à l'Assemblée générale, au Conseil des droits de l'Homme et dans les autres enceintes pertinentes, à l'image de la résolution du Conseil de Sécurité 2681 (2023) du 27 avril 2023 sur la situation en Afghanistan.
- La constitution et la participation aux côtés de 17 autres pays du Groupe des politiques étrangères féministes (Feminist Foreign Policy plus – FFP+) lancé en 2022 et formé officiellement en 2023 avec l'adoption d'une première déclaration historique en matière de politique étrangère féministe.

- La participation aux conférences sur les Politiques étrangères féministes, accueillies par l'Allemagne (2022), les Pays-Bas (2023) et le Mexique (2024) et dont la France accueillera la IV^e édition annuelle en 2025.
- La participation au groupe d'experts genre du Comité d'aide au développement de l'OCDE (GENDERNET) ainsi qu'au Groupe de référence du CAD de l'OCDE sur l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels.
- L'annonce en marge de l'AGNU 78 en septembre 2023 et le lancement, le 8 mars 2024, du Laboratoire pour les droits des femmes en ligne, première plateforme internationale multi-acteurs sur cet enjeu et incubateur d'initiatives à partir de 2024, visant à prévenir et lutter contre les violences fondées sur le genre, en ligne et facilitées par la technologie, y compris l'intelligence artificielle.
- La France a formellement adhéré au Partenariat mondial contre les violences en ligne fondées sur le genre (Global Partnership for Action on Gender-Based Online Harassment and Abuse) lancé par les États-Unis en 2023.
- Le renforcement de ses contributions volontaires aux agences des Nations Unies œuvrant en faveur des droits des femmes et des filles : la France figure parmi les 15 principaux pays contributeurs d'ONU-Femmes et les 5 principaux pays contributeurs du FNUAP.
- 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 prochaine sera présentée en 2024. 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.
- L'adoption d'un troisième plan national d'action (PNA) pour 2021-2025 sur le sujet et la mobilisation de la communauté internationale en faveur de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » du Conseil de Sécurité des Nations Unies, dans toutes les enceintes pertinentes.

b) Prévenir et protéger toutes les femmes et les filles des violences sexuelles et fondées sur le genre, y compris en temps de crises et de conflits, et veiller à lutter contre l'impunité via :

- Le financement du Fonds mondial pour les survivantes et survivants de violences sexuelles liées aux conflits, créé par les prix Nobel de la Paix Mme Nadia Murad et Dr. Denis Mukwege, à hauteur de 8,2 M€ (2020-2022). La France a renouvelé son engagement pour un nouveau cycle à hauteur de 6 M€ (2023-2025) à ce Fonds qui permet aux survivantes et survivants de violences sexuelles dans les conflits d'avoir accès à une assistance et des réparations indispensables (financières, juridiques, psychologiques, médicales) ;
- La promotion de normes plus protectrices : les démarches pour l'universalisation de la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, instrument juridique le plus abouti pour la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les violences domestiques, ont mené à des adhésions récentes : la Moldavie, le Royaume-Uni, l'Ukraine (2022), l'UE dans son ensemble (2023) et la Lettonie (2024) ;
- La mise en place de sanctions contre les responsables de violences sexuelles en temps de conflits au Conseil de Sécurité des Nations Unies ;
- La mobilisation sur les terrains de crise pour lutter contre l'impunité : soutien à l'action des Nations Unies pour protéger et soutenir les victimes et survivants, soutien aux travaux de la Cour pénale internationale, coopération bilatérale (comme, par exemple, via le déploiement d'équipes d'enquête en soutien aux autorités judiciaires ukrainiennes) ;
- Le financement de formations d'officiers féminins et de conseillers sur les questions de genre (notamment francophones avec l'OIF et ONU Femmes) dans les opérations de maintien de la paix, ainsi que des actions de coopération sur le sujet avec des États partenaires ;
- Le soutien à un projet de mise en réseau d'organisations féministes de la société civile intervenant dans les contextes de crises et conflits via le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) à hauteur de 11,5 M€ sur financement de l'AFD (2022), mis en œuvre au Moyen-Orient, en Afrique centrale et au Sahel afin de renforcer les capacités techniques, administratives et financières ;
- Le soutien apporté à She Decides, initiative de plaidoyer pour l'avortement sécurisé et l'éducation complète à la sexualité ;
- En matière de 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 a annoncé la priorité donnée à l'axe « Genre et climat »

- notamment en vue de la COP 28. Cette dimension sera donc renforcée dans les années à venir et traduite dans la nouvelle stratégie en matière de diplomatie féministe.
- La France a créé en 2019 le Prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes- hommes, décerné annuellement par le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères au lauréat ou à la lauréate à l'occasion de la célébration de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Il distingue une personne ou un collectif, sans considération de nationalité, qui œuvre dans le monde en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'amélioration des droits et des conditions de vie des femmes et des filles. Le lauréat se voit octroyer 100 000 € pour des actions ou projets dans ces domaines. Quatre lauréates et lauréats ont été récompensés depuis la création du prix, qui agissent contre les violences faites aux femmes et les mariages précoces, pour la dépénalisation de l'avortement, les droits des femmes face aux changements climatiques ou encore la protection des Afghanes. En 2024, c'est le Mouvement pour les survivantes de Centrafrique (MOSUCA), engagé en faveur des droits des femmes en République Centrafricaine (RCA), qui a été récompensé pour ses actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles dans un pays marqué par des périodes répétées d'instabilité politique et de conflit.
 - 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 pilotant la création de la première norme internationale ISO pour l'égalité entre les femmes et les hommes, publiée en mai 2024, en lien avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère chargé de l'Économie et des Finances numérique et l'Association française de normalisation (AFNOR).

c) Appuyer la participation des femmes et des filles à toutes les prises de décision, publiques et privées, lors des négociations multilatérales, 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 de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » (FPS) du Conseil de sécurité des Nations Unies, sur le volet renforcement de la participation des femmes dans toutes les étapes des processus de paix ;
- Le soutien à la recommandation générale n° 40 du Comité CEDAW/CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – ONU) sur la participation des femmes aux processus de décision et dont la France accueillera d'ici la fin de l'année 2024 un événement de lancement.

La ministre de l'Europe et des Affaires étrangères a notamment appelé, 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.

Dans la continuité des annonces du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères du 8 mars 2024, la France soutiendra en 2024 le lancement d'une Alliance féministe francophone dans le cadre du FSOE. Cette initiative aura pour objectif de renforcer la structuration, la participation, l'influence et la mise en réseau des OSC féministes francophones. L'Alliance aura notamment vocation à structurer un écosystème féministe francophone pour mieux porter l'égalité de genre dans les enceintes multilatérales et lutter contre les mouvements anti-droits à l'international.

A l'occasion du 19^e Sommet de la Francophonie, en octobre 2024, la France et le Québec ont annoncé conjointement la création d'un Réseau francophone pour l'égalité et les droits des femmes, et ont invité les États et les gouvernements de l'espace francophone à les rejoindre. Ce réseau vise à offrir un espace de concertation et de coordination, rassemblant les instances consultatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des pays francophones ayant un intérêt et un engagement communs pour la promotion des droits des femmes et des filles, tels que le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la France et le Conseil du statut de la femme au Québec. Il renforcera notamment l'échange d'expériences et de compétences sur des sujets d'intérêt commun, et contribuera à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes un sujet transversal au sein de l'espace francophone et des instances multilatérales, notamment sur les enjeux liés à l'environnement, la gouvernance et la construction de la paix.

d) Promouvoir l'égalité de genre est également une priorité de notre agenda G7 et G20

L'égalité entre les femmes et les hommes a constitué ainsi une des priorités de la Présidence française du G7 en 2019, avec trois objectifs principaux : la protection des femmes contre les violences, l'accès des filles à l'éducation et l'entrepreneuriat féminin. 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 engagés à contribuer à l'initiative AFAWA (Affirmative Finance Action for Women in Africa) portée par la Banque africaine de développement (BAD) qui a pour but de favoriser l'accès des femmes entrepreneures africaines aux financements. Dans le cadre du partenariat renouvelé avec l'Afrique initié par le président de la République, le soutien à l'autonomisation économique des femmes a été l'un des livrables essentiels de la présidence française du G7 en 2019. Ce programme a pour objectif de mobiliser 1Md\$ de financement pour les entreprises appartenant et dirigées par des femmes, en mettant en place une série d'instruments de financement pour remédier aux contraintes d'accès aux institutions financières. La France y contribue à hauteur de 95M\$, dont 22,5 M€ via le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (2020-2024).
- La France mobilise par ailleurs 333 M€ 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 (en particulier 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. Cette priorité est désormais largement partagée par l'ensemble du partenariat.
- 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 (IIEP) vise à favoriser l'accès et le maintien des filles à l'école et à 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 a contribué à hauteur de 6,5 M€ sur sa première phase (2019-2022). Au vu des résultats prometteurs de cette première phase, la France poursuivra son soutien financier auprès d'UNGEI et de l'IIEP sur la période 2024-2027, qui constitue la deuxième phase de l'Initiative.

e) Poursuivre les engagements pris lors du Forum Génération Égalité, co-organisé par la France en 2021

- La décision 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 Md\$ 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.
- En septembre 2023, un événement de mi-parcours du FGE des engagements pris lors du FGE a été organisé dans le cadre de l'Assemblée générale des Nations Unies, et en lien avec le Sommet des Objectifs du Développement Durable, à New York pour mobiliser nos partenaires (ONU Femmes, États membres, société civile) à poursuivre les engagements et nommer de nouveaux champions de l'égalité (Islande et Tanzanie).

De plus, 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 M€ sur cinq ans : 100 M€ pour améliorer l'accès des femmes aux produits et services de santé sexuelle et reproductive, y compris l'avortement sécurisé (dont 90 M€ au programme des Nations Unies *UNFPA Supplies* - pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes) ; 50 M€ pour le Fonds français Muskoka, centré sur la santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et de l'adolescent ; et 250 M€ d'engagements bilatéraux de l'AFD pour les droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) au cours des 5 prochaines années.

A l'occasion de la Commission sur le Statut de la Femme (CSW) 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 d'un environnement numérique inclusif, ouvert, sûr et sécurisé qui respecte, protège et promeut les droits de l'Homme.

f) 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.

Plusieurs réunions de dialogue avec la société civile féministe 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 internationale de la France pour une diplomatie féministe.

2. 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. L'un des principaux objectifs est d'intégrer les enjeux d'égalité de façon transversale au niveau du Conseil (CODEV, COHOM, COHAFA) doublé d'une coopération étroite avec les États membres, la Commission européenne et les organisations de la société civile.

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).

Sous 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, tout en continuant de promouvoir la ratification de la Convention d'Istanbul auprès des derniers États membres qui ne l'ont pas encore ratifiée. 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 Européenne, le troisième « Gender Action Plan » 2020-2025 de l'UE (GAP III) qui vise à accélérer les progrès en matière d'émancipation des femmes et des filles tout en préservant les gains réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté en novembre 2020 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 à l'approche transformatrice de genre, aux enjeux du numérique, aux droits et à la santé sexuels et reproductifs et aux enjeux de genre et climat.

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 ». La publication du rapport à mi-parcours du troisième Plan d'action Genre (GAP III) a marqué l'année 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, organisations de la société civile féministe notamment) et le GAP III a été avec succès étendu à 2027. 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 Européen.

La France participe par ailleurs aux travaux pilotés par le Service européen d'action extérieure pour la mise en œuvre de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » au niveau européen. Une « Task force », rassemblant à échéances régulières les États membres, des représentants des services de la Commission européenne, ainsi que de la société civile, a été constituée sous l'égide de l'Envoyée spéciale pour la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (cette résolution reconnaît l'impact des conflits armés sur les femmes et les filles et œuvre pour la protection et la pleine participation de celles-ci aux accords de paix). A ce titre, la Boussole stratégique adoptée sous Présidence française du Conseil de l'UE en 2022 mentionne, dans son volet « Agir », l'intégration de l'égalité de genre dans toutes les actions civiles et militaires de la Politique de sécurité et de défense commune (PSDC). Les missions de PSDC civiles ont été spécifiquement renforcées en ce sens avec l'objectif, affirmé dans le Pacte civil révisé en 2023, de les doter de conseillers en matière de genre et de parvenir à un objectif de 40 % de femmes dans les personnes déployées en missions civiles de l'UE. Ce chiffre n'est pas encore atteint. Les conclusions du Conseil sur la sécurité et la défense, adoptées le 27 mai 2024, ont souligné la priorité accordée à ce sujet (« Le Conseil demande instamment que davantage d'efforts soient déployés pour atteindre les objectifs relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité »). Il est prévu de mettre à jour la stratégie et le plan d'action sur la participation des femmes à la PSDC avant la fin de l'année 2024.

Le plan d'action de l'UE, adopté le 5 juillet 2019 pour la période 2019-2024, sur l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » est guidé par des principes fondamentaux qui mettent l'accent, entre autres, sur l'inclusion et l'égalité des genres, la prévention de la violence fondée sur le genre, le respect des droits de l'Homme et de l'État de droit et la coopération internationale. Ce plan d'action 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 continue à plaider pour que le genre reste un objectif transversal des politiques extérieures de l'UE. La priorité accordée à l'intégration de la dimension de genre constitue un levier essentiel pour atteindre nos objectifs en la matière et lutter contre la pauvreté.

Plusieurs Initiatives Équipe Europe (IEE) relatives à la défense et à la promotion des droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) ont été lancées. A titre d'exemple, plusieurs IEE nationales ont été déployées, notamment une IEE sur les enjeux d'égalité de genre au Zimbabwe, une IEE 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. Particulièrement impliquée dans une IEE régionale pour l'Afrique subsaharienne sur les DSSR, la France en est le premier contributeur en nombre de projets, et deuxième en termes de financements mobilisés. Cette IEE, à laquelle participent la France, la Belgique, la République Tchèque, l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, l'Irlande, le Luxembourg, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède, est l'un des livrables du sommet UE-UA de février 2022. Elle a pour objectif de coordonner les financements en matière de DSSR en Afrique en misant sur une approche régionale intégrée. Au sein de cette IEE, la France (via ses opérateurs l'Agence française de développement et Expertise France) s'est engagée aux côtés de la Belgique afin de proposer une programmation conjointe à l'Organisation Ouest-Africaine de la Santé. Ce projet est en ligne avec la stratégie internationale de la France en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (2023-2027).

La France a affiché son soutien politique à l'initiative « UE-UN Spotlight » (précédemment nommée « Gender Initiative »), lancée en marge de la 72e Assemblée générale des Nations Unies en 2017. Ce soutien a permis à la Commission européenne de financer à hauteur de 500 M€ 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. L'initiative Spotlight vise à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles et place ce problème au cœur des efforts menés pour atteindre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, en accord avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

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 les pays partenaires. A titre d'exemple, l'accord de Samoa (dit de Post-Cotonou) signé le 15 novembre 2023, qui renouvelle le cadre de coopération entre l'UE et les 79 États Afrique, Caraïbes et Pacifique comprend un engagement des parties à défendre et promouvoir l'égalité de genre.

3. Action bilatérale

La stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022), ainsi que la prochaine stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe, en cours d'élaboration, promeuvent **le renforcement du dialogue bilatéral sur l'égalité de genre et les 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, dans leur plan d'action et à l'ordre du jour des consultations politiques entre capitales ;
- L'inclusion de ces enjeux dans les sujets abordés par les Ambassadeurs et Ambassadrices dans le cadre des rencontres bilatérales avec les autorités des pays partenaires ;
- Dans les pays concernés, le suivi du développement des politiques étrangères féministes adoptées et de la coopération avec les pays affinitaires ;

- 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 des 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 sexuelles liées aux conflits (lancé par le Dr Denis Mukwege et Mme Nadia Murad) et en faveur des droits et santé sexuels et reproductifs ;
- La promotion de la ratification universelle 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 les actions menées en interne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et tous les postes et services centraux 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 (Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation, Task-Force Égalité Diversité de la sous-direction de la politique des ressources humaines et Haute fonctionnaire à l'Égalité des droits). Le réseau des référentes et référents Égalité réunit aujourd'hui près de 240 agentes et agents.
- L'augmentation du nombre d'événements publics et de projets en faveur de l'égalité (projets de coopération, événements culturels, débats d'idées...);
- La coopération 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.) notamment à travers le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) et l'un de ses canaux de financement reposant sur l'outil Fonds Équipe France (FEF, anciennement FSPI) et ses déclinaisons. Lorsqu'ils répondent aux critères d'éligibilité au FSOF, les projets FEF contribuent à atteindre l'objectif de 20 % de l'APD bilatérale programmable intégrant l'égalité de genre comme objectif principal (marqueur CAD2 de l'OCDE).

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 :

- Le prix franco-allemand des droits de l'Homme, créé en 2016, a été attribué à 13 lauréats, qui œuvrent à la protection, la garantie et le renforcement des droits de l'Homme ;
- 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.

c) La France se mobilise lors d'évènements et célébrations internationaux, tels que le Forum Génération Égalité (FGE), 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.

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

Alors qu'en 2016, 1,3 Mds € d'aide bilatérale française étaient engagés pour l'égalité de genre, en 2022, cela représentait 5,3 Mds €. Cela représente 36,1 % de l'aide publique au développement bilatérale de la France.

Les résultats atteints en 2023 sur les financements humanitaires sont également à souligner : 210,4 M€, soit 87,6 % des financements intégraient le genre :

- Objectif significatif (marqueur 1) : 170,3 M€ 70,9 % des financements
- Objectif principal (marqueur 2) : 40,1 M€ - 16,7 % 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 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 ».

Annoncé par le président de la République le 8 mars 2019 et lancé le 15 juillet 2020, le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) est un outil financier bilatéral emblématique de la diplomatie féministe, de l'APD dédiée à l'égalité de genre (marqueur CAD2) et du soutien aux organisations de la société civile (OSC) féministes. Piloté par le MEAE en lien avec l'AFD, son 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 OSC féministes. Il repose sur trois canaux de financement : le Fonds Équipe France (FEF - anciennement outil FSPI/PISCCA), 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 l'adéquation du Fonds avec les besoins exprimés par les OSC, le déploiement rapide du Fonds et des financements et la diversité des OSC féministes accompagnées, y compris celles éloignées des canaux de financement traditionnels, grâce à la complémentarité avérée des trois canaux mobilisés. Enfin, il met l'accent sur une gouvernance efficace et exemplaire, soulignée par les parties prenantes.

Fort de ce succès, le FSOF a été renouvelé le 18 septembre 2023 pour une deuxième phase par la Ministre, lors d'un événement réunissant les pays portant une diplomatie féministe à l'occasion de la semaine de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies. Ainsi, entre 2023 et 2027, le FSOF a pour objectif d'allouer 250 M€ aux organisations féministes de la société civile.

Avec ce renouvellement et le rehaussement des objectifs financiers du FSOF, la labellisation FSOF a été ouverte aux projets pilotés par le Centre de crise et de soutien (CDCS) du ministère, en cohérence avec la stratégie humanitaire de la République française (2023-2027), qui souligne l'attention particulière qui doit être portée aux organisations féministes locales, actrices de paix et de stabilisation en contexte de crises et de conflits.

Le MEAE et l'AFD rendent régulièrement compte de l'atteinte des objectifs financiers du FSOF pour chacun des trois canaux de financement à la société civile et au comité de pilotage de l'instrument, permettant également de déterminer les orientations stratégiques pour les années suivantes.

En 2024, deux appels à projets thématiques sont lancés sur le canal 1 du FSOF en faveur de l'accès à la justice dans la lutte contre les violences fondées sur le genre et de l'autonomisation corporelle en matière de santé sexuelle et reproductive.

[1] Source : OCDE, 2024

[2] Définition de la diplomatie féministe de la France ; relever les défis contemporains – aide publique au développement ; résilience environnementale et climatique ; genre et numérique ; lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre ; autonomisation et participation économique des femmes ; activistes féministes ; droits des femmes et des filles en contexte de crises

[3] Consultation des acteurs multilatéraux ; consultation des opérateurs ; consultation des référentes et référents Égalité du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ; consultation des organisations de la société civile féministes des Suds et consultation interne sur la lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (SEAH).

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	53,7	54,5	54	54	53	53

Précisions méthodologiques

Sous-indicateur 1 : « Taux de bacheliers étrangers issus de l'enseignement français à l'étranger poursuivant leurs études en France »

Sources des données : AEF/Parcoursup

Méthode de calcul : Rapport entre le nombre de candidats ayant accepté définitivement une proposition d'admission sur Parcoursup et le nombre de bacheliers (candidats scolaires) de l'enseignement français à l'étranger.

Limites : Les élèves scolarisés hors de France n'ont pas d'INE.

Périmètre : Les établissements homologués du réseau de l'enseignement français à l'étranger.

Sous-indicateur 2 : Nombre d'étudiants étrangers en mobilité inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur en France

Sources des données : statistiques de la Sous-direction des systèmes d'information et des études chiffrées du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Périmètre : La mobilité internationale inclut la mobilité diplômante et la mobilité d'échange.

Sous-indicateur 3 : « Taux de réussite des Boursiers du Gouvernement Français »

Sources des données : Suivi pédagogique individualisé assuré par l'opérateur Campus France

Périmètre : Les données portent désormais sur les retours complets de tous les boursiers d'études. La nouvelle convention cadre de mandat entre l'opérateur et la tutelle, ainsi que la « Charte du boursier » obligatoirement signée par les bénéficiaires permettent le renforcement du suivi pédagogique.

Sous-indicateur 4 : « Nombre de mobilités (entrantes et sortantes) dans les projets des partenariats Hubert Curien »

Sources des données : Campus France

Périmètre : Il s'agit du nombre de mobilités entrantes et sortantes gérées par l'opérateur Campus France au titre des programmes Hubert Curien (PHC) et pour une année civile.

Sous-indicateur 5 : « Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »

Sources des données : statistiques du Systèmes d'information SISE et Scolarité

Périmètre : Le périmètre concerné par cet indicateur est restreint aux universités.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Sous-indicateur 1 : « Taux de bacheliers étrangers issus de l'enseignement français à l'étranger poursuivant leurs études en France »

Les proportions de poursuite d'études des bacheliers de l'enseignement français à l'étranger vers l'enseignement supérieur français pour l'année universitaire 2023-2024 sont les suivantes :

- taux d'attractivité global de l'enseignement supérieur français dans le réseau : 53 %,
- taux d'attractivité pour les bacheliers français du réseau : 62 %, soit 4 241 élèves ;
- taux d'attractivité pour les bacheliers étrangers du réseau : 49 %, soit 6 701 élèves.

On constate une augmentation du nombre d'élèves faisant le choix de la France pour leurs études puisqu'ils étaient 9 830 en 2021 et 10 415 en 2022.

Sous-indicateur 2 : « Nombre d'étudiants étrangers en mobilité inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur en France »

La cible quantitative fixée en 2018 par le Premier ministre lors du lancement de la stratégie « Bienvenue en France », et rappelée dans le cadre de la feuille de route de l'influence de décembre 2021, est de 500 000 étudiants internationaux en France en 2027, tous statuts confondus (résidents déjà en France, en mobilité diplômante et non diplômante) et tous établissements confondus. En rapportant ce chiffre aux seules mobilités diplômantes (périmètre UNESCO), l'objectif est de 350 000 étudiants et, ramené aux universités uniquement, de 245 000 en 2027.

Sous-indicateur 3 : « Taux de réussite des Boursiers du Gouvernement Français »

En 2023, les données transmises par l'opérateur (à partir d'un taux de réponse de 71 %) montraient un taux de réussite à 95 %, dans un contexte où le renforcement du pilotage du suivi pédagogique semble déjà effectif.

La cible, qui est d'atteindre 100 % de réussite, traduit la volonté de disposer d'un suivi complet et régulier des boursiers du gouvernement français.

Sous-indicateur 4 : « Nombre de mobilités (entrantes et sortantes) dans les projets des partenariats Hubert Curien »

La consolidation du dispositif s'inscrit dans le cadre de la stratégie pour le « réarmement » de la diplomatie française et doit permettre, à l'horizon 2027, (i) de soutenir la projection régionale des PHC (en accompagnant davantage les collaborations scientifiques d'excellence vers des projets d'envergure), (ii) d'appuyer la relance de plusieurs PHC.

Sous-indicateur 5 : « Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »

Le maintien de la tendance est souhaité pour 2025 et une analyse plus fine pourra permettre d'analyser ces données en fonction des domaines d'études choisis par les étudiantes étrangères en mobilité en France, afin d'assurer une représentation égalitaire au sein d'un plus grand nombre de filières.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	34	30,3	47,5	47,3	47,2	47,2

Précisions méthodologiques**Sous-indicateur 1 « Part de crédits bilatéraux pour la stabilité internationale et réponse aux fragilités (sortie de crise, action d'urgence, FAV) »**Sources des données : MEAE – Données budgétaires du tendancier du P209 - Objectif 6 « Gestion et sortie de crise » (Enveloppes : Aide budgétaire post conflit/sortie crise, FUH et Aide alimentaire) et FAV/Minka.Périmètre : P209. A partir de 2019, le FSD ne finance plus d'aide bilatérale.**Sous-indicateurs 2 à 5 « Part des crédits bilatéraux pour [...] »**Sources des données : MEAE – Données budgétaires du tendancier du P209 ; OCDE – données d'APD (base SNPC).

Au moment de la rédaction de ce PAP, seules des données provisoires d'APD 2022 sont disponibles pour le MEAE et l'AFD. Les données d'APD sont extrapolées sur les données budgétaires du tendancier du P209.

Chaque indicateur se calcule comme suit :

- Dans les données d'APD, calcul de la part du secteur CICID ou du marqueur CAD dans :
 - L'APD en don-projet déclarée par l'AFD
 - L'APD bilatérale déclarée par le MEAE sur le P209
- Ces pourcentages sont rapportés aux données du tendancier du P209, respectivement sur :
 - Les CP de l'enveloppe « don-projet AFD » (OB 3)
 - Les CP bilatéraux du P209 déclarés en APD par le MEAE
- Les montants obtenus sont additionnés pour obtenir le montant total (estimé) des crédits bilatéraux du P209 dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD.
- Calcul de la part de ces montants dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD sur l'APD bilatérale du P209 (tendancier).

Périmètre : P209. A partir de 2019, le FSD ne finance globalement plus d'aide bilatérale mais en 2020 il a toutefois financé, à titre exceptionnel, une partie de l'aide projet AFD.**JUSTIFICATION DES CIBLES****Sous-indicateurs 1, 2**

Face à l'augmentation des fragilités dans le monde, la France s'est engagée à accroître ses contributions multilatérales pour les agences humanitaires de l'ONU.

Sous-indicateur 3 – « Part des crédits bilatéraux pour l'éducation »

Dans un contexte mondial de crise de l'éducation, le comité interministériel de coopération internationale et de développement (CICID) de juillet 2023 a fait de l'éducation un objectif prioritaire des investissements solidaires en ciblant un soutien renforcé sur la formation des enseignants. A partir de 2024, la part des crédits bilatéraux en éducation suivra une trajectoire constante, à un niveau néanmoins inférieur à 2023. L'action de la France en éducation s'inscrira dans les priorités de sa nouvelle stratégie internationale en matière d'éducation de base 2024-2028.

Sous-indicateurs 4 « Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes-hommes »

La part des crédits bilatéraux ayant pour objectif principal ou significatif l'égalité de genre (CAD2 et CAD1 selon le marqueur de l'OCDE) a connu une forte progression en 2024 à la faveur d'un travail approfondi visant l'intégration systématique du genre dans les financements, sur tous les financiers à la main du ministère et des opérateurs de l'APD, et de nouveaux engagements financiers bilatéraux dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF), renouvelé en 2023 pour 5 ans et qui a mobilisé cette année-là 59 M€ au total. La part de crédits en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes atteinte en 2024 devrait se maintenir.

Sous-indicateur 5 – « Part des crédits bilatéraux pour la santé »

L'action de la France en matière de santé s'opère majoritairement au niveau multilatéral. Cependant, un rééquilibrage s'est opéré pendant la pandémie de COVID-19, avec une augmentation importante des crédits bilatéraux, pour accompagner la réponse sanitaire des pays partenaires de la France.

A partir de 2024, le volume total de l'APD consacrée à la santé devrait revenir à son niveau antérieur à 2020, tout en restant dans une trajectoire ascendante, corollaire d'une hausse générale de l'APD de la France.

Un rééquilibrage entre les soutiens d'ordre bilatéral et multilatéral est à prévoir dès 2024, conformément à la stratégie pluriannuelle du gouvernement définissant une nouvelle articulation entre les canaux bilatéral, européen et multilatéral, visant à assurer la cohérence des financements et à établir les canaux les plus pertinents au regard de nos objectifs.

Dans ses conclusions, le comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) a fait de la santé un objectif politique prioritaire, visant à renforcer la résilience face aux risques sanitaires, y compris les pandémies, en investissant dans les systèmes de santé primaires et en appuyant la formation des soignants dans les pays fragiles.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part des versements du FED pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	43,58	45	23,12	23,9	23,8	23,61

Précisions méthodologiques

Sous-indicateur 1, 2, 3, 4, 5 et 6 : « Part des versements du FED sur les priorités stratégiques françaises ».

Sources des données : Commission européenne, DG INTPA, Unité R2 – 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 2024, 2025 et 2026 correspondent à la moyenne des données sur les trois années précédentes.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

En 2025, la part des versements du FED pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes devrait s'élever à 23,9 %, une cible stable par rapport à celle pour 2024 (23,12 %). Au moins 85 % des actions mises en œuvre au titre de l'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.

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	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Part de femmes participant aux formations	%	7	8	7,8	8	8,1	8,1

JUSTIFICATION DES CIBLES

« Part de femmes participants aux formations »

Dans le cadre de la mise en œuvre du 3^e plan national d'action femmes paix et sécurité 2021-2025, la DCSD s'est dotée d'un indicateur mesurant la part de femmes bénéficiant d'un de ses financements pour suivre une formation ou un stage. Est attendue une hausse progressive de ce taux à partir d'un point plutôt bas du fait de la faible représentation des femmes au sein des structures de défense et de sécurité de nombreux États. La cible 2024 prévoit une légère baisse des effectifs féminins. La DCSD constate cependant une réaction positive des États partenaires à ses incitations à présenter la candidature de femmes. La tendance observée depuis 2022 devrait donc se poursuivre en 2025.

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 : Olivier RICHARD, Directeur général adjoint de la mondialisation (en l'absence de directeur général)

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	530 705 417	687 621 516	40 046 839	82 838 790	12 000 000	83 791 951

Début des notes de travail

01/10/2024-17:09:04 - TM-SORET : Màj avec contributions 01/10/24

Fin des notes de travail

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 ; (5) le soutien à la participation économique, notamment à l'entrepreneuriat des femmes en Afrique ; (6) la promotion des droits et santé sexuels et reproductifs ; (7) les enjeux de genre et climat ; (8) le soutien à l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » adopté en 2020 par le Conseil de sécurité des Nations Unies.

Dans le cadre de la diplomatie féministe, 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° 2014773 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 la politique de développement française 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 (20182022)**, validée par le CICID du 8 février 2018 et actuellement en cours de renouvellement pour un lancement en 2024 ;
- **la stratégie internationale de la France en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) (20232027)**, 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 base (20242028)**, lancée le 17 juin 2024 fait de l'éducation des filles une des priorités de l'action de la France à l'international 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.). Dans cette perspective, la France s'attachera en priorité à : i) soutenir l'accès à l'éducation des filles et des adolescentes et ii) promouvoir l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans et par l'éducation. Parallèlement, la France continuera à promouvoir une approche transformatrice pour lutter contre les stéréotypes et remettre en cause les normes de genre et les déséquilibres de pouvoir qui y sont associés.

Depuis 2020, le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) a également mobilisé 134 M€ sur le programme 209. En 2023, 37 millions d'euros ont été engagés en dons projets de l'AFD, 7,5 M€ en don aux ONG à travers le dispositif Initiatives OSC et 14,5 M€ de projets portés par le MEAE à travers le Fonds Équipe France et les projets du Centre de crise et de soutien (CDCS) du Ministère.

Canal de financement du FSOF	Projets et Appels à projets de l'AFD	Dispositif Initiatives OSC	Projets MEAE <i>Fonds Équipe France et projets du Centre de crise et de soutien</i>	
Montants engagés en 2023	37 000 000	7 500 000	14 500 000	
Total (en €)				59 000 000

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 portées par le CAD de l'OCDE : 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 respectivement) sont comptabilisés par le CAD au titre de l'aide publique au développement contribuant à l'égalité de genre.

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 Équipe France – FEF (anciennement Fonds de solidarité prioritaire pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain - FSPI)

Depuis 2018, le Fonds Équipe France – FEF (anciennement 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 CAD2) et celle des organisations féministes dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

En 2024, l'instrument du Fonds Équipe France (FEF), qui a remplacé le FSPI/PISCCA et se décline désormais en 4 outils (FEF/FEF-OSC (ex FSPI/PISCCA), FEF-R (ex-FSPI-R), FEF-Création (ex-FAEC), FEF+ (ex-FEF), augmente sa participation au soutien des projets dédiés aux droits des filles et des femmes et à l'égalité de genre portés par des OSC féministes des pays partenaires de la politique de développement et de solidarité internationale de la France. Entre 2020 et 2022, le FEF labellisait des projets « FSOF » à hauteur de 5 M€ par an. Depuis 2023, 10 M€ sur crédits FEF sont alloués à des projets de type FSOF. Cette labellisation s'opère sur les projets FEF/FEF-OSC ainsi que sur les FEF-R. En 2023, 12 projets FEF ont été labellisés FSOF pour un montant total de 8 131 579 € sur les deux années de ces projets (3 907 428 € au titre de 2023 et 4 224 151 € au titre de l'année 2024), ainsi que 4 projets FEF-R pour un montant total de 299 540 €. En comptant les récurrences des projets labellisés FSOF de 2022, un montant total de 6 964 228 € a été exécuté en 2023 pour des projets labellisés FSOF.

Les comités de sélection des projets FEF privilégient les projets qui contribuent de manière principale ou significative à l'égalité de genre (projets marqués CAD 1 ou CAD 2), soit :

- en 2018, 32 des 37 projets FSPI retenus ;
- en 2019, 92 des 96 projets FSPI retenus ;
- en 2020, 68 des 99 projets FSPI retenus ;
- en 2021, 77 des 102 projets FSPI retenus dont 27 marqués CAD 2 (24 labellisés FSOF) ;
- en 2022, 83 des 90 projets FSPI retenus dont 15 marqués CAD 2 (7 labellisés FSOF) ;
- en 2023, 72 des 94 projets FEF (ex-FSPI) retenus dont 17 marqués CAD 2 (15 labellisés FSOF) ; le FEF-R (ex-FSPI-R) a contribué sur les trois comités de l'année à hauteur de 97 projets des 155 projets FEF-R retenus dont 15 marqués CAD 2.
- en 2024, 115 des 121 projets FEF (ex-FSPI) retenus dont 21 marqués CAD 2 (9 labellisés FSOF) ; le FEF-R (ex-FSPI-R) a contribué sur les deux comités de l'année à hauteur de 76 projets des 143 projets FEF-R retenus dont 12 marqués CAD 2 (5 labellisés FSOF).

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 de genre (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 de genre comme objectif principal (marqueur CAD 2). En 2023, 13 % des subventions – équivalant à 341 M€ – ont eu comme objectif principal l'égalité de genre (marqueur CAD 2), soit une moyenne de 17 % sur la période 2020-2023.

Sur la période 2020-2022, les objectifs de l'AFD sur le genre étaient fixés à 55 % du volume des projets marqués CAD 1 ou CAD 2, et à 600 millions d'euros d'autorisations d'engagement dans les États étrangers marqués CAD 2. Sur la durée du COM 2020-2022, l'AFD a atteint une moyenne de 59 % concernant le premier objectif, et une moyenne de 693 M€ concernant le second. En 2023, 50 % de financements en volume d'engagement de projets marqués CAD

1 et CAD 2 ont été engagés dans 330 projets pour un montant de 4,7 Md€. Cette même année, l'AFD a investi 324 M€ au total (en prêts et subventions) dans des projets marqués CAD2.

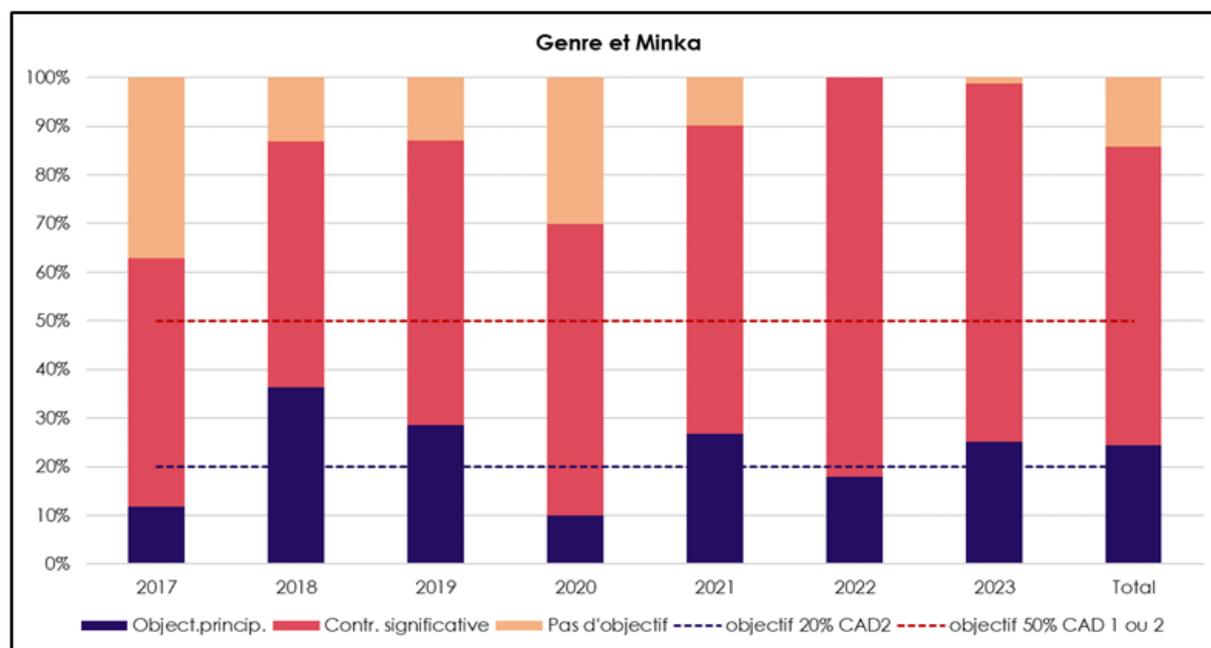
En 2022, des financements d'un montant total de 35,7 M€ ont été réalisés par l'AFD dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF), dont deux appels à projets de 10 M€ portant sur l'éducation et la jeunesse et sur l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité ». L'AFD a engagé un total de 45 M€ au titre du Fonds en 2023.

En 2023, l'AFD a financé 14 projets contribuant à renforcer des OSC féministes locales (pour un engagement total de 25 M€) opérant sur le continent africain, l'Europe et en Amérique Latine.

Deux nouveaux appels à projets pour des fonds intermédiés :

- Emploi et autonomisation économique des femmes (10 M€) au Bénin, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée, Nigéria, Pakistan, Philippines, Haïti et République Dominicaine ;
- Santé et hygiène menstruelle (10 M€) au Bénin, Guinée, Togo, Maroc, Bolivie, Équateur, République

Créé en mars 2017, et conformément aux conclusions du CICID de 2016, Minka est l'instrument dédié de l'AFD en subvention pour intervenir sur les situations de crises et de conflits violents. L'instrument Minka s'est engagé depuis sa création dans une dynamique proactive pour répondre à l'impact disproportionné des crises et des conflits armés sur les femmes et les filles, avec l'adoption d'actions structurantes en faveur de l'égalité de genre en zones fragiles. Minka s'inscrit ici en pleine cohérence avec la diplomatie féministe de la France, mobilisée pour la mise en œuvre de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité », visant à structurer la réponse internationale pour renforcer la protection des femmes face aux violences sexuelles ainsi que leur participation aux processus décisionnels dans les situations de conflit, post-conflit et de prévention des conflits. Le troisième Plan national d'action (PNA 2021-2025) a réaffirmé l'ambition forte de la France pour la prise en compte des « enjeux de genre dans toutes les actions en matière de paix et de sécurité » [1] tout en confiant à l'instrument Minka un rôle clé dans l'opérationnalisation de l'agenda et du PNA [2] ?



L'égalité de genre en zones de crises s'est affirmée comme une thématique prioritaire pour Minka, **avec plus de 120 projets marqués objectif principal ou significatif (CAD1/CAD2) entre 2017 et 2023, pour un montant de près d'1 Md€ (sur 1, 216 Md€ engagés pour tout Minka).** En 2023, **avec 97 % de projets CAD1/CAD2, dont une augmentation significative de projets marqués CAD2 (25 % contre 18 % en 2022),** Minka se confirme ainsi comme un outil clé pour accompagner la traduction opérationnelle des engagements de la France dans le cadre du 3^e PNA.

A titre d'exemple, le **projet pour la protection et l'autonomisation des femmes à l'est du Tchad (« Progesan », CTD1222)**, porté par International Rescue Committee (IRC), a bénéficié d'un top-up d'1,5 M€ en 2023. De plus, cette année a été marquée par l'instruction de projets dédiés dans des secteurs clés pour la promotion des droits des femmes et la prévention des violences. A cet égard, le **projet d'appui à l'émancipation économique des femmes en Irak (CIQ1047)** soutient les femmes dans leur accès à l'entrepreneuriat et contribue au renforcement, ainsi qu'à la mise en réseau, d'OSC irakiennes déjà engagées dans le financement d'entrepreneures.

3. L'aide humanitaire

En 2024, le CDCS est entré dans la sixième année d'utilisation du marqueur genre de l'OCDE dans l'instruction des projets humanitaires ou de stabilisation soutenus.

Au total, 248 projets ont été financés en 2023 pour un montant de 240,2 M€. Parmi eux, 194 projets, pour un montant de 210,4 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 :

- 87,6 % des financements en 2023 consacré à des projets marqués CAD 1 ou CAD 2 (contre 75,5 % en 2022, 71 % en 2021 et 58 % en 2020) ;
- 16,7 % des financements sont dédiés à des projets marqués CAD 2. Ainsi, le CDCS a rempli, dès 2023, une partie des objectifs fixés par la Stratégie Humanitaire de la République française (SHRF) 2023-2027, à savoir atteindre d'ici 2027 au moins 85 % des financements humanitaires intégrant les enjeux liés à l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles, et 20 % à titre principal.

Le CDCS a continué à renforcer son action dans la lutte contre les violences sexuelles dans le cadre des projets humanitaires ou de stabilisation qu'il soutient, articulés autour de trois priorités thématiques (la lutte contre les violences faites aux femmes, l'accès aux services sociaux et l'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 projets 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'informations 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 équipes sont régulièrement sensibilisées et formées**, en lien avec la Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation, pour renforcer la compréhension des enjeux liés à l'égalité de genre et aux droits des femmes et des filles et, in fine, engager un dialogue plus exigeant vis-à-vis des ONG partenaires.

Un comité sécurité-défense a été créé 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 et Sécurité », pour plus et mieux mobiliser les SSI et MDD dans l'identification et la mise en œuvre de projets intégrant le 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.

Le renouvellement de la Stratégie humanitaire de la République française fin 2023 a permis de réaffirmer la place des enjeux liés à l'égalité de genre et aux droits des femmes et des filles 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 CAD 2 proposés et in fine soutenus par le CDCS.

1. Les Experts Techniques Internationaux (ETI)

En 2024, 2 nouveaux postes d'ETI ont été créés sur les thématiques genre et égalité : un poste au bureau régional d'ONU Femmes pour l'Asie-Pacifique à Bangkok (Conseiller technique senior « Genre et migrations ») et un autre, en cours de contractualisation, à la Division de la protection internationale du HCR (Administrateur principal chargé de la protection : âge, genre et diversité). A cela s'ajoutent 5 postes toujours en cours : un à la Banque mondiale-PME à Washington (Expert technique sénior spécialiste de l'égalité de genre dans le domaine de l'éducation) ; un à ONU-Femmes à New York (Spécialiste de coordination auprès de la Directrice Exécutive pour la mise en œuvre des engagements du Forum Génération Égalité) ; un au FNUAP à New York (Spécialiste Affaires inter-gouvernementales et multilatérale) et un autre au bureau régional du FNUAP à Dakar (Spécialiste programme santé reproductive maternelle néonatale infantile et des adolescents) ; un au Bureau régional d'Afrique de l'Ouest et du Centre d'ONU Femmes à Dakar (Conseiller politique régional sur le suivi des engagements du Forum Génération Égalité).

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).

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 3^e plan national d'action, adopté en marge du Forum Génération Égalité en 2021, s'appuie sur les recommandations du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes (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 ».

Dans le cadre de la mise en œuvre du 3^e plan national d'action, la France défend la pleine mise en œuvre des dix résolutions composant l'Agenda FPS, selon quatre axes : i) protéger les femmes et les filles des violences sexuelles et fondées sur le genre en temps de conflit et prévenir ces violences 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 tenu à Paris en 2021, 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.

Initiative française visant à créer la première norme internationale ISO pour l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2021, lors du Forum Génération Égalité et sous le haut Patronage du président de la République, le projet d'élaboration d'une norme internationale ISO en matière d'égalité de genre a été lancé. La mise en œuvre de ce projet a débuté en 2021 et a réuni 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. Cette norme, intitulée « Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'autonomisation des femmes » (norme ISO 53800) a été élaborée avec la participation de 61 autres pays entre 2021 et 2024 et a été publiée cette année. Pour la première fois, une norme ISO fournit aux organisations publiques comme privées des recommandations, des outils et des exemples de bonnes pratiques afin de les accompagner dans la promotion et la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'autonomisation des femmes, en interne à leur structure comme en externe. Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a contribué financièrement à ce projet de création de norme internationale depuis 2021 et à hauteur de 10 000 € en 2023. La norme ISO 53800 a été approuvée et publiée en mai 2024.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur Général de la mondialisation (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 opérateurs du ministère qui sont pleinement intégrés au dispositif. L'Agence française de développement (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] Troisième Plan national d'action de la France pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies « Femmes, Paix et Sécurité » : pna_3-new_cle819588.pdf (diplomatie.gouv.fr)

[2] Ibid.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	624 732	624 732	676 912	676 912	646 912	646 912

Numéro et intitulé du programme ou de l'action		Exécutés 2023		LFI 2024		PLF 2025	
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P105	Action de la France en Europe et dans le monde	624 732 €	624 732 €	676 912 €	676 912 €	646 912 €	646 912 €
1	Coordination de l'action diplomatique	620332 €	620 332 €	673 112 €	673 112 €	643 112 €	643 112 €
6	Soutien	4 400 €	4 400 €	3 800 €	3 800 €	3 800 €	3 800 €

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 ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (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 ».

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 pour une diplomatie féministe, via l'octroi de subventions à des institutions et des organismes associatifs travaillant sur cette thématique.

Ainsi, sur le plan interne, l'action menée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se structure actuellement autour de six grandes priorités :

I - Une mise en œuvre coordonnée par la Task force égalité-diversité, placée au niveau de la Direction des ressources humaines du « plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », en lien avec la Haute

Fonctionnaire en charge de l'Égalité des Droits, ainsi qu'avec les différents services de l'administration centrale et les postes à l'étranger.

Tout d'abord, la politique d'égalité au sein du MEAE est mise en œuvre par la Task Force égalité-diversité 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. Ainsi, en 2023 et 2024, la Task force égalité-diversité consacre 1,4 ETP à la politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce service est responsable du volet interne de la diplomatie féministe. Le travail effectué sur le sujet de l'égalité englobe plus précisément le renouvellement du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mise en place des actions qu'il propose, l'analyse des indicateurs du plan précédent et le suivi des relations avec les autres acteurs concernés par le sujet (Ambassadeurs thématiques, Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation (DAG/DFEM), haute fonctionnaire à l'égalité des droits...).

De plus, le plan d'action 2021-2024 prévoyait 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 la politique du Ministère en faveur de l'égalité professionnelle.

Pour faire suite aux négociations avec les organisations syndicales représentatives, une nouvelle version de ce plan d'action pour les années 2024-2026 sera officiellement lancé en septembre 2024. Cette nouvelle version du plan consolide les acquis du précédent et fixe des objectifs encore plus ambitieux en matière de sensibilisation des effectifs aux questions d'égalité, de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de réduction des écarts de salaire, de rééquilibrage des viviers, de prise en compte de l'équilibre vie privée et vie professionnelle et enfin de gouvernance. Les axes de travail retenus sont au nombre de six, avec une nouveauté qui est la prise en compte **de la santé féminine** :

- **toutes et tous égaux** : sensibilisation systématique des agents aux questions d'égalité et à la politique de tolérance zéro du MEAE en cas de violences sexuelles et sexuées, y compris dans le cadre privé ;
- **un univers de métiers et de responsabilités** : promotion de la mixité des métiers et rééquilibrage des viviers pour garantir un égal accès aux postes d'encadrement ;
- **à travail égal, salaire égal** : poursuite de la réduction de l'écart de salaire liée à l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) ;
- **pour un équilibre vie privée – vie professionnelle** : meilleure prise en compte de la situation personnelle des agents (parentalité, situation des conjoints lors du départ en poste, respect de la charte du temps) ;
- **mieux intégrer la santé féminine** dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes ;
- **une gouvernance plus ambitieuse** : ancrage des objectifs d'égalité à tous les échelons et dans tous les process pertinents pour instaurer une culture égalitaire pérenne.

De même, le MEAE est engagé via le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » délivré au MEAE par l'AFNOR en 2017, qui lui a été renouvelé en 2023. La même année, le Ministère a également obtenu le label Diversité.

II – 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 1^{er} décembre 2020, après regroupement des trois anciennes cellules « Égalité professionnelle femmes/hommes », « Harcèlement sexuel » et « Harcèlement moral ». Cette activité a mobilisé 1,7 ETP en 2023 et 2024, et une dotation de 500 € en frais de représentation et de 700 € en frais de missions sur chacune de ces années.

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. En 2023, 68 % des saisines de la cellule ont été effectuées par des femmes, même si la logique de genre ne peut expliquer à elle seule cette prédominance. En 2023, outre le recueil de signalements (179 au total, dont 3 au titre des violences sexuelles ou sexistes), **la cellule a réalisé un kit de sensibilisation complet composé d'un guide, d'un support de formation et d'un quizz.**

L'ensemble de ces contenus sont disponibles en français, en anglais, en espagnol et en arabe et sont téléchargeables. Ils ont vocation à guider des sessions de sensibilisation dans les postes et constituent ainsi la base de formations que la cellule a par ailleurs animées. Le guide se décline en plusieurs axes pratiques étayés de nombreux exemples : comment reconnaître les violences sexistes et sexuelles, comment les signaler, comment recueillir la parole de la victime pour un supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, avec le soutien de la chargée de mission auprès de la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits, qui anime le réseau des référent(e)s Égalité, la cellule a organisé pour eux deux webinaires de formation de formateurs pour leur présenter le kit de sensibilisation afin qu'ils le déploient au sein de leur poste. Ce webinaire est désormais disponible sur le portail interne Diplonet.

Pour l'année 2024, les projets suivants sont en cours de réalisation :

- **actualisation du guide d'information sur la prévention du harcèlement moral qui sera disponible pour tous les agents sur Diplonet avant la fin de l'année ;**
- **poursuite de l'accompagnement des référents et référentes Égalité dans leur mission de sensibilisation ;**
- **participation de la cellule à toutes les actions de formation en direction de la hiérarchie pour les sensibiliser aux enjeux de violence sexuelle et sexiste.**

III - Une politique active de formation aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portée en centrale comme à l'étranger par l'École pratique des métiers de la Diplomatie (EDI), devenue Académie diplomatique et consulaire (ADC) en 2024.

Cette politique se traduit notamment par des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans l'ensemble des formations initiales (nouveaux agents titulaires A, B, C, contractuels) ainsi que dans les principales formations de préparation au départ en poste. Les questions de harcèlement sexuel et sexiste ont également été intégrées aux cas pratiques de management des encadrants de catégorie A et B depuis 2023.

Ont également été organisées des formations à l'égalité professionnelle à destination des référents et référentes Égalité de la centrale et des postes. 27 référents ont ainsi été formés en centrale en 2023 (1 910 €), puis 191 en 2024 (21 en centrale, 170 dans les postes et chez nos opérateurs, pour un budget de 19 190 €).

Les organisations syndicales se voient également proposer chaque année des formations spécialisées sur l'égalité professionnelle. 12 responsables syndicaux ont ainsi été formés en 2023 (3 720 €) et 13 en 2024 (3 720 €).

L'EDI/ADC a mis en ligne une gamme d'autoformations sur l'égalité accessible à tout moment aux agents de la centrale et des postes abordant l'égalité entre les femmes et les hommes, la diplomatie féministe, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement.

Au sein de l'EDI/ADC, le temps de travail passé sur les questions d'égalité représente 0,3 ETP.

IV – La mise en place d'indicateurs genrés dans le cadre de la démarche de mesure de la performance

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). Selon le RAP

2023, l'objectif de 7,4 % de femmes a été dépassé, en atteignant les 8 %. Pour 2024, la cible a été fixée à 8 % afin de continuer sur cette trajectoire positive.

V – La promotion des principes de la diplomatie féministe par les directions géographiques du Programme 105

Sur le plan international, la Directrice des Amériques et Caraïbes (AME), qui occupait également jusqu'en 2024 le poste de Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, a **mèné une politique active de défense de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur le continent américain**, notamment par le **biais d'un chef de mission spécialisé dans les thématiques transversales dont celles de genre et d'une chargée de mission pour l'égalité femmes hommes**. Afin de l'appuyer dans ses fonctions, la Haute fonctionnaire dispose d'une enveloppe de frais de missions créditée à hauteur de 600 € en 2023 et 2024, ainsi que d'une enveloppe de frais de représentation de 2 000 € en 2023 et 2024. En 2023, ces crédits lui ont permis de se déplacer à Genève pour participer à une réunion du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Les autres directions géographiques participent activement à la diplomatie féministe française, comme la direction EUC (Europe continentale) qui s'est dotée en 2024 **d'une feuille de route consacrée à l'égalité femmes-hommes**. Sur son volet externe, elle vise à faire face aux discours anti-occidentaux dans la zone, qui s'accompagnent souvent d'un retour aux valeurs familiales dites « traditionnelles » insistant sur le rôle de mère et d'épouse des femmes, au détriment de leurs droits, leurs libertés, leur indépendance et de leur protection contre les discriminations et les violences. Cela inclut des stratégies de plaidoyer dans les agendas politiques et diplomatiques, ainsi que des partenariats avec la société civile (think tanks, ONG, instituts de recherche) et des actions de communication en faveur de la promotion des droits des femmes et de l'action de la France en la matière. En interne, la direction EUC s'engage également très concrètement pour les droits des femmes, la parité et l'égalité professionnelle, notamment en matière de politique RH pour ses agentes et agents en centrale et en poste à l'étranger.

VI – Des crédits de contributions internationales et de subventions visant à financer des projets féministes internationaux

Des crédits du programme 105 sont mobilisés pour contribuer à la mise en œuvre de l'objectif 5 de la 3^e 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 ».

Dans la continuité de cette stratégie, **plusieurs projets associatifs ont ainsi été subventionnés sur le Programme 105 à ce stade de l'année 2024, à hauteur de 30 000 € :**

- **10 000 € seront accordés à l'Association pour la Santé des Femmes d'Afrique, du Maghreb et du Moyen-Orient**, afin de **financer l'organisation d'ateliers de plaidoyer et d'information sur les méthodes sécurisées d'avortement, destinés aux partenaires marocains et tunisiens (mars-avril 2024), en coopération avec des groupes locaux travaillant sur cette thématique**. Cette subvention doit également participer à une stratégie d'influence sur les décideurs politiques et les acteurs de la société civile dans un dialogue constructif sur les droits à l'avortement, ainsi qu'à l'organisation de formations destinées aux professionnels de santé sur les pratiques d'avortement sécurisé conformes aux normes médicales et éthiques, et avec une approche féministe. Il s'agit également de rassembler des témoignages sur l'avortement dans la région afin de briser le silence et la stigmatisation qui entourent cet acte, en constituant une plateforme libre en ligne pour que les femmes partagent leurs histoires et expériences, et pour cartographier et documenter les obstacles auxquels elles sont confrontées.
- **20 000 € ont été accordés à l'Initiative Féministe EuroMed (IFE), pour l'organisation d'un forum en partenariat avec l'Institut du Monde Arabe et soutenu par le MEAE, qui a réuni le 4 mai dernier des organisations féministes des deux côtés de la Méditerranée provenant d'environ 23 pays du bassin méditerranéen**. Plusieurs panels ont été organisés sur les thèmes suivants : 1) Lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la violence basée sur le genre, 2) Participation des femmes à la vie économique, sociale et politique, 3) Santé et droits sexuels et reproductifs, 4) Environnement de travail des organisations féministes de la société civile et l'action contre les mouvements antidroits, 5) Genre et climat.

Il est à noter que des crédits de subventions du Programme 105 **sont également alloués au financement du « Prix Simone Veil de la République française » lancé par le MEAE le 8 mars 2018**. Ce prix, remis chaque année à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, a vocation à **distinguer des personnalités qui font avancer l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles à travers le monde**, en mettant particulièrement en valeur des actions concourant à mettre fin aux violences et aux discriminations exercées à l'encontre des femmes et des filles, à favoriser leur accès à l'éducation et au savoir, à promouvoir leur autonomie ainsi que leur participation aux fonctions de leadership. Le montant alloué sur les crédits du programme 105 au financement de ce prix a été de 100 000 € en 2022. Ce montant a été reconduit pour 2023, afin de récompenser le Groupement citoyen pour la dépénalisation de l'avortement pour ses actions en faveur de la dépénalisation de l'avortement au Salvador, qui est aujourd'hui l'un des pays les plus restrictifs en la matière. Cette année, le Mouvement pour les survivantes de Centrafrique (MOSUCA) a été primé pour son engagement en faveur des droits des femmes en République Centrafricaine (RCA), une nation marquée par des périodes répétées d'instabilité politique et de conflit.

Quant aux contributions internationales, en 2023, une somme de 100 000 € a été versée au 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**.

A ce stade de l'année 2024, aucune contribution volontaire sur le thème de la défense des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a encore été versée au niveau du Programme 105.

ACTIONS ET DÉPENSES DU PROGRAMME 105 CONTRIBUANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Sur l'action 1 « Coordination de l'action diplomatique » sont comptabilisées les dépenses de personnel liées aux diplomates en administration centrale œuvrant pour la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit des agents de l'équipe de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, de ceux de la Task force égalité-diversité de la direction des ressources humaines, d'agents de la sous-direction de la stratégie RH et de la DGAM (Direction générale de l'administration et de la modernisation) 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 en charge de l'Égalité des droits et à la référente 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 (Task force égalité-diversité, cellule Tolérance Zéro, département de la formation) et de l'équipe entourant la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits.

PROGRAMME**P185 – Diplomatie culturelle et d'influence**

Mission : Action extérieure de l'État

Responsable du programme : Olivier RICHARD, Directeur général adjoint de la mondialisation (en l'absence de directeur général)

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
185 – Diplomatie culturelle et d'influence	16 000	16 000	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 ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (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 2023, 16 000 € ont été valorisés au titre de projets promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2024, 45 000 € de crédits visant l'égalité de genre ont été prévus.

En 2023, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères s'est engagé dans tous les champs d'actions de l'égalité égalité entre les femmes et les hommes, droits des personnes LGBT, égalité professionnelle...) et en a fait une priorité. Nos représentations diplomatiques se mobilisent pour l'égalité par des feuilles de routes. Les actions qui en découlent peuvent être mises en œuvre via leurs programmations budgétaires. Cela se traduit notamment par la mise en place de formations, séminaires, missions ou invitations d'expertes et experts en France ou dans le pays de résidence, bourses d'études, débats d'idées, subventions à des associations et à la société civile, la mise en place de projets.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur général de la mondialisation est le responsable des programmes « Diplomatie culturelle et d'influence » (P185) et « Solidarité avec les pays en développement » (P209). Les programmes sont pilotés par la Direction générale de la mondialisation (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 aux programmes 185 et 209.

Comme mentionné précédemment, les opérateurs sont pleinement concernés par la diplomatie féministe de la France et en déclinent la stratégie internationale en la matière. Dans cette optique, des objectifs en matière d'égalité de genre ont été inscrits dans leurs contrats pluriannuels d'objectifs, dont voici quelques exemples :

- Mettre en place une administration exemplaire, en particulier en matière d'égalité femmes/hommes (AEFE) ;
- 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 (Institut français Paris).

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 ou encore le développement du télétravail.

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 %.

De plus, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) a adopté son premier plan d'action égalité professionnelle en 2021 (2021-2023), et s'est engagée dans une démarche volontaire en obtenant le label AFNOR Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout en travaillant la démarche pédagogique autour de l'égalité filles-garçons. L'AEFE promeut ainsi 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 inspirantes au siège de l'organisation et dans de nombreux établissements du réseau. Dans son nouveau plan d'action 2024-2026, l'AEFE poursuit le renforcement de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les dimensions de son action, en termes de gestion des ressources humaines (objectifs d'égalité en termes de salaire et de progression de carrière, ainsi que de conciliation de la vie professionnelle et familiale), de formation et de communication.

L'institut français s'est également doté d'une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2023. Il promeut l'égalité femmes-hommes en son sein et au sein du réseau de coopération, notamment via des formations à l'égalité de genre dans la coopération culturelle internationale, à la sensibilisation aux principales inégalités femmes-hommes, et à la prévention et lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes. Il favorise également l'égalité femmes-hommes à travers les actions conduites au titre de ses missions, pour une plus grande visibilité de la création artistique et intellectuelle des femmes. Cela passe notamment par la mise à disposition de contenus pour le réseau sur les plateformes de l'Institut français (IFcinéma, Culturethèque en particulier) et la programmation d'artistes féminines et d'intervenantes dans des événements culturels. Enfin l'Institut français mobilise ses partenaires, via l'organisation d'événements publics portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes (par exemple, Forum d'Angers sur l'égalité femmes-hommes en mars 2022), et la constitution d'un réseau

de partenaires français engagés sur ces questions pour mener des actions conjointes. L'Institut français est notamment signataire de la Charte d'engagement pour l'égalité femmes-hommes dans ICC (industries créatives culturelles)

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)

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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.

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 signalées 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**P110 – Aide économique et financière au développement***Mission : Aide publique au développement**Responsable du programme : Bertrand DUMONT, Directeur général du Trésor*

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	623 814 919	174 939 536	898 928 338	251 189 198	518 033 562	219 676 762

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale

Le programme finance un nombre important d'opérations visant l'égalité femmes-hommes dans les économies en développement.

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.

Contribution à la politique transversale

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2025 à 2,62 Md€ en AE et 1,77 Md€ en CP, comporte trois 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 *infra*) 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, et renouvelés depuis. Il finance ainsi cinq initiatives visant à améliorer l'inclusion financière numérique des femmes en Afrique :

- le fonds ID4D de la Banque mondiale pour la conception et la mise en place de systèmes d'identification et d'enregistrement numérique
- le fonds ADFI de la Banque africaine de développement pour favoriser la sécurité et l'expansion des transactions financière numériques
- l'accélérateur de politiques publiques en Afrique (*African policy accelerator*) du Fonds d'équipement des Nations-Unies – UNCDF pour renforcer l'environnement réglementaire des pays de la zone
- l'initiative DigiFi de J-Pal (*Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*) constitue le pilier recherche de la contribution française et vise à étudier l'effet des politiques en faveur de l'inclusion financière sur la réduction effective de l'écart d'accès aux services financiers numériques entre les femmes et les hommes.
- L'alliance *Better than Cash* de UNCDF qui fournit de l'assistance technique afin d'accélérer la digitalisation des paiements.

Ces financements sont comptabilisés en intégralité dans les chiffres présentés ci-dessus.

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 de la part de l'aide publique au développement nette déclarée en 2022 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par la BAsD (92 %), le FEM (52 %) 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 part des prêts bonifiés de l'AFD en 2022 ayant un marqueur genre principal ou significatif (51 %). Contrairement à l'année dernière, la part genre de la contribution au Fonds africain de développement (FAD) est incluse et s'élève à 0,2 % mais elle ne traduit pas la nature de l'ensemble des activités, le marqueur genre ayant été renseigné pour seulement 16 projets sur les 1 621 déclarés.

[1] Le marqueur genre est une variable facultative de la déclaration transmise annuellement par les organismes multilatéraux à l'OCDE. Ainsi, ce champ n'a pas été renseigné pour près de 99 % des projets de l'AID et du FAD, expliquant le faible pourcentage calculé. Attention, un marqueur non renseigné pour un projet ne signifie pas qu'il ne vise pas l'objectif d'égalité femmes hommes, cela indique seulement que la portée du projet n'a pas été évaluée dans cette thématique.

PROGRAMME**P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables**

Mission : Écologie, développement et mobilité durables

Responsable du programme : Guillaume LEFORESTIER, Secrétaire général du ministère du partenariat avec les territoires et de la décentralisation, du ministère de la transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques et du ministère du logement et de la rénovation urbaine

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		LFI + LFRs 2024		PLF 2025	
	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	70 000	70 000	1 545 766	1 545 766	1 527 256	1 527 256

Début des notes de travail

02/10/2024-14:56:48 - TM-SORET : m à j avec contributions 02/10/24

Fin des notes de travail

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2023		2024		PLF 2025	
	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement
P217 - Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	70 000 €	70 000 €	1 545 766 €	1 545 766 €	1 527 256 €	1 527 256 €
<i>Dont titre 2</i>			1 495 766 €	1 495 766 €	1 522 256 €	1 522 256 €

CONTRIBUTION DU PROGRAMME 217 A 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 chargé de la transition écologique et les ministères délégués et secrétariats d'État qui lui sont rattachés.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » 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'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 du suivi des engagements des labels égalité et diversité (index égalité, actions sur le recrutement, organisation d'évènements, rédaction du rapport social unique, renouvellement du marché relatif au dispositif de signalement, ...). Un binôme de directrices de CVRH référentes et un autre de chefs de file référentes ont été désignée pour travailler sur l'offre de formation égalité-diversité. Un adjoint à la HFED a été recruté en renfort Des

référents égalité sont présents dans chacune des directions d'administration centrale (DAC). Si l'on y inclut l'ensemble, 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, auxquels viennent s'ajouter l'action des services RH en soutien pouvant être évaluée à 2 ETP de catégorie A ou A+, soit environ 7 ETP au total.

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 30 %. 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, en s'appuyant sur leurs services supports locaux dont le soutien peut être évalué à 2 ETP, soit environ 7 ETP au total. Pour l'année 2024, la dépense estimée en titre 2 s'établit à 1 495 766 € pour 14 ETPT. Ce montant devrait s'établir à 1 522 256 € en 2025.

Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau national

Le CVRH propose, en lien avec les services de la Haute fonctionnaire à l'égalité, diverses actions de formation ou de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité et des formations plus spécifiquement liées aux enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2023 ont été proposés du côté des formations à la lutte contre les discriminations :

- Un webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité : 6 sessions suivies par 333 agents ;
- Une formation « Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel » : 7 sessions suivies par 91 agents ;
- Une sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations : 10 sessions suivies par 315 agents.

Les crédits exécutés à ce titre se sont élevés à 70 k€ en 2023. Il est prévu une dépense de l'ordre de 50 k€ en 2024 et en 2025.

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 environnement 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 – CNUCLD, G7, G20, conventions de mer régionale, etc.).

En matière de climat, 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 faisant 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.

Depuis septembre 2023, le point focal, « négociatrice genre et climat » pour la France, est également devenue l'une des deux négociatrices pour l'Union européenne sur le sujet et coordinatrices du groupe d'experts des États membres. Le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, via la DAEI, est donc fortement impliqué dans la négociation en 2024 des prochains programmes de travail et plan d'action sur le genre.

En matière de biodiversité, la France dispose également d'un Point Focal National Genre et Biodiversité (basé au sein du MTECT/SG/DAEI) depuis la création de ce rôle par la Convention pour la Diversité Biologique (CDB) en 2023. La France avait fortement œuvré, en préparation (notamment sous présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022) et à l'occasion de la COP 15 de la CDB en décembre 2022, en faveur de la création de ce rôle. À cette même COP, elle a par ailleurs défendu une révision ambitieuse du plan d'action sur le genre de la CDB, et l'adoption d'une cible dédiée à la représentation et la participation pleines, équitables, inclusives et effectives des femmes dans la prise de décision sur la biodiversité dans le Cadre mondial pour la biodiversité de Kunming-Montréal (cible 23). Le ministère s'est donc fortement impliqué dans l'élaboration d'objectifs et d'actions visant à intégrer pleinement les enjeux de genre aux négociations sur la biodiversité.

Le plan d'action sur le genre sous la CDB, d'une durée de 7 ans (2023-2030), a trois objectifs se déclinant en 14 sous-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 pour la biodiversité de Kunming-Montréal favorisant l'égalité des genres.

Depuis la COP15 de la CDB, la France reste vigilante à ce que la finalisation des mécanismes de mise en œuvre du cadre mondial pour la biodiversité de Kunming-Montréal tienne bien compte du genre. En particulier, dans le cadre des négociations sur la finalisation du cadre de suivi (i.e. le set d'indicateurs de suivi) de ce cadre mondial, la France veille à ce que la cible 23 ne soit pas invisibilisée et soit assortie d'indicateurs concrets et efficaces de suivi. Elle a par ailleurs engagé un travail de revue avec les entités (UNEP-WCMC, Women4Biodiversity) développant un indicateur de suivi de la mise en œuvre du plan d'action sur le genre afin de finaliser la méthodologie de celui-ci d'ici la COP16 de la CDB (octobre 2024).

Dans le cadre des COP de la CCNUCC, de la CDB ou de la CNULCD, la France porte enfin une vigilance particulière à la composition genrée de sa délégation et des panels auxquels ses membres participent.

- **Mise en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les coopérations internationales et européennes**

Dans le cadre de la collaboration avec le ministère chargé de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) au sein de l'équipe interministérielle Climat, le pôle ministériel intervient régulièrement dans les « conférences mondiales sur les femmes » des Nations unies pour promouvoir l'égalité des 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. Il est également intervenu (DGALN./DEB) sur la question dans le cadre de la convention de Barcelone pour la protection de la mer Méditerranée.

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 2023 de 393 négociatrices africaines. Un grand nombre d'entre elles étaient présentes à la COP28 aux Émirats arabes unis fin 2023, dont 50 négociatrices dont la mission a été prise en charge financièrement par la France, le Canada 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.

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 pôle ministériel 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.

Enfin, le pôle ministériel est impliqué dans l'élaboration de la prochaine Stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe portée par le MEAE, qui a vu le jour en 2024 avec des objectifs jusqu'à 2028. La DAEI représente le ministère au Comité de pilotage interministériel et a co-piloté, avec le MEAE et l'AFD, le groupe de travail multipartenaires qui a nourri la stratégie sur les enjeux climat et biodiversité.

ANNEXE 1

MINISTERE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ETRANGERES

ENGAGEMENTS POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES CONTRATS D'OBJECTIF ET DE MOYENS (COM) DES OPERATEURS

AEFE

Le prochain COM de l'AEFE est en cours de finalisation.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (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.

MISSION

Publications officielles et
information administrative

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 (réfèrent 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 sexuels, 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 2024-2026 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

Le COM d'Expertise France pour la période 2024-2026 est en cours de finalisation.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (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 réglementation 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 %
	<i>Dont nombre de projets CAD2</i>	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'entrepreneuriat et en favorisant la formation des cadres féminins

Rappel de la mission, de l'action, des valeurs, du métier et des modalités d'interventions de d'Expertise France

MISSION

Publications officielles et
information administrative

C/ Ses valeurs

- Promotion de l'intérêt général et solidarité internationale
- Qualité, performance et efficacité de la prestation fournie,
- Probité, transparence et intégrité,
- Respect des partenaires,
- **Promotion de l'égalité entre femmes et hommes**

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), bien que toujours sous représentée dans les postes à très forte responsabilité, en particulier à l'étranger. Les instances décisionnaires se sont également diversifiées en intégrant notamment 15 % de femmes supplémentaires au comité exécutif au cours des 4 dernières années.

1. *Business France mène une politique de rémunération volontariste et fait la promotion d'un équilibre femmes/hommes à tous les niveaux de responsabilité à travers :*

o L'utilisation d'outils permettant d'objectiver la définition des rémunérations et le positionnement individuel : analyse des rémunérations par fonctions prenant en compte des critères objectifs et la notion d'équité, outil statistique de positionnement individuel objectif et non discriminant.

o La mise en œuvre de mesures spécifiques lors des NAO : visant à maintenir l'équité salariale, garantir le respect des équilibres et le cas échéant appliquer des mesures de rattrapage. 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. En 2023, Les femmes ont représenté un peu plus de 68 % des bénéficiaires d'une mesure NAO (pour mémoire elles représentent 60 % de l'effectif en France). Une étude systématique lors de l'application des mesures NAO de la situation des femmes en partance ou de retour de congé maternité. Conformément aux obligations légales, lors du retour de congé maternité, les femmes bénéficient d'une augmentation salariale équivalente à celle attribuée aux autres salariés.

o Index égalité : L'index égalité professionnelle pour Business France s'améliore nettement entre 2021 (84 %) et 2023 (91 %). Cette évolution est liée à l'amélioration de l'indicateur relatif aux écarts de salaire entre femmes et hommes ainsi qu'à la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations.

En 2023, l'écart global de rémunération entre femmes et hommes s'est réduit. Les principales fonctions (opérationnelles ou d'expertise / management) ne reflètent pas, au regard des caractéristiques d'âge et d'ancienneté des collaborateurs constituant l'échantillon, d'écart importants entre femmes et hommes. Le principal enjeu reste une meilleure représentation des femmes dans les fonctions à très forte responsabilité. BF étudie comment augmenter la part des femmes dans les 4 fonctions les plus stratégiques. Les données salariales par genre font apparaître un écart salarial significatif au sein des cadres, très majoritaires au sein de l'établissement. Toutefois

la CIASSP constate que l'écart salarial se réduit entre 2020 et 2023 (respectivement +28,55 % et +26,71 % en faveur des cadres masculins).

Le sujet est complexe dans sa dimension sociétale et au sein de l'Agence : En 2022, les femmes ne représentent que 22 % des candidatures à l'international. L'enjeu pour Business France est de parvenir à concilier une politique volontariste d'équilibre F/H à tous les niveaux de postes à responsabilité, La commission (CIASSP) a demandé à l'agence de mettre en place des mesures proactives pour que les postes à l'étranger ne soient pas réservés à un seul genre.

Le comité de direction atteint toutefois la quasi-parité (43,80 % de femmes, en baisse par rapport à 2022 : 46,67 %).

1. *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.

1. *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.

1. *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, DE MOYENS ET DE PERFORMANCE (2024-2026)

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 engagée à la suite de la coordination du projet européen Gender-SMART (2019-2022). L'opérateur continuera à déployer son plan d'action Genre, élaboré dans le cadre du projet, pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et augmenter le nombre de femmes aux postes à responsabilité y compris d'animation et d'encadrement scientifique (indicateur 11 du COMP), tout en luttant contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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. 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 dans la stratégie scientifique et partenariale dès le montage des projets de recherche et jusqu'à la valorisation et l'évaluation de leurs résultats. D'une manière générale, le Cirad poursuivra 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

MISSION

Publications officielles et
information administrative

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 prévus

CANAL France INTERNATIONAL (CFI)

CONTRAT D'OBJECTIFS 2024-2028

Le nouveau contrat d'objectifs 2024-2028 a été validé lors du dernier conseil d'administration de CFI le 14 juin 2024.

Objectif général 1 : Déployer les actions de CFI dans le cadre de la politique de développement solidaire de la France

Objectif spécifique 2 : Agir au service des objectifs prioritaires de la stratégie de développement solidaire de la France et de l'Union européenne

• 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 la politique de solidarité 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 OG1S2.1

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 2028.

Indicateur OG1S2.2

Nombre de projets ayant pour objectifs principaux l'une des 3 thématiques suivantes : 1/ la protection de l'environnement et de la biodiversité et la lutte contre le changement climatique 2/ la lutte contre la désinformation et l'éducation aux médias 3/ Genre

Cible : Au moins deux projets (nouveaux ou en cours) par an et par thème.

ANNEXE 2

MINISTERE DU PARTENARIAT AVEC LES TERRITOIRES ET DE LA DECENTRALISATION

MINISTERE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE, DE L'ÉNERGIE, DU CLIMAT ET DE LA PREVENTION DES RISQUES

Présentation de la politique d'égalité professionnelle du ministère

Le ministère conduit une politique active en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au sein de son administration centrale, de ses services déconcentrés et vis-à-vis des établissements publics administratifs sous sa tutelle principale.

Cette politique découle des réglementations en vigueur et des grandes politiques gouvernementales en la matière. Au niveau de notre ministère, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé avec les organisations syndicales en 2019, courant initialement jusqu'à 2022, prolongé par avenant jusqu'en 2023.

Le protocole d'accord engage le pôle ministériel en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprentis, stagiaires, fonctionnaires et contractuels présents dans les services, les directions interministérielles mais également au sein des établissements publics. Ce présent accord est décliné en 6 axes principaux comportant des mesures concrètes à mettre en place au sein du ministère et des établissements sous tutelle. Les axes sont déclinés comme suit, accompagnés d'un plan d'actions :

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes

Le présent protocole ayant pris fin, un nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation avec les organisations syndicales. Ce nouveau support devrait voir naître un approfondissement des mesures existantes et l'émergence de nouvelles actions.

En sus des négociations de ce nouveau texte, de nombreuses mesures ont été initiées, suivies et réalisées par le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, pilotées par le service de la Haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations et les haines, avec d'autres services de la direction des ressources humaines.

Le début d'année 2024 a vu le changement de marché de la plateforme de signalement et d'écoute, attribué à l'entreprise NH CONCEPT RSE, dont l'équipe composée de juristes victimologues, écoutants professionnels, et psychologues reçoit et traite les signalements des victimes et témoins sur les versants des discriminations de tous types, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. Le changement de marché a été accompagné d'une forte campagne de communication en administration centrale, en services déconcentrés et auprès des établissements publics signataires de l'adhésion au marché : affiches dans les lieux de passage (tisanerie, ascenseurs, lieux de prise de repas, halls d'entrée...), articles sur les intranets, diffusion de plaquettes d'informations, etc.

Des actions de sensibilisation ont été menées lors des dates clefs en 2024 à l'instar des autres années, telles que le 8 mars (*journée internationale des droits de la femme*) ou encore 25 janvier (*journée nationale de lutte contre le sexisme*). Ainsi, le 8 mars 2024 a vu la diffusion de témoignages d'étudiantes des écoles rattachées au ministère, ainsi que la transmission d'un fil d'actualité à tous les agents. Une action de sensibilisation sur la thématique de la place des femmes dans les sciences a été réalisée par le biais d'une table ronde ouverte aux agents en présentiel et en distanciel, animée par une journaliste avec la participation de figures du ministère (directrices, étudiantes), mais aussi de sociologues et professeures sur ces thématiques. Des actions sont en préparation pour le 25 novembre 2024, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Ce type de manifestations lors des événements clés de l'agenda de l'égalité et de la diversité sera reconduit pour les années à venir, en diversifiant les formats et actions proposées.

La sensibilisation passe également par la formation. L'offre est riche en la matière, et des actions de communication sont réalisées pour attirer toujours plus d'agents dans des formations aux formats variés : webinaires, formation en présentiel, théâtre forum... Une nouveau marché interministériel « valeurs de la République » intervient en 2024, et permet de renouveler l'offre et de l'adapter aux besoins de notre administration.

Pour augmenter la présence de femmes dans l'encadrement au sein de notre ministère, le programme « OSER ! » a été reconduit. Ce parcours réunit un groupe pilote de femmes qui souhaitent avancer dans leur carrière en proposant une réflexion collective à partir de rencontres avec des rôles-modèles inspirantes. Une nouvelle promotion a ainsi vu le jour en 2024.

Au cours de l'année 2024, une réunion plénière a été organisée en janvier pour rassembler les référents « égalité ». Le réseau de référents « égalité » continue à être étoffé. Les référents sont correspondants de leur service et de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, et viennent appuyer les actions de cette dernière en transmettant les informations au niveau local, voire en déclinant les engagements du pôle ministériel à leur échelle. Pour faciliter la transmission des informations et réponses aux questions sur les sujets « égalité » mais également pour que chacun puisse s'inspirer des pratiques des autres référents, un réseau collaboratif « SHAREPOINT » a mis en place, ouvert à l'ensemble des référents désignés. Une refonte du SHAREPOINT a été faite en juillet 2024.

En parallèle, la Haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations et les haines participe aux côtés de ses homologues aux travaux du Haut Conseil à l'Égalité et elle contribue avec son équipe au suivi de la mise en œuvre du plan interministériel égalité.

Ces actions en faveur de l'égalité professionnelle sont officiellement reconnues avec l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité », délivrée par l'AFNOR certification (Association Française de Normalisation) via une démarche engagée dès 2021. Un plan d'action « engagements » a été mis en place sur la période 2022-2026. L'audit de suivi réalisé en juillet 2024 a été couronné de succès, ne relevant aucune insuffisance Direction générale des infrastructures, des transports et des mobilités (DGITM) – sous-direction du droit social et des transports terrestres (SDTS)

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 et le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations prévoient l'intégration de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la lutte contre les discriminations au sein du programme de l'examen d'accès à la profession de conducteur du transport public particulier de personnes et de la formation continue.

Dans cet objectif, l'arrêté modifiant le programme des épreuves des examens d'accès aux professions de conducteur de taxi, de conducteur de voiture de transport avec chauffeur et de conducteur de véhicule motorisé à deux ou trois roues a été publié au Journal Officiel du 28 mars 2024. Cet arrêté prévoit l'intégration de la prévention des discriminations et des violences sexuelles et sexistes aux épreuves d'admissibilité communes aux candidats à l'examen d'accès à la profession de VTC, Taxi et VMDTR (moto-taxi). Les dispositions relatives à ce nouveau référentiel de connaissances sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2024. Ce référentiel est également applicable à la formation continue obligatoire dont les conducteurs doivent bénéficier tous les 5 ans.

Direction des transports ferroviaires, fluviaux et des ports (DTFFP)

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 ».

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).

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Liste des indicateurs sexués du PLF 2025

Mission	Code Programm e	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résulta t 2022	Résulta t 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026
Action extérieure de l'État	P105	Action de la France en Europe et dans le monde	Accroître la sécurité de la France au travers de celle de nos partenaires	Part de femmes participant aux formations	%	7	8	7,8	8	8
Action extérieure de l'État	P105	Action de la France en Europe et dans le monde	Poursuivre les efforts en faveur de l'égalité femme/homme	Score obtenu à l'index égalité professionnelle	Nb	Sans objet		Sans objet	86	86
Action extérieure de l'État	P185	Diplomatie culturelle et d'influence	Attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche	Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	53,7		54	54	54
Action extérieure de l'État	P185	Diplomatie culturelle et d'influence	Bourses du gouvernement français	Part des bourses du gouvernement français attribuées à des femmes	%	50,6		50	50	50
Administration générale et territoriale de l'État				Taux de féminisation dans les primo-nominations	Taux de féminisation dans les primo-nominations	45,24		46	46	46
Aide publique au développement	P209	Solidarité à l'égard des pays en développement	Part des crédits bilatéraux du programme et des taxes dédiés aux priorités du CICID	Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	34		47,5	47,3	47,3
Aide publique au développement	P209	Solidarité à l'égard des pays en développement	Part des versements du FED sur les priorités stratégiques françaises	Part des versements du FED pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	43,58		23,12	23,9	23,9
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Intérêt des jeunes pour les métiers de la défense	Proportion de jeunes filles	%	Sans objet		23	23	23
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Intérêt des jeunes pour les métiers de la défense	Proportion de jeunes garçons	%	Sans objet		23	23	23
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux d'insertion professionnelle des volontaires du SMV (service militaire volontaire)	Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminins	%	Sans objet		Sans objet	>70	>70

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux d'insertion professionnelle des volontaires du SMV (service militaire volontaire)	Taux d'insertion des volontaires stagiaires masculins	%	Sans objet		Sans objet	>70
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux de volontaires stagiaires ayant achevé leur parcours SMV	Taux d'hommes ayant achevé leur parcours SMV	%	Sans objet		Sans objet	75
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux de volontaires stagiaires ayant achevé leur parcours SMV	Taux de femmes ayant achevé leur parcours SMV	%	Sans objet		Sans objet	75
Audiovisuel public	P372	France Télévisions	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		Non déterminé	Non déterminé
Audiovisuel public	P373	ARTE France	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		>=98	>=98
Audiovisuel public	P374	Radio France	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	94		>=93	>=N-1
Audiovisuel public	P375	France Médias Monde	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		Non déterminé	Non déterminé
Audiovisuel public	P376	Institut national de l'audiovisuel	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		≥ 98	≥ 98
Audiovisuel public	P377	TV5 Monde	Index égalité femmes-hommes	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		>97	>97
Cohésion des territoires				Évolution des chances de réussite scolaire des élèves scolarisés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)	points	9		9	9
Cohésion des territoires				Évolution des chances de réussite scolaire des élèves scolarisés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)	points	10,5		10,5	10,5
Cohésion des territoires				Écart de revenu et d'emploi entre les QPV et celui des agglomérations environnantes	points	3,6		3,6	3,6
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Personnes seules sans enfant	%				
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Familles monoparentales avec 1 enfant	%				
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Familles monoparentales avec 2 enfants	%	16,1		16,3	15,9

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Familles monoparentales avec 3 enfants	%					
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Couples sans enfant	%	22,5		21,3	21,7	22,2
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Couples avec 1 enfant	%	18,5		18,3	17,7	18,2
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Couples avec 2 enfants	%					
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Taux d'effort net médian des ménages en locatif ordinaire ou en accession selon la configuration familiale	Couples avec 3 enfants ou plus	%					
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Taux de féminisation dans les nominations	Score obtenu à l'index égalité	Note sur 100	Sans objet		Sans objet	98	98
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Taux de féminisation dans les nominations	Part des femmes renouvelées sur leur poste	%	34,6		45	50	50
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Taux de féminisation dans les nominations	Part des femmes nommées pour la première fois sur un poste	%	37,5		45	50	50
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Taux de féminisation dans les nominations	Part des femmes en fonction sur des emplois dits supérieurs	%	40		45	50	50
Défense	P212	Soutien de la politique de la défense	Index égalité professionnelle au sein du ministère des armées	Score obtenu à l'index égalité professionnelle	Nb	Sans objet		Sans objet	85	85

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Enseignement scolaire				Proportion d'élèves les plus performants et score moyen de l'ensemble des élèves en français à l'entrée en 6 ^e	Nb	263,1		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Proportion d'élèves les plus performants et score moyen de l'ensemble des élèves en français à l'entrée en 6 ^e	Nb	250,2		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Proportion d'élèves les plus performants et score moyen de l'ensemble des élèves en mathématiques à l'entrée en 6 ^e	Nb	248,4		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Proportion d'élèves les plus performants et score moyen de l'ensemble des élèves en mathématiques à l'entrée en 6 ^e	Nb	258		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB)	%	90		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB)	%	83		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire				Taux d'accès au baccalauréat (champs public et privé)	%	84,6		Non déterminé	Sans objet
Enseignement scolaire				Taux d'accès au baccalauréat (champs public et privé)	%	74,9		Non déterminé	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - filles	%	83,70		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - garçons	%	80,00		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	76,50		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	75,40		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	Non connu		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	Non connu		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	Non connu		Sans objet	Sans objet

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	Non connu		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	70,40		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	62,90		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	49,70		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	60,70		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - fille	%	74,72		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - garçons	%	62,61		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - filles	%	65,83		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - garçons	%	68,25		Sans objet	Sans objet

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de filles en terminale STI2D	%	7,4		10,5	12,5
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de garçons en terminale ST2S	%	16,1		18	19
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de la production	%	12,3		14,5	15,5
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	11,2		13	15
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	40,7		43	45
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Mixité des filles et des garçons en terminale	Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	38,7		42	43
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Poursuite d'études des nouveaux bacheliers	Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,5		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Poursuite d'études des nouveaux bacheliers	Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,2		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - filles	%	82,8		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - garçons	%	79		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	66,9		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CP	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	65,7		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en CM1	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	57,1		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	49,7		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	36,8		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante des savoirs fondamentaux à l'entrée en 6 ^e	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	47,2		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - filles	%	55,32		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - garçons	%	41,71		Sans objet	Sans objet

Mission	Code Programm e	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résulta t 2022	Résulta t 2023	Cible 2024	Cible 2025
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - filles	%	41,47		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Résultats des élèves aux épreuves écrites de français et de mathématiques au DNB	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - garçons	%	42,24		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de filles en terminale ST12D	%	8,8		14	11,5
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de garçons en terminale ST2S	%	15,3		18	18
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,9		15	15
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	9,9		13	11,5
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	40,6		46	44
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Mixité des filles et des garçons en terminale	Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	37,9		42	40
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Poursuite d'études des nouveaux bacheliers	Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,5		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Poursuite d'études des nouveaux bacheliers	Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,2		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux de réussite aux examens	Écart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,9		+1,3	+1,3
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux de réussite aux examens	Écart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-1,6		-1,1	-1,1
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé	Insertion des hommes dans les 6 mois suivant l'obtention du diplôme	%	63,7		64	65
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé	Insertion des femmes dans les 6 mois suivant l'obtention du diplôme	%	51,6		54	55
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé	Insertion des hommes dans les 18 mois suivant l'obtention du diplôme	%	91,1		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé	Insertion des femmes dans les 18 mois suivant l'obtention du diplôme	%	84,2		Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Proportion d'élèves considérés comme harcelés - filles	%	Non déterminé		Sans objet	4,8

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Proportion d'élèves considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé		Sans objet	4,2	3
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion d'écolières considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion d'écoliers considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion de collégiennes considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion de collégiens considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion de lycéennes considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés	Pour information : proportion de lycéens considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé		Sans objet	Sans objet	Sans objet
Gestion des finances publiques	P156	Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local	Promouvoir l'égalité femmes-hommes	Part des femmes primo-nommées dans les emplois de direction	%	42*		42*	43	4
Justice	P310	Conduite et pilotage de la politique de la justice	Égalité professionnelle au sein du ministère de la Justice	Index égalité professionnelle au sein du ministère de la Justice	Note sur 100	Sans objet		Sans objet	91	9
Outre-mer			Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat	Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	83,5		77	80	8
Outre-mer	P138	Emploi outre-mer	Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	73,7		71	72	7
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des diplômés	Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	96,9		94	95	9
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des diplômés	Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,3		94	95	9

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des diplômés	Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	94,5		93	94
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des diplômés	Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93,7		93	94
Recherche et enseignement supérieur	P172	Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	Présence des opérateurs dans le programme ERC du PCRI Horizon Europe	Part de femmes dans le nombre de dossiers ERC déposés	%	30,47		30	31
Recherche et enseignement supérieur	P172	Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	Présence des opérateurs dans le programme ERC du PCRI Horizon Europe	Nombre de lauréates d'un projet ERC	Nb	52		41	45
Recherche et enseignement supérieur	P192	Recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle	Nombre d'élèves en formation d'ingénieurs au GENES et au GMT	Féminisation des promotions d'ingénieurs au GENES	%	30,5		27,9	28,9
Recherche et enseignement supérieur	P192	Recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle	Nombre d'élèves en formation d'ingénieurs au GENES et au GMT	Féminisation des promotions d'ingénieurs au GMT	%	Non déterminé		Non déterminé	Non déterminé
Santé			Espérance de vie en bonne santé	1. Hommes	année	63,8		66,2	66,4
Santé			Espérance de vie en bonne santé	2. Femmes	année	65,3		67,6	67,8
Santé			Espérance de vie en bonne santé	1. Hommes	année	10,2		11,9	12,1
Santé			Espérance de vie en bonne santé	2. Femmes	année	11,8		13,2	13,4
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	1. FEMMES	%	35,3		Sans objet	Sans objet
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	2. HOMMES	%	33,2		Sans objet	Sans objet
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	Prévalence du tabagisme quotidien en population de 18 ans à 75 ans	1. FEMMES	%	21,7		Sans objet	Sans objet
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	Prévalence du tabagisme quotidien en population de 18 ans à 75 ans	2. HOMMES	%	27,4		Sans objet	Sans objet
Sécurité			Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à	Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	316444		Suivi	Suivi

MISSION

Publications officielles et information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
			l'intégrité physique (AVIP) constatés						
Sécurités	P152	Gendarmerie nationale	Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone gendarmerie	Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	128372		Suivi	Suivi
Sécurités	P176	Police nationale	Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police	Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	341030		Suivi	Suivi
Sécurités	P176	Police nationale	Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police	Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	9,3		Suivi	Suivi
Sécurités	P176	Police nationale	Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police	Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	190555		Suivi	Suivi
Sécurités	P176	Police nationale	Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police	Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	15521		Suivi	Suivi
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre annuel des tués (France métropolitaine et départements d'outre-mer)	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe masculin (France métropolitaine)	Nb	2545		En baisse	En baisse
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre annuel des tués (France métropolitaine et départements d'outre-mer)	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe féminin (France métropolitaine)	Nb	722		En baisse	En baisse

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre annuel des tués (France métropolitaine et départements d'outre-mer)	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe masculin (DOM)	Nb	143		En baisse	En baisse
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre annuel des tués (France métropolitaine et départements d'outre-mer)	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe féminin (DOM)	Nb	29		En baisse	En baisse
Solidarité, insertion et égalité des chances				Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme		31,6		32,5	32,5
Solidarité, insertion et égalité des chances				Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité		6,1		7,0	6,5
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Taux d'appels traités par la permanence téléphonique nationale de référence	Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	75,8		85	95
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Accompagnement offert par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)	Nombre de personnes informées individuellement, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé		1210	1220
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Accompagnement offert par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)	Nombre d'entretiens réalisés, en moyenne par ETP	Nb	1666		1810	1825
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Accompagnement offert par les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)	Nombre de demandes formulées par le public, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé		4420	4500
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Part des crédits du programme 137 dédiée aux projets en faveur de l'égalité professionnelle	Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet		Sans objet	11
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Part des crédits du programme 137 dédiée aux projets en faveur de l'égalité professionnelle	Taux de cofinancement moyen du P137 pour les projets associatifs dédiés à l'égalité professionnelle d'envergure nationale financés au niveau central	%	Sans objet		Sans objet	42

MISSION

Publications officielles et
information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026
Solidarité, insertion et égalité des chances	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Déploiement des parcours de sortie de prostitution (PSP)	Nombre de parcours de sortie de prostitution (PSP) en cours	Nb	Non déterminé		650	950	1 000
Solidarité, insertion et égalité des chances	P157	Handicap et dépendance	Qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement en ESAT	Ratio d'égalité femmes-hommes pour l'accès en ESAT	%	37		40	40	40
Solidarité, insertion et égalité des chances	P304	Inclusion sociale et protection des personnes	Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité percevant un montant de prime bonifié	Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	77,5		78,5	78,5	78,5
Sport, jeunesse et vie associative				Taux de licences féminines	Pratique sportive des publics prioritaires	16,7		23	26	26
Sport, jeunesse et vie associative	P219	Sport	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	Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	9,3		16	16	16
Transformation et fonction publiques	P148	Fonction publique	Taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale	Taux de satisfaction des bénéficiaires de la prestation d'action sociale CESU garde d'enfant 0-6 ans	%	95		96	96	96
Transformation et fonction publiques	P148	Fonction publique	Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein	Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein	%	Sans objet		11,5	11	11
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux de retour à l'emploi de tous les publics	Femmes	%	8,8		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	55,1		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	59,2		Non déterminé	Non déterminé
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé	Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49		51	54
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé	Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	42		44	49
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé	Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	35		37	40
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé	Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	29		31	35
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé	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	%	37		39	40
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	62,1		63	66
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	67		65	66
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation	Femmes	%	59		Non déterminé	60
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation	Hommes	%	59,5		Non déterminé	60
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P111	Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes	Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet		86	87
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P111	Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes	Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet		92	92

MISSION

Publications officielles et information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Indicateur	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025
Contrôle et exploitation aériens	P613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	Taux de femmes admises aux concours ENAC	Taux de femmes intégrant une formation initiale	%	25		26	27
Participations financières de l'État	P731	Opérations en capital intéressant les participations financières de l'État	Entreprises ayant au moins 25 % de femmes dans les instances dirigeantes	Entreprises ayant au moins 25 % de femmes dans les instances dirigeantes	%	57		70	75

Liste des indicateurs sexués du Projet de loi de finances pour 2025

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
Action extérieure de l'État	P105	Action de la France en Europe et dans le monde	Part de femmes participant aux formations	%	7	8	7,8	8	8,1	8,1
Action extérieure de l'État	P105	Action de la France en Europe et dans le monde	Score obtenu à l'index égalité professionnelle	Nb objet			86	86	86	
Action extérieure de l'État	P185	Diplomatie culturelle et d'influence	Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	53,7		54	54	53	53
Action extérieure de l'État	P185	Diplomatie culturelle et d'influence	Part des bourses du gouvernement français attribuées à des femmes	%	50,6		50	50	50	50
Administration générale et territoriale de l'État			Taux de féminisation dans les primo-nominations	%	45,24		46	46	50	50
Aide publique au développement	P209	Solidarité à l'égard des pays en développement	Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	34		47,5	47,3	47,2	47,2
Aide publique au développement	P209	Solidarité à l'égard des pays en développement	Part des versements du FED pour l'égalité femmes/hommes (marqueur genre)	%	43,58		23,12	23,9	23,8	23,61
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Proportion de jeunes filles	%	Sans objet		23	23	23	23
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Proportion de jeunes garçons	%	Sans objet		23	23	23	23
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminins	%	Sans objet		Sans objet	>70	>70	>70
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux d'insertion des volontaires stagiaires masculins	%	Sans objet		Sans objet	>70	>70	>70
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux d'hommes ayant achevé leur parcours SMV	%	Sans objet		Sans objet	75	75	75
Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation	P169	Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	Taux de femmes ayant achevé leur parcours SMV	%	Sans objet		Sans objet	75	75	75
Audiovisuel public	P372	France Télévisions	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		Non déter miné	Non déter miné	Non déter miné	Non déter miné
Audiovisuel public	P373	ARTE France	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		>=98	>=98	>=98	Non déter miné
Audiovisuel public	P374	Radio France	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	94		>=93	>=N-1	>=N-1	Non déter miné
Audiovisuel public	P375	France Médias Monde	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		Non déter miné	Non déter miné	Non déter miné	Non déter miné
Audiovisuel public	P376	Institut national de l'audiovisuel	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		≥ 98	≥ 98	≥ 98	Non déter miné
Audiovisuel public	P377	TV5 Monde	Résultat de l'index égalité femmes-hommes	ratio	99		>97	>97	>97	Non déter miné

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
Cohésion des territoires			Ecart du taux de réussite, par genre, au brevet des collèges des élèves scolarisés en collège REP+ dans un QPV	points	9		9	9	9	9
Cohésion des territoires			Ecart du taux de réussite, par genre, au brevet pour les collèges inclus dans le périmètre d'une cité éducative	points	10,5		10,5	10,5	10,5	10,5
Cohésion des territoires			Ecart du poids du chômage en QPV par genre	points	3,6		3,6	3,6	3,6	3,6
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Personnes seules sans enfant	%						
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Familles monoparentales avec 1 enfant	%						
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Familles monoparentales avec 2 enfants	%	16,1		16,3	15,9	15,9	15,9
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Familles monoparentales avec 3 enfants	%						
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Couples sans enfant	%	22,5		21,3	21,7	21,7	21,7
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Couples avec 1 enfant	%	18,5		18,3	17,7	17,7	17,7
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Couples avec 2 enfants	%						
Cohésion des territoires	P109	Aide à l'accès au logement	Couples avec 3 enfants ou plus	%						
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Score obtenu à l'index égalité	Note sur 100	Sans objet		Sans objet	98	99	99
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Part des femmes renouvelées sur leur poste	%	34,6		45	50	50	50
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Part des femmes nommées pour la première fois sur un poste	%	37,5		45	50	50	50
Culture	P224	Soutien aux politiques du ministère de la culture	Part des femmes en fonction sur des emplois dits supérieurs	%	40		45	50	50	50
Défense	P212	Soutien de la politique de la défense	Score obtenu à l'index égalité professionnelle	Nb	Sans objet		Sans objet	85	85	85
Enseignement scolaire			Pour information : score moyen des filles	Nb	263,1		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : score moyen des garçons	Nb	250,2		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : score moyen des filles	Nb	248,4		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : score moyen des garçons	Nb	258		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : Taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB) des filles	%	90		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : Taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB) des garçons	%	83		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : Taux d'accès au baccalauréat des filles	%	84,6		Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire			Pour information : Taux d'accès au baccalauréat des garçons	%	74,9		Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - filles	%	83,70		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - garçons	%	80,00		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	76,50		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	75,40		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	Non connu		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	Non connu		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	Non connu		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	Non connu		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	70,40		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	62,90		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	49,70		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	60,70		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - fille	%	74,72		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - garçons	%	62,61		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

MISSION

Publications officielles et information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - filles	%	65,83		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - garçons	%	68,25		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion de filles en terminale STI2D	%	7,4		10,5	12,5	13	13
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion de garçons en terminale ST2S	%	16,1		18	19	19,5	19,5
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de la production	%	12,3		14,5	15,5	16	16
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	11,2		13	15	15,5	15,5
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	40,7		43	45	46	46
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	38,7		42	43	44	44
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,5		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P139	Enseignement privé du premier et du second degrés	Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,2		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - filles	%	82,8		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « manipuler des syllabes » - garçons	%	79		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	66,9		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	65,7		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P140	Enseignement scolaire public du premier degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	Sans objet		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - filles	%	57,1		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « fluence » - garçons	%	49,7		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - filles	%	36,8		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Proportion d'élèves avec une maîtrise satisfaisante de la compétence « résoudre des problèmes » - garçons	%	47,2		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - filles	%	55,32		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de français du DNB - garçons	%	41,71		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - filles	%	41,47		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : proportion d'élèves ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve de mathématiques du DNB - garçons	%	42,24		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion de filles en terminale STI2D	%	8,8		14	11,5	12	14
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion de garçons en terminale ST2S	%	15,3		18	18	19	20
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,9		15	15	16	17
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	9,9		13	11,5	12	13
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	40,6		46	44	45	46
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	37,9		42	40	41	42

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Taux de poursuite des filles	%	80,5		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P141	Enseignement scolaire public du second degré	Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,2		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Ecart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,9	+1,3	+1,3	+1,1	1	
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Ecart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-1,6	-1,1	-1,1	-1,1	-1	
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Insertion des hommes dans les 6 mois suivant l'obtention du diplôme	%	63,7	64	65	66	67	
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Insertion des femmes dans les 6 mois suivant l'obtention du diplôme	%	51,6	54	55	56	57	
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Insertion des hommes dans les 18 mois suivant l'obtention du diplôme	%	91,1	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P143	Enseignement technique agricole	Insertion des femmes dans les 18 mois suivant l'obtention du diplôme	%	84,2	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés - filles	%	Non déterminé	Sans objet	4,8	4,2	3,6	
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Proportion d'élèves considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé	Sans objet	4,2	3,8	3,4	
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion d'écolières considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion d'écoliers considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de collégiennes considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de collégiens considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de lycéennes considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de lycéens considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de lycéennes considérées comme harcelées - filles	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Enseignement scolaire	P230	Vie de l'élève	Pour information : proportion de lycéens considérés comme harcelés - garçons	%	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Gestion des finances publiques	P156	Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local	Part des femmes primo-nommées dans les emplois de direction	%	42*	42*	43	44	45	
Justice	P310	Conduite et pilotage de la politique de la justice	Index égalité professionnelle au sein du ministère de la Justice	Note sur 100	Sans objet	Sans objet	91	92	92	
Outre-mer			Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	83,5	77	80	80	80	
Outre-mer	P138	Emploi outre-mer	Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	73,7	71	72	73	74	
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	96,9	94	95	95	96	
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,3	94	95	95	96	
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	94,5	93	94	94	95	
Recherche et enseignement supérieur	P142	Enseignement supérieur et recherche agricoles	Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	93,7	93	94	94	95	
Recherche et enseignement supérieur	P172	Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	Part de femmes dans le nombre de dossiers ERC déposés	%	30,47	30	31	32	33	
Recherche et enseignement supérieur	P172	Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	Nombre de lauréates d'un projet ERC	Nb	52	41	45	49	52	
Recherche et enseignement supérieur	P192	Recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle	Féminisation des promotions d'ingénieurs au GENES	%	30,5	27,9	28,9	29,9	30	
Recherche et enseignement supérieur	P192	Recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle	Féminisation des promotions d'ingénieurs au GMT	%	Non déterminé	30				
Santé			1. Hommes	anné e	63,8	66,2	66,4	66,6	66,8	
Santé			2. Femmes	anné e	65,3	67,6	67,8	68	68,2	
Santé			1. Hommes	anné e	10,2	11,9	12,1	12,3	12,5	
Santé			2. Femmes	anné e	11,8	13,2	13,4	13,6	13,8	
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	1. FEMMES	%	35,3	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	2. HOMMES	%	33,2	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	1. FEMMES	%	21,7	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Santé	P204	Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	2. HOMMES	%	27,4	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Sécurité			Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	3164	Suivi	Suivi			
Sécurité	P152	Gendarmerie nationale	Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	1283	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi	
Sécurité	P176	Police nationale	Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	3410	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi	
Sécurité	P176	Police nationale	Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	9,3	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi	

MISSION

Publications officielles et information administrative

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
					1905					
Sécurités	P176	Police nationale	Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	55		Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Sécurités	P176	Police nationale	Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	15521		Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe masculin (France métropolitaine)	Nb	2545		baisse	baisse	baisse	baisse
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe féminin (France métropolitaine)	Nb	722		En	En	En	En
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe masculin (DOM)	Nb	143		En	En	En	En
Sécurités	P207	Sécurité et éducation routières	Nombre de personnes tuées dans les accidents de la route de sexe féminin (DOM)	Nb	29		baisse	baisse	baisse	baisse
Solidarité, insertion et égalité des chances										
			Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	31,6		32,5	32,5	32,7	32,9
Solidarité, insertion et égalité des chances										
			Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	6,1		7,0	6,5	6,6	6,7
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	75,8		85	95	95	95
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Nombre de personnes informées individuellement, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé		1210	1220	1230	1230
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Nombre d'entretiens réalisés, en moyenne par ETP	Nb	1666		1810	1825	1840	1840
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Nombre de demandes formulées par le public, en moyenne par ETP	Nb	Non déterminé		4420	4500	4580	4580
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet		Sans objet	11	12	12
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Taux de cofinancement moyen du P137 pour les projets associatifs dédiés à l'égalité professionnelle d'envergure nationale financés au niveau central	%	Sans objet		Sans objet	42	40	40
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P137	Égalité entre les femmes et les hommes	Nombre de parcours de sortie de prostitution (PSP) en cours	Nb	Non déterminé		650	950	1050	1150
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P157	Handicap et dépendance	Ratio d'égalité femmes-hommes pour l'accès en ESAT	%	37		40	40	41	42
Solidarité, insertion et égalité des chances										
	P304	Inclusion sociale et protection des personnes	Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	77,5		78,5	78,5	79,0	79,2
Sport, jeunesse et vie associative										
			Taux de licences féminines	%	16,7		23	26	26	26
Sport, jeunesse et vie associative										
	P219	Sport	Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	9,3		16	16	16	16
Transformation et fonction publiques										
	P148	Fonction publique	Taux de satisfaction des bénéficiaires de la prestation d'action sociale CESU garde d'enfant 0-6 ans	%	95		96	96	96	96
Transformation et fonction publiques										
	P148	Fonction publique	Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein	%	Sans objet		11,5	11	11	11
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Femmes	%	8,8		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	55,1		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	59,2		Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	49		51	54	54	54
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	42		44	49	49	49
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	35		37	40	40	40
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	29		31	35	35	35
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P102	Accès et retour à l'emploi	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	%	37		39	40	40	40
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	62,1		63	66	66	67
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	67		65	66	66	67
Travail, emploi et administration des ministères sociaux										
	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Femmes	%	59		Non déterminé	60	60	61

Mission	Code Programme	Programme	Libellé Sous Indicateur	Unité	Résultat 2022	Résultat 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P103	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Hommes	%	59,5		Non déterminé	60	60	61
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P111	Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet		86	87	88	89
Travail, emploi et administration des ministères sociaux	P111	Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet		92	92	93	93
Contrôle et exploitation aériens	P613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	Taux de femmes intégrant une formation initiale	%	25		26	27	28	29
Participations financières de l'État	P731	Opérations en capital intéressant les participations financières de l'État	Entreprises ayant au moins 25% de femmes dans les instances dirigeantes	%	57		70	75	80	Non déterminé