



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Document de politique transversale

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

Lutte contre le racisme,  
l'antisémitisme et les  
discriminations liées à l'origine



**Ministre chef de file :**

Premier ministre, chargé de la planification  
écologique et énergétique

**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.

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

# Sommaire

---

<b>La politique transversale.....</b>	<b>7</b>
Présentation stratégique de la politique transversale .....	8
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale .....	14
<b>AXE 1 : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine .....</b>	<b>17</b>
Présentation.....	18
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	24
<i>P129 – Coordination du travail gouvernemental .....</i>	<i>24</i>
<i>P308 – Protection des droits et libertés .....</i>	<i>25</i>
<i>P624 – Pilotage et ressources humaines .....</i>	<i>31</i>
<b>AXE 2 : Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste .....</b>	<b>33</b>
Présentation.....	34
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	36
<i>P180 – Presse et médias .....</i>	<i>36</i>
<i>P175 – Patrimoines .....</i>	<i>37</i>
<i>P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur.....</i>	<i>39</i>
<i>P169 – Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation.....</i>	<i>40</i>
<i>P230 – Vie de l'élève.....</i>	<i>41</i>
<i>P105 – Action de la France en Europe et dans le monde .....</i>	<i>45</i>
<b>AXE 3 : Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations .....</b>	<b>49</b>
Présentation.....	50
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	57
<i>P152 – Gendarmerie nationale .....</i>	<i>57</i>
<i>P148 – Fonction publique .....</i>	<i>59</i>
<i>P166 – Justice judiciaire .....</i>	<i>61</i>
<i>P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice.....</i>	<i>65</i>
<i>P143 – Enseignement technique agricole.....</i>	<i>66</i>
<i>P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières.....</i>	<i>67</i>
<i>P230 – Vie de l'élève.....</i>	<i>68</i>
<b>AXE 4 : Mieux éduquer et mieux former.....</b>	<b>73</b>
Présentation.....	74
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	78
<i>P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture .....</i>	<i>78</i>
<i>P152 – Gendarmerie nationale .....</i>	<i>82</i>
<i>P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur.....</i>	<i>83</i>
<i>P148 – Fonction publique .....</i>	<i>84</i>
<i>P147 – Politique de la ville.....</i>	<i>86</i>
<i>P166 – Justice judiciaire .....</i>	<i>88</i>
<i>P182 – Protection judiciaire de la jeunesse.....</i>	<i>90</i>
<i>P212 – Soutien de la politique de la défense.....</i>	<i>92</i>
<i>P143 – Enseignement technique agricole.....</i>	<i>93</i>
<i>P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles .....</i>	<i>98</i>
<i>P176 – Police nationale.....</i>	<i>99</i>

<i>P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières</i> .....	100
<i>P163 – Jeunesse et vie associative</i> .....	102
<i>P219 – Sport</i> .....	107
<i>P230 – Vie de l'élève</i> .....	108
<i>P105 – Action de la France en Europe et dans le monde</i> .....	111

**AXE 5 : Sanctionner les auteurs ..... 113**

Présentation .....	114
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	117
<i>P152 – Gendarmerie nationale</i> .....	117
<i>P166 – Justice judiciaire</i> .....	118
<i>P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice</i> .....	119
<i>P182 – Protection judiciaire de la jeunesse</i> .....	120
<i>P212 – Soutien de la politique de la défense</i> .....	122
<i>P143 – Enseignement technique agricole</i> .....	123
<i>P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières</i> .....	125
<i>P219 – Sport</i> .....	126

**AXE 6 : Accompagner les victimes ..... 127**

Présentation .....	128
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe .....	131
<i>P148 – Fonction publique</i> .....	131
<i>P166 – Justice judiciaire</i> .....	132
<i>P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice</i> .....	133
<i>P101 – Accès au droit et à la justice</i> .....	134
<i>P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières</i> .....	136
<i>P176 – Police nationale</i> .....	137
<i>P105 – Action de la France en Europe et dans le monde</i> .....	138



## La politique transversale

---

## Présentation stratégique de la politique transversale

**La lutte contre la haine et l'ensemble des discriminations est une politique prioritaire du Gouvernement**, portée au plus haut niveau par le Président de la République. Le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine demeurent des réalités insupportables au regard des principes fondateurs et universalistes de la République.

**Les faits de haine et de discriminations persistent, et plus encore, s'intensifient.** La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), qui mesure chaque année le racisme en France, constate, pour l'année 2023, le recul de « l'indice longitudinal de tolérance » pour la deuxième année consécutive, après de nombreuses années de hausse continue. Le fléchissement de cet indice, qui objective l'évolution des préjugés dans la société française, reflète la progression des discours de haine. Si le racisme, à fondement biologique, assis sur la conviction qu'il existe des races et que certaines sont supérieures à d'autres, est en recul dans l'opinion, le racisme à dimension identitaire et culturelle augmente.

**L'antisémitisme connaît, lui aussi, en particulier depuis les attaques terroristes du Hamas du 7 octobre 2023, une augmentation exponentielle sans précédent.** Sur l'ensemble de l'année 2023, 1 676 actes antisémites ont été comptabilisés en France, soit quatre fois plus qu'en 2022. Sur la seule période de l'après 7 octobre et des six premiers mois de l'année 2024, les actes antisémites ont augmenté de 1 000 %.

**En 2023, 5 000 infractions et 8 500 crimes et délits à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux ont été recensés par le ministère de l'Intérieur. Ces chiffres ne permettent toutefois pas d'appréhender le niveau réel des actes racistes et antisémites.** 1 million de personnes affirment avoir été victimes chaque année d'au moins un acte à caractère raciste, antisémite ou xénophobe.

**Le ressenti discriminatoire augmente lui aussi.** La dernière grande enquête « Trajectoires et origines » (TeO2) de 2019 révèle que 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi des traitements inégaux ou discriminatoires contre 14 % lors de l'enquête TeO1 (2008-2009). **Les résultats de ces enquêtes rejoignent ceux des travaux menés par le Défenseur des droits qui précisent notamment que l'origine réelle ou supposée constitue aujourd'hui le deuxième critère de discrimination après le sexe.**

**L'État a mobilisé ces dernières années des moyens importants pour objectiver les discriminations liées à l'origine**, notamment au moyen de campagnes de *testings* sur le marché du travail (2016/2018-2019). Si des efforts importants sont menés par un nombre croissant d'entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'inclusion, il demeure des discriminations importantes dans le champ de l'emploi et du logement notamment.

**En dépit de cette réalité, très peu de victimes de discrimination à raison de leur origine voient leur préjudice réparé.** Seules 8 % des victimes de ces faits déclarent avoir entamé une démarche auprès d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits. Seules 2 % d'entre elles portent plainte.

**Ces constats exigent une mobilisation forte de la puissance publique.** La priorité gouvernementale donnée à ces enjeux s'incarne dans le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations à l'origine (2023-2026) présenté par la Première ministre le 30 janvier 2023.

**Pour piloter la mise en œuvre de ce plan, le Premier ministre s'appuie sur la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH).**

**Depuis sa création, la DILCRAH est chargée de concevoir, de coordonner et d'animer la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+.** La Délégation a été créée en février 2012 mais son champ d'intervention s'est élargi à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ fin 2016, à la



suite de la recommandation d'institutions européennes. **Depuis janvier 2023, la DILCRAH est également compétente en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine.**

Placée sous la tutelle du Premier ministre depuis 2014, la DILCRAH exerce un rôle de conseil et d'animation auprès des ministères et a vocation à être l'interlocutrice privilégiée des acteurs institutionnels et associatifs de défense des droits de l'homme, et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+.

**Dans chaque département, la DILCRAH dispose d'un référent en préfecture chargé d'y assurer la bonne déclinaison des actions et d'animer le comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine (CORAHD).** Co-présidé par le préfet de département et le Procureur de la République, le CORAHD se réunit *a minima* deux fois par an. Il est un lieu privilégié de dialogue entre l'État, ses différents services et les acteurs de terrain.

**La DILCRAH représente également la France dans les groupes de travail au niveau européen et international.** Elle entretient une collaboration étroite avec la sous-direction des droits de l'homme et des affaires humanitaires, avec la direction des affaires européennes et internationales (DAEI) du ministère de la Justice et de l'Intérieur ainsi que l'ambassadrice des droits de l'homme et l'ambassadeur des droits des personnes LGBT+ du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

**Le plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026) est le fruit d'un processus de concertation qui a impliqué la société civile** (plus de 35 associations, fondations, lieux de mémoire et d'histoire), **les différents ministères et des hautes autorités administratives indépendantes** comme la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), le Défenseur des droits et l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM).

**Le plan se décline en 23 objectifs stratégiques et 48 objectifs opérationnels répartis en 5 axes prioritaires**, qui orientent l'action des ministères sur les prochaines années :

- **Axe 1 – Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste ;**
- **Axe 2 – Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations ;**
- **Axe 3 – Mieux éduquer et mieux former ;**
- **Axe 4 – Sanctionner les auteurs ;**
- **Axe 5 – Accompagner les victimes.**

Les principaux objectifs du Plan 2023-2027 sont les suivants :

#### **Axe 1 : Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste**

**L'universalisme républicain consacre l'existence d'une unité du genre humain au-delà de la diversité culturelle de l'humanité.** Ce principe fondateur n'entrave en rien la reconnaissance de l'existence du racisme, sous toutes ses formes, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine. **Tout au contraire, ces faits constituent des entailles inacceptables au principe d'égalité des droits qui découle naturellement de l'universalisme.** Celui-ci a précisément pour finalité de prémunir les individus contre toute distinction discriminatoire par l'État. **La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations s'inscrit ainsi dans le combat commun porté par les valeurs universalistes.**

#### **Ce premier axe est articulé autour de quatre grands objectifs stratégiques :**

- Conforter le modèle républicain et l'égalité des droits et des chances ;
- Forger et promouvoir le récit historique ;

- Mobiliser le secteur culturel ;
- Mieux investir le sport.

**Plusieurs mesures phares sont à souligner, notamment :**

- Organiser une visite historique ou mémorielle liée au racisme, l'antisémitisme ou l'antitsiganisme pour chaque élève durant sa scolarité ;
- Renforcer la connaissance de l'Histoire ;
- Augmenter le nombre de hauts fonctionnaires Diversités et établir un socle commun de leurs missions.

**Axe 2 : Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations**

**La lutte contre les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations exige d'être en capacité de les objectiver et de les quantifier.** Les données chiffrées provenant des différents ministères sont des sources importantes qui permettent de mesurer l'évolution des discours et actes à caractère raciste, antisémite ou discriminatoire. **Parmi ces données, les principales sont celles issues des statistiques du ministère de l'Intérieur, notamment celles provenant de la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de regroupement et d'orientation (PHAROS) et de celles du ministère de la Justice.** S'agissant des discriminations, plusieurs enquêtes de victimation ont été réalisées. Celles-ci permettent de mesurer le ressenti discriminatoire. C'est le cas des baromètres réalisés annuellement par le Défenseur des droits ou encore les enquêtes comme TeO1 et TeO2. En parallèle, la pratique du *testing* permet d'objectiver les pratiques discriminatoires, notamment en matière d'accès à l'emploi ou d'accès au logement.

**Pour autant, ces données ne reflètent qu'imparfaitement la réalité et l'ampleur des phénomènes ciblés.** Il existe de très nombreux actes qui ne font l'objet d'aucune déclaration ou de plainte. Cette carence est particulièrement forte s'agissant de la haine en ligne. Les instruments actuels sont très insuffisants au regard de l'ampleur des paroles de haine diffusées souvent impunément sur les plateformes et réseaux sociaux.

C'est la raison pour laquelle le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine vise à renforcer les moyens et outils de quantification des phénomènes afin de mieux les appréhender et de mieux les combattre.

**Ce second axe est articulé autour de trois grands objectifs stratégiques :**

- Mieux quantifier les phénomènes ;
- Créer de la donnée sur la haine en ligne ;
- Développer la recherche.

**Parmi les mesures phares figurent notamment :**

- Renforcer les moyens et modalités d'actions de l'Observatoire de la haine en ligne ;
- Renforcer les données issues des enquêtes de victimation ;
- Développer des outils d'analyse et d'évaluation de la diversité dans le cinéma et le spectacle vivant (théâtre, danse, musique) et publier les résultats.

**Axe 3 – Mieux éduquer et mieux former**

**La formation occupe un rôle essentiel dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.** Ces faits se nourrissent d'un grand nombre de préjugés, de fausses croyances, de représentations mensongères. Le travail éducatif, dès le plus jeune âge, doit permettre de lutter contre toute forme de haine et contre toute pensée raciste et antisémite. **Face à la montée en puissance des réseaux sociaux et à la diffusion sans précédent des mythes complotistes, le travail de transmission de la réalité historique comme de la pensée universaliste, humaniste et égalitaire est fondamental.** Les préjugés ne s'arrêtent pas avec l'arrivée à l'âge adulte et des représentations erronées peuvent produire, même de manière inconsciente, de la discrimination. **C'est la raison pour laquelle la sensibilisation de l'ensemble des personnels, notamment de la fonction publique, à ces thématiques est indispensable pour prévenir efficacement toute forme de préjugés et de discrimination.**

**Ce troisième axe est articulé autour de six grands objectifs stratégiques :**

- Recenser les outils existants ;
- Renforcer la formation dans le secteur de l'emploi privé ;
- Mieux former les agents du secteur public ;
- Renforcer l'éducation et la formation des jeunes ;
- Cibler les étudiants ;
- Éduquer à la citoyenneté en ligne.

**Parmi les mesures phares figurent notamment :**

- Organiser une journée obligatoire de formation pour tous les enseignants et personnels des établissements scolaires sur les enjeux du racisme, de l'antisémitisme, de l'antitsiganisme et des discriminations ;
- Former 100 % des agents de la Fonction publique à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les discriminations à horizon 2026 ;
- Désignation d'une personne référente « racisme, antisémitisme » parmi les enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ou autres personnels de chaque établissement de l'enseignement supérieur ;
- Renforcer la formation des responsables du recrutement en entreprises ;
- Intégrer des contenus de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, l'antitsiganisme dans les formations des encadrants du sport.

**Axe 4 : Sanctionner les auteurs**

**Il existe aujourd'hui un décalage manifeste entre l'ampleur du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations et le très faible nombre de sanctions prononcées chaque année.** Ce fossé contribue à nourrir un sentiment d'impunité des auteurs de ces actes, lèse les victimes et nuit à l'effectivité du droit comme à celle des principes républicains. **Cette réalité s'explique notamment par une sous-déclaration massive des actes racistes, antisémites ou discriminatoires.** Lorsqu'il fait l'objet d'une déclaration, il n'est pas toujours simple de qualifier judiciairement l'acte mis en cause. La preuve de l'acte peut également être difficile à apporter, notamment en matière de discrimination. Ces entraves à la sanction sont aujourd'hui renforcées par l'existence d'une haine en ligne décomplexée et anonymisée qui rend très difficile la mise en place de sanctions. **Plusieurs mesures et instruments sont déployés pour améliorer la poursuite des auteurs et faciliter leur sanction.**

**Ce quatrième axe s'articule autour de cinq grands objectifs stratégiques :**

- Lutter contre le non-recours ;
- Renforcer l'efficacité de la réponse pénale ;
- Améliorer la réparation civile ;
- Renforcer la protection dans le monde du travail ;
- Déployer des mesures de réparation et responsabilisation.

**Parmi les mesures phares figurent notamment :**

- Permettre l'émission de mandat d'arrêt en cas d'infractions graves à caractère raciste ou antisémite ;
- Systématiser les *testings* sur les discriminations à l'embauche et dans le monde du travail pour mieux les identifier et ainsi mieux les combattre ;
- Créer une amende dissuasive susceptible d'abonder un fonds dédié pour la réparation des victimes au civil.

## **Axe 5 – Accompagner les victimes**

**Le faible nombre de sanctions procède, pour une part importante, du non-recours des victimes.** S'engager dans une démarche de recours est souvent difficile. Cette démarche peut être douloureuse. La victime peut également méconnaître les démarches à effectuer, les personnes vers qui se tourner, ou manquer d'éléments de preuve pour appuyer sa réclamation. **De nombreuses enquêtes le démontrent : beaucoup de victimes se résignent et se refusent à agir face à une parole ou un acte raciste, antisémite ou discriminatoire.** Renforcer l'accompagnement des victimes et améliorer la prise en charge de leur plainte est donc une nécessité pour lutter contre le renoncement, synonyme d'injustice et d'impunité.

### **Ce cinquième axe s'articule autour cinq grands objectifs stratégiques :**

- Être au service des victimes ;
- Soutenir l'engagement des entreprises ;
- Accompagner les salariés ;
- Mieux lutter contre la haine en ligne ;
- Encourager les stratégies locales et accompagner les collectivités.

### **Parmi les mesures phrases figurent notamment :**

- Mieux protéger et mieux accompagner les salariés et les entreprises face aux situations de racisme, d'antisémitisme et de discriminations ;
- Améliorer le recueil et le traitement des plaintes par les forces de l'ordre ;
- Responsabiliser et accompagner les territoires sous le pilotage des préfets et procureurs de la République.

**L'ensemble de ces mesures est appelé à être décliné jusque 2026 par l'ensemble des ministères pilotes. Ce DPT permettra de valoriser et de rendre visible plus largement l'ensemble des actions et programmes menés au sein des différents ministères dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**Les contributions des différents ministères au DPT Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine comportent, pour 2025, 22 programmes.**

Le DPT Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine constitue une annexe générale du projet de loi de finance de l'année. **Ce document développe la stratégie mise en œuvre en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations à l'origine ainsi que les crédits, objectifs et indicateurs qui y concourent 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.

**Le DPT intègre la description des crédits et des actions de chacun des axes correspondants** (et non dans une partie à part pour en faciliter la lecture). Les axes sont présentés dans un ordre cohérent avec le Plan interministériel 2023-2026. Il est à noter que la rédaction de tout DPT est fondée sur les informations transmises et les montants déclarés par chacun des responsables des programmes sectoriels, tant pour la partie objectifs et indicateurs, que pour la partie budgétaire. Les données budgétaires sont parfois reconstituées sur une base indicative. Par ailleurs, il arrive que certains programmes englobent à la fois les thématiques couvertes par le champ de ce DPT, comme des thématiques connexes. Dès lors, il n'est pas toujours possible d'isoler, d'un point de vue budgétaire, les dépenses consacrées aux seuls enjeux de ce DPT. À titre d'exemple, il peut arriver qu'une formation soit consacrée à l'ensemble des discriminations et non seulement aux discriminations liées à l'origine.

**Le DPT Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine est structuré en 6 axes :**

**Axe 1- La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine ;**

**Axe 2 – Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste ;**

**Axe 3 – Mesurer les phénomènes de racisme, d’antisémitisme et les discriminations ;**

**Axe 4 – Mieux éduquer et mieux former ;**

**Axe 5 – Sanctionner les auteurs ;**

**Axe 6 – Accompagner les victimes.**

---

**RECAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE**

---

**AXE : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine**

**AXE : Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste**

**AXE : Mesurer les phénomènes de racisme, d’antisémitisme et les discriminations**

**AXE : Mieux éduquer et mieux former**

**AXE : Sanctionner les auteurs**

**AXE : Accompagner les victimes**

## 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 : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine	623 755	607 482	577 671	558 698	638 068	604 735
P129 – Coordination du travail gouvernemental	151 251	151 251	102 491	102 491	117 329	117 329
P308 – Protection des droits et libertés	364 149	347 876	365 443	346 470	411 002	377 669
P624 – Pilotage et ressources humaines	108 355	108 355	109 737	109 737	109 737	109 737
AXE : Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste	20 627 631	21 561 545	27 442 102	27 442 102	27 324 676	27 324 676
P180 – Presse et médias		933 914				
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	3 526 600	3 526 600				
P169 – Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	16 541 821	16 541 821	26 870 910	26 870 910	26 870 910	26 870 910
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	559 210	559 210	571 192	571 192	453 766	453 766
AXE : Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations	92 140 074	92 038 787	99 478 653	97 310 653	105 494 471	103 953 756
P152 – Gendarmerie nationale	29 907 026	29 907 026	36 520 006	34 352 006	41 638 220	40 097 505
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000
P143 – Enseignement technique agricole	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000
AXE : Mieux éduquer et mieux former	105 004 997	105 004 997	213 122 215	213 122 215	218 628 063	218 628 063
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	3 526 600	3 526 600				
P147 – Politique de la ville	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	92 122	92 122	94 885	94 885	94 885	94 885
P212 – Soutien de la politique de la défense	33 762 434	33 762 434	34 350 862	34 350 862	34 941 784	34 941 784
P143 – Enseignement technique agricole	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251
P176 – Police nationale			110 326 403	110 326 403	114 343 725	114 343 725
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
AXE : Sanctionner les auteurs	125 894 630	125 793 343	133 824 364	131 656 400	140 431 140	138 890 425
P152 – Gendarmerie nationale	29 907 026	29 907 026	36 520 006	34 352 006	41 638 220	40 097 505
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000

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
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	92 122	92 122	94 885	94 885	94 885	94 885
P212 – Soutien de la politique de la défense	33 762 434	33 762 434	34 350 826	34 350 862	34 941 784	34 941 784
P143 – Enseignement technique agricole	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000
<b>AXE : Accompagner les victimes</b>	<b>413 678</b>	<b>312 391</b>	<b>110 770 259</b>	<b>110 770 259</b>	<b>114 808 725</b>	<b>114 808 725</b>
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000
P101 – Accès au droit et à la justice	213 053	213 053	243 856	243 856	265 000	265 000
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
P176 – Police nationale			110 326 403	110 326 403	114 343 725	114 343 725
<b>Total</b>	<b>344 704 765</b>	<b>345 318 545</b>	<b>585 215 264</b>	<b>580 860 327</b>	<b>607 325 143</b>	<b>604 210 380</b>

## AUTRES PROGRAMMES CONCOURANT A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Axe : Mieux éduquer et mieux former  
P152 Gendarmerie nationale





AXE 1

**Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les  
discriminations liées à l'origine**

---

## Présentation

### **1- La DILCRAH conçoit, anime et assure la mise en œuvre des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine.**

Placée sous l'autorité du Premier ministre, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), est l'administration chargée, depuis sa création, de concevoir, de coordonner et d'animer la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+. Créée en février 2012, la Délégation a vu son champ d'intervention élargi à la lutte contre la haine anti-LGBT+ fin 2016, à la suite de recommandation d'institutions européennes. Depuis janvier 2023, la DILCRAH est également compétente en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine.

Sa mission première est de conseiller le Gouvernement dans le cadre de l'élaboration de ses politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine. La DILCRAH exerce également un rôle de conseil et d'animation auprès des ministères et a vocation à être l'interlocutrice privilégiée des acteurs institutionnels et associatifs de défense des droits de l'homme, et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine.

La DILCRAH assure aujourd'hui le suivi de la mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026). Ce plan est le fruit d'un processus de concertation qui a impliqué la société civile (plus de 35 associations, fondations, lieux de mémoire et d'histoire), les différents ministères et des hautes autorités administratives indépendantes comme la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), le Défenseur des droits et l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM).

Ce plan constitue aujourd'hui la principale feuille de route de l'ensemble des grandes administrations publiques pour renforcer et améliorer leurs stratégies et actions en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

Ce plan est organisé autour de 5 grands axes qui constituent les grands objectifs fixés par la puissance publique dans sa lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine :

- Affirmer la réalité du racisme et notre modèle universaliste ;
- Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations ;
- Mieux éduquer et mieux former ;
- Sanctionner les auteurs, au pénal, au civil et en disciplinaire ;
- Accompagner les victimes.

### **2- La DILCRAH soutient et participe au financement des acteurs engagés dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

L'accompagnement et le soutien financier aux acteurs engagés est une mission centrale de la DILCRAH. L'appui de la DILCRAH se réalise au travers de cinq grands dispositifs :

- Les appels à projets (local et national) ;
- Les conventions pluriannuelles d'objectifs ;
- Les plans territoriaux ;

- Le soutien à la recherche universitaire.

**Depuis 2021, la DILCRAH a lancé un appel à projets local, piloté par les préfetures, qui soutient et encourage les initiatives de la société civile engagée dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine :** associations loi 1901, établissements scolaires et culturels. **Doté d'une enveloppe de 1,5 M€** (2,6 M€ en incluant les actions de lutte contre la haine anti-LGBT) l'appel à projets local permet de soutenir des actions d'éducation, de prévention, de formation ou encore d'aide aux victimes.

**Parallèlement, la DILCRAH lance, chaque année, un appel à projets national** qui s'articule autour des axes et priorités définis dans le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine. **Doté d'un budget de 6 M€**, l'appel à projets national s'adresse aux seules structures dont les actions sont de portée nationale.

**Qu'il s'agisse de l'appel à projets local ou national, seuls sont financés et soutenus les projets qui entrent dans le champ de compétences de la DILCRAH.** Les projets proposés doivent ainsi porter sur :

- La promotion de la fraternité, la lutte contre les préjugés et les stéréotypes racistes et antisémites particulièrement à destination des jeunes, sur le temps scolaire, périscolaire et hors scolaire ;
- La production de ressources et de discours alternatifs en ligne ainsi que le développement du signalement des discours de haine sur Internet ;
- La prévention des actes et de la réitération/récidive ;
- La sensibilisation ou la formation des personnels, des partenaires sociaux et des acteurs du monde du travail ou de la société civile à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine ;
- L'aide juridique et l'accompagnement des victimes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine ;
- L'encouragement et la valorisation des partenariats avec les lieux d'histoire et de mémoire ;
- Les actions de communication et l'organisation d'événements contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'origine ;
- La participation à la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme qui se tient, chaque année, autour de la date du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

**Au total, en 2023, la DILCRAH a soutenu de l'ordre de 1000 projets.** Les acteurs soutenus peuvent être des associations comme la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) ou SOS Racisme, des institutions comme le Mémorial de la Shoah, le Site-mémorial du camp des Milles, la Fondation pour la mémoire de l'esclavage mais aussi des musées comme le Musée national de l'histoire de l'immigration ou encore des établissements scolaires.

**Pour renforcer la logique de partenariat et pérenniser le financement de structures dont les actions s'inscrivent dans la régularité sur un temps long** et dont la gouvernance et les équipes permettent un suivi précis et analytique, **la DILCRAH conclut chaque année des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO).**

Pour l'année 2023, la DILCRAH a signé 19 CPO s'agissant de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme avec les organisations suivantes : ACHAC, AFEV, CoExist, e-enfance, MNHI, LDE 75, Site-Mémorial du Camp des Milles, Les témoins des témoins, Ligue des droits de l'Homme, Maison Zola-Musée Dreyfus, Mémorial du Camp de Rivesaltes, MRAP, Multikulti Média, Observatoire du conspirationnisme, ONACVG, Sportitude, The Beit Project, Théâtre Liberté, UNSS.

**La DILCRAH travaille à renforcer la déclinaison locale des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine au travers de plans territoriaux.** La signature de plans territoriaux avec les collectivités a pour but de développer un maillage territorial en créant un réseau des villes et des territoires engagés dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

**Chaque plan, d'une durée de 3 ans, doit comporter des mesures dans les domaines suivants :**

- Mémoire et histoire ;
- Éducation aux médias et à la cyber vigilance ;
- Formation des agents publics de la collectivité concernée ;
- Sensibilisation des habitants ;
- Aide aux victimes ;
- Sport et culture.

**A ce jour, 6 collectivités ont adopté des plans territoriaux :** Vitrolles, la Communauté de communes des vallons du lyonnais, Toulouse, Sarcelles, Rillieux-la-Pape, Vaulx-en-Velin.

**La DILCRAH participe au soutien à la recherche universitaire par le financement de bourses doctorales.** Ce financement d'un montant de 130 000 euros en 2024 contribue, par la production de travaux de recherche, à améliorer la connaissance des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine. Les contrats doctoraux proposés sont intégralement financés par la DILCRAH et ont une durée maximale de 36 mois.

**Par ailleurs, la DILCRAH organise et pilote chaque année le Prix Ilan Halimi. Créé en 2018, le Prix Ilan Halimi récompense des groupes de jeunes de moins de 25 ans qui s'engagent contre les préjugés racistes et antisémites, et mènent des projets de sensibilisation en direction d'autres jeunes.** Il vise à valoriser la mobilisation de la jeunesse française contre les actes et les discours de haine par des projets de terrain très concrets.

### **3- La DILCRAH participe à la sensibilisation et à la formation des agents publics.**

**La formation de l'ensemble des agents publics est un levier essentiel pour lutter efficacement contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine** et offre une garantie du respect des valeurs et principes républicains par celles et ceux qui sont en charge de les incarner.

**Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine prévoit la formation, sur ces thématiques, de 100 % des agents de l'État en fonction.** Pour atteindre ce résultat, le marché interministériel de formation de l'État (lot 2 – lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et toutes les discriminations) est en cours de déploiement à l'ensemble des agents de la Fonction publique d'État : administrations centrales, inspecteurs du travail, agents d'accueil relevant de la fonction publique d'État chez France Travail, agents de l'État des Maisons France Services, personnels des établissements culturels ou sportifs de l'État, éducateurs de jeunes enfants...

**Cet objectif est d'ores et déjà atteint pour les policiers et gendarmes.** Des modules de formation sont, en effet, dispensés dans chaque école de police et de gendarmerie. **D'ici à 2026, 100 % des magistrats seront également sensibilisés en formation initiale.** La puissance publique travaille également au renforcement de la formation continue. En 2023, 7 732 policiers et 27 137 gendarmes ont bénéficié d'une formation continue. **La DILCRAH participe très directement à la formation des policiers et gendarmes et à la sensibilisation des magistrats.** En 2023, 34 formations ont été dispensées par la DILCRAH dans le cadre de la formation initiale auprès des écoles de police et de gendarmerie mais également dans le cadre de la formation continue auprès d'enquêtrices et enquêteurs spécialisés, de magistrats et magistrats, d'enseignantes et d'enseignants ou encore d'agents des services pénitentiaires et des directions interrégionales des routes. Une attention particulière est aussi portée au corps enseignant. Si les enseignants bénéficient déjà des formations des équipes « Valeurs de la République », notamment dispensées dans le cadre des INSPE, le PRADO prévoit que tout enseignant bénéficiera d'une formation obligatoire de manière filée tout au long de sa carrière : 5 ans après sa titularisation, puis à 10 ans et enfin à 15 ans.

**Au total, en 2023, la DILCRAH a directement formé 3 270 agents de la fonction publique.** Indépendamment de la formation spécifique des policiers, gendarmes et enseignants, **la DILCRAH est une administration de référence mobilisable par toute administration de la fonction publique qui souhaiterait bénéficier d'une formation de ses agents à ces thématiques.**

**Ces formations ont vocation à être progressivement étendues aux trois fonctions publiques.** L'État communiquera sur le cahier des charges du marché de formation interministériel pour que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) s'en saisissent, afin que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers soient également visés et renforcés dans leurs formations continues en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

**Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine prévoit par ailleurs un renforcement de la sensibilisation à ces enjeux dès le plus jeune âge et tout au long du parcours scolaire et étudiant.** Cela passe notamment par l'organisation d'au moins une visite mémorielle et historique pour tout élève au cours de sa scolarité pour illustrer l'histoire plurielle de la France. Un module d'éducation à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, l'antitsiganisme et les discriminations liées à l'origine sera également intégré au Service national universel (SNU) et au Service civique. **Plus globalement encore, la puissance publique s'est donnée pour objectif la formation de l'ensemble des étudiants des filières de l'enseignement supérieur,** à commencer par les étudiants des professions de santé.

#### **4- La DILCRAH participe activement à la lutte contre la haine en ligne.**

**La DILCRAH agit d'une double manière pour lutter contre la haine en ligne. D'une part, à travers la veille active et le signalement des contenus illicites.** Ces signalements se réalisent soit auprès du Procureur de la République conformément aux dispositions de l'article 40-1 du Code de procédure pénale, soit auprès de la plateforme d'Harmonisation, d'Analyse, de Recoupement et d'Orientation des Signalements (PHAROS). La plateforme PHAROS est un dispositif du ministère de l'Intérieur qui permet le signalement des faits illicites de l'internet. Des policiers et gendarmes affectés à la plateforme PHAROS vérifient que les contenus et comportements signalés constituent bien une infraction à la loi française. Leur mission est de les traiter et d'alerter les services compétents. Une enquête est alors ouverte sous l'autorité du Procureur de la République. **D'autre part, la DILCRAH soutient des associations chargées de la lutte contre les discours de haine,** comme e-enfance, Point de contact ou encore Génération numérique.

**Chaque année, la DILCRAH s'engage également dans un travail collaboratif sur le civisme en ligne, réunissant les jeunes générations aux côtés d'experts du numérique, d'associations, de représentants des administrations et des ministères pour créer des outils adaptés aux pratiques des jeunes usagers.** En 2023, ce travail a abouti au lancement d'un tutoriel de bonne conduite dans l'univers du jeu vidéo, et en 2024, ce sont les challenges d'OSINT (Open Source Intelligence) qui sensibilisent à la citoyenneté numérique. **Ces outils sont conçus par et pour les jeunes, qu'ils soient scolaires ou étudiants, avec l'objectif de renforcer leur engagement pour un internet et des réseaux sociaux plus civiques et respectueux.**

**En parallèle, la DILCRAH poursuit son engagement à renforcer la formation des élèves en amont de la certification Pix, en s'appuyant sur des initiatives telles que le Passeport Internet et le kit pédagogique du citoyen numérique, afin de garantir un apprentissage solide de la citoyenneté numérique dès le plus jeune âge.**

#### **5- La DILCRAH est désormais compétente en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine.**

Conformément au plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine présenté en janvier 2023, **la DILCRAH déploie de nouvelles compétences en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine.**

Trois axes prioritaires ont été définis en ce domaine.

**D'une part, lutter contre les discriminations liées à l'origine consiste à mieux les mesurer. Pour cela, l'État souhaite développer la pratique du « testing » qui permet de révéler l'existence de pratiques discriminatoires dans des champs variés comme l'emploi ou le logement.** Dans ce cadre, la DILCRAH a notamment développé, en partenariat avec SOS Racisme, un mécanisme innovant de « testing-formation ». Concrètement, la DILCRAH a signé, en décembre 2022, une convention avec SOS Racisme et la FNAIM par laquelle la FNAIM accepte de soumettre les professionnels de l'immobilier de son réseau à des formations organisées par SOS Racisme en cas de *testings* qui révéleraient des pratiques discriminatoires. Cette convention installe un nouveau triptyque dans la lutte contre les discriminations : tester, former et contrôler. Convaincue que la formation et la sensibilisation des acteurs privés comme publics sont fondamentales pour faire reculer les discriminations, **la DILCRAH souhaite aujourd'hui dupliquer ce modèle de convention avec d'autres secteurs économiques.** Ces conventions ont également le mérite de renforcer le dialogue et les échanges de bonnes pratiques avec les entreprises.

**D'autre part, le plan prévoit d'élargir toutes les formations des agents publics à la thématique des discriminations liées à l'origine. Enfin, le plan vise à améliorer la protection et l'accompagnement des personnes victimes de discriminations.**

2024 marque également la première année de soutien de la DILCRAH à des associations qui agissent contre les discriminations liées à l'origine. Une quarantaine d'associations ont ainsi été soutenues cette année sur la base de cette nouvelle compétence de la DILCRAH.

#### **6- La DILCRAH assure le déploiement territorial des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

La DILCRAH garantit la bonne déclinaison des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine au travers des comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine (CORAHHD).

Constitué dans chaque département, les CORAHHD sont chargés de :

- **Veiller à la bonne application, dans leur ressort territorial, des instructions du Gouvernement** en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées à l'origine ;
- **Définir les actions de prévention** contre toutes les formes de racisme, d'antisémitisme, de haine anti-LGBT et de discriminations liées à l'origine ;
- **D'arrêter un plan départemental** contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées à l'origine, adapté aux caractéristiques locales à partir de diagnostics préalablement établis ;
- **De dresser un bilan annuel des actions** mises en œuvre dans le cadre du plan d'action départemental ;
- **De mettre en place une cartographie et un baromètre des discriminations liées à l'origine** dans les territoires en mesurant régulièrement les discriminations dans l'accès à certains métiers, biens ou services ;
- **De veiller à l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville** ainsi que de la culture de l'égalité et du renforcement de l'esprit critique dans les cités éducatives, en voie de généralisation dans les quartiers prioritaires de la ville.

**Les CORAHHD sont le lieu privilégié de dialogue entre l'État, ses différents services et les acteurs de terrain.** Co-présidé par le préfet du département et le Procureur de la République, chaque CORAHHD est, en effet, composé obligatoirement du :

- Recteur d'académie ou du directeur académique des services de l'Éducation nationale ;
- Directeur départemental de la police nationale ;

- Commandant de groupement de gendarmerie départementale ;
- Délégué territorial du défenseur des droits ;
- Président de l'association départementale des maires ;
- Des maires désignés sur proposition du président de l'association départementale des maires.

Par ailleurs, le préfet veille systématiquement à associer aux réunions :

- Les services déconcentrés de l'État concernés par les enjeux et les actions de lutte contre les haines et les discriminations à caractère raciste et/ou anti-LGBT ;
- Les formateurs relais de l'Office central de lutte contre les crimes de haine ;
- Les représentants des associations du territoire dont l'objet social et les actions portent sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, l'antitsiganisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées à l'origine.

**La DILCRAH dispose d'un référent en préfecture chargé d'animer la politique territoriale de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées à l'origine.** Les CORAHD se réunissent *a minima* deux fois par an. Il est fréquent qu'un membre de la DILCRAH soit présent lors des réunions des différents CORAHD pour assurer le bon déploiement des politiques mais aussi la bonne remontée d'informations du niveau local au niveau national.

#### **7- L'engagement européen et international de la DILCRAH pour faire avancer la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**La DILCRAH porte la voix de la France dans les groupes de travail au niveau européen et international.** Elle entretient notamment une collaboration étroite avec la sous-direction des droits de l'Homme et des affaires humanitaires du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, avec la direction des affaires européennes et internationales (DAEI) du ministère de la Justice et de l'Intérieur ainsi que l'ambassadrice pour les droits de l'Homme chargée du devoir de mémoire relatif à la dimension internationale de la Shoah et aux spoliations.

**Au niveau européen, la DILCRAH participe notamment au nom de la France aux travaux du Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI).** Créé par le Comité des ministres en 2019, le CDADI oriente les travaux intergouvernementaux du Conseil de l'Europe en vue de promouvoir l'égalité pour toutes et tous et de construire des sociétés plus inclusives, offrant une protection efficace contre la discrimination et la haine et respectant la diversité. **Parallèlement, la DILCRAH soutient les travaux du Conseil de l'Europe en matière de lutte contre le racisme et l'intolérance (ECRI).** Cette instance unique est chargée de contrôler l'action contre le racisme, la discrimination et l'intolérance en Europe. **Dans le cadre de l'adoption par la Commission européenne de son « plan d'action contre le racisme 2020-2025 », la DILCRAH fait partie de différents groupes d'experts depuis plusieurs années dont le groupe de lutte contre le discours et les crimes de haine.** Elle est enfin le point de contact français pour la mise en œuvre de la stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme et de promotion de la vie juive (2020-2030).

**La DILCRAH intervient régulièrement au niveau international.** La DILCRAH faisait partie de la délégation française menée par l'ambassadrice pour les droits de l'Homme, auditionnée à l'ONU les 2 et 3 octobre dans le cadre du Comité des droits économiques, sociaux et culturels.

## Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

### 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	151 251	151 251	102 491	102 491	117 329	117 329

### 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 LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

- **Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF)**

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

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.

Chaque situation de discrimination déclarée est systématiquement prise en compte et doit trouver une réponse appropriée, en accord avec les valeurs portées par les services du Premier ministre. **C'est la raison pour laquelle les SPM ont déployé cinq dispositifs de signalement permettant de traiter les différentes situations de discrimination : deux cellules internes (Vigisexisme et Vigisouffrance) et trois cellules externes de soutien psychologique (Pros Consulte) ou de conseil juridique (Allodiscrim et Allosexism).** Ces dispositifs sont complémentaires et articulés dans le cadre d'un travail de réseau. Allodiscrim, dédiée à la lutte contre les discriminations, a fait l'objet de 13 saisines en 2023. Le coût des cellules d'écoute est de 44 435 € en 2023.



**Des actions de communication sur les cinq dispositifs sont régulièrement déployées auprès des agents, sur des supports variés (intranet, plaquettes, cartes...).** Depuis 2022, ces dispositifs sont intégrés aux présentations de l'offre globale d'accompagnement effectuées auprès des services. Ce mode de diffusion des informations se structure progressivement afin d'améliorer la connaissance des différentes prestations et leur articulation.

**En matière de formation, les agents des SPM sont formés, chaque année, aux enjeux de la diversité. Depuis le déploiement des formations en lien avec le Label Alliance, plus de 2118 agents aux profils différents (membres de directions, managers, experts RH et référents, membres d'organisations syndicales, agents) ont été formés autour de ces thématiques.** Au 31 décembre 2023, le coût relatif aux formations en matière de diversité s'élève à 6 843 € (13 686 € en comprenant les formations liées à l'égalité).

Le baromètre social des services du Premier ministre, dont le marché a été confié à IPSOS, a représenté un coût total de 52 297 € en 2023. 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 relatives aux discriminations. Ce baromètre est également complété par un second baromètre internalisé dédié à l'égalité et à la diversité.

## 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	364 149	347 876	365 443	346 470	411 002	377 669

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 308 « Protection des droits et libertés » regroupe les crédits de sept autorités administratives indépendantes (AAI), d'une autorité publique indépendante (l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique - ARCOM), du Comité consultatif national d'éthique (CCNE) et de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH).

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

- **Défenseur des droits (DDD)**

**Dans le cadre de ses compétences, le Défenseur des droits est notamment en charge de la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi, parmi lesquelles les discriminations liées à l'origine, réelle ou supposée.**

**L'institution traite les appels et les réclamations qui lui sont adressés dans ce domaine, notamment à travers la plateforme antidiscriminations.fr et son numéro d'appel, le 3928.** En 2023, sur l'ensemble des réclamations reçues par l'institution, 7 % concernent le champ des discriminations. L'origine est invoquée dans 13 % des cas de discrimination et constitue ainsi le deuxième motif cité après le handicap, mais c'est le premier motif si l'on prend en compte d'autres critères qui peuvent renvoyer à l'origine (lieu de résidence, religion, apparence physique, etc.). Il est aussi un des deux principaux critères (avec le handicap) s'agissant des appels à la plateforme 3928 depuis sa mise en place.

**À partir des réclamations qui lui sont adressées, des travaux qu'il mène et des études qu'il pilote, le Défenseur des droits informe sur les discriminations liées à l'origine, dont il constate qu'elles restent aujourd'hui systémiques.**

**Il mène sur cette base des actions de promotion de l'égalité et adresse des recommandations aux pouvoirs publics et aux acteurs professionnels concernés pour lutter efficacement contre ces discriminations.** Dans ce cadre, l'institution a été étroitement associée à l'élaboration du plan gouvernemental 2023-2026 de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (dit Prado), qui a intégré un nombre important de ses recommandations.

La valorisation de l'effort financier de l'institution repose d'une part sur une partie des dépenses de ses personnels travaillant directement ou indirectement dans ce champ, et d'autre part sur le travail de production, de promotion et d'animation d'instances et de réseaux (comité d'entente Origines et plateforme antidiscriminations.fr, en particulier), sans oublier la prise en compte de la prestation d'écoute et de premier niveau de traitement réalisé par la plateforme.

**Le Défenseur des droits participe au comité de suivi du Prado et a contribué à cet égard au groupe de travail relatif à l'instauration d'une amende civile.** Il suit par ailleurs la mise en œuvre du plan et a rendu dans ce cadre plusieurs avis au Parlement en 2023 :

- Avis 23-03 du 23 février 2023 relatif 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 collectifs.

En 2023, l'institution s'est par ailleurs fortement mobilisée sur la question des contrôles d'identité discriminatoires, qui n'est pas abordée dans le Prado, et ce en usant de tous ses leviers d'action : décisions sur des situations individuelles, observations en justice (y compris devant la CEDH), étude, saisine de la Cour des comptes (« Les contrôles d'identité : une pratique généralisée aux finalités à préciser », 2023), formation des personnes exerçant une activité de sécurité, etc.

### **Le traitement des réclamations et les décisions**

L'instruction des saisines a donné lieu à des médiations ou des décisions produites par l'institution au cours de l'année en matière de discriminations liées à l'origine, parmi lesquelles :

- Règlement amiable RA-2023-008 du 6 mars 2023 relatif à un refus d'embauche discriminatoire supposé en raison de l'origine ;
- Décision 2023-068 du 16 mars 2023 relative à un refus de scolarisation opposé par une mairie pour un enfant résidant dans un hôtel social ;
- Décision 2023-056 du 4 avril 2023 relative à un contrôle d'identité discriminatoire dans une gare ;
- Décision 2023-020 du 5 mai 2023 relative à des agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine de la part d'un collègue ;
- Décision 2023-079 du 9 mai 2023 relatif à un refus de location discriminatoire en raison de la nationalité ;
- Décision 2023-048 du 10 mai 2023 relative à l'écartement d'une procédure de recrutement en raison de l'origine du candidat ;

- Décision 2023-141 du 26 juin 2023 relative au refus d'une commune de permettre l'accès à l'eau potable aux occupants d'un campement ;
- Décision 2023-165 du 28 juillet 2023 portant observations en justice devant le Conseil d'État dans le cadre d'un recours relatif à l'identification des forces de l'ordre et au port d'un matricule ;
- Décision-cadre 2023-030 portant recommandations générales relatives à la procédure de l'amende forfaitaire délictuelle, sur le fondement des articles 25 et 32 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011.

### Les études et rapports

**En 2023, l'institution a publié plusieurs études issues de travaux de recherche qu'elle a soutenus, qui portent entièrement ou partiellement sur les questions de discriminations liées à l'origine :**

- La « particulière vulnérabilité économique » - février 2023 ;
- Les discriminations en raison du genre et de l'origine supposée sur deux plateformes collaboratives – mars 2023 ;
- L'expérience du racisme et des discriminations des personnes originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est en France (REACTASIE) – mars 2023 ;
- Quelles difficultés d'accès des ménages les plus pauvres au parc social ? – octobre 2023 ;
- 16e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi – décembre 2023.

**Le Défenseur des droits a par ailleurs apporté des contributions aux rapports suivants :**

- Rapport annuel de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, publié en juin 2023 ;
- Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique piloté par la DGAFP (2025).

Enfin, une des deux thèses lauréates du prix de thèse 2023 du Défenseur des droits a porté sur : « Minorités sexuelles et de genre en exil. L'expérience minoritaire à l'épreuve de la migration et de la demande d'asile en France ».

### Les autres activités de promotion de l'égalité en lien avec ces politiques

La Défenseure des droits, son adjointe en charge de la lutte contre les discriminations et ses équipes ont par ailleurs organisé ou participé à de nombreux événements visant à promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations liées à l'origine, parmi lesquelles :

- L'organisation d'un webinar sur les discriminations vécues par les personnes d'origine asiatique (présentation des résultats de l'étude Reactasie) – mars 2023 ;
- La participation à une conférence à l'Université d'Angers sur : « Le Défenseur des droits et la lutte contre les discriminations liées à l'origine » - mars 2023 ;
- La participation à un webinar organisé par l'association « A compétences égales » sur « Gérer le fait religieux en entreprise » - septembre 2023 ;
- Une intervention dans le cadre des universités d'été de la Fédération nationale des maisons des potes sur le sujet du *testing* comme outil de lutte contre les discriminations liées à l'origine – octobre 2023 ;
- La présentation de la contribution du Défenseur des droits au rapport annuel de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine devant la CNCDH – décembre 2023 ;
- Le déploiement territorial des interventions des JADE Égalité.

En 2023, une partie de l'effort financier en faveur de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine doit être pris en considération au sein des moyens mobilisés pour 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.

L'effort financier sur les crédits de fonctionnement pour 2023 s'est ainsi élevé à 98 218 € en AE et 81 945 € en CP.

En 2024 a été lancée la seconde édition de l'enquête sur l'accès aux droits (AAD2), chantier prioritaire de l'institution pour les années à venir. Elle reviendra sur les difficultés rencontrées en matière d'accès aux droits dans les champs de compétences de l'institution et en mesurera l'évolution, à partir d'un sondage mené en partenariat avec IPSOS.

### **Le suivi du Prado et des politiques en lien avec les discriminations liées à l'origine**

**En 2024, le Défenseur des droits a continué à suivre la mise en œuvre du Prado, et participé au Comité de suivi dédié de mars 2024. L'institution a, par ailleurs :**

- produit un nouvel avis sur la proposition de loi relative au régime juridique des actions de groupe, en vue de son examen par le Sénat (Avis 24-01 du 18 janvier 2024) ;
- été auditionnée par l'Assemblée nationale, le 12 mars 2024, sur la proposition de loi relative à la discrimination capillaire (certains types de cheveux renvoyant à l'origine).

### **Le traitement des réclamations et les décisions**

Comme en 2023, l'instruction des saisines a donné lieu à des médiations ou des décisions produites par l'institution au cours de l'année en matière de discriminations liées à l'origine, parmi lesquelles :

- Règlement amiable RA-2024-015 du 14 février 2024 relatif à une discrimination supposée en raison de l'origine dans l'accès à un transport ;
- Décision 2024-035 du 15 mars 2024 relative à un refus de soins opposé à deux patients mineurs revêtant un caractère discriminatoire, fondé sur la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique sur leur origine.

### **Les études, rapports et colloques**

En 2024, l'institution a organisé une grande journée consacrée à la lutte contre les discriminations (8 février 2024). Elle a, à cette occasion, publié sur son site des fiches à l'attention des acteurs portant sur ses recommandations transversales en matière de lutte contre les discriminations.

**En 2024, l'institution a publié plusieurs études issues de travaux de recherche qu'elle a soutenues, qui portent entièrement ou partiellement sur les questions de discriminations liées à l'origine :**

- Déontologie et relations police/population : une analyse des attitudes des policiers et gendarmes (DPOP) - février 2024 ;
- Explorer les conditions et les effets des recours aux dispositifs institutionnels des victimes de discriminations dans l'enseignement supérieur (Acadiscri-recours) – avril 2024 ;
- « Comment j'ai traîné mon université en justice ». Jeunes étudiantes et accès au droit au temps de Parcoursup (Dereduc2) - avril 2024 ;
- Représentation des professionnels en contact avec les jeunes (travailleurs sociaux, employeurs, soignants, enseignants...) sur la jeunesse (Dest1) – mai 2024 ;
- La représentation des jeunes des QPV dans le recrutement et l'emploi : l'ubérisation fait-elle reculer les stéréotypes ? (UBER-QPV) – mai 2024 ;
- Les territoires de la protection des jeunes majeurs : disparités et inégalités (InéJM) – automne 2024 ;
- Baromètre sur les discriminations dans l'emploi – décembre 2024.

En mars 2024, le DDD a publié de manière autonome sa contribution au rapport de la CNCDH sur le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

L'institution accompagne par ailleurs le projet de *testing* répété auprès des guichets d'enregistrement d'une demande de logement social, porté par la Fondation Abbé Pierre (FAP) et l'équipe Théorie et Évaluation des Politiques Publiques (TEPP) du CNRS.

### **Outils à destination des acteurs :**

- Publication du livret : « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits » - février 2024 ;
- Fiche-recommandation : « lutter contre les discriminations et atteintes aux droits subies par les gens du voyage » - avril 2024 ;
- Guide et affiche « Louer sans discriminer », à l'attention des professionnels de l'immobilier – publication prévue en novembre 2024 ;
- Finalisation d'un parcours d'autoformation dédié à la lutte contre les discriminations en milieu scolaire, en partenariat avec l'IHE2F ;
- Mise en place d'un module de formation à l'attention des organisations syndicales sur les discriminations.

**Les autres activités de promotion de l'égalité en lien avec ces politiques :**

- Intervention lors d'une table-ronde au Musée national de l'histoire de l'immigration - février 2024 ;
- Intervention dans le cadre d'une conférence dédiée l'action du Défenseur des droits en matière de discriminations liées à l'origine à l'université d'Angers – mars 2024 ;
- Co-organisation, avec la Commission européenne contre le racisme (ECRI) et la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) d'une table-ronde sur la prévention et la lutte contre le racisme, l'intolérance et les discriminations organisée par l'ECRI, la CNCDH et le Défenseur des droits – avril 2024 ;
- Intervention lors de l'événement « Pessac s'engage pour l'égalité et contre les discriminations » sur le sujet des discriminations liées à l'origine – juin 2024 ;
- le déploiement territorial des interventions des JADE Égalité.

En 2024, une partie de l'effort financier en faveur de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine doit être pris en considération au sein des moyens mobilisés pour la mise en œuvre du dispositif « place aux droits » qui se tiendra à Marseille 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.

L'effort financier sur les crédits de fonctionnement estimé pour 2024 est ainsi de 106 319 € en AE et 87 346 € en CP.

En 2025, l'institution poursuivra sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine et la promotion de l'égalité en renouvelant les actions récurrentes listées sur les exercices antérieurs.

Sont par ailleurs envisagés différents projets parmi lesquels :

- La publication des premiers volets de l'enquête Accès aux droits, évoquée ci-dessus ;
- La publication de plusieurs études et production de rapports ou décisions cadres ;
- La contribution au rapport annuel de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ;
- La contribution au Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique piloté par la DGAFP (2025).

L'effort financier sur les crédits de fonctionnement estimé pour 2025 est ainsi de 122 400 € en AE et 98 067 € en CP.

- **Autorité de régulation des communications audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

L'ARCOM, née le 1<sup>er</sup> 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 Diversité aura lieu à une date qui n'a pas encore été définie.

**L'ARCOM s'est dotée d'un référent diversité-égalité, affecté au département des ressources humaines. Il est notamment en charge de la mise en œuvre et de la coordination de la politique de l'institution en matière de lutte contre les discriminations définies en liens avec le groupe de suivi diversité-égalité, au sein duquel siègent notamment la direction générale et les représentants du personnel.**

**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. Ce questionnaire est déployé de façon biannuelle.**

**En 2023, l'ARCOM a externalisé 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 Allodiscrim afin d'être mis en relation avec des juristes et avocats experts qui les accompagneront dans la qualification des faits dont ils se déclarent victimes ou témoins et le traitement de ces situations.

**Les procédures de recrutement sont très encadrées afin de garantir que les choix opérés ne sont réalisés que sur la base de critères objectifs fondés sur les seules compétences.** Ainsi, la sélection des candidats reçus en entretien implique de compléter un tableau faisant état, pour chaque candidature reçue, des critères objectifs justifiant les suites qui y sont données. Dans la continuité de ce dispositif, des fiches d'entretien sont complétées et transmises au département des ressources humaines pour chaque entretien réalisé.

L'ARCOM s'engage également auprès des jeunes de tous horizons, que ce soit :

- dans le cadre de l'exercice de ses missions en matière d'éducation aux médias ;
- de son engagement auprès de « Nos quartiers ont du talent » grâce auquel des agents, sur la base du volontariat, peuvent accompagner des jeunes dans la construction de leur projet professionnel ;
- grâce aux campagnes de stage annuelles qui permettent à des jeunes, d'où qu'ils viennent, de réaliser leur stage de 3<sup>e</sup> ou de 2<sup>de</sup> au sein de l'institution.

**De nombreuses actions de sensibilisation sont réalisées en interne et des actions de formation ont été rendues obligatoires pour les encadrants (formations managériales, prévention des discriminations etc.).** La formation à la prévention des discriminations est également obligatoire pour les agents du département des ressources humaines et les représentants du personnel. Les autres agents sont invités à la suivre. A ce jour, cette formation a été suivie par près d'un tiers des effectifs.

**Concernant l'exercice-même des missions de l'ARCOM : elle s'est vue confiée par le législateur la mission de contribuer aux actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle.** Dans le cadre de ses missions en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la citoyenneté numérique, l'ARCOM met à disposition des personnels de l'enseignement des ressources pédagogiques permettant d'aborder les questions d'égalité et de représentation dans les médias audiovisuels. Chaque année depuis 2010, l'ARCOM remet au Parlement un rapport sur la représentation de la diversité à la télévision auquel il intègre des préconisations afin d'améliorer la situation.

En 2009, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (ancêtre de l'ARCOM) a adopté une délibération visant à instaurer la prise d'engagements annuels des chaînes en la matière. Ainsi, les conventions conclues avec ces opérateurs (télévision et radio) prévoient une clause relative à la lutte contre les discriminations. La somme de ces engagements doit aboutir à un mouvement d'ensemble tendant à une meilleure représentation de la diversité sur les écrans et les ondes.

**La même année, a été créé le baromètre de la diversité ; publié une fois par an, il a pour objectif de mesurer la diversité à la télévision.** Les chaînes ont globalement adhéré au principe de l'étude en reconnaissant qu'elle permettait de disposer d'une « photographie » et d'aborder concrètement leurs réalisations, tout en suggérant à l'ARCOM certains aménagements permettant de mieux rendre compte du sujet traité. Parmi les 7 critères étudiés,

l'origine perçue : il s'agit de répartir les indexés selon des catégories de sens communs à partir desquelles, en France, les personnes sont aujourd'hui vues comme « blanches », « noires », « asiatiques », « autres » mais en s'appuyant sur toutes les indications pouvant être recueillies dans les commentaires ou par auto-désignation.

L'ARCOM a également créé l'Observatoire de l'égalité, de l'éducation et de la cohésion sociale, un lieu privilégié de réflexion sur les perspectives d'amélioration possibles en matière de diversité à la télévision et à la radio, et guide l'ARCOM dans son action en formulant des propositions concrètes et en menant des actions de sensibilisation auprès du monde de l'audiovisuel.

- **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**

**En 2024, la CNIL initie la mise en place d'actions de formation en vue de former l'ensemble de ses agents à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.** Une première session sera proposée au cours du second semestre sur « les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations » (lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+, les discriminations).

**En 2025, la CNIL déploiera sa politique de formation en faveur de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, avec l'ambition de former tous ses agents à ce sujet, et de former de manière plus approfondie et spécifique des publics cibles.**

Des actions de formation sont prévues pour tous les agents :

- « Fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations » ;
- « Les droits et obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Des actions de formation sont prévues pour des publics cibles spécifiques :

- Pour les acteurs des ressources humaines : « Comment intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans la politique RH » ;
- Pour les personnels d'encadrement : « Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans son management » ;
- Pour les acteurs de la prévention et les représentants du personnel : « Professionnalisation des acteurs de la diversité ».

## 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	108 355	108 355	109 737	109 737	109 737	109 737

## 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 LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

**La DILA mène de manière continue un ensemble d'actions en faveur de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations en raison de l'origine. L'équivalent d'un ETP est ainsi consacré à cette thématique.**

**De plus, la DILA déploie une politique de recrutement respectant les principes posés par le guide du recrutement des services du Premier ministre, de l'expression de besoin de recrutement jusqu'à la décision finale.** Une attention particulière est portée à la prévention des discriminations. Ainsi, les managers sont sensibilisés aux bonnes pratiques du recrutement et un représentant des ressources humaines est présent lors des entretiens de recrutement.

**En 2023, les sessions de formations portant sur les sujets liés à la diversité 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 de la lutte contre les discriminations.** Le coût du module de formation « diversité » représente par ailleurs un montant de 1 818 € en AE et CP pour l'année 2023. Les dépenses prévisionnelles liées à ce module sont de 3 200 € en 2024 et 2025.

**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 de la direction des ressources humaines, la direction, le département de la communication, la référente égalité / diversité et la référente handicap.

**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](http://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 :

- <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294739-racisme-antisemitisme-xenophobie-le-rapport-de-la-cncdh-pour-2023> ;
- <https://www.vie-publique.fr/loi/293249-raciste-antisemitisme-proposition-de-loi-renforcer-la-reponse-penale> ;
- <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294024-discriminations-dans-les-universites-des-signalements-entraves> ;
- <https://www.vie-publique.fr/en-bref/293453-actes-racistes-et-xenophobes-des-chiffres-en-hausse-en-2023>

Enfin, en complément d'un relais d'information autour des dispositifs d'écoute ministériels, la DILA s'est dotée d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail. Un bilan est présenté chaque année aux instances syndicales.



AXE 2

**Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle  
universaliste**

---

## Présentation

**Le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine constituent des atteintes graves à la dignité des personnes qui en sont les victimes. Dans le même temps, ces fléaux remettent en cause le principe d'égalité des droits et la cohésion sociale.**

La lutte contre le racisme et l'antisémitisme s'inscrit au cœur du combat universaliste pour la défense des valeurs républicaines. Elles consacrent l'existence d'une unité du genre humain, au-delà de la diversité culturelle de l'humanité. Cette unité implique que les droits sont accordés aux individus en raison de leur appartenance à notre commune humanité, non à des groupes ou à des catégories de personnes selon des critères relatifs à l'origine (ethnique, nationale, religieuse), réelle ou supposée.

La vision universaliste française récuse ainsi l'approche intersectionnelle de la lutte contre le racisme et les discriminations, tout en soulignant la pluralité et le croisement des différentes formes de haine et de discriminations.

Si la loi reconnaît l'égalité juridique des victimes et n'établit aucune distinction entre les différents groupes de personnes visées, les différentes formes de racisme et de discrimination ont des origines et des histoires propres. Pour ces raisons, le renforcement de la connaissance de l'histoire des différentes formes de racisme et de l'antisémitisme constituent un levier essentiel de compréhension de la réalité du racisme et de l'action contre le fléau de la haine raciste et antisémite. Cet enjeu est transversal aux différents secteurs engagés dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme : secteurs éducatif, culturel, sportif également.

### **1- Le modèle universaliste républicain, référentiel commun pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine**

**La mise en œuvre du référentiel commun de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine s'établit grâce à la mobilisation d'outils et de ressources ad hoc.**

**De son côté, le ministère de l'Éducation nationale a fait paraître, en 2019, un vadémécum intitulé « Agir contre le racisme et l'antisémitisme », réactualisé en 2022 et en 2024.** Ce vadémécum illustre la volonté de l'État d'afficher son exemplarité dans l'information, le signalement et le traitement des agissements à caractère discriminatoire se produisant au sein de l'École.

**Le souci d'exemplarité de l'action publique se retrouve également dans le respect des engagements pris par les ministères dans le cadre du label Diversité.** Conçu en 2008, ce label vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans la fonction publique et le secteur privé. Il est délivré par l'AFNOR à l'issue d'un processus d'audit sur site et après audition des candidats au label. La commission nationale du Label Diversité garantit le respect du modèle universaliste de lutte contre les discriminations. Le portage ministériel de cette politique transversale est assuré par les hauts fonctionnaires à l'Égalité des droits (HFED) des ministères. Le socle commun de missions qui leur sont confiées permet d'assurer la cohérence des actions menées reposant sur le modèle universaliste.

### **2. Renforcer la connaissance de l'Histoire, des valeurs de la République et de notre modèle universaliste pour lutter contre toute forme de haine.**

**Connaître et faire connaître l'histoire du racisme et de l'antisémitisme est un enjeu majeur pour mieux en appréhender les manifestations et mieux agir sur elles.** Cet effort engage l'ensemble des secteurs concernés, à débiter par l'Éducation nationale, en actualisant les programmes d'enseignement dans les disciplines concernées (histoire-géographie, mais également éducation morale et civique, lettres, langues vivantes...).

Le secteur culturel joue également un rôle significatif. Les médias nationaux d'information jouent un rôle prescriptif significatif pour fournir des éléments de connaissance, par leur programmation, mais également pour sensibiliser le grand public consacrant les temps forts de cette lutte, notamment à l'occasion de la journée internationale d'élimination de la discrimination raciale (21 mars) ou par le biais de campagnes de communication nationale qu'ils relaient.

Les musées, archives et sites de patrimoine sont également des lieux citoyens de construction et de transmission du récit historique incontournables auprès des publics les plus variés.

**Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine prévoit l'organisation pour chaque élève d'au moins une visite d'un site de mémoire et d'histoire relatif aux questions de racisme et d'antisémitisme au cours de la scolarité obligatoire.** Plusieurs actions ont été menées pour la mise en œuvre de cette mesure phare du plan. Un séminaire d'une journée au Mémorial de la Shoah le mardi 20 février 2024, inscrit au programme national de formation (PNF), à destination de cadres de l'Éducation nationale, a été consacré à cette mesure. Ce séminaire a permis aux cadres de l'Éducation nationale en charge de la formation des enseignants en académies, accompagnés par des représentants de différentes institutions mémorielles, de s'interroger sur les apprentissages à développer autour de la visite d'un lieu d'histoire et de mémoire en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'antitsiganisme.

**Du 20 au 26 mars s'est également tenue la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme. Plus de 200 actions ont été engagées dans ce cadre sur l'ensemble du territoire français.** Pilotée par la DILCRAH, cette semaine a été l'occasion d'actions culturelles, de conférences, d'expositions, de projections. Des institutions, associations, établissements scolaires et universités ainsi que des musées et lieux de mémoire ont contribué à faire de cette semaine un temps fort de mobilisation pour la fraternité.

**Par ailleurs, la DILCRAH pilote chaque année depuis 2018 le prix Ilan Halimi.** Créé dans le cadre du plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020, ce prix qui porte le nom d'Ilan Halimi, jeune Français enlevé, séquestré et torturé, mort des préjugés antisémites en janvier 2006, récompense des groupes de jeunes de moins de 25 ans qui s'engagent contre les préjugés racistes et antisémites, et mènent des projets de sensibilisation en direction d'autres jeunes. Il vise ainsi à valoriser la mobilisation de la jeunesse française contre les actes et les discours de haine par des projets de terrain très concrets.

**L'axe ici présenté détaille l'ensemble des programmes, éducatifs et mémoriels notamment, qui renforcent la connaissance de notre Histoire, des valeurs de la République, de notre modèle universaliste et visent à prévenir ainsi l'émergence de toute forme de haine.**

## Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

### 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		933 914				

### PRESENTATION 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. A cette fin, ce programme comporte cinq actions respectivement consacrées aux relations financières de l'État avec l'agence France-Presse (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 de télévision (Action 7)

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Sur l'ensemble du territoire, dans l'hexagone comme en Outre-mer et en particulier dans les quartiers de la politique de la ville et dans les zones rurales, les radios associatives locales sont soutenues depuis plus de quarante ans par le ministère de la Culture au travers du **fonds de soutien à l'expression radiophonique locale (FSER)**.

Ce dispositif a pour objet de permettre aux radios associatives d'assurer leur mission de communication sociale de proximité, grâce à des aides prévues par la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication. Depuis 2015, la sélectivité des aides a été renforcée au bénéfice des radios les plus actives dans la communication sociale de proximité. L'octroi de la subvention sélective est ainsi conditionné à la réalisation d'actions culturelles et éducatives, et d'actions en faveur de l'intégration, de la lutte contre les discriminations, de l'environnement et du développement local.

**En 2023, ce sont 240 radios associatives qui ont bénéficié d'une aide au titre des actions menées en faveur de l'intégration et de la lutte contre les discriminations comprenant, entre autres, des actions de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, pour un total de 933 914 €.**

Pour 2024, concernant les subventions sélectives du FSER, sans qu'il soit possible de présager du montant qui sera attribué au titre des actions menées en faveur de l'intégration et de la lutte contre les discriminations par les radios associatives, un montant de 1 M€ est programmé, à titre conservatoire.

**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						

**PRÉSENTATION DU PROGRAMME**

Le **programme 175** « Patrimoines » est dédié au financement des politiques publiques destinées à la constitution, à la préservation, à l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine muséal, monumental, archéologique, archivistique et architectural.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE****Musées nationaux et musées de France**

Le rôle des musées, lieux citoyens, est éminent : cette responsabilité a particulièrement été mise en exergue dans le cadre des Plans interministériels et pluriannuels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées aux origines (janvier 2023) et de lutte contre les LGBT phobies (juillet 2023). Chacun d'eux comporte une mesure relative à la mise en place d'un groupe de travail, piloté par le ministère de la Culture, associant les professionnels des musées dans la continuité des travaux menés avec succès en 2021-22 autour de l'égalité femmes-hommes.

**Un groupe de travail « Diversité » s'est ainsi constitué, composé de 25 de musées nationaux et territoriaux volontaires et conservant différentes typologies de collections, associant aussi la Fondation Mémoire de l'esclavage et animé par le Service des musées de France et la Haute fonctionnaire Égalité-Diversité.** Ses membres ont décidé de concentrer leur décryptage autour de quatre axes de réflexion : les collections et la recherche, la programmation culturelle et les expositions, la médiation culturelle et les actions internes aux musées (management, ressources humaines...). Ce groupe de travail doit aboutir à la rentrée 2024 par la restitution de ses travaux sous la forme d'un document d'inspiration recensant des bonnes pratiques qui doit être mis en ligne sur le site du ministère de la Culture.

**Archives**

Un travail de valorisation des archives relatives à la traite négrière et à l'esclavage est menée :

- **Signature d'une convention de partenariat entre les Archives nationales et la Fondation pour la Mémoire de l'esclavage** (14 mai 2024), qui s'articule autour d'actions culturelles et éducatives pour les scolaires comme pour le grand public, et vise notamment à repérer et numériser des documents sur l'histoire des esclaves et de l'esclavage.
- Enrichissement des pages du portail FranceArchives présentant les sources, conservées sur l'ensemble du territoire, relatives à la traite négrière et à l'esclavage, afin de mieux orienter les usagers.
- **Contribution au Mémorial national des victimes de l'esclavage** : notamment signature d'une convention avec les associations ayant dépouillé la majorité des sources permettant la fiabilisation de la liste des noms qui y seront gravés, dont les données seront confiées au ministère la Culture.

Un travail équivalent de valorisation des archives relatives à la mémoire de la Shoah et à la lutte contre l'antisémitisme est mené :

- **Soutien au Mémorial de la Shoah** : une convention-cadre, signée le 18 janvier 2017 entre le Mémorial de la Shoah et le ministère de la Culture, a établi un partenariat ambitieux destiné à favoriser la connaissance et la valorisation des archives relatives à la Shoah et à son contexte historique ainsi que les échanges et les partenariats avec les musées nationaux. Il établit notamment l'attribution d'une aide financière sous forme de subvention, qui s'élève depuis lors à 100 000 € chaque année, sur les crédits du programme 175 ;
- **Numérisation des archives** : depuis 2002, le service interministériel des Archives de France (SIAF) travaille étroitement avec le Mémorial de la Shoah et l'United States Holocaust Memorial Museum (USHMM) de Washington, dans l'objectif de numériser l'ensemble des fonds des Archives nationales et départementales relatifs au sort des Juifs, des Tziganes et des autres groupes victimes, en France, de la Seconde Guerre mondiale ; aux Archives nationales, ce sont ainsi plus de 756 310 vues qui ont été produites issues de la numérisation des dossiers de demande de naturalisation des personnes ayant fait l'objet d'une procédure de retrait ou de déchéance de la nationalité française par le Régime de Vichy, des fonds de la Haute-Cour de justice, ou encore des dossiers des sections « crimes de guerre » de la police judiciaire ;
- **Ouverture des archives des procès pour crimes contre l'humanité** : après l'ouverture, en 2015, des archives des juridictions et de la police judiciaire relatives à la Seconde Guerre mondiale et à l'épuration, ont été successivement ouvertes celles des procès de Klaus Barbie (en 2017), de Maurice Papon (en 2022 et 2023) et de Paul Touvier (en 2024), par dérogation au délai de communicabilité de soixante-quinze ans qui pèse normalement sur elles. Chacune de ces ouvertures s'est accompagnée d'actions de médiation et de valorisation de ces fonds désormais accessibles à quiconque en fait la demande (guides des sources, expositions) ;
- **Collecte des archives des témoins de la Shoah** : les Archives nationales collectent les archives des témoins de la Shoah, célèbres ou inconnus, de Simone Veil à Albert Grunberg, coiffeur juif réfugié de septembre 1942 à août 1944 dans une chambre de bonne de la rue des Écoles, où il rédigea un journal manuscrit de 1 200 pages, témoin exceptionnel de la vie quotidienne et des pensées d'un Juif reclus pour échapper à la déportation. Ce long travail de collecte d'archives privées a porté ses fruits en permettant de souligner ce que fut la vie des femmes déportées à Ravensbrück au travers d'une exposition intitulée « Déportées à Ravensbrück, 1942-1945 » (2023) ;
- **Actions éducatives fondées sur les archives** : le service éducatif des Archives nationales propose et accompagne plusieurs projets contre l'antisémitisme : des visites-ateliers pour les élèves du primaire et des collégiens dans le cadre d'un partenariat avec le Mémorial de la Shoah, sur le thème « La vie quotidienne sous l'Occupation » ; des visites-ateliers avec le musée d'Art et d'Histoire du judaïsme (MAHJ), pour les collégiens et lycéens, sur le thème « Rumeurs et complots » ; un accompagnement, chaque année, des classes franciliennes qui travaillent sur Concours national de la Résistance et de la Déportation ; un accompagnement du dispositif « Par les Vivants », qui portent sur la vie des populations juives pendant la Seconde Guerre mondiale dans l'espace proche des élèves.

Le ministère de la Culture agit pour la promotion de la diversité par les archives :

- **Réalisation d'expositions, physiques ou virtuelles** : aux Archives nationales du monde du travail, mise en lumière des parcours de travailleurs étrangers dans le cadre de l'exposition « Travailler en temps de guerre (14-18, 39-45) », en 2023-2024 ; mise en ligne à venir en 2024 d'une exposition intitulée « Doublement prolétaires ? Ouvrières et ouvriers immigrés en France aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles » ;
- **Publications** : les dossiers du mois des Archives nationales du monde du travail en 2024 illustrent la thématique « Travail et migrations ».

Le ministère de la Culture travaille à faciliter l'accès aux archives pour tous les usagers :

- **Gratuité de l'accès aux expositions des Archives nationales décidée à l'été 2020 et mise en accessibilité des expositions du cycle « Les Remarquables » au profit des personnes atteintes de handicaps** physiques et mentaux, notamment par la mise en œuvre de la méthode FALC (« Facile à lire et à comprendre »), le tout dans une démarche de design de service formalisée dans la Stratégie 2021-2025 des Archives nationales, validée en septembre 2021 ;

- **Engagement, depuis 2022, des trois services à compétence nationale des Archives nationales dans le programme Services publics +** et, dans ce cadre, création d'un comité des usagers aux Archives nationales et aux Archives nationales d'outre-mer ;
- **Refonte, en 2024 et 2025, du portail FranceArchives et des sites internet des Archives nationales et des Archives nationales d'outre-mer pour les rendre accessibles** (mise en application du DSFR) ;
- **Ouverture, aux Archives nationales, d'un dispositif d'accès sécurisé à distance pour permettre la consultation en ligne de documents non librement diffusables sur Internet** ;
- Mise en ligne, par le service interministériel des Archives de France, de NORIA, agent conversationnel (*chatbot*) permettant de faciliter les recherches d'utilisateurs, français et algériens, portant sur des documents produits durant la période coloniale (1830-1962) et pouvant être utiles dans le cadre de démarches administratives, notamment pour l'accès à la nationalité française.

## 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	3 526 600	3 526 600				

**Pour le programme 216, seuls les crédits relatifs au FIDPR (action 10 du programme) sont identifiés comme contribuant à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

En l'absence d'un code de référencement budgétaire permettant d'isoler les crédits du FIPD engagés sur la thématique de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, le SG-CIPDR a établi une **contribution littéraire**, expliquant les actions déployées en rapport avec cette politique publique, dont certaines, financées par subvention, peuvent faire l'objet d'un chiffrage spécifique.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le SG-CIPDR est chargé de concevoir, animer et évaluer la stratégie nationale de prévention de la délinquance (SNPD). Conçue en interministériel et issue d'une large concertation (élus, associations, acteurs locaux...), la SNPD 2020-2024 identifie 4 axes d'action prioritaires :

- agir plus tôt et aller plus loin dans la prévention pour les jeunes (axe 1) ;
- aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger (axe 2) ;
- faire de la population un nouvel acteur de la prévention de la délinquance (axe 3) ;
- rénover la gouvernance territoriale de cette politique (axe 4).

Les 40 mesures déclinées au sein de ces priorités visent à fournir des outils, bonnes pratiques et guides opérationnels pour les acteurs de terrain. Placée sous la responsabilité du préfet de département, sa mise en œuvre s'appuie notamment sur le Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) dont les crédits sont très largement déconcentrés et permettent aux préfets, dans le cadre des orientations fixées par la circulaire annuelle, d'adapter les actions conduites aux spécificités territoriales.

**Si les orientations de la stratégie ne visent pas spécifiquement la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations compte-tenu de l'existence d'une stratégie dédiée à cette problématique, la sensibilisation des jeunes, dans le cadre de la prévention primaire, aux risques cyber, à l'autonomie de réflexion et au respect mutuel**

ainsi que la lutte contre les préjugés et le harcèlement contribuent naturellement à cette politique publique (axe 1), tout comme les actions de lutte contre les violences et de promotion de la citoyenneté. De même, la priorité donnée au repérage, à l'orientation et à la prise en charge des victimes dans l'axe 2 peut être soulignée, notamment via l'accroissement du dispositif des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG) qui ont vocation à accueillir et orienter toute victime vers les services compétents.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans cet axe, les actions du SG-CIPDR s'inscrivent principalement dans le premier objectif stratégique « Conforter le modèle républicain et l'égalité des droits et des chances ». Ainsi, un des piliers de la lutte contre le séparatisme, précisé par la circulaire du Premier ministre du 24 juin 2021, se traduit par la mobilisation de leviers visant à réenchanter les territoires éloignés de la République, à travers des mesures de promotion de l'égalité des chances et de réaffirmation des valeurs de la République, une démarche inclusive et la présence renforcée de services publics.

Cette volonté politique forte s'est accompagnée d'une dotation spécifique dans le cadre du Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD), prévue par la circulaire et consacrée dans la circulaire FIPD. Ainsi, en 2022 et 2023, les préfectures concernées (38 départements comportant un ou plusieurs Quartier de Reconquête Républicaine) ont bénéficié d'une dotation de 50 000 euros par QRR, soit 3 100 000 euros. En 2024, le dispositif est en cours de déploiement.

#### PROGRAMME

##### P169 – Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation

Mission : Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation

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
169 – Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation	16 541 821	16 541 821	26 870 910	26 870 910	26 870 910	26 870 910

#### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 169 « Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation » retrace l'ensemble des actions et interventions réalisées au profit des anciens combattants et des victimes de guerre en témoignage de la reconnaissance de la Nation ainsi que les actions liées à la journée défense et citoyenneté (JDC) et à la politique de mémoire.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

La Direction de la mémoire, de la culture et des archives anime la politique de mémoire du ministère des Armées, destinée à favoriser la cohésion sociale. Elle accompagne également les actions destinées à perpétuer le souvenir des guerres que la France a connues depuis 1870 ainsi que les actions des anciens combattants, notamment ultramarins et étrangers, en faveur de la transmission des valeurs qu'ils ont défendues.

Elle participe à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme à travers un ensemble d'actions mémorielles telles que des cérémonies commémoratives, des parcours autour des mémoires de la Shoah, la valorisation des hauts lieux de



**la mémoire nationale, l'entretien et rénovation des lieux de mémoire.** Elle participe au financement de projets pédagogiques relatifs à la Shoah et la Déportation et accorde des subventions aux associations.

**Les actions réalisées par les Armées et coordonnées par la Direction du service national et de la jeunesse dans le cadre de la politique ministérielle en faveur de la jeunesse participent au renforcement de la cohésion nationale** (plan « Ambition armées jeunesse », journée défense et citoyenneté, participation à la montée en puissance du service national universel, insertion professionnelle des jeunes les plus éloignés de l'emploi par le service militaire volontaire (en métropole), et par le service militaire adapté (outre-mer).

## 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						

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 Vie de l'élève regroupe les moyens alloués à l'accompagnement des élèves pendant leur scolarité. **Les différentes actions qui composent ce programme visent à faire respecter l'école, à améliorer le climat scolaire, à favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté, et enfin à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie.**

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La stratégie d'action du ministère pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine comprend :

### 1. Des collaborations renforcées avec les partenaires institutionnels

- **Une collaboration étroite entre la DILCRAH et le MEN dans le contexte du nouveau plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026)**

La collaboration entre le ministère de l'Éducation nationale (MEN) et la délégation interministérielle, initialement consacrée à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et qui a vu ses compétences s'étendre à la haine anti-LGBT, est étroite.

Compte tenu de l'implication du ministère dans l'élaboration des mesures concernant l'éducation des plans nationaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, leur mise en œuvre constitue en très grande partie la feuille de route du ministère sur ces sujets.

**La DILCRAH répond aux nombreuses sollicitations du MEN (participation aux dispositifs nationaux, préparation et intervention dans les séminaires de formation, financement et élaboration de la plateforme de ressources « Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme » (ECRA), échanges réguliers sur les partenaires).**

L'École et ses partenaires se mobilisent en faveur de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine. Dans ce cadre, Réseau Canopé propose, sur sa plateforme ECRA, un ensemble de ressources pour comprendre les principales notions, agir en classe contre les discriminations et accompagner la mise en œuvre de partenariats et de projets.

- **Des collaborations avec des partenaires internationaux**

Les publications de l'UNESCO sur les questions de lutte et de prévention contre le racisme et l'antisémitisme inspirent depuis longtemps la politique du MEN.

Dans le cadre de la stratégie de l'Union européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive, la Commission européenne a mandaté l'UNESCO et l'OSCE/ODIHR (*Office for Democratic Institutions and Human Rights*) pour l'organisation de sessions de formations en direction des professionnels de l'éducation de différents États membres de l'Union. À l'occasion d'un séminaire national de formation qui s'est tenu en février 2024, une journée de formation sur la lutte contre l'antisémitisme à l'école a été organisée à l'UNESCO, à destination des cadres et formateurs académiques.

**Par ailleurs, à l'occasion de la 42<sup>e</sup> session de la Conférence générale de l'UNESCO, la Directrice générale de l'UNESCO et le gouvernement français ont décidé de conclure un nouveau partenariat pour former à grande échelle les éducateurs et les décideurs politiques à combattre l'antisémitisme par l'éducation, en France et en Europe.** Ce partenariat se traduit par une implication du MEN et de la DILCRAH dans des ressources de formation innovantes.

## **2. Des dispositifs pour mieux répondre aux agissements racistes et antisémites en milieu scolaire**

- **L'équipe nationale de réaction**

**Depuis octobre 2018, le MEN s'est doté d'une équipe nationale de réaction créée dans le cadre de la mise en œuvre du plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2021.** Cette équipe nationale est co-pilotée par le secrétariat général du ministère et la DILCRAH. Elle regroupe les différentes directions de l'administration centrale : direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), direction générale des ressources humaines, direction des affaires juridiques, direction des affaires financières, direction du numérique pour l'éducation, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA). Cette équipe est chargée de la mise en œuvre des principes, de la veille et de l'appui aux acteurs académiques.

**C'est au sein de cette équipe qu'a été conçu le vademécum « Agir contre le racisme et l'antisémitisme ». Ce document permet de poser les bases d'une culture commune sur le racisme et l'antisémitisme, de définir des procédures à partir de situations concrètes et de proposer des réponses pédagogiques et éducatives pour prévenir le racisme et l'antisémitisme.**

Rédigé conjointement par la DILCRAH, le Conseil des sages de la laïcité et des valeurs de la République et la DGESCO, le vademécum « Agir contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine », régulièrement mis à jour, est une ressource de référence pour comprendre, analyser, répondre et prévenir les agissements racistes et antisémites. Centré sur la reconnaissance et la prise en charge des victimes, il apporte des réponses concrètes en termes de droit, de procédures, d'accompagnement éducatif et de prévention aux différents agissements racistes et antisémites en milieu scolaire. Des travaux sont en cours pour élaborer une fiche de ce vademécum, destinée à répondre aux contestations d'enseignement à caractère raciste ou antisémite

- **Les équipes académique « Valeurs de la République »**

**Dans chaque académie, une équipe « Valeurs de la République » apporte un soutien aux personnels et répond aux actes racistes et antisémites signalés par les écoles et les établissements.** Elles sont également chargées de former les personnels. Pluri-catégorielles (inspecteurs, personnels de direction, formateurs, juristes), ces équipes réunissent toutes les personnes disposant d'une expertise utile au traitement des cas de racisme et d'antisémitisme, dans les enseignements, la vie scolaire ou toute autre situation. Elles garantissent une cohérence de l'action sur les territoires.

Sur le pilotage du dispositif : le pôle « valeurs de l'école de la République » (VALEREP) du service de défense et de sécurité (SDS) du secrétariat général (SG) des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche a en charge la coordination de l'action du ministère dans le cadre de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Le pôle VALEREP est chargé de :

- coordonner l'équipe nationale de réaction ;
- animer et apporter conseil et expertise au réseau des coordonnateurs des équipes académiques Valeurs de la République ;
- assurer le fonctionnement du formulaire de saisine en ligne Valeurs de la République destiné à tous les personnels de l'éducation nationale.

Indépendamment du pilotage assuré par le secrétariat général du ministère, le bureau de l'égalité filles-garçons, de la lutte contre les discriminations, de la citoyenneté et de l'engagement et la mission éducation artistique et culturelle (MEAC) de la DGESCO coordonnent les actions pédagogiques et éducatives en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, en lien avec la mise en œuvre des programmes, les actions éducatives et le développement de partenariats avec la société civile.

La page « Agir contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine » du site éducol, site d'information et d'accompagnement des personnels du ministère, est régulièrement mise à jour. Elle présente à la fois le cadre institutionnel, les textes de référence, les dispositifs nationaux et académiques, ainsi que des ressources, notamment celles des opérateurs et des partenaires du ministère, pour former les enseignants et agir contre le racisme et l'antisémitisme avec les élèves.

### **3. Les enseignements, les actions éducatives et le renforcement des partenariats : des leviers pédagogiques pour prévenir le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine à travers.**

- **Lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine dans les enseignements**

L'éducation contre le racisme et l'antisémitisme se fonde en premier lieu sur les enseignements. Elle s'appuie sur des démarches globales fondées sur l'éducation à la citoyenneté qui se déclinent dans différentes disciplines. L'histoire et l'enseignement moral et civique (EMC) sont les plus concernés. D'autres disciplines comme le français, la philosophie, les langues vivantes, les enseignements scientifiques, l'histoire des arts ou le droit et les enjeux du monde contemporain permettent également d'aborder ces questions. L'engagement de toutes les disciplines dans la prévention contre le racisme est une priorité. Une fiche du Vademecum « Agir contre le racisme et l'antisémitisme » recense les différentes entrées de programme du cycle 3 jusqu'au cycle terminale dans de nombreuses disciplines.

- **Les concours**

Les concours scolaires sont un levier important pour éduquer contre le racisme et l'antisémitisme :

- La « Flamme de l'égalité » est un concours scolaire invitant les classes à élaborer un projet sur le sujet de la traite négrière, de l'esclavage colonial, de leurs abolitions et des effets induits par cette histoire sur la société d'aujourd'hui.
- Le concours national de la Résistance et de la Déportation (CNRD) est destiné à susciter une réflexion civique chez les élèves en s'appuyant sur l'enseignement de l'histoire - et notamment de l'histoire des mémoires de la Résistance et de la Déportation.
- Plus généralistes, le concours « Nous autres », le prix « Non au harcèlement » ou encore le prix « Éthic'action », organisé par l'Union nationale du sport scolaire, permettent aussi aux élèves d'aborder la question du racisme et des préjugés.

### **Le ministère participe également au prix Ilan Halimi.**

Les autres actions éducatives : **le MEN est également associé à d'autres actions éducatives d'envergure comme la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme pilotée par la DILCRAH.** La page Éduscol consacrée à l'évènement propose un ensemble de ressources d'opérateurs ou de partenaires, dont le ministère a soutenu financièrement l'élaboration : la série des fondamentaux « le racisme c'est pas sport », des ressources tirées de Lumni, du site *Conspiracy watch* ou des partenaires du ministère (l'association des jeunes Chinois de France, la LICRA, SOS Racisme, le camp des Milles, le Mémorial de la Shoah, le Musée d'art et d'histoire du judaïsme ou Coexist). À cette occasion, différents dispositifs sont valorisés, plus particulièrement ceux, très porteurs, fondés sur un travail sur des documents d'archives comme les projets « Convoi 77 », « Par les vivants » ou encore « Dire l'esclavage à la première personne ».

### **4. Le soutien aux partenaires**

**La prévention des discriminations est inscrite depuis plusieurs années comme une des priorités pour l'attribution des subventions aux associations et partenaires issus de la société civile œuvrant dans le champ de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA, Coexist, Remember, SOS racisme) et aux partenaires mémoriels (les différentes fondations de la Seconde Guerre mondiale, fondation pour la mémoire de l'esclavage, Mémorial de la Shoah, Camp des Milles, Maison des enfants d'Izieu, etc.).**

Les offres culturelles proposées par les partenaires dans le domaine mémoriel à destination du public scolaire à partir de la 6<sup>e</sup> peuvent faire l'objet d'un soutien financier de l'État dans le cadre de la part collective du pass Culture. Le MEN finance également des établissements dont la mission est de promouvoir l'histoire de l'immigration et la diversité culturelle, comme le musée national de l'Histoire de l'immigration ou l'Institut du monde arabe.

Les grandes associations complémentaires de l'enseignement public avec lesquelles le ministère a signé des conventions pluriannuelles d'objectifs reçoivent par ailleurs un soutien financier au titre, notamment, des actions qu'elles mènent dans le champ de la prévention des discriminations (interventions devant les élèves, la production de ressources, l'accompagnement de projets ou encore la participation à la formation des personnels). Des dialogues de partenariat annuels entre le ministère et les associations permettent de dresser à la fois un bilan des actions menées et de définir les priorités de l'année à venir, dans la perspective de bâtir une complémentarité entre les enseignements et les interventions extérieures.

La DJEPVA apporte également son soutien à différentes associations qui œuvrent dans le champ de la citoyenneté et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (l'Union des étudiants juifs de France (UEJF), SOS Racisme, la ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) et le mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) par le financement de postes FONJEP.

### **5. Former pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine**

**La lutte contre le racisme et l'antisémitisme est une thématique prioritaire du schéma directeur de la formation continue 2022-2025, incluse dans son premier axe intitulé « incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ».** Cette inscription se traduit notamment, au niveau national, par l'inscription de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine au plan national de formation sous la forme de séminaires nationaux dont les actes numériques sont publiés sur la plateforme Éduscol et, à partir de 2025, de parcours de formation sur la plateforme M@gistère.

**Ces contenus sont déployés au niveau académique dans des plans de formation.** Si des entrées générales sur la thématique y sont présentes, celle-ci est parfois articulée avec le traitement d'autres discriminations, l'étude des stéréotypes et des préjugés ainsi que la question du complotisme et de l'esprit critique en lien avec l'éducation aux médias et à l'information (EMI). Par ailleurs, les entrées historiques et mémorielles demeurent très majoritaires.

## 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	559 210	559 210	571 192	571 192	453 766	453 766

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 105 réunit une part majeure des moyens dévolus au MEAE pour conduire la politique étrangère de la France à côté de ceux dévolus à la direction des Français de l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE) et à la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM).

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**La politique du ministère de l'Europe et des affaires étrangères de lutte contre les discriminations liées aux origines comprend un volet externe et un volet interne.**

Le ministère participe à l'axe 1 du DPT « **Affirmer la réalité du racisme et de notre modèle universaliste** » à travers l'action de son ambassadrice pour les droits de l'Homme chargée du devoir de mémoire relatif à la dimension internationale de la Shoah et aux spoliations. Elle encadre la mission de coordination pour les droits de l'Homme (**MDH**) et est attributaire d'un double portefeuille : les droits de l'Homme et le devoir de mémoire relatif à la dimension internationale de la Shoah et des spoliations.

**Sa mission est d'animer la diplomatie des droits de l'Homme menée par le ministère, en assurant un rôle de représentation et de coordination de l'action des services du ministère compétents en la matière.** Elle agit également en coordonnant l'action du ministère en matière de politique mémorielle liée à la dimension internationale de la Shoah, ce qui l'amène à connaître, sans ce que cela figure à titre principal dans son portefeuille, de la politique conduite sur le plan international dans le domaine de la lutte contre l'antisémitisme.

La mission de coordination pour les droits de l'Homme qu'elle encadre comprend un chargé de mission, une rédactrice en surnuméraire depuis janvier 2024, une assistante et peut être complété par un stagiaire.

### **Initiatives conduites par la mission de coordination pour les droits de l'Homme (MDH)**

En matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, la MDH agit à trois niveaux :

#### 1- Bilatéral

**La MDH contribue à l'organisation des dialogues bilatéraux sur l'antisémitisme conduits avec l'Allemagne, Israël et prochainement les États-Unis (à partir de 2024).** Il s'agit d'établir un bilan régulier de l'antisémitisme dans les pays considérés, d'échanger sur les bonnes pratiques et d'initier des coopérations potentielles. Ces rencontres réunissent

des représentants officiels d'administrations et des experts de la société civile. Ils se tiennent une fois dans un des pays, la fois suivante dans l'autre. **En France, ils sont organisés par l'ambassadrice pour les droits de l'Homme, avec le soutien de la DILCRAH**

**Les deux derniers dialogues ont eu lieu en France : en septembre 2022 avec Israël et en décembre 2023 avec l'Allemagne.**

Ces dialogues peuvent être rattachés aux 3 actions suivantes du plan interministériel : mesurer, nommer et prévenir.

Évaluation chiffrée : outre le chiffrage en termes de ressources humaines, le montant chiffré de l'organisation du dernier dialogue franco-allemand en décembre 2023 s'élève à environ 500 euros (frais de repas). Sous réserve de l'actualité internationale, les dialogues bilatéraux doivent se tenir en 2024 en Israël et en Allemagne.

## 2- Cadre européen

**La MDH contribue au soutien des initiatives politiques de la Commission en matière de lutte contre le racisme (1<sup>re</sup> Stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive lancée le 5 octobre 2021 par le Commission européenne) en collaborant étroitement pour sa mise en œuvre avec les États-membres, la Coordinatrice de l'UE pour la lutte contre l'antisémitisme et le soutien à la vie juive, Katharina von Schnurbein et l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA).**

De même, la France soutient l'application du Plan d'action européen contre le racisme pour la période 2020-2025 (septembre 2020) et du Plan d'action de l'UE 2020-2024 pour les droits de l'Homme et la démocratie (mars 2020), qui régulent respectivement le développement des politiques anti-discriminations dans les États membres et les relations extérieures de l'UE (y compris commerciales) en introduisant une dimension conditionnelle au respect des droits de l'Homme par les partenaires de l'UE.

Il s'agit de démarches liées aux deux ambitions du plan interministériel : mesurer et identifier.

La MDH représente régulièrement la France aux réunions de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme, dans le cadre de la Déclaration de Vienne adoptée en mai 2023. La dernière s'est tenue en mai 2024 à Vienne.

Évaluation chiffrée : le montant des frais de mission couvrant la mission de Vienne équivaut à 800 euros.

## 3- Actions multilatérales

**La MDH mène la délégation française au sein de l'Alliance internationale pour la mémoire de la Shoah.** Il s'agit d'une organisation internationale créée en 2000 qui regroupe une 40aine d'États membres, dont la mission est de mener des travaux en matière d'éducation, de recherche et de devoir de mémoire en lien avec la Shoah et les autres génocides et crimes de masse. Les délégations nationales, composées de représentants officiels et d'experts, se réunissent deux fois par an en sessions plénières où sont discutés les questions de gouvernance et adoptés les travaux (définitions, recommandations, charte).

**La MDH participe également aux réunions des Envoyés spéciaux et coordinateurs nationaux de la lutte contre l'antisémitisme, dites SECCA, qui se tiennent deux ou trois par an dans le monde. Les dernières réunions SECCA ont eu lieu en 2023 à Madrid et à Paris. La suivante s'est tenue à Buenos Aires en juillet 2024.**

Les actions multilatérales menées par la MDH correspondent aux deux ambitions du plan interministériel : identifier et éduquer.

Évaluation chiffrée : la France contribue à hauteur de 65 000 €/an au budget de l'IHRA.

Le montant des frais de mission de la participation aux sessions plénières de l'IHRA et aux réunions SECCA pour la MDH en 2023-2024 peut être évalué à environ 8 000 €.

Enfin, le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères participe à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine à travers les subventions versées aux associations. Le tableau ci-après détaille les subventions versées en 2023 et celles en cours d'exécution en 2024 et les prévisions pour 2025.

ASSOCIATION	Exécuté 2023	LFI 2024*	PLF 2025*	
Association SOS Racisme	10 000,00 €	10 000,00 €		
LICRA		32 500,00 €		
Fondation du Camp des Milles - Mémoire et Éducation	25 000,00 €	25 000,00 €		
Fondation Arolsen	50 000,00 €			
Fondation pour la mémoire de l'esclavage	40 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	
IBUKA	30 000,00 €	30 000,00 €	30 000,00 €	
<b>TOTAL</b>	<b>155 000,00 €</b>	<b>147 500,00 €</b>	<b>80 000,00 €</b>	

\* Les subventions sont décidées dans le cadre de 3 comités. La programmation 2024 n'est donc pas achevée et, hors engagements pluriannuels, les montants pour 2025 sont encore inconnus.





AXE 3

**Mesurer les phénomènes de racisme, d'antisémitisme et  
les discriminations**

---

## Présentation

La mesure des actes racistes, antisémites et des discriminations liées à l'origine est essentielle à plus d'un titre. **D'une part, il est impossible de combattre efficacement ces agissements sans, au préalable, être en capacité de les identifier, d'en discerner l'ampleur mais aussi leurs manifestations et leurs spécificités.** Bien connaître ces actes est une condition pour construire des politiques publiques adaptées. **D'autre part, la puissance publique a besoin d'indicateurs pour évaluer l'efficacité de ses politiques publiques.** La mesure permet ici d'orienter l'action de l'État pour l'adapter au regard des réalités concrètes.

**Aussi importante soit-elle, la mesure des actes racistes, antisémites et des discriminations est pourtant complexe.**

Les statistiques institutionnelles souffrent d'une limite intrinsèque à la mesure de tout phénomène social. Il est notamment très difficile de distinguer ce qui relève de l'évolution des faits et ce qui relève de l'amélioration de leur saisie. Une hausse du nombre de faits enregistrés peut, dans certains cas, être un signe positif, témoignant non pas d'une forte augmentation des faits délictuels mais d'une libération de la parole des victimes ou d'une amélioration de prise en charge des victimes et des conditions du dépôt de plainte. A contrario, plusieurs phénomènes peuvent entraîner un mauvais enregistrement des plaintes et une sous-évaluation des actes racistes, antisémites et des discriminations. Il peut s'agir d'une insuffisance de la formation de certains personnels, d'une mauvaise qualification juridique des faits, ou encore d'une réticence des victimes à déposer plainte. Des efforts importants sont entrepris par le ministère de l'Intérieur pour répondre à ces lacunes potentielles. Ils ont permis d'améliorer, ces dernières années, aussi bien le nombre que la qualité des saisies.

La juste mesure peut également pâtir de difficultés méthodologiques dans le recueil de données statistiques des ministères de l'Intérieur et de la Justice, dont les nomenclatures ne sont pas harmonisées. À titre d'exemple, la Plateforme d'harmonisation, d'analyse, des recoupements et d'orientation des signalements (PHAROS) place sous l'étiquette « discriminations » l'ensemble des signalements de faits de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie. Pour répondre à cet obstacle, un projet d'appariement des nomenclatures est actuellement mené entre le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) et la Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG). Celui-ci devrait permettre d'aboutir à un appariement effectif des statistiques à compter de 2025.

S'agissant des faits de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine, **les principales statistiques publiques sont produites sur la base des données issues :**

- **Du ministère de l'Intérieur** et plus particulièrement de la Direction nationale du renseignement territorial (DNRT), du Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) et de la Plateforme d'harmonisation, d'analyse, des recoupements et d'orientation des signalements (PHAROS) ;
- **Du ministère de la Justice** et plus particulièrement de la sous-direction des statistiques et des études (SDSE) du secrétariat général du ministère. Les données issues du ministère de la Justice seront davantage détaillées et étudiées dans la présentation de l'axe 4, relatif à la sanction des faits de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine ;
- **Du ministère de l'Éducation nationale** notamment au travers de l'enquête « système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire » (enquête SIVIS), de l'enquête de climat scolaire et de victimation et des remontées de l'application « faits établissements ».

**D'autres données publiques nationales et européennes permettent de compléter les statistiques publiques.** Celles-ci se classent en deux grandes catégories :

- **Des enquêtes de victimation et de ressenti** comme les enquêtes « Trajectoires et origines » (TeO1 et TeO2), l'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » (VRS) réalisée en 2022 ou encore, au niveau européen, l'Enquête sociale européenne (ESS) ;
- **Des baromètres** comme celui produit chaque année par le Défenseur des droits en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la perception des discriminations dans l'emploi.

Enfin, des données complémentaires de la société civile apportent un complément d'éclairage sur la réalité du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine. Il peut s'agir :

- De rapports indépendants comme ceux produits par l'Observatoire des inégalités ;
- De projets de recherche ;
- D'enquêtes, testings et baromètres mis en œuvre par des associations comme SOS Racisme, l'Observatoire de la vie étudiante ou des syndicats comme le MEDEF.

Si des difficultés demeurent, la qualité des statistiques publiques croisée à l'étude de sources académiques et associatives permettent d'avoir une vision assez nette de l'ampleur et de l'évolution du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations dans notre pays.

### **1- Une hausse notable des faits racistes et xénophobes**

Les faits racistes et xénophobes ont connu une hausse en 2023. 1 221 faits racistes et xénophobes ont été recensés par la Direction nationale du renseignement territorial (DNRT), contre 1 012 en 2022 soit une augmentation de 21 %.[1] Ce bilan chiffré est à distinguer des données du Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) qui procède à un décompte exhaustif de l'ensemble des contraventions, délits et crimes à caractère raciste constatés par la police et la gendarmerie, sur la base du recensement des procédures enregistrées dans leurs systèmes d'information. A l'inverse, la mission de la DNRT n'est pas de produire des statistiques d'activité des forces de l'ordre en matière de contentieux dans la mesure où ses remontées d'informations ne sont pas toutes de même qualité ou précision en fonction des territoires, des interlocuteurs et des types d'actes. Il s'agit davantage d'un outil informationnel et opérationnel qui permet de percevoir les grandes tendances du racisme et de l'antisémitisme en France. Compte tenu des différences dans leurs recueils, les chiffres du SSMSI sont toujours plus élevés que ceux de la DNRT.

En 2023, le nombre de faits de racisme et antireligieux était, pour la DNRT, de 3 139 ; là où la SSMSI a enregistré 8 521 crimes et délits, soit une hausse de 32 % par rapport à l'année 2022[2].

En 2023, les provocations, injures et diffamations, qui constituent les trois cinquièmes des crimes et délits à caractère raciste (5 198 infractions), augmentent de 24 %. Les menaces et chantages (1 693) augmentent de 55 %. Les « atteintes à la vie et violences » ainsi que les discriminations augmentent respectivement de 18 % et 20 %[3].

Dans sa publication de mars 2024, la SSMSI précise que « hors Paris, deux départements, à savoir le Bas-Rhin et les Alpes-Maritimes, affichent un taux global de crimes ou délits à caractère raciste par habitant près de deux fois supérieur à la moyenne nationale. En région Île-de-France, le taux de crimes ou délits enregistrés pour 10 000 habitants s'établit à 1,7 ».

Si les faits de racisme et de xénophobie ont augmenté en 2023, ce sont les faits d'antisémitisme qui ont connu la plus forte augmentation.

### **2- Une hausse exponentielle des actes antisémites**

Les données 2023 indiquent une hausse exponentielle des actes antisémites. 1 676 faits antisémites ont été recensés, ce qui correspond à une augmentation de +284 % entre l'année 2022 et l'année 2023[4]. L'explosion des faits antisémites sur l'année 2023 est en lien direct avec les attaques terroristes du Hamas du 7 octobre en Israël. La diffusion des images de ces massacres de civils a été suivie d'une augmentation massive des actes antisémites le jour même. Le service de protection de la communauté juive (SPCJ), qui collabore avec la Direction nationale du renseignement territorial (DNRT) pour faciliter la remontée et l'analyse des actes antisémites, note que de telles augmentations soudaines sont régulièrement observées après un événement visant des lieux et des personnes juives : l'attentat contre l'école juive de Toulouse en 2012 avait également été suivi d'une augmentation du nombre de faits par rapport aux moyennes précédentes, de même que l'attentat de l'Hypercacher en 2015. En 2023, cependant, l'augmentation des actes est inédite par son ampleur. Rien qu'entre le 7 octobre et le 14 novembre 2023, 928 actes ont été enregistrés. L'augmentation des faits antisémites sur le seul dernier trimestre de 2023 est

ainsi de +1050 %. Le bilan des trois mois suivants l'attaque égale le nombre d'actes antisémites des trois dernières années cumulées.

Les faits comptabilisés sont en majorité des atteintes aux personnes (60 % des cas) avec, pour l'essentiel, des propos ou gestes menaçants commis surtout dans la sphère privée (qui inclut, dans les catégories de la DNRT, le lieu de travail) et dans le milieu scolaire. **Ce regain très fort d'antisémitisme touche l'ensemble du territoire national sans qu'une tendance géographique ne se dessine.**

L'augmentation des faits antisémites en France est une tendance durable. **Entre 2019 et 2023, les faits antisémites ont, en effet, augmenté de +144 %.**[5] Avec 1 676 faits antisémites recensés en 2023, le bilan des actes antisémites atteint cependant un niveau inédit depuis le début des recensements par les services du ministère de l'Intérieur, loin au-dessus du pic précédent de 2004 (avec 974 faits recensés) et du bilan de 2022 (436 faits).

### **3- Une augmentation analogue du racisme et de l'antisémitisme en ligne**

Créée en 2009, la Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS) est une plateforme en ligne où il est possible de signaler des contenus ou des comportements illicites en ligne afin qu'ils soient analysés par des agents de police et de gendarmerie et éventuellement transmis à des services d'enquête compétents. La plateforme est compétente pour recevoir les signalements de toutes les infractions commises sur Internet, mais la lutte contre les discriminations a constitué dès le départ l'une de ses priorités d'action.[6]

En 2023, PHAROS a reçu plus de 211 543 signalements contre 175 924 en 2022, soit une augmentation de plus de 20 % [7].

Les signalements relatifs aux provocations publiques à la haine et à la discrimination raciale, ethnique, ou religieuse sont en nette augmentation avec 13 518 signalements au 31 décembre 2023 contre 8 195 au 31 décembre 2022 [8].

### **4- Des faits racistes, antisémites et discriminatoires également comptabilisés dans le milieu scolaire**

Conçu par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), en concertation avec les chefs d'établissement, le Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire (SIVIS) repose sur un échantillon d'établissements scolaires publics comme privés du premier et du second degré représentatif au niveau national et permet le recueil de données sur la violence en milieu scolaire. Seuls les incidents présentant un caractère de gravité suffisant au regard des circonstances et des conséquences de l'acte sont enregistrés.

**Au titre de l'année 2022-2023** (période qui n'inclut pas les semaines qui ont suivi le 7 octobre 2023, pour lesquelles le décompte sera publié en 2024), **les incidents motivés par le racisme, l'antisémitisme ou la xénophobie représentent 0,8 incident grave pour 1 000 élèves dans les collèges et les lycées** [9]. En proportion, les incidents à caractère discriminatoire comptent pour 5,9 % des incidents graves dans les collèges et les lycées. **Plus de 8 incidents discriminatoires sur 10 sont qualifiés de « racistes » par le chef d'établissement, 15 % relèvent de l'antisémitisme et 17 % de la xénophobie.**

Parallèlement à l'enquête SIVIS, l'enquête de climat scolaire et de victimation a pour finalité de mieux saisir l'étendue, la nature et les contextes de la violence en milieu scolaire. Cette enquête apporte un éclairage complémentaire au dispositif SIVIS en ciblant plus spécifiquement le vécu des élèves et des personnels.

La dernière enquête, menée au printemps 2023, s'adressait aux lycéens et comportait pour la première fois des données sur les cyberinsultes et les agressions physiques à caractère discriminatoire. Au total, 14 950 lycéens ont répondu à l'enquête. **36,6 % des répondants mentionnent un traitement défavorable.** Parmi les motifs invoqués, 7,2 % sont liés à l'origine et la couleur de peau, 5,3 % le nom ou le prénom et 5,1 % la religion réelle ou supposée [10].

**Les actes antisémites signalés en milieu scolaire ont été multipliés par quatre et les actes racistes ont plus que doublé lors de l'année scolaire 2023-2024 par rapport à 2022-2023. Plus de 3 600 actes racistes et antisémites ont été recensés à l'école lors de l'année scolaire 2023-2024. Ils ont été multipliés par près de trois en un an.**

#### **5- Une mesure des discriminations liées à l'origine plus difficile**

**La mesure des discriminations liées à l'origine est complexe et nécessite de croiser plusieurs sources pour avoir une idée de l'ampleur globale des discriminations.** Les statistiques publiques, notamment celles du ministère de la Justice ne permettent pas d'objectiver l'ampleur réelle des discriminations liées à l'origine. Le nombre de condamnations pour des faits de discrimination demeurent, en effet, trop faible pour cela. **En 2022, le ministère en dénombre moins de 5[11].** Ce nombre ne permet pas d'appréhender la réalité du phénomène mais révèle au contraire un problème d'effectivité du droit de la non-discrimination. Plusieurs mesures du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, tout comme plusieurs programmes d'administrations, visent à améliorer l'accompagnement et la prise en charge des victimes et à renforcer la sanction des auteurs. Ceux-ci sont présentés dans l'axe 4 et l'axe 5 de ce DPT.

**Cette faible réponse pénale impose de se tourner vers d'autres sources pour quantifier les discriminations liées à l'origine.** À ce titre, les enquêtes de victimation, notamment réalisées par le Défenseur des droits, sont très précieuses. Le Défenseur des droits réalise chaque année, en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT) une enquête relative à la perception des discriminations dans le champ de l'emploi.

Si la 16<sup>e</sup> édition de ce baromètre, qui porte sur les discriminations envers les personnes atteintes de maladie chronique, interroge peu les discriminations liées à l'origine, les précédentes éditions pointent de manière récurrente l'existence réelle et importante de discriminations à l'embauche.

**D'après le 16<sup>e</sup> baromètre des discriminations dans l'emploi, une personne sur cinq parmi celles ayant rapporté des discriminations dans l'emploi, les rattache au critère de l'origine ou de la couleur de peau[12].** L'origine est le second motif de saisine (après le handicap) et représente 13 % des 7 % des réclamations reçues pour discrimination en 2023. Parmi l'ensemble des saisines pour discrimination à raison de l'origine reçues en 2023, l'emploi est le domaine le plus majoritairement invoqué (48 %). Sont ensuite invoqués l'accès aux biens et services privés (14 %) et l'éducation/formation (8 %). **En 2023, l'origine est également le premier critère de signalement auprès de la plateforme " [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr) " du Défenseur des droits.**

**Parallèlement aux constats présentés par le Défenseur des droits, les enquêtes « Trajectoires et origines » (TeO1 et TeO2), menées conjointement par l'Insee et l'Ined, constituent des points de repère essentiels pour déterminer l'étendue des discriminations liées à l'origine en France.** La première enquête, TeO1, réalisée entre 2008-2009 est le fruit d'une commande publique. Celle-ci poursuit un objectif central : étudier l'influence des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales. Il s'agit de chercher à appréhender dans quelle mesure les origines migratoires sont susceptibles de modifier par elles-mêmes les chances d'accès aux principaux droits, biens et services : emploi, logement, services publics, loisirs, vie citoyenne...

Suite à l'intérêt rencontré par la première enquête, une demande de renouvellement a été formulée en 2016 par le Défenseur des droits. La seconde enquête s'est déroulée entre 2019 et 2020. L'enquête repose sur un questionnaire réalisé auprès de 26 000 personnes. L'échantillon des personnes interrogées est conçu pour être représentatif de la population française vivant en France métropolitaine.

**Le sentiment discriminatoire est en augmentation. En 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations » contre 14 % en 2008-2009[13].** Cette augmentation peut refléter deux phénomènes conjoints. D'une part, une augmentation des traitements défavorables subis. D'autre part, une plus grande sensibilité à la question des discriminations. **22 % des immigrés et 20 % des descendants d'immigrés estiment avoir fait l'objet d'un traitement inégalitaire en raison de leur origine.** Ces discriminations concernent également les ultramarins et leurs descendants : 26 % des natifs d'outre-mer et leurs enfants nés en France métropolitaine rapportent avoir été discriminés du fait de leur origine ou de leur couleur de peau.

A caractéristiques égales, l'origine géographique demeure le principal déterminant des déclarations de discriminations. **Par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, celles originaires, sur une ou deux générations, d'Outre-mer, du Maghreb ou d'autres pays d'Afrique ont des risques nettement plus élevés de déclarer des discriminations : le risque de subir une discrimination est 4 à 5 fois plus élevé[14].**

**Si les enquêtes TeO1 et TeO2 constituent les plus grandes enquêtes réalisées, d'autres études permettent de documenter l'existence et l'ampleur. Parmi les principales, peuvent être citées les études réalisées :**

- Par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités ;
- Par des équipes de recherche : de nombreux travaux de recherche documentent l'existence de discriminations liées à l'origine. C'est le cas de la Fédération de Recherche « Théorie et Évaluation des Politiques Publiques » (TEPP) ou encore l'Institut des politiques publiques (IPP) ;
- Par des associations comme SOS Racisme ou l'Observatoire des inégalités.

L'ensemble de ces travaux représente une ressource fondamentale pour mesurer la discrimination et en étudier ses ressorts et manifestations. Pour autant, les enquêtes de victimation mesurent le ressenti des individus et non des faits objectivables. **S'il existe une forte corrélation entre le ressenti mesuré et les faits de discrimination, il demeure important d'utiliser d'autres instruments capables de mesurer les pratiques de discrimination.**

**Pour cela, la puissance publique développe un instrument, originellement mobilisé par la sphère associative, le *testing*.** Le *testing*, ou méthode par correspondance, est une méthode quantitative qui permet la mesure des discriminations par l'envoi de candidatures fictives en réponse à des offres réelles. Cette méthode est très utile pour objectiver les faits de discrimination, notamment dans le domaine de l'accès à l'emploi et de l'accès au logement. La puissance publique souhaite faire du *testing* un instrument central de sa politique anti-discriminatoire. **Le *testing* offre un double intérêt.** D'une part, il permet d'objectiver les pratiques discriminatoires. D'autre part, il peut servir de fondement à une modification des pratiques et donc à une correction des faits discriminatoires.

**Ces dernières années, l'État a réalisé plusieurs vagues de *testing* pour mesurer la discrimination à l'embauche. Ces *testings* ont été menés en 2016, en 2018 et 2019 puis en 2020.** Les résultats de ces *testings* corroborent les résultats des enquêtes précédemment citées. En 2016 par exemple, 1500 offres réelles d'emploi ont été testées. La seule différence dans les CV envoyés concernait l'origine évoquée par ces deux candidatures, avec des noms et prénoms à consonance « hexagonale » pour l'une, et à consonance supposée « maghrébine » pour l'autre. Le niveau moyen de discrimination était donc de 9 %. **L'écart moyen de traitement entre les deux candidats est donc de 9 points.** Les résultats des tests ont abouti à l'ouverture d'un dialogue avec l'État et les représentants des directions des entreprises concernées et à la production de plans d'action internes dans le but de modifier leurs pratiques RH. De même, les *testings* réalisés en 2018-2019 ont démontré l'existence de pratiques discriminatoires à l'embauche.

**Dans ce souci d'améliorer la visibilité des phénomènes pour mieux les combattre, de plus en plus d'administrations déploient leur propre instrument.** À titre d'exemple, la gendarmerie nationale a créé le 1 février 2023, un observatoire pour l'égalité et contre les discriminations (OGED). Il a pour mission principale de traiter et d'analyser les données RH afin d'évaluer l'effet 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. Le ministère de l'Économie et des finances a également créé un observatoire interne pour permettre aux agents de s'exprimer de façon anonyme sur leurs conditions de travail et leur environnement professionnel dans le but d'approfondir la connaissance du sentiment d'inclusion et de discrimination. **Le ministère a lancé sa première vague de *testing* ouvrant ainsi la voie à un développement de cet outil au sein de chaque grande administration.**

En dépit de ces nombreux travaux, enquêtes, études et des progrès réalisés ces dernières années, les discriminations à l'origine demeurent pourtant sous-évaluées comme le sont les faits de racisme et d'antisémitisme.

## **6- Des faits de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine sous-estimés par les statistiques publiques**

**La statistique publique ne peut mesurer que les faits qui sont portés à sa connaissance, ce qui nécessite le plus souvent un dépôt de plainte, une intervention policière, un signalement ou une poursuite judiciaire.** De fait, une certaine quantité de faits relevant du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine (notamment en matière d'emploi et de logement) échappent à la mesure. **Ce décalage est désigné par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) par l'expression « chiffre noir ».**

Celui-ci désigne l'ensemble des actes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine qui ne sont pas déclarés et échappent ainsi à toute possibilité de sanction judiciaire.

**La puissance publique travaille à évaluer ce « chiffre noir » qui affecte la représentativité des statistiques administratives.** Les résultats de l'enquête « cadre de vie et sécurité » (CVS), réalisée entre 2007 et 2021 par l'Insee en partenariat avec le SSMSI et le ministère de la Justice permettent notamment d'évaluer ce chiffre. Le croisement des données permet de comparer sur plusieurs années les moyennes annuelles des atteintes à caractère raciste, antisémite ou xénophobe, et de faire une synthèse sur les circonstances, les auteurs, les victimes et les réactions de ces dernières à ces actes. **Parmi les personnes de 14 ans ou plus résidant en France métropolitaine, le nombre estimé de victimes d'injures, de toute nature, oscillait autour de 5 millions sur la période 2006-2018.**

A partir de 2022, l'enquête annuelle de victimation a fait l'objet d'une refonte et s'appelle désormais « Vécu et ressenti en matière de sécurité » (VRS). Le rapport d'enquête de l'édition 2022, publié en décembre 2023, consacre plusieurs pages aux discriminations. **D'après l'enquête VRS 2022, 1 056 000 personnes âgées de 18 à 74 ans vivant en France métropolitaine déclarent avoir été victimes de discriminations en 2021, soit 2,7 % de l'ensemble de la population de cette tranche d'âge.** Parmi les motifs de discriminations évoqués, le rapport indique que 41 % des victimes affirment avoir fait l'objet de discriminations du fait de leur origine supposée et réelle. La couleur de peau est aussi l'un des motifs cités par une grande partie des victimes (24 %), de même que la religion (22 %)[15].

**Au total, chaque année, 1,2 millions de personnes de 14 ans ou plus vivant en France métropolitaine auraient été victimes d'au moins une atteinte à caractère raciste ce qui représente une personne sur 45.**

Le besoin d'améliorer les instruments de mesure demeure primordial pour affiner la connaissance des ressorts et manifestations du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine et ainsi y apporter les réponses les plus précises et efficaces.

**Les programmes présentés dans cet axe apportent des réponses à ces lacunes et visent à améliorer la capacité de la puissance publique à saisir au plus près la réalité du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine.**

[1] Données DNRT 2023

[2] Données SSMSI 2023

[3] *Idem*

[4] Données SCRT-DNRT 2023

[5] Données 2019-2023 de la DNRT

[6] La plateforme PHAROS a une vision très extensive de la notion de « discriminations » et entend par celle-ci : la contestation des crimes contre l'humanité ; la provocation publique à la haine et à la discrimination raciale, ethnique, religieuse ; la provocation publique à la haine et à la discriminations à raison d'orientations sexuelles ; provocation publique à la haine et à la discrimination à raison d'un handicap ; diffusion d'images d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne (à caractère xénophobe) ; apologie de crimes de guerre et contre l'humanité ; injures et diffamations xénophobes ou discriminations ; diffusion des données personnelles faisant apparaître la race, l'ethnie, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle ou les appartenances syndicales des personnes ; discrimination à raison du sexe ; discrimination à raison de l'identité de genre.

[7] Données PHAROS 2023

[8] *Idem*

[9] « Les signalements d'incidents graves dans les écoles publiques et les collèges et lycées publics et privés sous contrat en 2022-2023, Note d'information, DEPP.

[10] Les enquêtes de la DEPP sont disponibles sur le site du ministère et accessibles ici : <https://www.education.gouv.fr/les-notes-d-information-de-la-depp-89612>

[11] S'agissant des discriminations dans l'emploi, les personnes victimes ont tendance à se tourner vers les juridictions prud'homales en raison d'un régime globalement plus favorable. Les données concernant les discriminations à l'origine sont très difficiles à identifier et les statistiques existantes sont susceptibles d'être sous-estimées : le recensement des affaires dépend des codes NAC utilisés pour l'enregistrement des demandes. Or, les discriminations ne sont appréhendées statistiquement depuis 2019 que par le code NAC 80Y, lequel comprend également le harcèlement et la violation d'une liberté fondamentale, sans autre distinction.

[12] Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, 16e baromètre des discriminations dans l'emploi, décembre 2023, p. 13.

[13] Enquête TeO2, <https://teo.site.ined.fr/>

[14] *Idem*

[15] SSMSI, rapport d'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » 2022, publié le 14 décembre 2023



## 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	29 907 026	29 907 026	36 520 006	34 352 006	41 638 220	40 097 505

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques sur près de 95 % du territoire national. Par son engagement contre les atteintes aux personnes, elle s'inscrit pleinement dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans le cadre de cet axe, la gendarmerie agit sur deux volets :

- Sur le volet délinquance avec suivi des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et les discriminations sur la population ;
- Sur le volet déontologie avec le suivi des signalements au sein des forces de gendarmerie.

#### Sur le volet délinquance :

**L'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH) est en charge de la centralisation du renseignement criminel en matière de crimes de haine et du suivi de ces phénomènes.** Disposant de deux bases de données d'informations sur les infractions liées, il analyse et dresse des rapports de niveau stratégique ou opérationnel, transmis aux partenaires et aux enquêteurs à un rythme régulier ou répondant à une situation particulière. De plus, il constitue, pour la France, le point de contact central en ce qui concerne la coopération internationale opérationnelle policière.

**L'OCLCH est également membre du comité de suivi du PRADO (Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine).**

#### Sur le volet déontologie :

L'IGGN contrôle l'action de la gendarmerie. **Elle dispose de deux plateformes de signalement, externe et interne à l'institution qui participent à la remontée d'information susceptibles de révéler des manquements déontologiques.**

Depuis 2014, la plateforme des signalements internes « Stop-Discrimi » participe à la prévention des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des violences au sein de la Gendarmerie nationale. L'ensemble des personnels, civils et militaires, d'active ou de réserve, s'estimant victimes eux-mêmes ou témoins de

l'une des cinq catégories de faits susmentionnés, peut contacter les opérateurs de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN).

**Au total, ce sont 296 signalements dont 58 demandes de conseil qui ont été effectués sur la plateforme en 2023.** Les discriminations ont représenté 20 signalements (la majorité des signalements invoqués concernent le harcèlement moral au travail). Les enquêtes menées ont permis de confirmer un fait avéré pour les 20 signalements.

Parmi les évolutions récentes, le suivi dans la durée a été renforcé par l'IGGN tant dans le contrôle *a posteriori* de l'application effective des mesures que dans l'accompagnement des victimes après la clôture de la procédure. 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.

Depuis 2021, la gendarmerie s'attache à mettre en cohérence et gagner en efficacité sur le fonctionnement de ces plateformes de signalement à travers des échanges avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur et l'Inspection générale de la police nationale, 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.

A travers la stratégie IGGN 20-24 et son axe 1 « limiter le risque déontologique en gendarmerie », l'IGGN procède à un travail de diagnostic, d'analyse et d'état des lieux en matière de manquements et de comportements déviants en son sein en lien avec la discrimination, le harcèlement et les violences. Une cartographie des risques déontologiques a été établie et sert de support. Ont déjà été mises en œuvre la diffusion d'un kit pédagogique sur la déontologie ou encore la définition d'un guide à l'usage des référents déontologie.

**S'agissant des signalements externes, les motifs de discrimination relatifs à l'origine ou la religion sont très rarement invoqués. Sur près de 3 294 signalements en 2023, seuls deux réclamants font valoir une situation de discrimination. Aucune n'a été avérée.**

Enfin, le 1<sup>er</sup> 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 traiter et analyser les données RH afin 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.

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.

## 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						

## 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 LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE

La contribution de ce programme à cette politique transversale se trouve très largement dans la stratégie de performance mise en place par la DGAFP en termes de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine dans les trois versants de la fonction publique.

**Les actions en lien avec la prévention du racisme et de l'antisémitisme portées par le programme 148 sont les campagnes de *testing* à l'embauche.** En effet, le coût des dispositifs de signalement et de labellisation Diversité ne relèvent pas du programme 148 mais de chacun des employeurs concernés.

Le gouvernement s'est engagé à prendre des mesures significatives en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et de la diversité des profils et des parcours. **Le principe d'un accès égal aux emplois revêt une importance fondamentale pour la fonction publique, qui vise à être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes en fonction de leurs capacités, sans distinction autre que celles de leurs vertus et talents, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.**

**Sous l'égide de la DGAFP, le projet de recherche « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine » (DESPERADO) a permis de mener une série d'études afin de mieux apprécier les défis et discriminations à l'embauche.**

- En 2015, le Professeur Yannick L'Horty a été chargé par le Premier ministre d'évaluer les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique en utilisant des opérations de *testing* sur les critères du sexe, de l'origine maghrébine, du lieu de résidence, et ce, pour la première fois. Le rapport remis en 2016 a révélé des inégalités importantes, notamment pour les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine, et celles résidant dans des zones urbaines sensibles.
- En 2017, une nouvelle mission a été confiée au Professeur L'Horty pour approfondir la connaissance dans ce domaine. Les tests ont porté sur les critères du sexe, de l'origine maghrébine, du lieu de résidence, et pour la première fois, de l'orientation sexuelle. Aucune discrimination n'a été mise en évidence pour les candidats présumés homosexuels, bien que des différences de traitement aient été observées à différentes étapes du recrutement.

- En 2019, une troisième série de tests a été réalisée, portant sur les critères du sexe, de l'origine maghrébine, du lieu de résidence, et introduisant un nouveau critère : le handicap. Les conclusions ont démontré des discriminations fortes et généralisées en matière d'origine et de handicap, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.
- En 2021, une quatrième mission de *testing* a été entreprise avec pour nouveau critère les discriminations liées à la grossesse et à la parentalité. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du projet de recherche DESPERADO IV, visant à mesurer les discriminations à l'embauche dans la sphère publique et privée, couvrant les critères de grossesse, parentalité, sexe, origine, et lieu de résidence.
- Une nouvelle étude, dont les résultats devraient être connus à l'automne 2024, est en cours.

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).

En €	2016	2028	2020	2022	2024
Coût global par campagne	28 400	28 400	28 400	28 400	28 400

**Au terme des campagnes de *testing* qui ont été conduites, la fonction publique doit désormais s'inscrire dans le cadre de la démarche globale pour tester les discriminations à l'embauche et dans le milieu professionnel du quatrième axe « sanctionner les auteurs », et plus précisément dans l'objectif opérationnel #8 « Systématiser les *testings* sur les discriminations à l'embauche et dans le monde du travail » du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023-2026.**

#### **Concours IRA – analyse des disparités de réussite de concours selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée des candidats**

L'édition 2022 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique offre un éclairage sur les modalités de réussite des candidats au concours de l'IRA, mettant en exergue des disparités en fonction de critères tels que l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée.

**Cette étude démontre notamment que les candidats d'origine supposée africaine participent moins souvent aux épreuves écrites. Lorsqu'ils s'y présentent, ils les réussissent moins bien.** Ils réussissent en revanche aussi bien, voire un peu mieux, l'épreuve orale. Celle-ci a donc tendance à réduire les écarts observés aux étapes précédentes du concours pour cette population.

**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						

**Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :**

**Il n'est pas possible d'identifier les crédits qui concourent à la mise en œuvre de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

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

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

**Les données présentées sont issues du « Système d'information décisionnelle (SID) », source produite par la sous-direction des statistiques et des études (SDSE) du secrétariat général du ministère de la Justice (SG) à partir des données enregistrées par les acteurs de la chaîne pénale des juridictions de première instance compétentes en matière délictuelle dans l'applicatif Cassiopée.**

Le SID permet ainsi d'identifier, parmi les affaires pénales dont la justice est destinataire chaque année, celles qui comportent des infractions commises en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de la victime, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

À partir de l'identification de ces affaires racistes, il est possible de compter les individus dits « mis en cause » pour ces infractions, lesquels sont enregistrés sous le statut d'auteur dans le logiciel Cassiopée et ce indépendamment de l'appréciation de leur culpabilité.

**En 2023, 6 558 personnes mises en cause dans ces affaires (-3 % par rapport à 2022) (tableau 1).**

**Sur le décompte par type de contentieux, seules les discriminations sont en hausse avec plus 9 % en 2023.** A l'inverse, les personnes mises en cause pour des infractions d'injures, diffamations, provocations à la haine baissent de -9 %, les personnes mises en cause pour des atteintes aux biens baissent légèrement de -1 % et celles mises en cause pour d'autres infractions de -18 %. Les personnes mises en cause pour des atteintes aux personnes restent stables en 2023 (tableau 1).

**Tableau 1 : Évolution du nombre des personnes mises en cause dans les affaires à caractère raciste orientées par les parquets selon le contentieux**

Contentieux	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Atteintes aux personnes	2 882	2 338	2 418	2 591	2 829	3 314	2 881	2 880	0 %
Discriminations	1 130	737	655	644	612	605	602	656	9 %
Atteintes aux biens	335	304	312	313	247	249	238	236	-1 %
Injures, diffamations, provocation à la haine	2 942	2 539	2 934	3 087	3 260	3 803	3 022	2 754	-9 %
Autres infractions*	18	15	29	29	24	39	39	32	-18 %
<b>Ensemble</b>	<b>7 307</b>	<b>5 933</b>	<b>6 348</b>	<b>6 664</b>	<b>6 972</b>	<b>8 010</b>	<b>6 782</b>	<b>6 558</b>	<b>-3 %</b>

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

\*Autres infractions : contestations de crimes contre l'humanité, introduction d'objet rappelant une idéologie raciste ou xénophobe dans une enceinte sportive, entraves à l'exercice du culte et atteintes aux lieux de culte

**En 2023, 67 % des réponses pénales se sont traduites par une poursuite devant les juridictions pénales (hausse de +12 points par rapport à 2022, 55 %, tableau 2), et 33 % d'entre elles par une procédure alternative aux poursuites.**

L'observation des orientations par type de contentieux permet de constater que le taux de réponse pénale peut varier selon la nature des infractions traitées (tableau 2). En 2023, il est de 100 % pour les autres infractions, de 88 % en matière d'atteinte aux personnes, 86 % pour les injures-diffamations, 82 % en matière d'atteinte aux biens et seulement de 68 % pour les discriminations.

**Tableau 2 : Orientation des personnes mises en cause dans les affaires de racisme, selon le type de contentieux**

Année	Orientation	Atteintes aux personnes	Discriminations	Atteintes aux biens	Injures, diffamations, provocation à la haine	Autres infractions *	Ensemble
2022	Non poursuivable	1 186	444	99	1 587	6	3 322
	Inopportunité	217	42	18	161		438
	Alternative	504	71	48	719	21	1 363
	Poursuite	974	45	73	555	12	1 659
	Ensemble	2 881	602	238	3 022	39	6 782
	Taux de réponse pénale	87 %	73 %	87 %	89 %	100 %	87 %
	Part des poursuites dans la réponse pénale	66 %	39 %	60 %	44 %	36 %	55 %
2023	Non poursuivable	1 177	464	89	1 518	8	3 256
	Inopportunité	203	61	26	174		464
	Alternative	326	86	37	475	6	930
	Poursuite	1 174	45	84	587	18	1 908
	Ensemble	2 880	656	236	2 754	32	6 558
	Taux de réponse pénale	88 %	68 %	82 %	86 %	100 %	86 %
	Part des poursuites dans la réponse pénale	78 %	34 %	69 %	55 %	75 %	67 %

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

\*Autres infractions : contestations de crimes contre l'humanité, introduction d'objet rappelant une idéologie raciste ou xénophobe dans une enceinte sportive, entraves à l'exercice du culte et atteintes aux lieux de culte

En 2023, 1 589 infractions à caractère raciste ou bien commises avec cette circonstance aggravante de racisme ont été condamnées, soit un volume de condamnations en hausse de 24 % par rapport à 2022 (1 282 infractions en 2022), celui-ci ayant fluctué de 2016 à 2020 entre 664 et 982 condamnations par an (tableau 3).

Les infractions d'injures et diffamations à caractère raciste restent les plus importantes quantitativement, puisqu'elles représentent 52 % des infractions sanctionnées, soit au total 826 infractions en 2023 (tableau 3). Ces infractions sont suivies des autres atteintes aux personnes (intégrant les outrages envers une personne dépositaire de l'autorité publique) qui recensent désormais 331 infractions, et représentent ainsi 21 % des infractions sanctionnées, puis des menaces avec 178 infractions sanctionnées, soit 11 %. Les provocations à la discrimination, à la haine ou à la violence couvrent 6 % du contentieux (101 infractions) et les atteintes à la vie et violences 5 % (79 infractions).

5 condamnations pour une infraction de discrimination sont recensées en 2023.

Les atteintes aux biens augmentent en 2023 avec 30 condamnations, soit 2 % des infractions. A l'inverse, les infractions d'entraves à l'exercice du culte et les atteintes aux lieux de culte diminuent en 2023 avec 25 condamnations, soit 1 % des infractions

Moins de 5 infractions ont été condamnées pour des atteintes au respect dû aux morts en 2023.

**Tableau 3 : Infractions délictuelles et contraventionnelles de 5<sup>e</sup> classe à caractère raciste sanctionnées, par type d'infraction**

Contentieux	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Part en 2023 (%)	Évolution 2022-2023
Discriminations	9	<5	<5	8	0	6	<5	5	0 %	150 %
Atteintes à la vie et violences	69	45	50	61	75	98	49	79	5 %	61 %
Menaces	65	68	65	72	66	120	99	178	11 %	80 %
Atteintes au respect dû aux morts	<5	5	0	0	0	0	0	<5	NC	
Autres atteintes aux personnes (outrages, thérapies de conversions)	0	0	<5	71	118	194	231	331	21 %	43 %
Atteintes aux biens	26	13	15	24	44	17	7	30	2 %	329 %
Injures et diffamations	428	368	406	547	560	834	785	826	52 %	5 %
Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence	102	121	78	71	74	83	60	101	6 %	68 %
Entraves à l'exercice du culte et atteintes aux lieux de culte	24	35	29	45	34	42	40	25	2 %	-38 %
Autres infractions*	22	12	14	14	11	22	9	13	1 %	44 %
<b>Ensemble</b>	<b>746</b>	<b>670</b>	<b>664</b>	<b>913</b>	<b>982</b>	<b>1 416</b>	<b>1 282</b>	<b>1 589</b>	<b>100 %</b>	<b>24 %</b>

Source : SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

\*Autres infractions : contestations de crimes contre l'humanité, introduction d'objet rappelant une idéologie raciste ou xénophobe dans une enceinte sportive

En raison du principe du secret statistique, les données inférieures à 5 unités ne peuvent pas être communiquées

Les peines prononcées peuvent être analysées à partir des condamnations pour lesquelles l'infraction à caractère raciste est l'infraction principale, sachant qu'une même condamnation peut comporter plusieurs infractions connexes, à caractère raciste ou non.

Les condamnations délictuelles pour injures et diffamations à caractère raciste présentent un taux de prononcé de l'emprisonnement de 13 %, en baisse par rapport à 2022, où il s'élevait à 19 %. Le taux d'emprisonnement ferme est également en légère baisse, passant de 6 % en 2022 à 4 % pour 2023. Même tendance pour les infractions d'entraves

à l'exercice du culte et les atteintes aux lieux de culte avec une forte baisse du taux d'emprisonnement passant de 60 % en 2022 à 25 % en 2023, ainsi que du taux d'emprisonnement ferme passant de 25 % en 2022 à 13 % en 2023 (**tableau 4**).

Pour les autres contentieux, est observée une hausse de l'emprisonnement ferme en 2023 (**tableau 4**) :

- Les condamnations délictuelles pour provocations à la discrimination, à la haine ou à la violence ont un taux d'emprisonnement ferme de 20 % en 2023 (13 % en 2022) ;
- Les menaces voient leur taux d'emprisonnement ferme augmenter à 48 % en 2023 (38 % en 2022 et un taux d'emprisonnement atteignant 85 % en 2023) ;
- Les atteintes à la vie et violences, ont un taux d'emprisonnement ferme de 46 % en 2023 (38 % en 2022 et un taux d'emprisonnement de 83 % en 2023) ;
- Les autres atteintes aux personnes ont un taux d'emprisonnement ferme de 42 % en 2023 (30 % en 2022) ;
- Les atteintes aux biens ont un taux d'emprisonnement ferme de 45 % (22 % en 2021 et un taux d'emprisonnement de 82 %).

**Tableau 4 : Taux de prononcé de l'emprisonnement et de l'emprisonnement ferme des infractions délictuelles**

Infractions délictuelles	Année	Condamnation (infraction principale)	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté ferme
Discriminations	2021	<5	NC	NC
	2022	<5	NC	NC
	2023	<5	NC	NC
Atteintes à la vie et violences	2021	62	79 %	45 %
	2022	40	78 %	38 %
	2023	52	83 %	46 %
Menaces	2021	85	84 %	31 %
	2022	80	86 %	38 %
	2023	131	85 %	48 %
Autres atteintes aux personnes (outrages, thérapies de conversion)	2021	67	66 %	40 %
	2022	66	44 %	30 %
	2023	93	59 %	42 %
Atteintes aux biens	2021	9	67 %	22 %
	2022	<5	NC	NC
	2023	11	82 %	45 %
Injures et diffamations	2021	169	14 %	5 %
	2022	139	19 %	6 %
	2023	156	13 %	4 %
Provocations à la discrimination, à la haine ou à la violence	2021	43	40 %	19 %
	2022	24	54 %	13 %
	2023	40	55 %	20 %
Entraves à l'exercice du culte et atteintes aux lieux de culte	2021	35	34 %	6 %
	2022	20	60 %	25 %
	2023	16	25 %	13 %
Autres infractions*	2021	6	17 %	17 %
	2022	<5	NC	NC
	2023	<5	NC	NC



\*Autres infractions : contestations de crimes contre l'humanité, introduction d'objet rappelant une idéologie raciste ou xénophobe dans une enceinte sportive

NC : non communiqué

En raison du principe du secret statistique, les données inférieures à 5 unités ne peuvent pas être communiquées

## 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	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000

#### Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :

Il s'agit du coût total du dispositif « Allodiscrim » : dispositif de signalement des discriminations, harcèlement sexuel, harcèlement moral d'agissements sexistes ou de violences, y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

#### PRESENTATION DU PROGRAMME

Placé sous la responsabilité de la secrétaire générale du ministère de la Justice, le programme 310 « Conduite et pilotage de la politique de la justice » regroupe les moyens de l'état-major, du secrétariat général, des directions législatives, de l'inspection générale de la Justice et des délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG). Il soutient également les moyens financiers et humains de trois opérateurs (l'agence publique pour l'immobilier de la justice - APIJ, le groupement d'intérêt public – GIP - institut des études et de la recherche sur le droit et la justice - IERDJ - et l'agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués - AGRASC, ainsi que l'agence nationale des techniques d'enquêtes numériques judiciaires - ANTEN-J, service à compétence nationale.

La stratégie du programme 310 poursuit un double objectif : d'une part, la modernisation de l'organisation et du fonctionnement du ministère, notamment par la mise en œuvre du plan de transformation numérique (PTN), chantier prioritaire du ministère, et d'autre part, l'amélioration de la qualité des prestations de soutien au cabinet du garde des Sceaux, aux services et aux directions.

Le programme 310 assure le pilotage et le déploiement des crédits destinés à la politique transversale de l'Égalité professionnelle notamment dans les domaines que sont : l'action sociale ministérielle, le plan de formation, la médecine de prévention, le handicap et les autres dépenses RH transverses relatives à la loi de transformation de la fonction publique - LTFP (égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, dialogue avec les organisations syndicales et des actions d'aide psychologique) pour une meilleure qualité de vie au travail.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le bureau de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la déontologie (EGADDIV), mesure les phénomènes de discrimination de deux manières :

- Par l'analyse des données issues du bilan chiffré Allodiscrim, dispositif de signalement des personnes qui s'estiment victime de discriminations, de harcèlement sexuel, moral ou de tout type de violences. À partir

de ces données le bureau établit chaque année une cartographie des risques qui lui permet de déterminer, en conservant l'anonymat des réclamants, de savoir dans quelles directions et dans quels services ont eu lieu des discriminations et sur la base de quel(s) critère(s) ;

- **Par le suivi et l'analyse de l'enquête de perception relative à l'égalité femmes hommes et de discriminations au ministère de la Justice, diffusée chaque année auprès des agentes et agents du ministère.**

**La compilation des analyses de ces deux sources de données permet de mesurer les phénomènes de discrimination au ministère. Il pourra être complété par d'autres indicateurs de mesures dans le cadre de la négociation du futur accord diversité.**

## PROGRAMME

### P143 – Enseignement technique agricole

Mission : Enseignement scolaire

Responsable du programme : Benoît BONAÏMÉ, 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	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251

Les actions associées à la politique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine sont financées par différents supports de dépenses et ne font pas l'objet de crédits individualisés.

## 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 (MASA), 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, 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 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (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.

**Les valeurs de la République sont la première des deux priorités de l'enseignement agricole pour l'année scolaire 2024-2025, aux côtés des transitions.**

**La contribution budgétaire du programme 143 « Enseignement technique agricole » à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine s'élève à 62 M€ en 2023 et 62,7 M€ en 2024.**

Au regard de l'état d'avancement de la procédure budgétaire, et compte tenu du contexte politique, nous n'avons pas encore les éléments à notre disposition pour répondre à l'estimation des crédits pour 2025.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LA DIVERSITÉ

### La DGER réalise depuis 2015 des enquêtes de mesure du « climat scolaire » :

La construction du bien-vivre et du bien-être pour les apprenants mais aussi pour l'ensemble des personnels de l'établissement passe par la mise en place d'un climat scolaire serein. **C'est pourquoi la DGER réalise depuis 2015 un travail visant à évaluer le climat scolaire au sein des établissements publics et privés sous contrat, en lien avec l'équipe du pédagogue français Éric Debarbieux.** Ces enquêtes nationales offrent une représentation des problématiques qui se jouent dans les établissements scolaires en temps réel et permettent ainsi à la DGER d'adapter ses politiques de moyen et long terme au plus près des besoins. **En 2022, le pourcentage d'élèves insultés ou agressés en raison de leur couleur de peau ou d'origine est resté stable par rapport à 2015.**

En complément des établissements sélectionnés par échantillonnage, chaque établissement peut réaliser cette enquête et est accompagné dans la restitution des résultats. **A date, environ 300 établissements publics et privés sous contrat se sont saisis de cet outil qui permet aux chefs d'établissement de poser un diagnostic et de mener des actions ciblées de lutte contre les stéréotypes, les violences et les discriminations.**

**Le nombre de violences en lien avec le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine est relativement faible dans l'enseignement agricole.** La DGER est ainsi pleinement mobilisée en la matière et s'associe à la mise en œuvre du plan contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 piloté par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), notamment sur l'axe « éducation-formation ».

## 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	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000

## PRESENTATION 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 relance. 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.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Pour renforcer l'identification et la quantification des faits, le ministère a mis en place :

- **Un observatoire interne** pour permettre aux agents de s'exprimer de façon anonyme sur leurs conditions de travail et leur environnement professionnel et notamment d'approfondir la connaissance du sentiment d'inclusion et de discrimination.

Coût pour le volet diversité et lutte contre les discriminations : 10 000 € TTC. Cette action sera reconduite en 2025.

- **Une nouvelle cartographie ministérielle des risques de discrimination en 2024-2025, avec un lancement prévu au deuxième semestre 2024.**

Coût de 70 000 € TTC.

- **Une première opération de testing sur les discriminations à l'embauche, en 2024-2025 (lancement deuxième semestre 2024).**

Coût de 47 000 € TTC.

## 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						

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 Vie de l'élève regroupe les moyens alloués à l'accompagnement des élèves pendant leur scolarité. **Les différentes actions qui composent ce programme visent à faire respecter l'école, à améliorer le climat scolaire, à favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté, et enfin à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie.**

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans cet axe, le ministère de l'Éducation nationale (MEN) a en charge de renforcer les données issues des enquêtes de climat scolaire et de victimation.

À ce jour, deux actions ont été menées par la DEPP pour compléter les données statistiques, en intégrant dans ses enquêtes des questions spécifiques sur les phénomènes de haine raciste et antisémite et de discrimination.

### 1 - L'enquête Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire (« enquête SIVIS »)

Menée depuis la rentrée 2007 auprès des chefs d'établissements et des inspecteurs de l'éducation nationale, l'enquête Sivis recueille des données sur les incidents graves survenus en milieu scolaire, dans une définition plus large que les seuls actes de violence. 1 330 établissements du second degré font partie de l'échantillon de l'enquête, soit un taux de sondage de 12,5 %. Il inclut depuis la rentrée 2012 des établissements du second degré du secteur privé sous contrat.

Les résultats sur le premier degré du secteur public sont publiés pour la troisième fois en 2022. Ils s'appuient sur les données recueillies auprès d'un échantillon de 200 circonscriptions.

La volonté d'homogénéiser au mieux les données a conduit à restreindre les critères d'appréciation pour l'enregistrement d'un acte donné, notamment pour toutes les violences entre les élèves. Ainsi, seuls les incidents présentant un caractère de gravité suffisant au regard des circonstances et des conséquences de l'acte sont enregistrés.

**Dans cette optique, les actes à caractère discriminatoire (raciste, xénophobe ou antisémite) font l'objet d'un repérage spécifique : la motivation discriminante est considérée comme une circonstance aggravante qui permet d'enregistrer tout acte de ce type, quelles que soient par ailleurs ses caractéristiques.** D'autres conditions peuvent également s'avérer suffisantes : usage d'une arme ou d'un objet dangereux, situation de harcèlement, acte commis dans le cadre d'une intrusion, ayant entraîné des soins pour la victime ou causé un préjudice financier important, ayant donné lieu à un conseil de discipline, un signalement à la police, la gendarmerie ou la justice, un dépôt de plainte. De plus, par l'atteinte grave qu'ils représentent à l'institution scolaire, tous les incidents impliquant un personnel de l'établissement sont retenus.

On peut signaler que la faiblesse du nombre observé d'actes à caractère raciste, xénophobe ou antisémite (une centaine chaque année dans le second degré) réduit la précision des résultats affichés. **En 2022-2023, les actes à caractère raciste, xénophobe ou antisémite représentent moins d'un incident pour 1 000 élèves (0,8 incident grave pour 1 000 élèves dans les collèges et les lycées). En proportion, les incidents à caractère discriminatoire comptent pour 5,9 % de l'ensemble des actes graves déclarés par les chefs d'établissement.** Cette part augmente de 2,4 points de pourcentage par rapport à l'année scolaire 2021-2022. Dans les écoles publiques, les incidents motivés par le racisme, la xénophobie ou l'antisémitisme représentent 0,1 incident pour 1 000 écoliers. (Voir tableau 1)

**Les incidents discriminatoires sont très majoritairement qualifiés de « racistes » ; en effet, plus de 8 incidents discriminatoires sur 10 sont au moins qualifiés de racistes** (certains pouvant être, par exemple, qualifiés à la fois de racistes et d'antisémites). Le nombre d'actes à caractère raciste, xénophobe ou antisémite varie peu suivant le type d'établissement : elle est de 6,6 % dans les collèges, alors qu'elle est plus faible dans les lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) ou polyvalents (LPO) avec 3,7 %, et 4,0 % dans les lycées professionnels (LP). On compte en moyenne 1,0 incident à caractère discriminatoire pour 1 000 collégiens, 0,2 pour 1 000 lycéens de LEGT-LPO. Le nombre est de 0,8 en LP. (Voir tableau 2)

**Les incidents graves à caractère discriminatoire se distinguent par une prépondérance des violences verbales, dont la proportion s'élève à 75 %.** À titre de comparaison, les violences verbales parmi l'ensemble des faits graves représentent 43 % des déclarations. Les auteurs de violence à caractère discriminatoire sont très majoritairement des élèves ou des groupes d'élèves, à hauteur de 98 % des incidents. Dans 2 % des cas, ces actes sont le fait de familles d'élèves ou de personnes extérieures à l'établissement. Les personnels des établissements sont très peu impliqués en tant qu'auteurs de ces violences. À titre de comparaison, 83 % de l'ensemble des incidents sont commis par des élèves.

**Les actes à caractère discriminatoire commis par les élèves visent avant tout d'autres élèves, dans presque 8 cas sur 10 (77 %).** Les personnels enseignants et non enseignants en sont victimes dans 9 % des cas. Parmi l'ensemble des incidents commis par les élèves, les élèves représentent 41 % des victimes et les personnels 43 %.

Les incidents à caractère raciste, xénophobe ou antisémite s'inscrivent pour 11,8 % d'entre eux dans le cadre d'une situation de harcèlement. À titre de comparaison, les faits liés à une situation de harcèlement représentent 9,6 % de l'ensemble des faits.

Enfin, les actes graves à motivation antisémite, raciste ou xénophobe font l'objet de signalements hors de l'établissement dans 22 % des cas (contre 31 % dans l'ensemble des incidents). Les signalements correspondent à des déclarations auprès de l'inspection académique ou du conseil départemental, d'une mise au courant de la police, de la gendarmerie ou d'un dépôt de plainte.

Tableau 1 : Incidents graves dans les écoles publiques et les établissements du second degré

			2020-2021	2021-2022	2022-2023
Écoles publiques	Incidents à caractère raciste, xénophobe ou antisémite	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	0,1	0,1	0,1
		En proportion des incidents graves	2,0	2,4	2,6
	Ensemble des incidents	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	2,8	3,0	4,6
Collèges et lycées	Incidents à caractère raciste, xénophobe ou antisémite	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	0,2	0,4	0,8
		En proportion des incidents graves	2,3	3,5	5,9
	Ensemble des incidents	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	10,2	12,3	13,7

- *Lecture* : dans les collèges et les lycées publics et privés sous contrat, en moyenne, 10,2 incidents graves pour 1 000 élèves sont déclarés par les chefs d'établissements au cours de l'année scolaire 2020-2021. On dénombre en moyenne 0,2 incidents à caractère raciste, xénophobe ou antisémite pour 1 000 élèves. Ces actes représentent 2,3 % de l'ensemble des incidents graves déclarés.
- *Source* : DEPP, enquête Sivis
- *Champ* : France, écoles publiques et établissements publics et privés sous contrat du second degré.

NB : Les résultats de l'enquête Sivis pour l'année scolaire 2020-2021 et 2021-2022, réalisées dans les périodes d'application de protocoles sanitaires pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, rend difficile l'interprétation de l'évolution de la violence scolaire entre ces deux années scolaires.

Tableau 2 : Nombre et proportion d'incidents à caractère discriminatoire par type d'établissement

		2020-2021	2021-2022	2022-2023
Collèges	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	0,3	0,4	1,0
	En proportion des incidents graves	2,8	3,1	6,6
LEGT-LPO	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	ns	0,1	0,2
	En proportion des incidents graves	ns	2,2	3,7
LP	Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves	ns	0,7	0,8
	En proportion des incidents graves	ns	3,7	4,0

- *Source* : DEPP, enquête Sivis
- *Champ* : France, établissements publics et privés sous contrat du second degré.

NB : Les résultats de l'enquête Sivis pour l'année scolaire 2020-2021 et 2021-2022, réalisées dans les périodes d'application de protocoles sanitaires pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, rend difficile l'interprétation de l'évolution de la violence scolaire entre ces deux années scolaires.

## **2-Les enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation.**

Les enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation visent à mesurer la manière dont les élèves et les personnels perçoivent le climat scolaire au sein de leur école ou établissement scolaire, à caractériser les éventuelles atteintes subies depuis le début de l'année scolaire, que celles-ci aient fait ou non l'objet d'un signalement au sein de l'école, de l'établissement, ou auprès des autorités policières ou judiciaires. Elles permettent de déterminer les phénomènes d'atteintes physiques, verbales, aux biens, à caractère sexuel et d'autres atteintes

aux personnes qui ont lieu dans le cadre scolaire en s'adressant directement aux personnes concernées. Initialement menée auprès de collégiens ou de lycéens, en fonction des années, le champ de l'enquête s'est élargi ces dernières années. Pour la première fois en 2019, des personnels des établissements scolaires du second degré ont été interrogés. Ensuite, les élèves de CM1-CM2 ont participé à l'enquête au printemps 2021, puis les enseignants du premier degré et directeurs d'écoles au printemps 2022.

**Ces enquêtes apportent un éclairage complémentaire au dispositif SIVIS en ciblant plus spécifiquement le vécu des élèves et du personnel, à la manière d'une enquête de victimation, et pas seulement les faits dont l'institution scolaire a eu connaissance.** Le questionnaire, auquel les élèves répondent sur support numérique ou sur papier, s'articule autour de trois grands thèmes : le climat scolaire, l'expérience scolaire et les atteintes subies (les atteintes aux biens, physiques ou verbales). Pour chacun des faits remontés, il est demandé sa fréquence, son lieu et la qualité des auteurs (élèves, groupe d'élèves, professeurs, autres adultes).

**Une enquête de climat scolaire a été menée au printemps 2022 auprès des collégiens.** Ceux-ci sont invités à déclarer s'ils ont été victimes ou non de certains types d'atteintes depuis le début de l'année scolaire. La motivation supposée de l'acte est seulement demandée pour les insultes. Au printemps 2022, 42,7 % des collégiens relatent avoir été insultés au moins une fois depuis le début de l'année scolaire dans le cadre scolaire. Les insultes sont parmi les atteintes les plus fréquentes déclarées par les collégiens. Au cours de l'année scolaire 2021-2022, sur l'ensemble des collégiens, 18,9 % déclarent avoir été insultés par rapport à l'apparence physique, 4,4 % par rapport à leur origine (contre 11,4 % en 2017) ou leur couleur de leur peau (contre 9,4 % en 2013) et 0,1 % par rapport à leur religion (contre 4,7 % en 2013 et 5,9 % en 2017). Ces évolutions restent à confirmer. En effet, les questions portant sur les motifs de l'insulte ont été modifiées lors de la dernière édition de l'enquête auprès des collégiens. Les comparaisons temporelles entre les différentes éditions sont donc à prendre avec précaution.

**Une autre enquête, menée au printemps 2023, s'adressait aux lycéens (déjà précédemment ciblés en 2015 et 2018) et incluait pour la première fois des données sur les cyber-insultes et les agressions physiques à caractère discriminatoire, en plus des insultes à caractère discriminatoire sur lesquelles les enquêtés étaient déjà interrogés dans les volets précédents.** 14 950 lycéens ont répondu au questionnaire de l'enquête. Comme à chaque édition de l'enquête, l'échantillon est représentatif de l'ensemble des lycéens de France ainsi que des secteurs public et privé sous contrat. Les équipes mobiles de sécurité de chaque académie se sont chargées de la passation de l'enquête au sein des établissements scolaires et ont veillé à leur bon déroulement.

Comme à chaque édition de l'enquête depuis 2011, les élèves ont été interrogés sur les éventuelles atteintes dont ils ont pu être victimes depuis le début de l'année scolaire. Pour certaines atteintes, ils ont été interrogés sur l'éventuel caractère discriminatoire. C'est le cas pour les insultes et pour la première fois cette année, pour les cyber-insultes et les agressions physiques. Ces évolutions du questionnaire émanent des recommandations du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026). Désormais, comme pour les insultes, les élèves sont invités à indiquer si les éventuelles cyber-insultes et agressions physiques dont ils peuvent avoir été victimes sont liées à la couleur de leur peau ou leur origine, leur religion, leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur identité sexuelle. En outre, une nouvelle question – inspirée de l'enquête « Trajectoires et Origines » – interroge les élèves sur le sentiment d'avoir été ou non moins bien traités que les autres élèves au cours de l'année scolaire écoulée. Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 36,6 % des répondants mentionnent un traitement défavorable (le pourcentage est plus élevé en moyenne parmi les répondantes et dans les lycées professionnels). Parmi les motifs invoqués, on trouve dans 7,2 % des cas l'origine ou la couleur de peau et dans 5,1 % la religion réelle ou supposée. Parmi les 22,5 % de répondants qui ont fait état d'insultes, les motifs évoqués sont pour 2,5 % l'origine ou la couleur de peau et pour 1,4 % la religion réelle ou supposée (chiffre en diminution par rapport aux enquêtes précédentes). 11,4 % des répondants font état de cyber-insultes, dont 1,2 % étaient liées à l'origine et la couleur de peau et 0,9 % à la religion réelle ou supposée. Pour finir, 4 % des répondants rapportent une ou des agressions physiques, dont 0,4 % liées à l'origine ou la couleur de peau et 0,2 % à la religion réelle ou supposée.





AXE 4

**Mieux éduquer et mieux former**

---

## Présentation

### **1. La formation de 100 % agents publics de l'État : un objectif fixé par le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2021-2023 consacre l'un de ses 5 axes stratégiques aux valeurs et principes de la République. Il s'agit de permettre aux agents publics d'acquérir un socle commun de connaissances notamment grâce à un marché interministériel de formation aux « Valeurs de la République ». L'offre de formation du présent marché interministériel de formation est destinée aux agents des ministères, affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés dont les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH ou dans les établissements publics. Le marché et le référentiel de formation y afférents ont été élaborés sous l'égide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en concertation avec les employeurs publics et avec l'expertise de la DILCRAH .

**Ce marché de formation est composé de 4 lots dont l'un est dédié aux formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, à la lutte contre la haine anti-LGBT+, à la diversité et à la lutte contre les discriminations.**

Le lot 2 comprend 4 formations portant sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme :

- Les fondamentaux la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ;
- Les droits et les obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ;
- Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans la politique RH ;
- Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans son management

**Le déploiement progressif et continu du lot 2 permettra d'assurer la formation de 100 % des agents publics de l'État conformément aux engagements pris dans le cadre du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**Cet objectif est d'ores et déjà atteint pour les policiers et gendarmes.** Des modules de formation sont, en effet, dispensés dans chaque école de police et de gendarmerie. La formation continue de ces personnels sur ces thématiques se développe également. En 2023, 7 732 policiers et 27 137 gendarmes ont bénéficié d'une formation continue.

**Une attention particulière est aussi portée au corps enseignant.** Si les enseignants bénéficient déjà des formations des équipes « Valeurs de la République », le PRADO prévoit que tout enseignant bénéficiera d'une formation obligatoire de manière filée tout au long de sa carrière : 5 ans après sa titularisation, puis à 10 ans et enfin à 15 ans.

**Au sein de l'Éducation nationale, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme est une thématique prioritaire du schéma directeur de la formation continue 2022-2025,** incluse dans son premier axe intitulé « Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ». **Cette priorité se traduit notamment, au niveau national, par l'inscription de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine au plan national de formation** sous la forme de séminaires nationaux dont les actes numériques sont publiés sur la plateforme Éduscol et, à partir de 2025, de parcours de formation sur la plateforme M@gistère.

Ces contenus sont déployés dans les rectorats par les plans académiques de formation. Si des entrées générales sur la thématique y sont présentes, celle-ci est parfois articulée avec le traitement d'autres discriminations, l'étude des stéréotypes et des préjugés ainsi que la question du complotisme et de l'esprit critique en lien avec l'éducation aux médias et à l'information (EMI). Par ailleurs, les entrées historiques et mémorielles demeurent très majoritaires.

**Plus largement, chaque ministère déploie le lot 2 du marché interministériel pour atteindre l'objectif fixé par le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine :**

- Au sein du ministère de l'Économie, l'**Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) a formé, entre 2020 et 2023, 1959 agents et 88 agents acteurs RH**. Une attention particulière est également faite à la formation des membres de jurys de concours ;
- **Les magistrats sont également sensibilisés à cette thématique dans le cadre de leur formation initiale et dans le cadre de la formation continue par diverses formations sont proposées par l'École nationale de la Magistrature ;**
- **Tous les personnels de la gendarmerie nationale reçoivent une sensibilisation lors de leur formation initiale (9 438 élèves en 2023)**. Le réseau des référents « égalité et diversité » (RED) intervient sur le sujet de la lutte contre les discriminations en formation initiale (en lien avec des acteurs associatifs ou institutionnels comme la DILCRAH) et en formation continue avec des actions de sensibilisation au sein des unités. **La police nationale forme également l'ensemble de ces agents en formation initiale. Elle a par ailleurs désigné des référents « racisme, antisémitisme et discriminations » au sein de chaque direction départementale de la sécurité publique qui sont spécifiquement formés à ces enjeux ;**
- **Le ministère des Armées a lancé en 2021 un plan de formation d'une durée de quatre ans qui prévoit que chaque agent du ministère des Armées (civil et militaire) puisse recevoir, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou formation à la diversité et à l'égalité entre les femmes et les hommes**. Cette offre de formation est en cours d'élargissement dans le cadre de l'abonnement du ministère au marché interministériel de l'État « Valeurs de la République et principes du service public » (lot 2).

**Progressivement, ces formations ont vocation à être étendues aux trois fonctions publiques**. L'État communiquera sur le cahier des charges du marché de formation interministériel pour que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) s'en saisissent, afin que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers soient également visés et renforcés dans leurs formations continues en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

L'axe 4 présente l'ensemble des programmes déployés par les différents ministères pour sensibiliser et former leurs agents à ces thématiques et respecter ainsi l'objectif fixé par le plan national de lutte.

**Cet effort très important de l'État pour développer la formation de ces agents se couple à une volonté publique de renforcer la sensibilisation des élèves et étudiants à ces thématiques.**

## **2. Le renforcement de la sensibilisation des élèves et étudiants à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**La formation occupe un rôle essentiel dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine**. Ces faits se nourrissent d'un grand nombre de préjugés, de fausses croyances, de représentations mensongères. Le travail éducatif, dès le plus jeune âge, doit permettre de lutter contre toute forme de haine et de se prémunir contre tout comportement raciste ou antisémite. **Face à la montée en puissance des réseaux sociaux et à la diffusion sans précédent des mythes complotistes, le travail de transmission de la réalité historique comme de la pensée universaliste, humaniste et égalitaire est fondamental.**

C'est la raison pour laquelle le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine renforce la sensibilisation du public scolaire et étudiant en prévoyant notamment :

- **L'organisation pour chaque élève d'au moins une visite d'un site de mémoire et d'histoire relatifs aux questions de racisme et d'antisémitisme au cours de la scolarité obligatoire**. Plusieurs actions ont été menées pour la mise en œuvre de cette mesure phare du plan. Un séminaire de deux journées de formation en février 2024, inscrit au programme national de formation (PNF), à destination de cadres de l'Éducation nationale, a été consacré à cette mesure. Ce séminaire a permis aux cadres de l'Éducation nationale en charge de la formation des enseignants en académies, accompagnés par des représentants de différentes institutions mémorielles, de s'interroger sur les apprentissages à développer autour de la visite d'un lieu d'histoire et de mémoire en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'antitsiganisme ;
- **La valorisation de la production d'élèves, notamment dans le cadre de la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme pilotée par la DILCRAH**. La page Éduscol consacrée à l'évènement propose un ensemble de ressources d'opérateurs ou de partenaires, dont le ministère a soutenu

financièrement l'élaboration : la série des fondamentaux « le racisme c'est pas sport », des ressources tirées de Lumni, du site *Conspiracy watch* ou des partenaires du ministère (l'association des jeunes Chinois de France, la LICRA, SOS Racisme, le camp des Milles, le Mémorial de la Shoah, le Musée d'art et d'histoire du judaïsme ou Coexist). À cette occasion, différents dispositifs sont valorisés, plus particulièrement ceux, très porteurs, fondés sur un travail sur des documents d'archives comme les projets « Convoi 77 », « Par les vivants » ou encore « Dire l'esclavage à la première personne » ;

- **La sensibilisation des élèves aux enjeux du numérique : les nouveaux programmes d'enseignement moral et civique, publiés en juin 2024 et qui doivent s'appliquer progressivement à partir de la rentrée scolaire 2024, renforcent l'éducation à la citoyenneté en ligne.** Dans un contexte de libération des paroles haineuses, notamment racistes et antisémites, sur internet, la prévention contre les contenus haineux en ligne est une priorité de l'institution scolaire. L'éducation aux médias et à l'information (EMI) permet de sensibiliser les élèves aux droits et devoirs dans l'espace numérique et aux risques liés aux usages du numérique, en particulier des réseaux sociaux.
- **La formation de l'ensemble des étudiants des filières de l'enseignement supérieur :** les autorités compétentes (conférence des doyens) sont invitées dans le cadre du plan national de lutte à renforcer les modules d'enseignement pour les étudiants de toutes les filières sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

**Parallèlement aux élèves et étudiants, des modules et actions d'éducation spécifiques sont intégrés au Service national universel (SNU) ainsi qu'au service civique.**

**S'agissant du SNU, un effort significatif est déployé en direction des encadrants des séjours de cohésion et des chefs de centres, tant dans les périodes de formation que par la mise à disposition de ressources adaptées.** Ces éléments de formation (formation mixte alliant le présentiel et le format webinaire) sont essentiels pour garantir un niveau d'encadrement (supra et intermédiaire), propre à la mise en place d'un environnement sûr et respectueux des mesures de lutte contre toutes formes discriminatoires au sein des centres SNU.

Plusieurs thématiques abordent les enjeux principaux de la lutte contre les discriminations : sensibilisation aux valeurs républicaines, formation aux législations et politiques de lutte contre les discriminations, développement de compétences en matière de management inclusif et de gestion des conflits, ateliers pratiques, études de cas, mise en place de retours d'expériences, connaissance et compréhension des différentes formes de discriminations, collaboration avec des experts associés et associations spécialisées, développement de compétences psycho-socio-éducatives en matière d'éducation inclusive, suivi et évaluation continus.

**S'agissant des services civiques, les organismes agréés au titre de l'engagement de Service Civique doivent notamment organiser une formation civique et citoyenne de deux jours minimum, destinée à développer la citoyenneté des volontaires à travers des temps d'échange collectifs.**

**L'enjeu central est ainsi d'assurer un continuum de formations et de sensibilisation à chaque étape du parcours scolaire et étudiant pour renforcer la transmission des valeurs de la République.**

### **3. Renforcer la formation des responsables du recrutement et inciter aux démarches de labellisation.**

**Depuis 2017, les entreprises de plus de 300 personnes sont dans l'obligation de former à la non-discrimination à l'embauche leurs salariés en charge du recrutement.** Une réflexion est actuellement à l'étude pour étendre cette obligation à des entreprises de plus petite taille pour renforcer, grâce à la sensibilisation, la lutte contre la discrimination, notamment à l'embauche.

**Parallèlement, la Direction générale du travail a mené un travail de sensibilisation par l'édition d'un guide de sensibilisation des membres des comités sociaux et économiques d'entreprises à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

La DILCRAH participe activement à l'amélioration de la sensibilisation des acteurs du secteur privé, notamment par une démarche de conventionnement. Signée le 6 décembre 2022 à l'occasion du Congrès annuel de la FNAIM par

Dominique SOPO (SOS Racisme) et Jean-Marc TORROLLION (FNAIM), ainsi que par les ministres Olivier KLEIN et Isabelle LONVIS-ROME, la convention SOS Racisme/FNAIM engage les professionnels de l'immobilier à se soumettre à des formations organisées par SOS Racisme en cas de *testings* qui révéleraient des pratiques discriminatoires. **Cette convention, signée sous l'égide de la puissance publique, installe un nouveau triptyque dans la lutte contre les discriminations : tester, contrôler, former.**

Convaincu que la formation et la sensibilisation des acteurs privés comme publics est fondamentale pour faire reculer les discriminations, **la puissance publique souhaite dupliquer ce modèle de convention avec d'autres secteurs économiques.** Des discussions sont actuellement en cours avec les grandes entreprises françaises de l'intérim.

**Ces conventions ont démontré une certaine efficacité.** Plutôt que la pure sanction, la formation des collaborateurs est un moyen certain de limiter les processus de discrimination, notamment lorsqu'il s'agit de mécanismes inconscients.

Plus largement, **les pouvoirs publics renforcent le dialogue et les échanges de bonnes pratiques avec les entreprises pour développer leur inclusivité et améliorer les dispositifs de lutte contre les discriminations** (voir notamment l'annexe sur la mesure de la diversité).

**L'amélioration de la sensibilisation et de la formation au sein du secteur public comme privé passe également par le développement du label Diversité.** Conçu en 2008 sur proposition de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et avec le soutien de l'État, **le label Diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans la fonction publique et le secteur privé.** Le Label Diversité est délivré par l'AFNOR à l'issue d'un processus d'audit sur site et après auditions des candidats au label par la commission nationale du Label Diversité.

**Le Label Diversité permet à la structure candidate de :**

- Faire évaluer son processus de gestion des ressources humaines et d'y apporter des améliorations ;
- Valoriser et de promouvoir la diversité dans la sphère du travail et dans toutes les étapes ou actes de gestion de la carrière (accueil, intégration, formation, rémunération, promotion...);
- Prévenir et de corriger d'éventuels mécanismes de discrimination.

**L'obtention de ce label dépend de l'évaluation de 7 critères, considérés comme essentiels en matière de lutte contre les discriminations,** parmi lesquels :

- La mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute afin de recueillir la parole des victimes ;
- La mise en œuvre de plans de communication, de sensibilisation et de formation afin de lutter contre les préjugés et les stéréotypes ;
- L'intégration de la politique de diversité dans le recours à des prestataires extérieurs.

**La généralisation de la démarche de labellisation est un objectif posé par les pouvoirs publics,** et également inscrit dans ceux du PRADO.

**À ce jour, un peu plus de 40 organismes publics ont adopté et conservé le label diversité parmi lesquels :** 6 ministères, le Conseil d'État, 7 collectivités (notamment Paris, Lyon, Bordeaux ou encore le conseil départemental de la Seine-Saint-Denis) ; 6 établissements hospitaliers. **Environ 500 000 agents publics sont, à ce jour, couverts par le label diversité.**

Environ 60 structures privées ont également obtenu cette labellisation. **Au total, le label diversité couvre de l'ordre d'1,2 millions d'actifs.**

**L'axe 4 présente ainsi l'ensemble des actions et programmes de l'État de nature à mieux éduquer et mieux former à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

## Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

### 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						

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La culture, donne à voir des représentations plurielles du monde, permet la rencontre avec des artistes, favorise la participation et l'inscription dans un processus de création. Elle conduit à s'ouvrir aux autres et permet de lutter contre toutes les exclusions. Levier majeur d'inclusion sociale, le développement culturel est une composante des politiques d'insertion et de réinsertion.

**C'est en intégrant ces ambitions que le ministère de la Culture, et notamment la DG2TDC (Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle) porte des politiques en matière de participation à la vie culturelle de tous nos concitoyens et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.** Ainsi, il élabore des politiques transversales et partenariales, notamment en interministériel, sur l'ensemble du territoire.

Ces politiques fondamentalement inclusives visent à prendre en compte toutes les parties de la population, notamment les plus marginalisées et à favoriser une meilleure participation à la vie culturelle des personnes, quelles que soient leurs situations de vie. **Ces politiques se construisent en considérant l'identité, la culture, le parcours propre à chacun, dans une logique de démocratie culturelle, et contribuent ainsi à faire évoluer les représentations sur des communautés ou des groupes de personnes et à lutter contre le racisme et la xénophobie.**

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les établissements de l'Enseignement Supérieur Culture (ESC) luttent contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine par les mesures qu'ils mettent en œuvre en faveur de la diversification de leurs populations, de l'égalité, de leur ouverture à l'international et de la lutte contre toute forme de violences.

Des **référents « prévention des discriminations »** ont été nommés dans les établissements. Ils sont en lien avec la haute fonctionnaire « Égalité, diversité et prévention des discriminations » et les services des ressources humaines du ministère de la Culture. Les établissements sont assistés par leur tutelle et les services du ministère qui les informent des dispositifs disponibles et des actualités (y compris en matière d'identifié de genre).

Des **formations** contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuelles sont désormais obligatoires dans tous les établissements de l'ESC. Par ailleurs, les agents des établissements de l'ESC sont incités à suivre des formations concernant Les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations, le management inclusif et la laïcité.

Les établissements sont tous invités à participer aux programmes « Égalité de chances » et « cordées de la réussite » afin de renforcer l'accessibilité des établissements de l'ESC au plus grand nombre et de permettre à des jeunes d'origines géographiques et sociales diverses d'être informés et accompagnés. A ce jour, 44 établissements participent au programme Égalité des chances et 18 établissements participent au programme « cordées de la réussite ». Des **cours** sur les humanités ou l'histoire internationale des arts sont dispensés dans les écoles afin d'ouvrir les étudiants à diverses cultures et des **chartes** diversité et égalité ont été signées dans certaines écoles.

Enfin, cette lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine transparaît à travers chacun des cinq axes de la Stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur Culture 2024-2027 que sont : Axe I : Rendre l'enseignement supérieur culture accessible à tous dans les territoires ; Axe II : Former des acteurs de la culture aux défis contemporains et à venir, et améliorer leur insertion professionnelle dans les territoires ; Axe III : Améliorer la qualité de vie étudiante ; Axe IV : Favoriser l'internationalisation et renforcer la visibilité de l'ESC dans les territoires et Axe V : Réformer ou améliorer la gestion et le pilotage stratégiques des établissements.

Au niveau central, dans le cadre des politiques développées en interministériel, la DG2TDC favorise le développement de conventions ou de protocoles nationaux qui traduisent les ambitions concertées avec d'autres départements ministériels (Culture/Santé, handicap et dépendance, Culture/Justice, Culture/Politique de la ville, Culture/Monde rural, Culture/Enseignement Supérieur, etc.).

Sur les territoires, ces accords se concrétisent, grâce aux actions menées en région et soutenues par les Directions régionales des affaires culturelles (DRAC), dans le cadre de partenariats soutenus localement et de conventions régionales, déclinaisons des protocoles nationaux. L'action du ministère passe également par une mobilisation du réseau des institutions culturelles et des établissements publics dont il exerce la tutelle : la mission Vivre ensemble tourne ses actions plus particulièrement vers les publics du champ social. Dans le domaine du handicap, la Réunion des établissements culturels pour l'accessibilité (RECA) a pour objectif de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à l'art et à la culture.

#### Prendre en compte l'ensemble de la population et faire évoluer les représentations

En matière de solidarité, de lutte contre l'exclusion et le racisme, le ministère de la Culture agit au travers d'une vingtaine de Conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) signées pour trois ans avec les principales têtes de réseaux des associations/fédérations de solidarité et d'éducation populaire. Le soutien apporté par le ministère de la Culture à ces différents acteurs vise à accompagner la structuration de programmes culturels ambitieux au sein même des projets associatifs de ces têtes de réseaux nationales. Construits avec l'ambition d'une meilleure prise en compte de nos concitoyens les plus fragiles, ces programmes culturels visent aussi la mixité des publics et l'évolution des représentations. **La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie est au cœur de l'action de ces réseaux de solidarité et d'éducation populaire qui, par la prise en compte des droits culturels de chacun, constituent des acteurs majeurs de la cohésion sociale, de l'inclusion et de la participation à la vie culturelle.**

Parmi les réseaux les plus actifs on peut citer diverses initiatives menées par La CIMADE au travers de son festival « Migrant'scène », La Ligue de l'Enseignement et les CEMEA qui développe des parcours d'éducation contre le racisme, la fédération MJCF (Maison des jeunes et de la culture de France) qui développe le programme SAVOIR, COMPRENDRE AGIR POUR DIRE « NON À LA HAINE », etc.

Par ailleurs, le ministère de la Culture se mobilise fortement en faveur de la participation à la vie culturelle des personnes placées sous main de justice. **L'accès à la culture des adultes incarcérés ou suivis dans le cadre du milieu ouvert ou des jeunes de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) s'intègre au sein d'un véritable parcours exigeant, de qualité et accompagné. Ce dernier permet de limiter les effets désocialisant de l'incarcération ou du placement en structures de la PJJ et peut aussi être un vecteur de prévention de la récidive et de la réitération.** La valorisation à l'extérieur et auprès du grand public des projets artistiques et culturels développés dans les structures du ministère de la Justice permet, en outre, de contribuer à l'évolution des représentations sur les personnes placées sous main de justice et à la reconnaître comme citoyens d'un territoire.

Le ministère de la Culture est également partenaire de réseaux représentatifs des communautés de Gens du voyage, notamment la FNASAT (Fédération nationale des associations solidaires d'actions avec les Tsiganes et les Gens du voyage), et membre de la CNCGDV (Commission nationale consultative des Gens du voyage).

Dans ce cadre, trois objectifs majeurs sous-tendent l'action du ministère :

- Contribuer à la participation à la vie culturelle des communautés des gens du voyage ;
- Valoriser et sauvegarder l'ensemble des expressions mémorielles, linguistiques, culturelles de ces communautés ;
- Contribuer à la lutte contre l'antitziganisme (lutte contre les préjugés, le racisme, l'hostilité en direction des tziganes et des gens du voyage).

#### Faire de l'éducation artistique et culturelle un levier de lutte contre le racisme

Par l'art et la culture on peut accompagner, au-delà du droit à la pleine participation à la vie culturelle et artistique, les enfants dans la compréhension et l'exercice de leurs autres droits tels que le droit à l'égalité des genres, à la non-discrimination, le droit à l'accès à une information appropriée, le droit à l'expression, etc. Ces ambitions sont au cœur de la politique prioritaire d'éducation artistique et culturelle (EAC) portée par le ministère de la Culture et qui se traduit par la mise en place de projets sur l'ensemble du territoire et sur tous les temps de vie des enfants et des jeunes. Ces projets sont construits autour de trois piliers :

- Voir : aller à la rencontre des œuvres et des artistes ;
- Faire : favoriser le développement de pratiques artistiques et culturelles ;
- Comprendre : permettre une compréhension sensible et nuancée de l'altérité et du monde par l'expérience artistique et culturelle.

**Ainsi, les projets d'EAC développés sur l'ensemble du territoire contribuent fortement au dialogue interculturel et à la lutte contre le racisme et la xénophobie.** En effet, les activités artistiques et culturelles, par leur effet de réassurance de l'enfant, de la valorisation de son expression, de sa pensée et le phénomène de socialisation induit, concourent à la réduction des inégalités dans l'éducation et permettent, de promouvoir la diversité sociale et de lutter contre l'abandon scolaire. L'éveil et l'éducation artistiques et culturels des 0-3 ans engendre des expériences positives qui participent pleinement du vivre ensemble et permettent aux enfants, et ce dès la naissance, de prendre conscience de leurs droits

Le ministère de la Culture veille, en outre, à la diversification des représentations, au respect des différences, la lutte contre les stéréotypes et contre toutes les discriminations liées au genre, à l'état de santé, à l'origine ethnique ou sociale, à la langue, à la religion, aux opinions et à la nationalité de l'enfant.

**Par ailleurs, la DG2TDC apporte son soutien et participe à la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.**

Le portail Histoire des Arts sur le site internet du Ministère de la Culture propose des ressources ouvertes à tous, notamment sur des questions relatives au racisme dans l'art (Histoire par l'image /Réunion des musées nationaux - Grand Palais), à l'histoire de l'Immigration (ex : *Juifs et musulmans de la France coloniale à nos jours* proposée par le Musée national de l'histoire de l'immigration (MNHI)) ou encore des dossiers sur la laïcité élaborés par la BNF.

#### Favoriser l'éducation aux médias et à l'information

**Dans le cadre de son plan en faveur de l'éducation aux médias et à l'information, le ministère de la Culture a consolidé, en 2023, les moyens budgétaires dégagés depuis 2018, à hauteur de 7,85 M€.** Ce budget a permis, d'une part, de conforter l'aide apportée au niveau national à des acteurs et des outils d'EMI pour soutenir des outils, des formations de formateurs et des dispositifs d'évaluation d'actions d'EMI. Il a permis, d'autre part, de consolider les moyens financiers en région, en permettant aux DRAC d'organiser également des appels à projets, des programmes de résidences de journalistes ou des partenariats avec les collectivités locales ou les acteurs de l'éducation populaire en faveur de l'EMI.



Au-delà du décryptage des fausses informations, de la meilleure compréhension du travail journalistique et du fonctionnement des médias et des réseaux sociaux, **le ministère de la Culture soutient les acteurs de l'éducation aux médias et à l'information en vue de développer l'esprit critique de l'ensemble de la population (jeunes et adultes), afin de lutter contre les contenus haineux en ligne, de déconstruire les théories complotistes et de fournir des clés de compréhension pour faire obstacle au séparatisme et à la radicalisation et lutter contre le racisme.** En 2024, le ministère de la Culture a ainsi soutenu *Les petits débrouillards* pour la conception, en partenariat avec la Fondation Lilian Thuram, de nouvelles ressources pour le développement de l'esprit critique autour des enjeux de la discrimination et du racisme, dans le prolongement du projet « Être humain, vivre ensemble ».

Le lancement de la plateforme éducative commune des acteurs de l'audiovisuel public, LUMNI, a aussi été l'occasion d'offrir aux enfants, à leurs parents et à leurs éducateurs, un cadre sécurisé de recherche de contenus éducatifs, dont l'éducation aux médias et la lutte contre les fausses informations font bien évidemment partie.

#### Déployer des actions sur tous les territoires, notamment ultramarins

Le ministère de la Culture participe également au développement des politiques culturelles territoriales et coordonne les initiatives visant à renforcer l'aménagement culturel du territoire, en partenariat avec les DRAC et les collectivités territoriales. Il mène une politique volontariste d'irrigation des territoires en apportant une attention particulière aux quartiers de la politique de la ville, aux territoires ruraux et ultramarins, aux côtés notamment des collectivités territoriales, des structures culturelles, des artistes, des associations et des partenaires interministériels. Il mobilise ses politiques d'accès à l'offre et aux pratiques artistiques et culturelles et ses dispositifs nationaux (Pass culture, Micro-Folies, plan fanfare, été culturel, fonds d'innovation territoriale par exemple) en direction des publics les plus éloignés des offres culturelles et en direction des territoires prioritaires (quartiers politique de la ville, territoires ruraux).

S'agissant plus particulièrement des territoires ultramarins, le ministère de la Culture déploie son action dans les départements et collectivités d'Outre-mer grâce à la présence des Directions des affaires culturelles, en lien étroit avec les collectivités territoriales. En Polynésie Française et en Nouvelle Calédonie, ce sont des « missions des affaires culturelles » qui viennent en appui des gouvernements locaux investis de la compétence culturelle, pour apporter un soutien en expertise et un accompagnement à la structuration des politiques culturelle, dans le cadre de conventions pluriannuelles.

Via le Pacte en faveur des artistes et de la culture ultramarine, cosigné en mars 2022 avec le ministère en charge des Outre-mer avec 21 lieux et réseaux culturels, le ministère de la Culture s'engage à accroître la visibilité des artistes et des cultures ultramarines et vise à construire un réseau de structures de diffusion, de ressources et de formations partenaires dans l'Hexagone, à faciliter la mobilité des artistes et la circulation des œuvres et à encourager les échanges entre artistes d'horizons différents. Les actions menées dans ce cadre contribuent aux échanges entre les territoires ultramarins et l'Hexagone, dans le souci de changer les regards, d'accepter les différences culturelles et de renforcer la cohésion sociale.

## PROGRAMME

### P152 – Gendarmerie nationale

Mission : Sécurité

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

#### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques sur près de 95 % du territoire national. Par son engagement contre les atteintes aux personnes, elle s'inscrit pleinement dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**La gendarmerie s'est dotée, depuis plusieurs années, d'un réseau structuré de 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 et des référents de proximité répartis au sein des groupements et des compagnies de gendarmerie départementale et assimilés.

**Ce dispositif 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.**

**Tous les personnels de la gendarmerie reçoivent une sensibilisation lors de leur formation initiale (en 2023, 9 438 élèves). Le réseau des référents égalité et diversité (RED) intervient sur le sujet de la lutte contre les discriminations 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, le défenseur des droits... et en formation continue avec des actions de sensibilisation au sein des unités.** L'ensemble des personnels de la gendarmerie nationale (militaires et civils) suit également une formation à distance sur la laïcité.

**Dans le cadre de la doctrine nationale relative à la lutte contre les crimes de haine en France mise en œuvre en 2022, la gendarmerie nationale a mis en place un réseau départemental de 100 formateurs-relais « lutte contre les crimes de haine ».** Ils ont pour mission de déployer au profit des gendarmes de tous les départements une formation à l'accueil des victimes de discrimination et à la conduite des enquêtes (au 1<sup>er</sup> juin 2024, 14 190 militaires sensibilisés). **Le premier séminaire de formation de ses formateurs-relais de la gendarmerie nationale a été organisé en décembre 2023,** sous financement européen, avec la délivrance d'une mallette pédagogique numérique. Le deuxième séminaire est programmé en novembre 2024 et des policiers rejoindront les rangs des formateurs-relais gendarmerie.

**La gendarmerie nationale a également créé une application accessible en mobilité sur néogend (Néo Haine) à destination des forces de l'ordre afin d'accompagner les enquêteurs dans la lutte contre les crimes et délits de haine. Elle permet d'accéder à des ressources pédagogiques immédiatement consultables,** de choisir les qualifications juridiques les plus opportunes et de parfaire les compétences sur les particularismes procéduraux. Il a été également mis à la disposition des enquêteurs un guide des crimes et délits haineux et un guide de l'audition des victimes de crimes et délits haineux conçu en lien avec le secteur associatif.

**Par ailleurs, sur la scène européenne, l'OCLCH intervient également au profit du CEPOL dans le cadre de la formation des forces de sécurité intérieure à la lutte contre les crimes et délits haineux.**

**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	3 526 600	3 526 600				

**Pour le programme 216, seuls les crédits relatifs au FIDPR (action 10 du programme) sont identifiés comme contribuant à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

En l'absence d'un code de référencement budgétaire permettant d'isoler les crédits du FIPD engagés sur la thématique de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, le SG-CIPDR a établi une **contribution littéraire**, expliquant les actions déployées en rapport avec cette politique publique, dont certaines, financées par subvention, peuvent faire l'objet d'un chiffrage spécifique.

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Le SG-CIPDR est chargé de concevoir, animer et évaluer la stratégie nationale de prévention de la délinquance (SNPD). Conçue en interministériel et issue d'une large concertation (élus, associations, acteurs locaux...), la SNPD 2020-2024 identifie 4 axes d'action prioritaires :

- agir plus tôt et aller plus loin dans la prévention pour les jeunes (axe 1) ;
- aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger (axe 2) ;
- faire de la population un nouvel acteur de la prévention de la délinquance (axe 3) ;
- rénover la gouvernance territoriale de cette politique (axe 4).

Les 40 mesures déclinées au sein de ces priorités visent à fournir des outils, bonnes pratiques et guides opérationnels pour les acteurs de terrain. Placée sous la responsabilité du préfet de département, sa mise en œuvre s'appuie notamment sur le Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) dont les crédits sont très largement déconcentrés et permettent aux préfets, dans le cadre des orientations fixées par la circulaire annuelle, d'adapter les actions conduites aux spécificités territoriales.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

**S'agissant de la formation, le SG-CIPDR contribue à deux objectifs stratégiques, renforcer l'éducation et la formation des jeunes et éduquer à la citoyenneté en ligne.** Le SG-CIPDR pilote diverses actions sur le terrain et en ligne en soutenant les demandes de subventions des acteurs associatifs dans le domaine de l'information aux médias, l'esprit critique, ainsi qu'en cofinçant des actions concourant à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

**1. Les actions d'éducation aux médias et à l'information et le développement de l'esprit critique.**

**Concernant le volet en ligne, depuis trois ans, l'association Lumières sur l'info développe une activité de production de vidéos diffusées sur les réseaux sociaux et visant à aider les adolescents à décoder et déconstruire les fausses nouvelles, les rumeurs et les complots.** Cette action est soutenue par le FIPD depuis 2021 et a été soutenue à nouveau en 2023 avec une dotation à hauteur de 50 000 €. Ces vidéos sont présentées par Scotty Bernard et Maïssa Diawara, deux jeunes acteurs issus des quartiers de la politique prioritaire de la ville. Avec humour, ils démontent

des infox et rétablissent les faits sur des sujets très variés. Leur objectif est également de fournir aux jeunes des outils et des clés pour reconnaître par eux-mêmes les fausses nouvelles qui circulent sur les réseaux.

**Concernant les actions sur le terrain, l'association Génération Numérique déploie sur l'ensemble du territoire des actions d'éducation aux médias et à l'information sur le temps scolaire, qui ont pour objectif de permettre à un public jeune (9-13 ans) de suivre et participer à des ateliers qui favorisent l'esprit critique.** L'objectif général de ce module consiste à faire des élèves des citoyens éclairés, leur faire respecter les valeurs de la République et de les aider à aiguiser leur esprit critique concernant les contenus auxquels ils sont confrontés en surfant afin de ne pas croire tout ce qu'ils voient, lisent ou entendent notamment sur les réseaux sociaux afin qu'ils ne se fassent pas le relais de la haine largement présente en ligne. Cette action est soutenue depuis 2018 et a bénéficié d'une subvention de 90 000 € en 2023.

## 2. Les actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

**Pour ce qui est du volet en ligne, le FIPD subventionne depuis 2021 le projet « Sapio – Du savoir pour comprendre et agir » de la Licra, qui propose la création de diverses ressources à vocation éducative.** Depuis 2023, la subvention de 95 000 € de FIPD permet la production de contenus à destination des réseaux sociaux pour sensibiliser au racisme et à l'antisémitisme et créer de l'engagement autour de la notion d'universalisme. Pour cela, la Licra développe divers formats dans sa ligne éditoriale tels que la FAQ avec les questions les plus fréquentes reçues, l'entretien avec un expert sur des sujets donnés, des micros-trottoirs ou encore des fiches explicatives de notions clés.

**Hors ligne, le FIPD soutient depuis 2019 le collectif CoExist avec un programme d'interventions en milieu scolaire pour déconstruire les préjugés antisémites, racistes, sexistes, xénophobes et homophobes dans les classes de collèges et de lycées,** en accordant une importance centrale à la promotion des valeurs et principes fondamentaux de la République. Ces actions ont bénéficié d'une subvention FIPD à hauteur de 80 000 € en 2023.

Le FIPD soutient également les actions d'assistance et accompagnement aux victimes d'actes de racisme et d'antisémitisme (48 600 € en 2023) ainsi que des formations (113 000 € en 2023) déployées par la Licra. Les éléments relatifs à la programmation 2024 sont en cours d'exécution.

## 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						

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

**La politique de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination ainsi que de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ mise en œuvre dans la fonction publique est pilotée par le ministère de la Fonction publique.**

**Cette politique trouve son fondement dans le statut de la fonction publique.** Les articles L.131-1 du code général de la fonction publique déclinent pour la fonction publique le principe de non-discrimination introduit en droit français par la loi du 27 mai 2008 et repris dans le code du travail pour le secteur privé. Ils viennent lister les motifs de discrimination prohibés dans la fonction publique. Le déploiement de cette politique dans la fonction publique s'inscrit également dans le cadre des textes suivants :

- **La 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 qui a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination ;
- **La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de 2013**, inscrite dans la continuité de la charte de 2008 ;
- **La loi n° 72-546 du 1<sup>er</sup> juillet 1972** sur la lutte contre le racisme qui a introduit notamment le délit de « provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » et a instauré la condamnation pénale des délits racistes ;
- Le Plan national d'actions 2020-2023 pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+3 piloté par la DILCRAH et qui porte des objectifs forts d'inclusion et d'égalité de traitement entre toutes et tous, quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- **Le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, établi par la DILCRAH pour 2023-2026.** Ce plan, présenté le 30 janvier 2023 par la Première ministre, a été élaboré par la DILCRAH en étroite collaboration avec des associations, des lieux de mémoire, ainsi qu'avec le concours des ministères et d'autorités indépendantes. Il permet de conduire des actions en matière d'éducation, de police et de justice mais aussi de culture, de politique de la ville, de numérique, d'outre-mer, etc. Structuré autour de 80 actions, le plan poursuit cinq grandes ambitions :
  - Mesurer la réalité du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations ;
  - Oser nommer la réalité de la haine ;
  - Mieux éduquer et former ;
  - Sanctionner les auteurs ;
  - Accompagner les victimes.

**Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations sont menées également à travers les démarches de labellisation Diversité et/ou Égalité des employeurs publics.** Ces démarches visent à faire progresser l'ensemble de leurs politiques et de leur gestion des ressources humaines au regard des principes de non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion et de faire de ces thématiques un objet de dialogue social. Ministères. Tous les employeurs publics sont incités à candidater au label Diversité ainsi qu'au label Égalité professionnelle.

**Le Label Diversité (LD) est un label d'État créé en 2008, copiloté par la DGAFP et la DGEFP. Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, usagers).**

Le Label Diversité est attribué aux organismes qui respectent un cahier des charges, différencié selon les candidats :

- Un cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés
- Un cahier des charges applicable aux organismes privés de moins de 50 salariés.
- Un cahier des charges applicable à la Fonction publique et aux organismes publics.

En novembre 2023, 47 organismes publics étaient récipiendaires du Label Diversité : cela concerne tous les ministères, 20 établissements publics, 8 collectivités territoriales et 4 établissements hospitaliers.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2021-2023 consacre l'un de ses 5 axes stratégiques aux valeurs et principes de la République. Il s'agit de permettre aux agents publics d'acquérir un socle commun de connaissances notamment grâce à un marché interministériel de formation aux « Valeurs de la République ». L'offre de formation du présent marché interministériel de formation est destinée aux agents des ministères, affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés dont les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH ou dans les établissements publics. La marché et le référentiel de formation y afférent à été élaboré sous l'égide de la DGAFP en concertation avec les employeurs publics et avec l'expertise de la DILCRAH.

Ce marché de formation est composé de 4 lots dont l'un est dédié aux formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, à la lutte contre la haine anti-lgbt+, a la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Le lot 2 comprend de 4 formations portant sur la lutte contre les racisme et l'antisémitisme :

- Les fondamentaux la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ;
- Les droits et les obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ;
- Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans la politique RH ;
- Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans son management.

## 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	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418	5 616 418

#### PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 147 « Politique de la ville » constitue le support budgétaire des financements spécifiques en matière de soutien à la politique de la ville. Ces crédits viennent s'ajouter aux crédits de droit commun mobilisés au profit des 1 514 quartiers prioritaires de la ville. La politique de la ville intervient de manière territorialisée et mobilise autour d'elle de nombreux acteurs publics et privés ainsi que la société civile.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En 2023, la DGCL a entrepris **689 actions** en lien avec des acteurs locaux du monde associatif dans le cadre des politiques valorisées par le DPT « Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine », pour un montant total engagé de **5 616 418 €**. Ces actions se répartissent en trois volets :

Intitulé des dispositifs	Montant engagé	Nombre d'actions
Action de prévention et de lutte contre les discriminations en direction des professionnels	989 397	81
Action de prévention des discriminations dans l'accès aux droits et à la justice en direction des publics	1 632 407	166
Action de prévention et de lutte contre le racisme et le sexisme	2 994 614	442

Ces actions sont menées dans plusieurs parties du territoire :

Territoires	Montant engagé	Nombre d'actions
Alpes	48	285 788
Comté	32	247 736
Bretagne	14	114 380
Centre-Val-de-Loire	35	130 750
Corse	2	51 649
Grand Est	64	280 764
Guadeloupe	14	79 500
Guyane	5	56 000
Hauts-de-France	97	751 673
Île-de-France	159	865 294
Martinique	2	6 000
Mayotte	8	55 400
Normandie	28	103 380
Nouvelle Aquitaine	33	211 050
Occitanie	54	397 400
Pays de la Loire	11	113 244
Côte d'Azur	36	404 300
Réunion	8	16 410
Siège ANCT	39	1 445 700

**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						

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

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

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE**

En cohérence avec les objectifs du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 (PRADO 2023-2026), **et notamment le 9<sup>e</sup> objectif opérationnel « Renforcer la formation des magistrats » de l'axe 3 « Mieux éduquer et mieux former »**, la nécessaire formation des magistrats à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations a été rappelée lors de la **réunion des magistrats référents anti-discriminations organisée le 3 octobre 2023** à la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG).

Lors de cette réunion, Olivier KLEIN, alors délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT a présenté notamment le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (PRADO) 2023-2026, dans ses dimensions judiciaires. À ce titre, il a rappelé la nécessité de renforcer la **formation des magistrats**, la capacité des parquets à demander des **testings judiciaires**, et insisté sur l'importance de réunir les comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (**CORAH**). A également été évoquée la circulaire de politique pénale générale du 20 septembre 2022, afin d'inviter les parquets à avoir recours, à chaque fois que cela est adapté aux circonstances de commission des faits et à la personnalité de l'auteur, à des alternatives aux poursuites au contenu pédagogique et des compositions pénales mises en œuvre au plus proche du temps et du lieu de commission de l'infraction. Enfin, dans le prolongement de la mise en œuvre de ce plan, la DACG a rappelé la capacité du parquet à demander des **testings judiciaires**, la nécessité de privilégier le dépôt de plainte en lieu et place des mains courantes et d'apporter une attention particulière à l'accueil des victimes dans le cadre du contentieux des discriminations.

- **ENG (École nationale des greffes)**

Les formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine sont abordées dans le cadre des formations suivantes :

- 1. Égalité, diversité et lutte contre les discriminations en formation continue (2 jours)** : les objectifs sont l'acquisition des fondamentaux de la prévention des discriminations, la définition des termes liés aux discriminations, l'appropriation du cadre juridique de la prévention et de la lutte contre les discriminations, la qualification d'une situation de discrimination et la réaction face à une situation de discrimination.
- 2. Prévention des discriminations en formation continue pour les permanents de l'ENG (0.5 jours)** : les objectifs sont la prévention et la lutte contre les discriminations dans les situations professionnelles au quotidien, l'acquisition des références juridiques de base sur les discriminations, la compréhension des



mécanismes qui mènent à la discrimination. Session animée dans le cadre d'une convention AMACOD<sup>[1]</sup> entre l'ENG, la ville de Dijon et la ligue d'enseignement 21.

**3. Lutter contre les discriminations (module en distanciel sur MENTOR) en formation continue et proposé aux stagiaires en formation statutaire hors programme (2h) :** les objectifs sont de rappeler les fondamentaux de la prévention des discriminations. Obtenir des pistes pour prévenir les biais d'évaluation dus aux stéréotypes et préjugés, comprendre que les discriminations peuvent se cumuler avec d'autres infractions, connaître les sanctions applicables en cas de discrimination et comprendre que la notion de discrimination correspond à une définition bien précise.

**4. Sensibilisation sur la prévention des discriminations et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les stagiaires en formation statutaire (1h30) :** la formation est réalisée dans le cadre d'une convention AMACOD entre l'ENG, la ville de Dijon et la ligue d'enseignement 21.

- **ENM (École nationale de la magistrature)**

Les formations relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine sont abordées :

#### 1. Dans le cadre de la formation initiale

**Les discriminations sont évoquées à l'occasion de certaines séquences pédagogiques fonctionnelles ou transversales** (exemple : au cours des enseignements fonctionnels « parquet » – un cas pratique sur le délit d'injure publique à raison de l'origine, l'ethnie, la nation, la race ou la religion envers un particulier est étudié – mais également lors de certaines séquences pédagogiques organisées par le pôle environnement judiciaire).

**Le pôle pénal a créé, au début de l'année 2024, une nouvelle conférence nommée « Pédagogie de la transmission dans la lutte contre l'antisémitisme » et depuis 2022, une nouvelle séquence sur la cybercriminalité a été instaurée par le pôle Parquet au cours de laquelle est évoqué le pôle national de lutte contre la haine en ligne du parquet de Paris.**

**Les stages organisés durant la formation initiale sont autant d'occasion de suivre le traitement d'un dossier en matière de lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.** Chaque année, plusieurs auditeurs de justice ont également l'occasion d'être en stage auprès de l'Institut des droits de l'Homme, du Défenseur des droits ainsi qu'au sein de la commission nationale consultative des droits de l'Homme, etc.

#### 2. Dans le cadre de la formation continue

**Diverses formations proposées par l'ENM sont centrées sur ces thématiques comme celle sur le traitement judiciaire des discours de haine ou celle sur les contextes génocidaires en lien avec les réponses judiciaires.**

Des sessions spécifiques abordent également cette question comme celle sur les défis judiciaires de la lutte contre la cybercriminalité qui fait état des répressions des infractions à caractère raciste et antisémite via une séquence en ligne, celle intitulée « laïcité, le juge et le droit », celle sur la discrimination et le harcèlement au travail, celle sur le droit de la presse qui fait un focus sur l'influence de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales en matière de liberté d'expression, celle intitulée « les trois monothéismes », celle sur l'étranger et le juge judiciaire, celle sur les mineurs non accompagnés, celle intitulée « familles originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie et pratiques judiciaires ».

Enfin, les magistrats se voient proposés la possibilité de suivre un stage collectif auprès de la Défenseuse des droits.

#### 3. Dans le cadre de la formation continue déconcentrée

Le département international de l'ENM organise, dans le cadre du projet européen *Justfree* d'une durée de 23 mois, plusieurs séminaires sur la protection de la liberté d'expression par les professionnels du droit (magistrats, avocats, journalistes). L'Académie du droit européen, en coopération avec l'ENM, propose depuis 2015 un séminaire sur l'application des directives européenne de lutte contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou les croyances religieuses dans le domaine de l'emploi.

[1] Antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations

## 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	92 122	92 122	94 885	94 885	94 885	94 885

**Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :** la contribution financière du programme 182 à la politique Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine recense le montant des subventions versées aux associations menant des actions visant à lutter contre cette cause. 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<sup>[1]</sup> 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<sup>[2]</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>[3]</sup> :

- 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 renouvelée. A 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<sup>[4]</sup>.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**L'action d'éducation menée par les services de la DPJJ auprès des mineurs et jeunes majeurs qui leur sont confiés a pour objectif et ambition d'accompagner ces derniers dans la construction d'une citoyenneté vecteur de lien social et de sentiment d'appartenance.** À ce titre, la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination liée à l'origine raciale constitue un enjeu prioritaire et transversal, quels que soient la nature, le lieu et la durée de la prise en charge de ces jeunes. L'importance de cette préoccupation est rappelée par l'axe 3 du plan stratégique national « Construire une PJJ exemplaire pour sécuriser l'exercice des missions », et elle se traduit concrètement par une action de l'objectif stratégique 3 - 1 : Lutter contre toute forme de discrimination.

**La lutte contre le racisme et l'antisémitisme est une mission confiée à la cellule d'accompagnement à la laïcité et de prévention de la radicalisation (CALPRA) et son réseau de référents laïcité et citoyenneté (RLC).**

**Les 74 RLC interviennent dans la sensibilisation et le soutien des professionnels, en leur proposant de nouveaux outils, en aidant à l'identification des situations à risque ou en facilitant les partenariats institutionnels et associatifs pertinents.** La PJJ mène à la fois des actions de prévention auprès de tous les jeunes qui lui sont confiés, mais aussi des actions ciblées répondant aux exigences de la décision judiciaire concernant les mineurs poursuivis pour des faits de racisme et/ou d'antisémitisme.

Concernant les actions s'inscrivant dans le cadre de décisions judiciaires, des stages de citoyenneté portant sur les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité de la personne humaine sont organisées, notamment lors des alternatives aux poursuites, de la composition pénale et des peines de stage.

**Ces actions sont souvent construites en partenariat et proposent l'intervention de personnes ou d'associations qualifiées comme la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), le camp des Milles, le Mémorial de la Shoah, l'Office nationale des combattants et des victimes de guerre (ONACVG) :**

- **LICRA** : une convention annuelle de partenariat est signée depuis 2015, elle est actuellement en cours de renouvellement. À cet effet, la convention prévoit le financement, par la PJJ, d'un poste de chargé de mission PJJ à la LICRA. Les supports des interventions mises en œuvre dans le cadre du partenariat sont centrés sur des témoignages, des expositions ou des courts métrages. Ce partenariat permet notamment l'organisation de rencontres entre des jeunes suivis par la PJJ et d'anciens déportés et des séjours en Pologne avec visite des camps d'Auschwitz et Birkenau. La LICRA intervient aussi dans les actions de formation des professionnels sur la thématique de la lutte contre les discriminations ;
- **Camp des Milles** : chaque année, de nombreux publics PJJ de la France entière y compris de l'Outre-mer visitent le musée. Ce partenariat a été impulsé par la DIR PJJ Sud-Est qui a passé une convention avec le camp des Milles dès 2015, cette action a été élargie au ministère de la Justice par une convention nationale en 2019.
- **Mémorial de la Shoah** : depuis 5 ans, le Mémorial a également créé des formations décentralisées, des expositions itinérantes, des ateliers hors les murs sur le racisme, l'antisémitisme, les théories complotistes et la déconstruction des préjugés, dans toute la France. Dans le cadre des financements PLAT (Plan de lutte antiterroriste) des visites sont organisées pour les publics PJJ intégrées dans des parcours citoyens à Paris. Une convention nationale entre la PJJ et le Mémorial a été signée en février 2023 et déclinée sur les DIR PJJ ;
- **ONACVG** : le partenariat vise, entre autres, à renforcer la place de la mémoire commune dans les actions proposées à la jeunesse, via des actions pédagogiques autour des parcours d'anciens combattants et victimes de guerre, la réparation, organisation et participation aux cérémonies de commémorations, le

développement d'actions et de supports pédagogiques et ludiques sur les mémoires des conflits contemporains. Des formations seront aussi proposées à l'attention des professionnels.

**L'éducation des jeunes à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie s'appuie sur la nécessité d'accompagner les compétences des professionnels.** Plusieurs offres de formation continue proposées par le site central de l'École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ) ou les pôles territoriaux de formation intègrent ces thèmes ou les abordent de façon spécifique. Ainsi, la formation de mars 2024 « Discriminations raciales, antisémitisme... Comment lutter ? » référencée par le pôle territorial de formation Grand Centre se propose de « partager avec les professionnels un socle de connaissances et de compétences sur la banalisation de la haine et ses mécanismes, afin de les outiller dans l'accompagnement des jeunes vers une démarche réflexive autour de ces sujets ». La formation propose des apports théoriques (sur les notions de discrimination, racisme, antisémitisme, antitsiganisme, xénophobie, préjugé, stéréotypes), des apports juridiques, ainsi que des apports pratiques pour intervenir sur ces sujets auprès d'un public adolescent. Par ailleurs, des projets de formation à l'échelle locale sont régulièrement présentés en commission interrégionale de formation continue et statutaire.

[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

### 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	33 762 434	33 762 434	34 350 862	34 350 862	34 941 784	34 941 784

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

**Au sein de la mission « Défense », le programme 212 « Soutien de la politique de la défense », sous la responsabilité du secrétaire général pour l'administration (SGA), rassemble les fonctions transverses de direction et de soutien mutualisé au profit du ministère des Armées (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 du ministère afin d'assurer une meilleure maîtrise de la masse salariale et une adéquation entre emplois et compétences.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**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. Cette offre de formation est en cours d'élargissement dans le cadre de l'abonnement du ministère au marché interministériel de l'État « Valeurs de la République et principes du service public » (lot 2 - lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et toutes les discriminations).**

## 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	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251

Les actions associées à la politique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine sont financées par différents supports de dépenses et ne font pas l'objet de crédits individualisés.

## 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 (MASA), 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, 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 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (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.

**Les valeurs de la République, au cœur des valeurs de la République, est la première des deux priorités de l'enseignement agricole pour l'année scolaire 2024-2025, aux côtés des transitions**

**La contribution budgétaire du programme 143 « Enseignement technique agricole » à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine s'élève à 62 M€ en 2023 et 62,7 M€ en 2024.**

Au regard de l'état d'avancement de la procédure budgétaire, et compte tenu du contexte politique, nous n'avons pas encore les éléments à notre disposition pour répondre à l'estimation des crédits pour 2025.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LA DIVERSITÉ

**L'enseignement technique agricole se caractérise notamment par ses missions d'insertion en faveur de la jeunesse, inscrites au Code rural et de la pêche maritime tant pour ce qui est de l'insertion professionnelle que de la réussite scolaire, et sociale dans l'ouverture d'esprit, le respect de l'autre et la solidarité.**

Pour ce faire, l'enseignement agricole s'appuie sur des dispositifs qui lui sont spécifiques et permettent d'apporter à chaque jeune une réponse, en termes de formation, adaptée à son projet et à ses compétences :

- les établissements, ou les réseaux d'établissements, proposent toujours plusieurs modalités de formation : voie scolaire, apprentissage, formation continue pour adultes ou jeunes adultes ;
- les pratiques pédagogiques laissent une large part à l'enseignement basé sur des approches de terrain grâce à la présence d'une exploitation agricole ou d'un atelier technologique au sein de l'établissement ;
- l'organisation modulaire des formations et l'espace d'initiative pédagogique laissé aux établissements permettent de réaliser des enseignements pluridisciplinaires adaptés à leur territoire ;
- des mesures d'accompagnement, de tutorat, et des stages passerelles, pour améliorer le soutien et la prise en compte du projet de l'élève sont mises en place.

### Valeurs de la République et laïcité

**Faire partager à tous les apprenants, dans leur diversité, les valeurs de la République, au titre desquelles figurent la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine et garantir, en tout lieu et en tout temps, le respect des principes généraux de l'éducation définis au livre premier du code de l'éducation (L.111-1 à L.111-6) est l'une des deux priorités communes autour desquelles la mobilisation des communautés des personnels des établissements de l'enseignement technique agricole, des autorités académiques (DRAAF/DAAF) et de la DGER est attendue tout au long de l'année scolaire 2024/2025.**

**L'enseignement agricole est en effet de longue date mobilisé et engagé au quotidien pour la défense des valeurs de la République et la lutte contre toute forme de violence et de discrimination.** Cela se traduit, entre autres, par le développement de tout un ensemble de valeurs, par l'effort de compréhension nuancée de sujets complexes, par l'acceptation de l'altérité, par la culture du débat et par l'expression des positions et des divergences.

La mobilisation de l'enseignement agricole autour des valeurs de la République s'est accrue à la suite des attentats qui ont endeuillé la France en janvier et novembre 2015, puis après les assassinats de Samuel PATY et de Dominique BERNARD.

**Un plan d'action de défense des valeurs de la République et de la laïcité et un second pour lutter contre les violences et les discriminations ont été mis en place en 2015.**

L'enjeu est de contribuer à former des citoyens, respectueux des valeurs de la République et de la laïcité et lever tous les stéréotypes qui traversent la société :

- Au travers des référentiels de formation, notamment en EMC (enseignement moral et civique), en ESC (éducation socioculturelle) par ses vertus émancipatrices, de mise en question des stéréotypes et des préjugés et de prise en compte de l'altérité, ainsi qu'en ECSI (éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale), et plus largement à travers les intentions portées dans l'enseignement de chaque discipline ;
- Par l'exercice de la citoyenneté avec la promotion d'une culture de l'engagement, notamment dans le cadre des associations des lycéens, étudiants, stagiaires, apprentis (ALESA) de l'enseignement agricole ;

- Par l'explicitation du règlement intérieur de l'établissement et en lui donnant du sens ;
- En développant des actions à destination des apprenants des établissements d'enseignement, par le biais notamment d'appels à projets nationaux et internationaux ;
- En développant les partenariats et en s'impliquant aux concours et appels à projets portés par les autres départements ministériels.

Il s'agit tout autant de faire respecter les valeurs de la République : tout écart aux valeurs de la République fera l'objet d'une réponse adaptée, le cas échéant avec enclenchement d'une procédure disciplinaire contre les auteurs de faits en fonction de leur gravité.

Les établissements de l'enseignement agricole établissent sur l'année scolaire quelques moments forts en faveur des valeurs de la République, en valorisant l'implication des apprenants, des personnels et tous les autres acteurs de la communauté éducative. A cette fin, les équipes sont invitées à organiser des temps forts en faveur des valeurs de la République sur la base d'événements collectifs pour lesquels des ressources sont mises à leur disposition : les semaines de l'engagement et de la démocratie scolaire (sept.-oct.), la journée nationale de lutte contre le harcèlement scolaire (novembre), la journée de la laïcité à l'École de la République (9 décembre), la journée de la mémoire des génocides et de la prévention des crimes contre l'humanité (27 janvier), etc.

#### **Les enseignements spécifiques à l'enseignement agricole**

**L'école, par les valeurs qu'elle porte, se doit d'être pleinement investie contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine et en faveur du bien-vivre ensemble et de la promotion des valeurs de la République.** L'enseignement agricole s'y engage, tant dans les référentiels de formation que dans tous les autres temps de vie scolaire des apprenants. Si les connaissances historiques et sociologiques sont majeures dans la compréhension des enjeux, les démarches interculturelles, favorisées par l'approche capacitaire et les enseignements spécifiques de l'enseignement agricole, sont autant d'atouts nécessaires et complémentaires à la levée de tous les préjugés.

**En complément de l'éducation morale et civique (1h par semaine en 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>), les référentiels comprennent, au lycée et CAPa, des modules dédiés à l'apprentissage du respect de l'autre et à la construction de la citoyenneté, à la construction d'une culture humaniste, au développement d'une identité culturelle ouverte sur le monde, à l'expérience du vivre et de l'agir ensemble dans le respect de l'autre ou encore à l'exercice du débat.**

**Les enseignements spécifiques de l'enseignement agricole contribuent également à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, telle l'éducation socioculturelle (ESC) qui a pour but de former les futurs citoyens en leur donnant les moyens de comprendre le monde qui les entoure, d'agir et de communiquer selon les valeurs démocratiques de notre société.** Une part du temps de travail des professeurs d'éducation socio-culturelle (50 %), la décharge dont ils peuvent bénéficier (1/3) en temps d'animation et d'accompagnement des ALESA, et les heures dédiées par deux animateurs de réseau à l'animation des cours d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale sont pris en compte dans ce document. Ces enseignements et activités, vrais atouts de l'enseignement agricole, proposent également dans le cadre de leur temps d'animation, des sorties culturelles, des actions d'animations, des projets artistiques et/ou des résidences d'artistes. Par leurs actions, ils contribuent pleinement au bien-être dans l'établissement, à la lutte contre les stéréotypes, le racisme et l'antisémitisme. Ils permettent une ouverture sur le monde et favorise un climat scolaire apaisé.

**Ainsi, la part totale du temps de travail de ces personnels prise en compte au titre de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine est estimée à 61,7 M€ en 2023 et 62,5 M€ en 2024.**

#### **L'internat, marqueur de l'enseignement agricole, et promoteur du bien-vivre ensemble**

L'une des particularités de l'enseignement agricole est la présence quasi-systématique d'internats dans les établissements. En fonction des années, entre 50 et 60 % des élèves sont internes (53 % en 2023). La présence des élèves du lundi matin au vendredi soir non-stop dans l'établissement, va de pair avec le développement de la socialisation et l'apprentissage du vivre-ensemble à travers des actions et activités organisées par les établissements.

L'enseignement agricole a également participé à la labellisation des « Internats d'excellence ». Ces internats sont des lieux d'épanouissement et de réussite scolaire. Ils sont ancrés dans les territoires et se définissent à travers des résidences thématiques (arts et culture, sport, numérique, ouverture internationale, environnement et développement durable ou sciences). Ainsi, les établissements offrent une vie riche en projets et en actions citoyennes, culturelles et sportives, développant un sentiment d'appartenance et de bien-être dans l'établissement.

### **Favoriser l'engagement des apprenants**

La culture de l'engagement est au cœur des politiques menées par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire pour les jeunes.

Ainsi, les jeunes candidats au certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPa) et au baccalauréat technologique et professionnel peuvent valoriser leur engagement tant au sein des établissements d'enseignement que dans le cadre d'activités extra-scolaires via une unité facultative « engagement citoyen ». Cet engagement citoyen dépasse l'implication ponctuelle dans un projet, une activité ou une cause et s'inscrit dans une démarche concrète d'engagement. Il repose sur des valeurs fortes de respect des droits individuels et collectifs en cohérence avec les valeurs de la République et la lutte contre toutes les discriminations et permet le développement d'actions au bénéfice d'autrui et/ou de l'environnement. A travers leur expérience, les jeunes devront démontrer leur appropriation des valeurs et des objectifs de la structure, leur intégration dans une dynamique collective et leur implication dans une activité.

La DGER propose également, depuis plusieurs années déjà, des appels à projets à destination des équipes éducatives et pédagogiques en établissement. L'objectif de ces actions est de permettre aux apprenants de travailler sur des projets, encadrés par leurs enseignants et les personnels éducatifs, dans tous les temps de vie scolaire de l'apprenant :

- En 2022-2023, l'appel à projet de la DGER « Tous égaux, on parie ? ! » avait pour thème 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 + ;
- **En 2023-2024, pour la 4<sup>e</sup> édition des « Plaidoiries citoyennes de l'enseignement agricole » en partenariat avec la DILCRAH, le thème était : « Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine ».** Ces plaidoiries citoyennes étaient organisées dans le cadre de la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme, de la journée internationale de lutte contre le racisme et la journée sur le devoir de mémoire, l'histoire de la traite de l'esclavage et de leurs abolitions.

Dans le cadre de ce projet, un partenariat a été conclu avec le Musée National de l'Histoire Naturelle (MNHN) qui a mis à disposition des établissements sélectionnés, l'exposition « Nous et les autres » et les ressources nécessaires à la construction des plaidoiries. Cette exposition circule désormais, en itinérance, au sein des établissements agricoles.

Les trois meilleures plaidoiries ont bénéficié d'une participation financière de la DGER, en vue de l'organisation d'un voyage sur un lieu de mémoire. Par ailleurs, des temps d'échanges, tant entre jeunes (ambassadeurs de la mémoire) qu'entre équipes pédagogiques et éducatives ont été organisés avec l'équipe du CERCIL-Musée mémorial de la Shoah à Orléans, sur le thème « *Comment parler du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations en classe aujourd'hui ?* ».

**Enfin, dans le cadre de cette action nationale, la DGER et le Mémorial de la Shoah ont signé une convention de partenariat concernant le devoir de mémoire et de lutte contre l'antisémitisme.** Pour l'année scolaire 2024-2025, en lien avec l'héritage des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, la DGER propose pour sa nouvelle édition l'appel à projet « Tous égaux dans le sport, on parie ? ! ». Cet appel à projet s'inscrit pleinement dans la politique menée par le ministère chargé de l'agriculture et vise à :

- Favoriser l'égalité entre toutes les personnes, dans tous les champs de vie scolaire ;



- Lutter contre l'influence des stéréotypes et toutes formes de discrimination (discrimination raciale, égalité entre les sexes, LGBT-phobie, grossophobie, validisme, etc.) dans tous les champs de vie ;
- Développer les pratiques sportives dans l'enseignement agricole, dans le respect de soi et des autres.

A travers ces différents appels à projet, la DGER souhaite encourager les jeunes citoyens et citoyennes à participer au débat public en les incitant à s'emparer collectivement des questions de société. L'objectif est qu'ils développent une citoyenneté participative et une culture de l'engagement, du débat, de l'expression des positions et des divergences. **L'engagement financier de la DGER sur les appels à projets relevant de la thématique s'élève à 55 000 € en 2023 et 20 000 € en 2024.**

L'engagement des jeunes et l'apprentissage de la vie démocratique se retrouvent également dans les conseils que portent les établissements scolaires (de classe, des délégués, commission de restauration, d'internat, etc.) et les ALESA (association des lycéens, étudiants, stagiaires et apprentis) encadrées par les professeurs d'éducation socio-culturelle.

Toutes ces actions, dispositifs et appels à projet, mis en place dans les établissements scolaires par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire visent à développer les compétences psychosociales (CPS) des apprenants afin de permettre aux générations d'aujourd'hui et de demain de développer leur capacité à faire des choix éclairés et raisonnés, leurs aptitudes à vivre ensemble, à mieux gérer leur stress, à réguler leurs émotions et à encourager l'engagement dans la lutte contre toutes les discriminations.

### **Outils et ressources**

L'enseignement agricole développe des outils éducatifs qui sont à la disposition des équipes en établissement sur le site Chlorofil.fr destiné aux communautés professionnelles de l'enseignement agricole. De même, une plateforme spécifique sur la lutte contre les violences et les discriminations est mise à disposition avec une importante diversité de ressources pour permettre à la communauté éducative d'aborder ces sujets dans le cadre de projets éducatifs et pédagogiques mais aussi de donner les outils nécessaires pour traiter les situations de violences ou de discrimination.

**En 2023 et 2024, 7 000 € ont été alloués à la mise en œuvre de cette plateforme.**

Par ailleurs, plusieurs réseaux viennent fournir des outils aux enseignants en établissement et accompagner les projets mis en place :

- un réseau consacré aux engagements citoyens via les éco-responsables et l'unité facultative ;
- un réseau d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale regroupant l'ensemble des actions menées pour développer une conscience du rôle de chacun dans les interdépendances mondiales et favoriser une citoyenneté active ;
- un réseau national spécifique en matière d'égalité, de diversité et de lutte contre toute forme de violences et de discriminations, composé de référents en autorité académique et animé par un agent à temps plein.

**L'animation et les frais de fonctionnement de ces réseaux sont estimés pour ce DPT à 0,84 M€ en 2023 et 0,77 M€ en 2024.**

## PROGRAMME

### P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Responsable du programme : Benoît BONAIME, 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 de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 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 de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), 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 3 000 étudiants dans d'autres formations dont des cadres supérieurs techniques du ministère 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.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LA DIVERSITÉ

**La lutte contre le racisme et l'antisémitisme fait partie des actions éducatives de l'enseignement supérieur agricole. Les établissements s'appuient sur le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations 2023-2026, sur la fiche réflexe « racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur ? » et sur le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche ».**

Ce guide permet une approche transversale des discriminations et apporte des solutions très concrètes pour les personnes en charge de ces questions sur le terrain.

**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			110 326 403	110 326 403	114 343 725	114 343 725

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

La police nationale a pour missions d'assurer la sécurité des personnes, des biens et des institutions sur tout le territoire national. A ce titre, la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les crimes liés aux origines, constitue une de ses actions prioritaires. Ainsi, dans la continuité de son engagement et dans le cadre de cet enjeu majeur, plusieurs initiatives ont été mises en place en 2023 et 2024 dans la lutte contre ces agissements discriminatoires.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

**La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les crimes liés aux origines est une priorité majeure en France. En 2023 et 2024, plusieurs initiatives ont été mises en place par les autorités, notamment la police, pour faire face à ce fléau.**

En premier lieu un plan national de lutte, a été lancé en 2023, s'étendant jusqu'en 2026.

Il comprend de nombreuses mesures concrètes pour prévenir, sanctionner et combattre ces actes haineux. **Il s'agit par exemple de renforcer la formation initiale et continue des policiers et gendarmes aux enjeux d'inclusion et de lutte contre les crimes de haine ou encore l'identification des lieux d'agression pour y renforcer la protection des personnes et des biens.**

**Comme mentionné, les forces de l'ordre bénéficient de formations spécifiques pour mieux identifier, comprendre et traiter les faits de racisme, d'antisémitisme, LGBTphobie ou les discriminations liées à l'origine.** L'objectif est de former l'ensemble des agents à ces enjeux afin que les forces de l'ordre puissent identifier les faits et les qualifier dès le dépôt de plainte afin de rendre les futures poursuites plus effectives.

**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	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000

**PRESENTATION 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 relance. 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.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE****Le ministère a mis en œuvre des outils pour éduquer et mieux former :**

Pratiquer un recrutement inclusif et diversifié, c'est faire le choix d'un recrutement non-discriminant, et qui donne la même chance à toutes et tous et sans aucun à priori ou préjugé vis-à-vis d'eux.

**Un ensemble d'outils, comprenant notamment des actions de formation, ont été développés pour permettre un recrutement fondé sur les compétences et le respect des principes de non-discrimination.** D'autres visent à favoriser l'intégration de l'agent au sein du service. Des améliorations sont apportées dans les process RH pour favoriser l'égalité de traitement, la transparence et la traçabilité.

À la suite des évolutions introduites par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concernent particulièrement la fonction de recrutement, **deux guides du recruteur ont été élaborés**, l'un pour accompagner les managers recruteurs d'administration centrale et l'autre pour accompagner les bureaux des ressources humaines dans le processus de recrutement. Pour assurer l'efficacité de la sélection des candidatures et garantir sa sécurité juridique, la procédure de recrutement s'appuie sur la recherche des compétences requises sur le poste. Elle est organisée autour de quatre principes :

- l'égalité de traitement entre les candidats ;
- la transparence de la procédure ;
- l'objectivité des choix ;
- la traçabilité des décisions prises.

**Le ministère déploie des actions de prévention et de sensibilisation :**

**À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars 2024, publication d'un article sur l'intranet ministériel relatif à la prévention et la lutte contre toutes les formes de discriminations**, dont celle liée à une origine ethnique réelle ou supposée et comprenant un rappel historique, les engagements pris par le ministère, une campagne sur les stéréotypes, les formations disponibles proposées aux agents et les moyens pour identifier ces actes et y réagir. Cette action a vocation à être conduite en 2025.

**La DGFIP a lancé la conception d'un outil de sensibilisation intitulé « Discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre pour agir ».** Il s'agit d'une plateforme qui évoque de manière pédagogique et ludique les questions de discrimination avec des focus plus spécifiques sur certains critères et notamment l'appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race. Ce mini-site propose en effet des quizz permettant de mesurer l'appropriation des thèmes abordés. La mise en ligne de cette plateforme est prévue au cours du second semestre 2024. Le coût est évalué à 31 620 €.

**À la DGDDI, un plan de communication a été mis en place et se poursuit actuellement, s'appuyant notamment sur des affiches (dont une traitant du racisme) de sensibilisation et rappelant l'ensemble des dispositifs de signalement et les acteurs susceptibles d'être sollicités.**

En complément, le ministère développe une politique de partenariats ciblés :

- Avec l'association Proximité qui aide à l'insertion sociale de jeunes adolescents et adultes issus de quartiers populaires, avec notamment le concours bénévole de mentors agents du ministère ;
- Avec l'association La Cordée qui promeut les métiers de la fonction publique et ses voies d'accès auprès des étudiants issus de milieux sociaux défavorisés ;
- Avec Sciences-Po Toulouse pour offrir des stages d'été à des étudiants boursiers de 2<sup>e</sup> année, accueillis à Bercy et logés par le ministère sur Paris ;
- Avec la fondation Mozaïk très engagée dans l'accompagnement des jeunes issus de la diversité vers l'emploi et la vie professionnelle. Elle cible notamment les jeunes issus des QPV et organise chaque année en novembre, depuis 2021, le Sommet de l'Inclusion économique à Bercy. Un événement de grande ampleur, auquel le ministère est associé (table ronde, rencontres CEO/Talents, stand d'information animé par les directions, Job dating) afin de partager également les bonnes pratiques et de promouvoir l'attractivité du ministère. Le dernier s'est tenu en novembre 2023.

Le coût est évalué à 10 000 €/an. Ces actions ont vocation à être reconduites en 2025.

Le ministère propose des actions de formation ambitieuses

**La DGFIP veille à dispenser à ses agents nouvellement recrutés les valeurs du service public et les règles de déontologie dans le cadre des parcours de formation initiale (socle généraliste suivi par 4600 agents en 2023).**

**À la DGDDI, la sensibilisation et la formation contre toutes les formes de discrimination sont organisées dès la scolarité en écoles nationales des douanes où des modules sont intégrés à la formation initiale (147 stagiaires formés en 2023).** Tous les primo managers sont également formés à la lutte contre les discriminations, à l'occasion de leur prise de fonction.

De nombreuses formations sont suivies, notamment celle destinée aux membres de jurys et aux managers (à la DGE tous les directeurs de projet jusqu'au top management sur les biais cognitifs, les stéréotypes et le management inclusif). Ces formations sont prises en charge par l'IGPDE.

**Dans le cadre des formations à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'IGPDE a formé :**

- **1 959 agents de 2020 à 2023.**
- **88 agents acteurs RH de 2020 à 2023.**

**L'objectif est de poursuivre le déploiement du marché interministériel en cours (lot 2 – lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et toutes les discriminations) à 100 % des agents du ministère.**

L'IGPDE développe également des formations à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes/hommes ciblées sur les cadres supérieurs. Sur les années 2020 à 2023 ces formations ont été suivies par près de 200 cadres supérieurs.

L'IGPDE vise les membres de jurys de concours en proposant une formation d'une journée permettant de former systématiquement les membres et présidents de jury à l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de

genre. Elle se concentre sur la prise de conscience des stéréotypes, des biais et des risques associés par leurs propres pratiques en lien avec la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et **la lutte contre toutes les formes de discrimination**.

Deux catégories de concours et examens sont concernées :

- des concours et examens professionnels d'administration centrale MEF organisés par le SRH, la DGFIP et la DGCCRF ;
- des concours et examens organisés par la DGAFP : concours d'entrée et classement de sortie des IRA, sélection au tour extérieur des administrateurs de l'État.

Au total, ce sont 83 membres de jury qui ont été formés en 2023.

**Par ailleurs le département des préparations aux concours met à la disposition de tous les préparateurs sur la plateforme de E-formation les modules de E-learning de l'IGPDE consacrés aux thèmes de la diversité et de l'égalité professionnelle.**

**Il intègre également des fiches traitant des thèmes de la diversité et de l'égalité pour les préparations aux examens généralistes (de SACN à TEAE) ainsi que dans les fascicules de préparation au concours interne et troisième concours de l'INSP.**

D'autres actions en faveur de la diversité et à l'égalité professionnelle femmes/hommes ont été mises en place :

- CMFI : intervention systématique de la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle ;
- SAP : formation systématique de sensibilisation aux risques de discrimination ou aux VSS.

À la DGDDI, les membres du CA plénier ont été sensibilisés à la neutralisation des biais discriminants dans les processus de recrutement. Par ailleurs, cette sensibilisation sera déployée progressivement en direction de tous les membres de jury et de tous les recruteurs au sens large.

## 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						

## PRESENTATION DU PROGRAMME

**Les services du ministère chargé de la jeunesse promeuvent une action éducative globale sur la citoyenneté, l'engagement et la promotion des valeurs de la République et de la laïcité dans le champ de la jeunesse et de la vie associative.**

La famille, l'école, les loisirs individuels et collectifs, mais aussi les activités liées au numérique, sont des espaces éducatifs où évoluent les enfants, les jeunes. Par là même, ces espaces participent à l'apprentissage citoyen, l'apprentissage du « vouloir vivre ensemble » étant l'un des éléments constitutifs de la citoyenneté.

Les services en administration centrale (direction de la Jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative – DJEPVA) et en services déconcentrés (services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports – SDJES – et directions régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports – DRAJES) mettent en œuvre le plan valeurs de la République et laïcité (VRL) piloté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), en lien avec les mouvements d'éducation populaire. Ce plan de formation regroupe des rappels fondamentaux mais également de nombreuses mises en situation appréciées des acteurs. Son objectif est d'apporter des réponses fondées sur le droit en matière de respect des principes de laïcité et de non-discrimination, dans une logique de dialogue.

Les services promeuvent également la mise en place d'actions à destination des organisateurs d'accueils collectifs de mineurs (ACM) ou de formations préparant aux fonctions d'animateurs ou de directeurs (BAFA-BAFD).

La DJEPVA a conduit au cours de l'année 2023 une enquête sur le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT pour les organisateurs d'accueils collectifs de mineurs (ACM) et de formations de l'animation.

**S'agissant de la prévention du racisme, de l'antisémitisme et de la discrimination liée aux origines, l'enquête fait apparaître un phénomène réel, mais qui globalement ne progresse pas pour une majorité des répondants. Lorsqu'est déclarée une progression, elle concerne le racisme à 52 %, la haine anti-LGBT à 22 % et l'antisémitisme à 10 %. De nombreux acteurs montrent un intérêt réel pour ces sujets et 74 % des répondants souhaiteraient disposer d'outils utiles pour leurs équipes.**

**Une réunion de sensibilisation à destination des acteurs de l'animation a été organisée en 2024 à la DJEPVA par la DILCRAH.** Cette réunion était consacrée à la présentation du plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026), au rappel des dates et lieux mémoriels ainsi qu'à des échanges avec les acteurs de l'animation.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**La DJEPVA place au cœur de ses priorités partenariales donnant lieu à un soutien financier de l'État en direction du secteur associatif agréé jeunesse et éducation populaire (JEP), les actions favorisant le lien social, la mixité et la lutte contre les discriminations.** Elle délivre à ce titre des subventions en format annuel (CAO) et pluriannuel (CPO) et par le biais du FONJEP, dispositif de soutien à l'emploi associatif.

**En CPO 2022-2024 (et postes FONJEP intégrés dans les conventions pluriannuelles), la DJEPVA a soutenu plusieurs associations :**

- l'Union des étudiants juifs de France (UEJF) bénéficie d'une CPO d'un montant de 56 000 € et de 42 984 € pour financer des postes Fonjep pour chacune des années, dont notamment, dans l'action 1 « promouvoir le vivre ensemble » (28 000 €), actualité de l'antiracisme et l'action 3 « lutter contre le racisme et l'antisémitisme » (14 000 € et 14 328 € de postes Fonjep) (lutte contre les stéréotypes) ;
- la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) est aidée via une CPO d'un montant de 50 000 € et bénéficie de 7 164 € pour financer des postes FONJEP pour chacune des années. Elle prévoit l'action « Éduquer la jeunesse à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme » ;
- l'association Sos Racisme est aidée via une CPO d'un montant de 40 000 € et bénéficie de 28 656 € par année pour finances des postes FONJEP. 4 actions sont prévues : « Accès aux droits et accompagnement des victimes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations raciales », « Salam Shalom Salut : les Juifs et Arabes : « La haine c'est pas notre histoire » », « #Teamriposte : Ensemble, luttons contre la haine sur internet » et « L'éducation au vivre ensemble » (dont déconstruction des stéréotypes et des préjugés) ;
- le Labo des histoires bénéficie d'une CPO (montant annuel de 20 000 €) et prévoit une action : « Donner accès à l'écriture créative pour tous dans le cadre des loisirs éducatifs », avec l'organisation chaque année de projets dont le thème est la tolérance et la lutte contre les discriminations ;

- L'Union Peuple et Culture (PEC) a signé une CPO de 25 000 € et bénéficie de 14 328 € pour financer des postes FONJEP chaque année. Elle a prévu l'action « L'éducation populaire comme fabrique de la République », dont le projet Radio Méditerranée autour de l'éducation aux médias et aux migrations, transitions de la société (sur le repli identitaire), etc.
- les « Femmes solidaires » bénéficient d'une CPO qui prévoit l'action 2 : « Le vivre ensemble et les valeurs de la République Liberté, Égalité, Fraternité, Laïcité » (14 000 €). Un projet mémoire autour des 75 ans de la libération des camps de Ravensbrück et d'Auschwitz Birkenau sera programmé ainsi que des visites avec des militantes et des classes sur les traces des grandes résistantes. D'autres visites seront organisées dans des camps de Rivesaltes, Drancy ou Compiègne.

**Dans le cadre d'un partenariat annuel, la DJEPVA a soutenu deux associations intervenant sur ces thématiques :**

- le Comité national de solidarité laïque (CNSL) (aide de 30 000 €) prévoit en 2024 d'accompagner les parcours d'engagement des jeunes et à développer des projets citoyens liés à l'interculturalité, notamment dans son action « Jeunes des 2 Rives (J2R) », un programme d'éducation à la citoyenneté locale et mondiale ;
- l'association Pulsart, qui bénéficie d'une CAO de 30 000 € en 2024, prévoit parmi les nombreux axes développés dans le projet associatif, des problématiques liées au racisme, à la déshumanisation, aux discriminations et à la réalité du racisme et de l'antisémitisme aujourd'hui. Elle prévoit de les quantifier, de s'interroger sur les moyens de s'y opposer, en particulier pour la jeunesse. Enfin, elle prévoit un accès à d'autres cultures, au travers d'échanges intergénérationnels et entre des populations d'origines diverses.

**L'élaboration d'un programme en partenariat avec la DILCRAH relatif à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, notamment l'inclusion du service civique dans le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme est envisagé.**

### Le service civique

**Le programme 163 soutient le développement du service civique.** Le service civique est un dispositif ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap, leur permettant d'effectuer des missions d'intérêt général dans 10 domaines d'action. Par son positionnement singulier, les principes qui le sous-tend et l'action des volontaires, le Service Civique contribue à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine à plusieurs titres :

- Mixité et accessibilité : le dispositif a pour objectif de faire vivre une expérience de mixité aux volontaires. Leur mission doit leur permettre de rencontrer des personnes différentes et d'être confrontés à un environnement avec lequel ils n'auraient pas été naturellement en contact, que cela soit à travers des publics ou d'autres volontaires aux profils variés. Les missions proposées doivent être accessibles à tous quels que soient le profil, la situation et l'origine des candidats, leur parcours ou leur formation initiale. Le processus de sélection tient compte de ce principe fondamental et se fonde sur la motivation. Par ailleurs, des actions et programmes sont lancés afin de favoriser cette accessibilité. Piloté par la Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés (DIAIR), l'Agence du Service Civique (ASC) et le ministère de l'Intérieur depuis 2018, le programme Volont'R permet :
- aux jeunes volontaires de s'engager sur des missions en direction de publics réfugiés ;
- aux jeunes réfugiés et primo-arrivants de s'engager dans une mission de Service Civique, en bénéficiant d'un accompagnement spécifique afin de faciliter leur intégration (cours de français langue étrangère, tutorat personnalisé et accompagnement spécifique au projet d'avenir).
- La formation civique et citoyenne des volontaires :

**Les organismes agréés au titre de l'engagement de Service Civique doivent organiser une formation civique et citoyenne de deux jours minimum, destinée à développer la citoyenneté des volontaires à travers des temps**



**d'échange collectifs.** Cette formation, financée à hauteur de 114,85 € par jeune par l'ASC, doit permettre d'expérimenter l'expression citoyenne et remettre en perspective l'engagement.

**Elle contribue à l'apprentissage de la citoyenneté et est un temps fort de brassage social et culturel des jeunes d'horizons différents. Son déroulement et sa pédagogie active, centrée sur l'échange d'expérience, le débat et la réflexion collective sur des grands thèmes de société, contribuent à développer la citoyenneté, diffuser les valeurs de la République et consolider le lien social.**

Parmi les thématiques proposées, on retrouve spécifiquement les droits de l'homme, les libertés individuelles et collectives, l'égalité des droits, l'égalité des chances, les discriminations, le vivre ensemble, la lutte contre le racisme et la xénophobie, etc.

- Les missions effectuées par les volontaires :

En 2023, le service civique a mobilisé 148 700 jeunes.

Parmi les 10 domaines d'intervention, les volontaires peuvent conduire des missions comportant tout ou partie d'activités en rapport avec la lutte contre le racisme, la xénophobie ou l'antisémitisme[1]. Des missions sont notamment proposées par des organismes comme la LICRA, SOS racisme, la Ligue de l'enseignement ou la Fédération Léo Lagrange.

De manière concrète, les volontaires contribuent à la mise en place d'actions de sensibilisation et d'échange, à la création d'outils pédagogiques et la rencontre avec les différents publics (grand public, enfants, élèves, étudiants, habitants d'un territoire, etc.).

Ces interventions peuvent porter sur :

- des ateliers de promotion/sensibilisation sur la tolérance, le vivre ensemble et plus largement, la lutte contre le racisme et les discriminations dans différents lieux (établissements scolaires, d'enseignement supérieur, clubs sportifs, etc.) ;
- des actions de médiation visant à lutter contre les discriminations et le racisme dans le cadre de l'accompagnement scolaires de jeunes élèves ;
- la création de projets interculturels ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation lors de grands événements sportifs, culturels, etc. ;
- la mise en place d'activités artistiques et culturelles (expositions, festivals, projections, etc.) ;
- la participation à l'accueil et l'écoute de victimes de racisme et d'antisémitisme.

**Par ailleurs, les jeunes en mission de service civique, au titre de la formation citoyenne qui leur est dispensée, peuvent se voir proposer des modules de formation sur le thème de la lutte contre les discriminations, la lutte contre la xénophobie ou le racisme.**

L'ASC a par ailleurs organisé des webinaires en direction des structures susceptibles de développer des missions dans le champ de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations.

### **Le SNU**

**Le déploiement du Service National Universel (SNU) s'inscrit dans plusieurs des objectifs du plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.** Par nature, il promeut le modèle républicain d'égalité (axe 1) et les séjours proposés aux jeunes intègrent des actions d'éducation et de formation qui appuient ces objectifs (axe 3). Les éventuelles victimes ou pouvant être victimes de discriminations sont protégées et accompagnées de façon spécifique et dans le cadre des dispositions mises en place au sein du ministère de l'Éducation nationale (axe 5).

En effet, le SNU permet à des jeunes volontaires de 15 à 17 ans, au travers des séjours, de vivre des moments de découverte et de cohésion avec d'autres jeunes, reflétant la diversité de notre société. À cet égard, lors d'ateliers répondant à une méthode active (débat, vidéos, ateliers de réflexion, théâtre-forum, création d'outils de sensibilisation, etc.), le SNU promeut une réflexion autour des enjeux de la diversité par :

- la prise en compte de la complexité des identités dans un cadre républicain ;
- la reconnaissance de l'ensemble des discriminations et autres agissements et violences à caractère discriminatoire ;
- la compréhension des mécanismes qui les sous-tendent ;
- la présentation de la garantie de la protection des individus ou des groupes qui en sont les victimes.

**Une attention particulière est portée à chaque jeune, quelle que soit sa situation et ses besoins spécifiques. Elle s'inscrit dans une perspective d'égalité des chances et de promotion de la diversité.** Pour réaliser cet objectif, l'encadrement des séjours de cohésion s'appuie sur un ensemble de ressources élaborées avec les partenaires ministériels, en particulier un règlement intérieur favorable à la dynamique d'inclusion et de diversité souhaitée, et un panel de fiches repères élaborées afin de prévenir toute situation de harcèlement, de discrimination et de mal-être pour les jeunes accueillis.

Un effort significatif est déployé en direction des encadrants des séjours de cohésion et des chefs de centres, tant dans les périodes de formation que par la mise à disposition de ressources adaptées. Ces éléments de formation (formation mixte alliant le présentiel et le format webinaire) sont essentiels pour garantir un niveau d'encadrement (supra et intermédiaire), propre à la mise en place d'un environnement sûr et respectueux des mesures de lutte contre toutes formes discriminatoires au sein des centres SNU.

**Plusieurs thématiques abordent les enjeux principaux de la lutte contre les discriminations :** sensibilisation aux valeurs républicaines, formation aux législations et politiques de lutte contre les discriminations, développement de compétences en matière de management inclusif et de gestion des conflits, ateliers pratiques, études de cas, mise en place de retours d'expériences, connaissance et compréhension des différentes formes de discriminations, collaboration avec des experts associés et associations spécialisées, développement de compétences psycho-socio-éducatives en matière d'éducation inclusive, suivi et évaluation continus.

**Les outils de diffusion s'articulent autour des guides de la DILCRAH, des ressources du Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), de celles du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Santé ou encore des fiches pratiques de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale.**

Ce livret s'inscrit en complémentarité avec le premier fascicule de propositions de contenus du séjour de cohésion intitulé modules « valeurs de la République ». Il s'adresse à tous les professionnels encadrant les activités relatives aux valeurs de la République au sein des séjours de cohésion et propose des fiches pas-à-pas permettant ainsi à l'encadrant une prise en main rapide des contenus.

Il est impossible d'isoler le coût de cet investissement en formation ainsi que la part que représente cette ambition dans l'organisation des séjours de cohésion.

[1] Il existe par ailleurs des missions de lutte contre d'autres formes de discriminations : genre, handicap, LBGTQA+, etc.

**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						

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Le programme 219 Sport regroupe les dépenses de l'État relatives aux politiques sportives : développement de la pratique sportive pour tous sur l'ensemble du territoire, soutien au sport de haut niveau, promotion de l'éthique et de l'intégrité dans le sport, promotion des métiers du sport.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

**Le ministère chargé des sports est associé à la démarche interministérielle en matière de prévention du racisme et de l'antisémitisme depuis le plan national 2015/2017. Cette contribution a ensuite été confortée dans les deux plans suivants (2018/2022 et 2023/2026).**

**L'action du ministère sur cette thématique se centre autour de deux moyens d'actions principaux : la création d'outils et la mise en œuvre de sessions de sensibilisation à destination des trois réseaux du ministère, par l'intermédiaire de la construction de partenariats associatifs.**

En 2021, une nouvelle édition du « Petit guide juridique » (à destination des formateurs et du grand public) a été diffusée. La question de la prévention du racisme (fiche 12) y est abordée sous un angle juridique, afin de permettre une prise de conscience des acteurs du sport. Un flyer de prévention co-réalisé avec la LICRA a également été diffusé aux réseaux du ministère.

**Outre ces outils, le ministère chargé des sports publie chaque année un appel à manifestation d'intérêt consacré à la prévention des violences et des discriminations dans le sport.** À ce titre, plusieurs partenariats sont conclus pour accompagner le ministère dans sa volonté de ne plus banaliser les comportements racistes dans le champ du sport.

**Par ailleurs, la LICRA a poursuivi la mise en place de sessions de sensibilisation auprès de différents établissements sous tutelle du ministère chargé des sports (INSEP, CREPS de Nantes, Vichy et Strasbourg), de fédérations (tir, football, volley-ball), de centres de formation, de clubs amateurs et professionnels. Elle est également intervenue auprès de commissions de disciplines fédérales.**

**Enfin, la lutte contre le racisme est une politique publique qui a également été investie par l'instance nationale du supportérisme. (INS).** Un rapport sur la réalité des discriminations dans le champ du sport a été réalisé sur demande du ministère chargé des sports et de l'INS en 2019, et un groupe de travail portant sur les discriminations a été constitué en 2023, dans le but de travailler avec les associations de supporters. Enfin, la LICRA a participé avec la Ligue de Football Professionnel (LFP), à plus d'une dizaine de sensibilisations dans les clubs professionnels de Ligue 1 et Ligue 2.

Dans le cadre du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, le ministère chargé des sports s'est vu attribuer plusieurs objectifs stratégiques et opérationnels :

1. intégrer la DILCRAH dans les groupes de travail de l'INS traitant spécifiquement des enjeux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations dans les enceintes sportives (objectif opérationnel #6, objectif stratégique 1.4) ;
2. intégrer dans les cahiers des charges fixés par le code du sport et applicable aux organismes de formation habilités à délivrer les diplômes d'État d'animateur (BPJEPS) et d'éducateur sportif (DEJEPS et DESJEPS) l'obligation d'intégrer des contenus spécifiques dédiés à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine dans le parcours de formation des stagiaires (objectif opérationnel #4, objectif stratégique 3.2) ;
3. rendre public chaque année, pour les fédérations sportives délégataires d'une mission de service public, le nombre des sanctions prononcées à l'encontre de clubs ou supporters pour des faits racistes ou antisémites dans les enceintes sportives, y compris le nombre de mesures alternatives aux poursuites disciplinaires décidées face à ce type de faits (objectif opérationnel #10, objectif stratégique 4.5) ;
4. inciter aux partenariats entre les comités régionaux et départementaux olympiques et sportifs, les fédérations sportives et leurs organes territoriaux et les lieux de mémoire et d'histoire pour accompagner les clubs sportifs sur des mesures de réparations ou comme alternatives aux poursuites disciplinaires (objectif opérationnel #13, objectif stratégique 5.5).

S'agissant de l'objectif opérationnel #6, objectif stratégique 1.4, la DILCRAH a été intégrée dès janvier 2024 au sein du groupe de travail portant sur les discriminations.

**Concernant l'objectif opérationnel #4 de l'objectif stratégique 3.2, le ministère des sports pourra renseigner cet indicateur grâce au logiciel FOROMES qui recense diverses informations sur les organismes de formation habilités.**

## 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						

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 Vie de l'élève regroupe les moyens alloués à l'accompagnement des élèves pendant leur scolarité. **Les différentes actions qui composent ce programme visent à faire respecter l'école, à améliorer le climat scolaire, à favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté, et enfin à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie.**

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans cet axe, les actions du ministère de l'Éducation nationale (MEN) portent sur trois mesures : la formation des agents (3.3), la formation des jeunes (3.4) et l'éducation à la citoyenneté en ligne (3.6).

## **1-Mieux former les enseignants et personnels pédagogiques des établissements scolaires**

**L'objectif n° 6 de l'axe 3 du plan 2023-2026 prévoit une journée obligatoire de formation aux enjeux de prévention contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour tous les personnels enseignants et non enseignants au cours de leur carrière. Plusieurs initiatives ont été menées pour atteindre cet objectif.**

Un séminaire d'une journée au musée national d'Histoire de l'immigration le jeudi 22 février 2024, inscrit au programme national de formation (PNF), à destination des cadres de l'Éducation nationale, a été consacré à l'organisation de cette journée de formation obligatoire pour l'ensemble des personnels. Les enjeux, contenus et modalités pour organiser cette journée de formation ont été abordés et quelques exemples de formations déployées en académies, notamment à Besançon et à Reims, ont été présentés.

Dans certaines académies comme celle de Reims, cette journée de formation a été intégrée au plan de formation de tous les personnels à la laïcité et aux valeurs de la République lancé en 2021, notamment à partir d'études de cas pratiques. D'autres académies prévoient un déploiement conséquent dès l'an prochain sous forme de formation hybride qui s'appuiera sur un parcours d'autoformation en ligne sur la plateforme M@gistère.

**Dans le prolongement du séminaire inscrit au PNF, ce parcours en cours de déploiement a pour ambition de construire une culture commune de tous les personnels pour mieux appréhender le racisme et l'antisémitisme, pour répondre aux agissements racistes et antisémites à l'École et pour prévenir le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine par la mise en place d'une politique à différentes échelles : à travers les enseignements, à travers l'engagement des élèves dans des projets et des actions éducatives en lien avec ces enseignements et par la construction d'une politique d'établissement autour de ces enjeux.** Ce parcours de formation s'appuie sur les contenus du vadémécum « Agir contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine », outil sur lequel les académies peuvent s'appuyer pour construire leurs parcours de formation sur leurs territoires, au plus près des problématiques locales.

## **2 - Renforcer l'éducation et la formation des jeunes**

L'objectif opérationnel n° 10 de l'axe 3 du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 est de développer « la connaissance illustrée des élèves » à travers notamment l'organisation d'une visite d'un site de mémoire et d'histoire relatif aux questions de racisme et d'antisémitisme pour chaque élève. Plusieurs actions ont été menées pour la mise en œuvre de cette mesure phare du plan.

Un séminaire d'une journée au Mémorial de la Shoah le mardi 20 février 2024, inscrit au programme national de formation (PNF), à destination de cadres de l'Éducation nationale, a été consacré à cette mesure. **Ce séminaire a permis aux cadres de l'Éducation nationale en charge de la formation des enseignants en académies, accompagnés par des représentants de différentes institutions mémorielles, de s'interroger sur les apprentissages à développer autour de la visite d'un lieu d'histoire et de mémoire en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'antitsiganisme.**

Dans le prolongement du séminaire inscrit au PNF, un parcours de formation en ligne à destination des formateurs académiques, des enseignants et des personnels de l'Éducation nationale est en cours de déploiement. Ce parcours en ligne permettra aux formateurs académiques de mieux outiller les enseignants chargés d'organiser avec leurs classes la visite d'un lieu d'histoire et de mémoire. Il devrait s'organiser autour de deux axes : la définition des enjeux de la mesure et sa mise en œuvre pédagogique.

**Le MEN travaille enfin sur le développement de l'application dédiée à la généralisation de l'éducation artistique et culturelle (ADAGE). Cette application permet d'identifier les partenaires mémoriels et d'établir une cartographie nationale et de recenser les actions ou des projets mémoriels menées par des classes.** Tous les projets mémoriels portés ou suivis par le ministère, en lien ou non avec des partenaires, devront obligatoirement utiliser l'application ADAGE pour leurs inscriptions à compter de la rentrée scolaire 2024. Cette inscription permet aux classes de bénéficier de la part collective du pass Culture. ADAGE permet également de suivre le parcours de chaque élève de

la maternelle à la Terminale. Chaque action ou projet recensé par l'enseignant dans l'application vient nourrir le parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève qui est conservé de sa première à sa dernière année de scolarité. Un système de badge permettra d'identifier les partenaires et les projets concernés par le plan national. ADAGE pourra ainsi fournir des indicateurs quantitatifs pour mesurer l'effectivité de la mesure (attestation de parcours de l'élève, nombre d'élèves qui ont participé à des actions avec des partenaires, nombre de projets réalisés).

### **3 -Éduquer à la citoyenneté en ligne**

L'objectif opérationnel n° 13 de l'axe 3 du plan prévoit de « sensibiliser les élèves et citoyens aux enjeux du numérique ». **Les nouveaux programmes d'enseignement moral et civique, publiés en juin 2024 et qui doivent s'appliquer progressivement à partir de la rentrée scolaire 2024, renforcent l'éducation à la citoyenneté en ligne.** Le préambule du programme affirme que « *dans une perspective résolument interdisciplinaire, l'EMC oriente l'attention des élèves vers des problématiques contemporaines particulièrement vives liées à l'EMI* ». Dans un contexte de libération des paroles haineuses, notamment racistes et antisémites, sur internet, la prévention contre les contenus haineux en ligne est une priorité de l'institution scolaire. L'EMI permet notamment de sensibiliser les élèves aux droits et devoirs dans l'espace numérique et aux risques liés aux usages du numérique, en particulier des réseaux sociaux.

**Dans la progression de l'EMI présente dans le préambule du nouveau programme d'EMC apparaissent ainsi, entre autres :**

- en CM1 : le civisme numérique, les cyberviolences et le harcèlement en ligne ;
- en CM2 : la liberté d'expression en ligne ;
- en 6<sup>e</sup> : vie privée et vie publique en ligne ;
- en 5<sup>ème</sup> : les discours de haine en ligne, le lien avec les discriminations et le cadre législatif ;
- en 4<sup>e</sup> : la liberté d'expression en ligne et hors ligne, ses atouts, ses abus et ses limites, la liberté de la presse ;
- en 3<sup>e</sup> : le rôle des médias, les débats en ligne ;
- en CAP : liberté et responsabilité (dont « liberté et médias sociaux ») ;
- en 2<sup>de</sup> : la régulation des réseaux sociaux (règlement européen sur les services numériques Pharos) ;
- en 1<sup>re</sup> : le traitement médiatique des minorités (en lien avec la discrimination) ;
- en Terminale : travail sur les sondages et leurs usages, fiabilité des sources et débats sur les réseaux sociaux.

**Des documents d'accompagnement de formation sont en cours d'élaboration pour accompagner les enseignants à mettre en œuvre cette progression.**

**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						

Les crédits du P105 sont renseignés sur l'axe 2.

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Le programme 105 réunit une part majeure des moyens dévolus au MEAE pour conduire la politique étrangère de la France à côté de ceux dévolus à la direction des Français de l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE) et à la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM).

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

Le ministère propose un certain nombre de formations :

- **Des formations gratuites sont proposées aux agents sur MENTOR :**
  - Diversité et lutte contre les discriminations ;
  - Comprendre et prévenir les discriminations.
- **Une formation avec le mémorial de la Shoah, sous la forme d'une formation de deux jours pour des agents A permettant à des chercheurs, ainsi qu'à notre ambassadrice DH/mémoire de la Shoah et direction des archives, d'évoquer le travail des diplomates face à la mémoire de la Shoah et des atrocités de masse a été lancé en janvier 2024.** Cette formation a touché une trentaine d'agents et sera reproposée une fois par an.

Le travail de diplomatie publique et de formation sur ces sujets sera poursuivi et amplifié les prochaines années par la nouvelle Académie diplomatique et consulaire.





AXE 5  
**Sanctionner les auteurs**

---

## Présentation

Si l'arsenal pénal qui sanctionne les infractions de discrimination et les infractions dont le motif raciste constitue une circonstance aggravante (violences, menaces, destructions et dégradations de bien...) paraît très complet, le volume des poursuites et des condamnations par les tribunaux demeure faible au regard de l'ampleur des faits de racisme, d'antisémitisme et de discriminations, exposée dans la présentation de l'axe 2.

L'axe 4 présente l'ensemble des programmes qui ont vocation à augmenter le volume des condamnations et à accroître les sanctions pour les auteurs coupables d'actes de racisme, d'antisémitisme et/ou de discriminations.

### 1- Le traitement judiciaire et statistique des infractions à caractère raciste

Deux sources principales produites par la sous-direction des statistiques et des études (SDSE) du secrétariat général du ministère de la Justice permettent de décrire l'activité judiciaire en matière d'infractions à caractère raciste :

- **Le système d'information décisionnel (SID)** : celui-ci permet d'identifier, parmi les affaires pénales dont la justice est destinataire chaque année, celles qui comportent des infractions commises en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de la victime, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. **Au plan juridique, elles peuvent se présenter sous différents types d'infractions :**
  - **Les infractions de discrimination au sens strict définies aux articles 225-1 et suivants du code pénal ;**
  - **Les infractions dont le motif raciste constitue une circonstance aggravante** (ex : violences, menaces, destructions et dégradations de biens...).
- **Le casier judiciaire national** : cette autre source d'informations offre une exploitation plus limitée, dès lors que le casier ne présente que les décisions de condamnations et les compositions pénales prononcées par les juridictions pénales à la fin du processus judiciaire.

Le caractère raciste d'une affaire peut être soulevé à différents stades de la procédure judiciaire :

- **Le caractère raciste peut d'abord être identifié par la nature de l'affaire (NATAFF) renseignée lors du premier enregistrement de l'affaire.**[1] Deux NATAFF révèlent ainsi un caractère raciste : les « *discriminations raciales ou religieuses* » d'une part, et les « *injures ou diffamations publiques racistes* » d'autre part. **La dimension raciste n'est cependant pas toujours identifiée au stade de l'enregistrement par le bureau d'ordre des parquets, et les infractions les plus communes seront enregistrées dans des NATAFF en fonction du type d'atteintes commises** (violence par exemple), qui ne font pas apparaître les motifs ou circonstances aggravantes. En conséquence, la NATAFF renseignée à l'enregistrement ne permet de recenser qu'une partie des affaires comportant une dimension raciste ;
- **Le caractère raciste peut aussi être révélé par la nature précise de l'infraction (NATINF) qui résulte de la qualification des faits lors de la poursuite judiciaire.**[2] Si toutes les affaires orientées comportent au moins une NATAFF, seules celles qui feront l'objet d'une poursuite se voient systématiquement attribuer une qualification juridique précise sous la forme d'un code NATINF. Ainsi, une partie importante des affaires orientées, non élucidées ou classées sans suite pour d'autres motifs, ne comportent aucune précision relative à la NATINF, dès lors qu'il n'est pas nécessaire aux services du parquet de préciser l'infraction exacte en l'absence de poursuite.

La combinaison des NATAFF à l'enregistrement et des NATINF, lorsqu'elles existent, permet d'identifier cinq grandes types de contentieux :

- Les discriminations ;
- Les atteintes aux personnes ;
- Les atteintes aux biens ;
- Les injures, diffamations et provocations à la discrimination, à la haine ou à la violence ;

- Les autres infractions de racisme regroupant notamment les infractions de contestations de crimes contre l'humanité.

À partir de l'identification des affaires racistes, il est possible de compter les individus dits « mis en cause » pour ces infractions, lesquels sont enregistrés sous le statut d'auteur, et ce, indépendamment de leur culpabilité.

## **2- Un nombre d'affaires à caractère raciste en diminution et un nombre important de classements sans suite**

En 2022, les parquets ont traité 7 614 affaires mettant en cause 6 607 personnes. [3] Ces chiffres représentent une baisse de 17 % des affaires et de 16 % des auteurs orientés par rapport à 2021. Les faits de discrimination ont connu une baisse de 2 %, les injures, diffamations et provocations à la haine de 21 % et les atteintes aux personnes de 14 %. À l'inverse, les atteintes aux biens ont augmenté de plus de 6 % en 2022.[4] Parmi les 6 607 personnes mises en cause dans les affaires à caractère raciste orientées en 2022, 7 % étaient des mineurs, majoritairement dans des affaires d'atteinte aux biens et d'atteinte aux personnes.

Pour 49 % des personnes mises en cause, la plainte les concernant fait l'objet d'un classement sans suite par le parquet « en raison de l'impossibilité d'exercer des poursuites ».[5] Dans 77 % des cas, ce classement s'explique par le fait que l'infraction n'est pas suffisamment caractérisée. Le volume d'affaires classées sans suite demeure donc très important en grande partie faute d'élément susceptible de caractériser l'infraction raciste.

## **3- La réponse pénale aux affaires à caractère raciste**

En 2022, le taux de réponse pénale est resté stable à 87 %. 55 % d'entre elles se sont traduites par une poursuite devant les juridictions pénales. 45 % d'entre elles par une procédure alternative aux poursuites (médiation, orientation vers une structure sanitaire, sociale ou professionnelle, rappel à la loi, injonction thérapeutique...).

Le rappel à la loi concerne 25 % des auteurs ayant fait l'objet d'une réponse pénale. Les affaires les plus graves ou complexes ont fait l'objet d'une information judiciaire (5 % des réponses pénales) ou d'une comparution immédiate (7 %).

## **4- Un faible volume de condamnations malgré un renforcement des sanctions pénales.**

En cohérence avec les objectifs du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, et notamment du 3<sup>e</sup> objectif opérationnel « Améliorer le cadre juridique », la proposition de loi n° 1727 visant à renforcer la réponse pénale contre les infractions à caractère raciste ou antisémite a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 mars 2024. Celle-ci prévoit d'intégrer à l'article 465 du Code de procédure pénale, les délits mentionnés au cinquième alinéa de l'article 24 et au premier alinéa de l'article 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, afin de permettre la possibilité d'émettre un mandat d'arrêt en cas d'infractions graves à caractère raciste ou antisémite. Cette proposition de loi prévoit également de transformer les contraventions de provocation, diffamation et injures à caractère raciste ou antisémites non publiques en délit et de prévoir une circonstance aggravante en cas d'infractions à caractère raciste ou antisémite non publiques commises par des personnalités dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public.

Lors de la réunion des magistrats référents anti-discriminations qui s'est tenue le 3 octobre 2023, il a été rappelé la possibilité pour le ministère public de requérir l'inéligibilité du prévenu et au tribunal de l'ordonner, en cas d'infraction à caractère raciste ou antisémite. La possibilité d'une publication des condamnations pénales sur la plateforme ayant hébergé un contenu illicite (article 131-35 du Code pénal) a également été rappelée et encouragée, notamment en réponse aux discours de haine proférés en ligne, afin de donner à l'action de la justice une plus grande visibilité face à ces propos susceptibles de toucher en quelques minutes des centaines de milliers d'internautes.

En dépit d'un cadre juridique très complet, seules 1 249 infractions à caractère raciste ou commises avec la circonstance aggravante de racisme ont été sanctionnées par des condamnations en 2022 ; ce chiffre est en baisse

**par rapport à 2021 (1 377 condamnations). Le nombre de condamnations est particulièrement faible pour des faits de discrimination (moins de 5 en 2022).**

Les condamnations pour injure et diffamation à caractère raciste présentent un taux d'emprisonnement de 18 % en 2022, en hausse par rapport à 2021, et un taux d'emprisonnement ferme de 6 % pour cette même année. **Par ailleurs, 75 % des condamnations sont assorties d'une amende ferme d'un montant moyen de 540 euros.** Les condamnations pour provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence ont un taux d'emprisonnement en hausse avec 54 % en 2022. En matière de menaces, le taux d'emprisonnement augmente à 85 % en 2022. Pour ces infractions le taux d'emprisonnement ferme est de 38 % cette même année. Concernant les atteintes à la vie et les violences, le taux d'emprisonnement est de 78 % en 2022 et le taux d'emprisonnement ferme est de 38 %.

S'agissant des infractions criminelles, le taux d'emprisonnement est de 100 % sur la période 2016-2022, quatre peines de réclusion à perpétuité ayant été prononcées. Le quantum moyen de l'emprisonnement ferme varie entre 3 et 8 ans selon le type d'infraction.

**Le taux de relaxe pour les affaires à caractère raciste est de 15,2 % en 2022. Il reste sensiblement supérieur au taux de relaxe tous contentieux confondus qui est d'environ 7 %.**

[1] La « NATAFF » est une nomenclature imbriquée décrivant de grands groupes d'infractions à partir des chapitres du code pénal, utilisée par les greffes et les bureaux d'ordre pour enregistrer une affaire à son arrivée au parquet. Elle constitue un renseignement intéressant, mais ne peut être assimilée à une qualification juridique par l'autorité judiciaire sauf lorsqu'elle est déduite automatiquement d'un code d'infraction préalablement attribué par un magistrat.

[2] Plus de 280 infractions permettent ainsi d'identifier la connotation raciste, antisémite ou xénophobe d'un comportement.

[3] Les statistiques dont nous disposons sont celles de 2022 car il faut du temps pour consolider les statistiques (celles de 2023 ne sont donc pas encore disponibles).

[4] SG-SDSE SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/PEPP

[5] Voir contribution du ministère de la Justice au rapport 2023 de la CNCDH

## 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	29 907 026	29 907 026	36 520 006	34 352 006	41 638 220	40 097 505

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques sur près de 95 % du territoire national. Par son engagement contre les atteintes aux personnes, elle s'inscrit pleinement dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**L'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH) enquête sur deux grandes catégories d'infractions.**

**En tant que chef de file au sein du MIOM pour les enquêtes sur les infractions haineuses, l'office anime et coordonne l'action des unités et des services chargés de la lutte contre les délits haineux.** Il assiste les unités de la gendarmerie ainsi que les services de police en cas d'infraction entrant dans son champ de compétence. Dans le cadre de cette mission, il est en mesure de s'appuyer sur le réseau départemental des formateurs-relais placés sous l'administration fonctionnelle de l'OCLCH. Outre des missions de formation, les formateurs-relais sont chargés d'appuyer les unités territoriales dans la conduite des auditions (victimes et auteurs) ainsi que dans la qualification des faits.

**Sur la scène européenne, l'OCLCH est un acteur majeur au sein du groupe de haut niveau de la Commission européenne en charge de la lutte contre les crimes et délits haineux.** L'office en est un membre à part entière aux côtés de la DILCRAH. **L'OCLCH est aujourd'hui engagé dans plusieurs consortiums européens dans le cadre de projets financés par la commission européenne visant à améliorer l'efficacité de la lutte contre les crimes et délits de haine incluant les crimes et délits racistes.**

**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						

**Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :**

**Il n'est pas possible d'identifier les crédits qui concourent à la mise en œuvre de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

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

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE****Renforcer l'efficacité de la réponse pénale en améliorant le cadre juridique**

En cohérence avec les objectifs du PRADO 2023-2026, et notamment le 3<sup>e</sup> objectif opérationnel « Améliorer le cadre juridique » de l'axe 4 « Sanctionner les auteurs », **la proposition de loi n° 1 727 visant à renforcer la réponse pénale contre les infractions à caractère raciste ou antisémite**, enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 octobre 2023 et adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 mars 2024, prévoit d'intégrer à l'article 465 du Code de procédure pénale, les délits mentionnés au cinquième alinéa de l'article 24 et au premier alinéa de l'article 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, afin de permettre la possibilité de décerner mandat d'arrêt en cas d'infractions graves à caractère raciste ou antisémite. Cette proposition de loi prévoit également de transformer les contraventions de provocation, diffamation et injures à caractère raciste ou antisémite non publiques en délit et de prévoir une circonstance aggravante en cas d'infractions à caractère raciste ou antisémite non publiques commises par des personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public.

Lors de la réunion **des magistrats référents anti-discriminations qui s'est tenue le 3 octobre 2023 à la DACG**, il a été rappelé la possibilité pour le ministère public de **requérir l'inéligibilité du prévenu et au tribunal de l'ordonner, en cas d'infraction à caractère raciste ou antisémite**. La possibilité d'une **publication des condamnations pénales** sur la plateforme ayant hébergé un contenu illicite (article 131-35 du Code pénal) a également été rappelée et encouragée, notamment en réponse aux discours de haine proférés en ligne, afin de donner à l'action de la justice une plus grande visibilité face à ces propos susceptibles de toucher en quelques minutes des centaines de milliers d'internautes.

**Aux termes de la circulaire du 10 octobre 2023, relative à la lutte contre les infractions susceptibles d'être commises en lien avec les attaques terroristes subies par Israël depuis le 7 octobre 2023**, il a été rappelé que les propos tendant à porter un jugement favorable sur une infraction qualifiée de terroriste sont constitutifs de l'apologie du terrorisme et que les actes antisémites constituent des comportements intolérables heurtant les fondements de la République et exigeant une réponse pénale ferme et rapide, privilégiant la voie du déferrement. À cet égard, il a été

précisé que les atteintes à l'intégrité physique des personnes pour un motif discriminatoire appellent, si elles apparaissent caractérisées, une réponse pénale systématique privilégiant la voie de la comparution immédiate.

Par ailleurs, la circulaire du 29 avril 2024, relative au traitement judiciaire des infractions commises à raison de l'appartenance ou de la non-appartenance à une religion, dans un contexte séparatiste ou d'atteintes portées au principe de laïcité, invitait les parquets à mobiliser les qualifications pénales adaptées réprimant les infractions commises à raison de l'appartenance ou de la non-appartenance à une religion, à **mobiliser la circonstance aggravante générale prévue par l'article 132-76 du Code pénal** à chaque fois que cela est possible et à apporter une réponse pénale ferme et rapide dans une temporalité la plus proche possible de la commission de ces infractions commises notamment au sein de l'espace public ou aux abords de l'espace scolaire.

### **Renforcer le recours aux stages de citoyenneté**

En cohérence avec les objectifs du PRADO 2023-2026, et notamment le 4<sup>e</sup> objectif opérationnel « Renforcer le recours aux stages de citoyenneté » de l'axe 4 « Sanctionner les auteurs », la **réunion des magistrats référents organisée le 3 octobre 2023 à la DACG** a été l'occasion d'appeler l'attention des magistrats référents sur la **nécessité de renforcer le recours aux stages de citoyenneté** et sur le rôle des comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (CORAH).

**Des années 2018 à 2023 sont dénombrés entre 30 et 50 stages de citoyenneté par an, prononcés en tant que procédure alternative pour des personnes mises en cause pour des infractions à caractère raciste.**

La circulaire du garde des Sceaux du 29 avril 2024 précitée, invite les parquets, pour les faits de moindre intensité, à requérir des stages de citoyenneté afin de rappeler les valeurs fondatrices de notre République. Elle appelle de surcroît, les procureurs généraux à veiller à ce que **les magistrats référents** en matière de lutte contre les discriminations, désignés au sein des parquets généraux **soient clairement identifiés par les acteurs locaux**. Les procureurs de la République sont par ailleurs invités, sous le contrôle des procureurs généraux, à poursuivre leur pleine **implication au sein des CORAH**. Les parquets généraux sont enfin invités à s'assurer de l'investissement des parquets dans les instances partenariales que sont les groupes d'évaluation départemental de la radicalisation islamiste (GED), les cellules de prévention de la radicalisation et d'accompagnement des familles (CPRAF), les cellules départementales de lutte contre l'islamisme et le repli communautaire (CLIR), les conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD/CISPD).

## **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	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000

### **Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :**

**Il s'agit du coût total du dispositif « Allodiscrim » : dispositif de signalement des discriminations, harcèlement sexuel, harcèlement moral d'agissements sexistes ou de violences, y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.**

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Placé sous la responsabilité de la secrétaire générale du ministère de la Justice, le programme 310 « Conduite et pilotage de la politique de la justice » regroupe les moyens de l'état-major, du secrétariat général, des directions législatives, de l'inspection générale de la Justice et des délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG). Il soutient également les moyens financiers et humains de trois opérateurs (l'agence publique pour l'immobilier de la justice - APIJ, le groupement d'intérêt public – GIP - institut des études et de la recherche sur le droit et la justice - IERDJ - et l'agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués - AGRASC, ainsi que l'agence nationale des techniques d'enquêtes numériques judiciaires - ANTEN-J, service à compétence nationale.

La stratégie du programme 310 poursuit un double objectif : d'une part, la modernisation de l'organisation et du fonctionnement du ministère, notamment par la mise en œuvre du plan de transformation numérique (PTN), chantier prioritaire du ministère, et d'autre part, l'amélioration de la qualité des prestations de soutien au cabinet de 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

Le principe d'une négociation en matière de diversité a été acté par la secrétaire générale sur demande des représentants du personnel. En fonction de l'évolution des débats de la négociation, le futur accord pourra comporter des actions visant à sanctionner les auteurs de discrimination, dont celle liée à l'origine.

**Toutefois, il convient de relever que dans le cadre du dispositif Allodiscrim, il est d'ores et déjà prévu que le prestataire prononce des préconisations à destination de l'administration lorsqu'une discrimination est constatée. La sanction de l'auteur est l'une des préconisations qui peut être prononcée par Allodiscrim.**

## 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	92 122	92 122	94 885	94 885	94 885	94 885

**Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :** la contribution financière du programme 182 à la politique Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine recense le montant des subventions versées aux associations menant des actions visant à lutter contre cette cause. 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<sup>[1]</sup> 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<sup>[2]</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>[3]</sup> en :

- Renforçant l'individualisation de son projet au regard des besoins évalués et l'adaptabilité des modalités de prise en charge ;
- Positionnant le service intervenant dans l'environnement naturel du mineur (service de milieu ouvert) comme garant de la cohérence de l'intervention éducative ;
- 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 renouvelée. 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<sup>[4]</sup>.

[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 ».

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La réponse pénale donnée au jeune auteur repose sur la recherche, par tous les acteurs de la procédure pénale, de la décision la mieux adaptée à sa personnalité et à ses besoins. **Par la diversité de leur nature, de leur intensité et de leur qualification, les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe mobilisent des réponses graduées et proportionnées dont l'objectif commun est de favoriser le développement de l'esprit critique, le changement de regard du mineur ou du jeune majeur, l'empathie ainsi que l'acquisition des bases d'une citoyenneté équilibrée et solide.**

Les cadres d'intervention des professionnels de la PJJ

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 sur les thèmes de la citoyenneté et du vivre ensemble abordant largement le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. **En articulation avec les directions territoriales, les services de la PJJ organisent et mettent en œuvre des sessions collectives ou individuelles, continues ou discontinues. Les contenus de ces stages mobilisent les besoins des jeunes, les compétences des professionnels et les attentes des juridictions. Le recours à des institutions partenaires, des collectivités locales ou associations est un levier essentiel. Quel que soit le cadre de leur mise en œuvre, les actions organisées répondent à des objectifs précis et mobilisent des méthodes et des outils spécifiques souvent bien maîtrisés par les professionnels des services de la PJJ.**

Les thèmes abordés et les outils utilisés sont notamment :

- **Découvrir les valeurs de la République et en mesurer la portée au quotidien** : l'exposition « Ma France parlons-en » initie les jeunes à partir de 13 ans à ces valeurs, ainsi qu'à l'histoire et la diversité culturelle de la France ;
- **Explorer la notion de citoyenneté, en lien avec l'exercice de droits et de devoirs** : l'exposition « 13-18 Questions de justice » explique le fonctionnement de l'institution judiciaire au civil comme au pénal et ouvre un temps d'échange sur ces thématiques. En lien avec les RLC, l'utilisation du « quiz laïcité » ou l'animation des « ateliers débats ados » permet d'accompagner la réflexion de groupes, notamment sur la diversité culturelle et religieuse ;
- **Développer des compétences de questionnement et d'esprit critique** : l'*escape game* « traqueur d'infox » initie le groupe de jeunes au décryptage de l'information et au repérage des *fakes news*.

## 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	33 762 434	33 762 434	34 350 826	34 350 862	34 941 784	34 941 784

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Au sein de la mission « Défense », le programme 212 « Soutien de la politique de la défense », sous la responsabilité du secrétaire général pour l'administration (SGA), rassemble les fonctions transverses de direction et de soutien mutualisé au profit du ministère des Armées (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 du ministère afin d'assurer une meilleure maîtrise de la masse salariale et une adéquation entre emplois et compétences.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**Le ministère des Armées dispose de structures favorisant la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine :**

- La cellule Thémis, créée en 2014 pour prévenir, traiter et sanctionner les cas de harcèlements, de discriminations ou de violences à caractère sexuel ou sexiste, ayant élargi son action à la lutte contre les discriminations de toute nature depuis la publication de l'arrêté du 31 août 2021[1]. Elle rend compte de son action au ministre lors d'un comité de suivi annuel.

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 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** à ces sujets adaptée à son grade et à son niveau de responsabilité.

[1] Arrêté du 31 août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense.

**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	61 957 423	61 957 423	62 683 647	62 683 647	63 581 251	63 581 251

**Les actions associées à la politique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine sont financées par différents supports de dépenses et ne font pas l'objet de crédits individualisés.**

## 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 (MASA), 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, 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 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (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.

**Les valeurs de la République sont la première des deux priorités de l'enseignement agricole pour l'année scolaire 2024-2025, aux côtés des transitions.**

**La contribution budgétaire du programme 143 « Enseignement technique agricole » à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine s'élève à 62 M€ en 2023 et 62,7 M€ en 2024.**

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE LA DIVERSITÉ

La DGER a mis en place, dans le cadre de son **plan national de lutte contre toute forme de violence et de discrimination, un plan de lutte contre le harcèlement scolaire** qui s'articule autour de 3 axes :

- prévenir les situations de harcèlement et de cyberharcèlement dans l'enseignement agricole ;
- détecter les situations de harcèlement et de cyberharcèlement ;
- agir lors de situations de harcèlement et de cyberharcèlement.

Ainsi, la DGER a élaboré un plan et deux instructions techniques pour sensibiliser, prévenir, accompagner et donner des ressources aux établissements pour lutter contre le harcèlement et le cyberharcèlement.

Parmi les différentes mesures pour lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations, nous pouvons noter :

- **le renforcement des formations à destination de tous les personnels avec 3 webinaires sur le harcèlement qui ont rassemblé plus de 300 personnes** ; des formations contre les violences sexistes et sexuelles organisées par l'association Colosse au pied d'argile ; ou bien encore des formations au programme de développement des compétences psychosociales de l'enfant et l'adolescent (ProDAS) pour travailler le lien aux autres et l'expression des émotions ;
- **la mise en place de référents « violences et discriminations » dans chaque DRAAF/SRFD et DAF/SFD afin de garantir un traitement systématique et rapide de toutes les situations** ;
- **la mise en place de partenariats avec le 119** (numéro d'appel d'urgence d'aide aux enfants en danger), la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), et l'association E-enfance (3018, n° d'appel de lutte contre le harcèlement scolaire et le cyber harcèlement). La DGER s'est engagée dans ces partenariats pour un montant de 13 000 € en 2024 ;
- **un nouveau cadre réglementaire avec une note de service renforçant l'importance des sanctions éducatives et la procédure disciplinaire dans le cadre du non-respect des valeurs de la République, du principe de laïcité, du harcèlement et du cyberharcèlement.**

**Ce plan de lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement va permettre, à travers le renforcement des procédures de signalements (3018, référents violence, établissement) de mieux comprendre ce qui se joue et de proposer des actions précises.** Un bilan est actuellement en cours sur l'année 2023-2024.

**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	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000

**PRESENTATION 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. 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.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

**En juillet 2023, le Secrétariat général a créé une mission « enquête administrative » dont l'objectif est de proposer, au sein des ministères économiques et financiers, une offre de service d'enquête aux directions et organismes qui n'étaient pas déjà dotés d'une structure dédiée.**

**Le rôle de cette mission est d'intervenir dans les situations RH complexes qui nécessite une investigation compte tenu des enjeux : gravité des faits soupçonnés, situations de discrimination.**

Le rapport qui repose sur une enquête conduite avec une méthodologie précise, permet à la direction commanditaire d'objectiver les faits et de prendre les mesures correspondantes nécessaires (article 40, suites disciplinaires, mesures administratives et managériales).

Le ministère a l'ambition d'être reconnu comme un service public exemplaire, en s'appuyant sur les compétences de ses agents, au bénéfice de tous. **Afin de concourir à l'entière appropriation des obligations par les agents, une présentation pédagogique des sanctions prononcées est diffusée, chaque année, sur l'intranet national. Elle présente, de manière anonyme, le comportement incriminé et l'obligation professionnelle bafouée, ainsi que le quantum de la sanction infligée à chaque situation.**

**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						

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Le programme 219 Sport regroupe les dépenses de l'État relatives aux politiques sportives : développement de la pratique sportive pour tous sur l'ensemble du territoire, soutien au sport de haut niveau, promotion de l'éthique et de l'intégrité dans le sport, promotion des métiers du sport.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

Pour ce qui concerne l'objectif #10, objectif stratégique 4.5, les fédérations ont été interrogées, dans le cadre du suivi du contrat de délégation conclu entre chaque fédération et le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) au sujet de la publication des sanctions relatives aux discriminations. **Une enquête a ainsi été conduite auprès des fédérations concernant le nombre de sanctions en lien avec des discriminations.** Du fait de l'hétérogénéité des organisations disciplinaires (cette fonction peut relever de différents niveaux territoriaux d'une fédération), il n'a pas été possible de disposer de chiffres complets. Un travail est donc en cours avec le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) pour construire une grille permettant d'uniformiser la remontée d'informations auprès des fédérations concernant le nombre de sanctions disciplinaires prises par an, ainsi que leur motif avec pour objectif d'obtenir des fédérations des données précises et chiffrées.

**S'agissant de l'incitation aux partenariats avec des lieux de mémoire et d'histoire pour accompagner les clubs sportifs sur des mesures de réparations ou comme alternatives aux poursuites disciplinaires, le MSJVA a conventionné avec la LICRA pour la mise en œuvre de ce type d'actions, à hauteur de 20 000 € pour la mise en place de mesures de réparation, à la demande des instances sportives fédérales (et leurs clubs affiliés) et du réseau Grand INSEP, axées sur la mémoire des génocides et des racismes à destination d'auteurs ou d'autrices d'actes discriminatoires dans le sport.** Certaines fédérations, comme celle de football, ont aussi engagé des partenariats de ce type. Les fédérations pourront être interrogées dans le cadre du suivi des contrats de délégation concernant leur conventionnement pour accompagner les clubs sportifs sur des mesures de réparations ou comme alternatives aux poursuites disciplinaires afin de disposer d'un panorama plus complet.

**L'action 3 relative à la prévention par le sport et à la protection des sportifs se décline en plusieurs sous-actions dont fait partie la prévention et la lutte contre les discriminations.** Dans cette sous-action, le ministère chargé des sports subventionne à hauteur de 127 000 € par an plusieurs associations mettant en œuvre des actions dans le champ des discriminations en raison de l'origine.

AXE 6  
**Accompagner les victimes**

---

## Présentation

On estime qu'1,2 millions de personnes de 14 ans ou plus vivant en France métropolitaine sont victimes d'une atteinte à caractère raciste, antisémite ou d'une discrimination liée à l'origine. Pourtant, le nombre de dépôts de plainte et de condamnations est de quelques milliers. **Ce décalage très important entre le nombre d'actes et le niveau très faible de prise en charge par la chaîne pénale constitue un « chiffre noir » qui appelle notamment un meilleur accompagnement des victimes de ces actes.**

### 1. Un « chiffre noir » important.

**De nombreux éléments conduisent à une sous-évaluation des actes racistes, antisémites et discriminatoires.** Le « chiffre noir », c'est-à-dire l'ensemble des actes délictueux qui échappent au radar de la justice, fausse la bonne appréhension de ces actes en France. La réalité de ce « chiffre noir » est éclairée par certaines données complémentaires comme celles fournies par les enquêtes de victimation (notamment l'enquête « Ressenti et vécu en matière de sécurité »). **Ces enquêtes permettent d'illustrer l'importance du décalage entre la réalité du phénomène raciste, antisémite et discriminatoire, numériquement important, et le nombre très faible de faits portés à la connaissance de la police, de la gendarmerie et de la justice.**

L'enquête de victimation « Vécu et ressenti en matière de sécurité » révèle, en effet, qu'une victime de menaces ou violences physiques « racistes » sur quatre (25 %), moins d'une victime d'injure raciste sur vingt (4 %) et une victime de discrimination liée à l'origine sur 50 (2 %) a déclaré s'être déplacée au commissariat ou en brigade de gendarmerie pour signaler les faits subis.[1]

**De nombreux phénomènes expliquent ce faible taux de recours :** ignorance de l'état du droit et des possibilités de recours, réticence à s'engager dans la voie d'un dépôt de plainte par découragement ou peur de représailles, crainte de manquer d'éléments probatoires, phénomène d'habitude...

Plusieurs pistes de travail existent pour faire reculer ce « chiffre noir », notamment :

- Améliorer l'accueil des victimes ;
- Faciliter le dépôt de plainte ;
- Améliorer l'accès à l'information pour les victimes et faciliter leurs démarches, en leur proposant plusieurs types d'accompagnement adaptés aux différentes situations.

### 2. Le déploiement de politiques publiques concrètes pour améliorer la prise en charge des victimes.

**Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine prévoit plusieurs mesures de nature à améliorer l'accompagnement des victimes.** La lutte contre le non-recours est une priorité gouvernementale. Pour cela, le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine rappelle notamment que le « *dépôt d'une main courante plutôt qu'une plainte, en matière d'infraction raciste ou antisémite, doit relever de la seule décision de la victime et qu'il appartient aux enquêteurs dans tous les cas d'informer le Parquet* ».

**Chaque parquet dispose, en effet, d'un référent « anti-discriminations ».** L'existence de ce référent est utile pour améliorer la prise en compte des spécificités attachées à ce type d'actes.

**Depuis le 11 avril 2022, les victimes de discriminations et de toute forme de haine, notamment le cyberharcèlement, sont orientées vers la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV).** La possibilité de déposer une pré-plainte en ligne pour des faits de discrimination et remplacée par le service de messagerie instantanée, sous forme de « tchat », adossée aux sites « Moncommissariat.fr » et « Service-public.fr », ainsi que prochainement à l'application « Ma sécurité ». **Cet outil permet à une victime de**



recevoir, de la part d'agents spécifiquement formés et d'un psychologue, 24H/24 et 7J/7, une information précise sur ses droits et d'être rassurée quant à la portée des démarches à engager par l'intermédiaire d'un tchat. La victime peut également bénéficier d'un accueil et d'une prise en charge judiciaire et psychosociale personnalisée au sein du commissariat de police.

**La loi du 23 mars 2019 de programmation et de réforme pour la justice a par ailleurs apporté plusieurs modifications procédurales afin de renforcer la lutte contre les discriminations.** Elle a notamment facilité la révélation des faits avec l'élargissement de l'enquête sous-pseudonyme, dont les moyens d'action des enquêteurs ont été complétés par la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur du 24 janvier 2023.

**La loi de programmation du ministère de la Justice a également élargi la possibilité de déposer plainte en ligne.**

Le dispositif de signalement PHAROS est aussi appelé à être amélioré pour faciliter le processus de signalement de contenus manifestement illicites et assurer un suivi des signalements.

**Ce travail pour faciliter l'accès à l'information et à l'accompagnement est aussi réalisé dans le cadre des entreprises,** notamment pour lutter contre les phénomènes discriminatoires. Parmi l'ensemble des saisines reçues en 2023 par le Défenseur des droits pour discrimination à raison de l'origine, l'emploi est le premier domaine invoqué, avec 33 % des saisines reçues relevant de l'emploi privé et 15 % de l'emploi public.

**Le ministère du Travail et de l'Emploi a publié en juin dernier un guide de sensibilisation à destination des Comités sociaux et économiques (CSE)** à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine. **Ce guide rappelle le droit en la matière, notamment le droit d'alerte, la possibilité de saisir l'inspection du travail et de se rapprocher du Défenseur des droits.**

### **3. Le déploiement de dispositifs de signalement au sein des grandes administrations.**

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2018 prévoit la mise en place de « *dispositifs de signalement, de traitement, et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public* ». **Cette obligation a été élargie notamment à l'ensemble des faits de discriminations.**

**Désormais inscrite dans le code général de la fonction publique (CGFP), elle implique que tous les employeurs doivent mettre en place des dispositifs** ayant pour objet de « recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements » (art. L. 135-6 du CGFP).

**Initialement prévues pour recueillir la parole de victimes de violences sexuelles et sexistes, les plateformes de signalement permettent donc aujourd'hui de recueillir la parole de victimes d'agissements racistes, antisémites et discriminatoires.** A titre d'illustration de ce développement, le ministère de l'Économie et des Finances a recours à un prestataire pour le fonctionnement d'une cellule externe de signalement relative aux discriminations et aux violences sexuelles et sexistes. Une importante campagne de communication a été menée en interne pour faire connaître ce dispositif. La Direction générale des finances publiques (DGFIP) a également développé une plateforme de signalement interne appelé « Signalfip » mise à disposition des agents.

**La police nationale ainsi que la gendarmerie nationale disposent également de leur propre plateforme de signalement.** En 2023, la plateforme d'écoute « SIGNAL-DISCRI », accessible à l'ensemble des agents de la Police nationale a recensé 301 signalements dont 6 faisant état de discriminations portant sur l'origine. S'agissant de la plateforme de signalement interne de la gendarmerie nationale intitulée « STOP DISCRI » a enregistré quant à elle 296 saisines, dont 20 faisant état de potentielles discriminations. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sur les 20 signalements, 4 ont donné lieu à une enquête administrative conduite en 2023 ; la réalité d'une discrimination a été établie dans 2 dossiers, 11 ont été considérés comme ne révélant pas de situation avérée et 7 sont toujours en cours d'instruction.

**Les services du Premier ministre ont également déployé cinq dispositifs de signalement permettant de traiter les différentes situations de discrimination** : deux cellules internes (Vigisexisme et Vigisouffrance) et trois cellules externes de soutien psychologique (Pros Consulte) ou de conseil juridique (Allodiscrim et Allosexism). Ces dispositifs sont complémentaires et articulés dans le cadre d'un travail de réseau. Allodiscrim, dédiée à la lutte contre les discriminations, a fait l'objet de 13 saisines en 2023.

**Le développement des plateformes internes à chaque ministère est évidemment de nature à accroître l'accompagnement des victimes au sein du service public.**

#### **4. La plateforme de signalement et d'accompagnement du Défenseur des droits sur les discriminations.**

**La plateforme « Antidiscriminations.fr » a pour objectif d'accompagner les personnes victimes de discrimination.** Elle propose un numéro d'appel, le 3928, auquel répond une équipe d'écouterants-juristes dédiée, un site web intégrant un « tchat » et un annuaire recensant plus de 1 200 acteurs impliqués sur le territoire. Le réseau territorial du Défenseur des droits a été progressivement renforcé avec l'arrivée de chargés de mission sur les discriminations et avec la formation de délégués référents.

**Pour toucher les personnes éloignées des droits, ces délégués tiennent des permanences d'accueil qui se déroulent dans les quartiers de la politique de la ville, dans des maisons de la justice et du droit et au sein d'associations et de missions locales.**

Les associations et organisations syndicales de salariés jouent également un rôle central d'intermédiation entre les personnes qu'elles accompagnent et l'institution. Tout au long de l'année, l'institution a organisé des rencontres et webinaires qui ont bénéficié à de nombreuses structures partenaires sur l'ensemble du territoire, afin de mettre à leur disposition les éléments nécessaires pour pouvoir construire des recours et utiliser les ressources de l'institution dans leurs actions. **Une lettre d'information « Antidiscrimi » a également été lancée en septembre 2023, afin de centraliser et de diffuser les différents travaux et outils de l'institution utiles aux acteurs de la lutte contre les discriminations.**

**En 2023, l'origine apparaît comme le premier motif de signalement auprès de la plateforme (23 %) devant le handicap (22 %).**

**Le travail effectué par les services du Défenseur des droits en amont pour faire connaître cette plateforme ainsi que l'accompagnement proposé a permis de toucher un plus large public et de lutter contre le non-recours.**

**L'axe 6 présente ainsi l'ensemble des actions et programmes déployés pour améliorer l'accompagnement des victimes et lutter contre le non-recours.**

[1] *Rapport d'enquête SSMSI, Rapport d'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité », 2023.*

## 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						

### PROGRAMME

#### P148 – Fonction publique

Mission : Transformation et fonction publiques  
Responsable du programme : NATHALIE COLIN, Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

#### 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 A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

##### Le Ministère de la fonction publique déploie des dispositifs de signalement

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2018 prévoit la mise en place de « dispositifs de signalement, de traitement, et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public ». **Cette obligation a été élargie notamment à l'ensemble des faits de discriminations.** Désormais inscrite dans le code général de la fonction publique (CGFP), elle implique que tous les employeurs doivent mettre en place des dispositifs ayant pour objet de « recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements » (art. L. 135-6 du CGFP).

**Les dispositifs de signalement mis en place dans les administrations en vertu de l'article L. 135-6 du CGFP permettent à tout agent s'estimant victime de discriminations ou de toute forme de violence, notamment sexuelle ou sexuelle, de former un recours afin que sa situation soit examinée et traitée.**

## 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						

#### Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :

**Il n'est pas possible d'identifier les crédits qui concourent à la mise en œuvre de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

#### PRESENTATION DU PROGRAMME

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

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En cohérence avec les objectifs du PRADO 2023-2026, et notamment le 1<sup>er</sup> objectif opérationnel « Permettre un accompagnement efficace en amont et pendant les procédures judiciaires » de l'axe 5 « Accompagner les victimes », **la circulaire du garde des Sceaux du 29 avril 2024, relative au traitement judiciaire des infractions commises à raison de l'appartenance ou de la non-appartenance à une religion dans un contexte séparatiste ou d'atteintes portées au principe de laïcité** rappelle l'attention qui doit être portée aux victimes. Dans le prolongement de la circulaire du 4 avril 2019, relative à la lutte contre les discriminations, les propos et les comportements haineux, ou de la circulaire de politique pénale générale du 20 septembre 2022, il a été rappelé aux procureurs généraux et aux procureurs de la République l'importance **d'une véritable politique de juridiction quant à l'attention particulière qui doit être portée à la victime**, afin de s'assurer qu'elle soit informée personnellement des suites réservées à sa plainte et puisse bénéficier des mesures permettant de mieux l'accueillir, l'accompagner, l'orienter tout au long du parcours judiciaire, la protéger et lui assurer la réparation de son préjudice.

En cohérence avec les objectifs du PRADO 2023-2026, et notamment le 13<sup>e</sup> objectif opérationnel « Veiller à impliquer tous les acteurs de terrain » de l'axe 5 « Accompagner les victimes », **la circulaire du 28 mars 2023, relative à la politique pénale en matière de lutte contre les violences faites aux mineurs**, a exposé la nécessité d'assurer, dans le cadre des articles 11, 11-2 et 40-2 du Code de procédure pénale, des retours aux partenaires institutionnels sur les suites données aux signalements réalisés par leurs soins. **Le 5 septembre 2023, la circulaire relative aux infractions commises en milieu scolaire** a quant à elle rappelé l'attention particulière devant être accordée à l'information des autorités académiques sur les suites réservées à ces signalements.

**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	150 625	49 338	150 000	150 000	150 000	150 000

**Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale :**

**Il s'agit du coût total du dispositif « Allodiscrim » : dispositif de signalement des discriminations, harcèlement sexuel, harcèlement moral d'agissements sexistes ou de violences, y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.**

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Placé sous la responsabilité de la secrétaire générale du ministère de la Justice, le programme 310 « Conduite et pilotage de la politique de la justice » regroupe les moyens de l'état-major, du secrétariat général, des directions législatives, de l'inspection générale de la Justice et des délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG). Il soutient également les moyens financiers et humains de trois opérateurs (l'agence publique pour l'immobilier de la justice - APIJ, le groupement d'intérêt public – GIP - institut des études et de la recherche sur le droit et la justice - IERDJ - et l'agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués - AGRASC, ainsi que l'agence nationale des techniques d'enquêtes numériques judiciaires - ANTEN-J, service à compétence nationale.

La stratégie du programme 310 poursuit un double objectif : d'une part, la modernisation de l'organisation et du fonctionnement du ministère, notamment par la mise en œuvre du plan de transformation numérique (PTN), chantier prioritaire du ministère, et d'autre part, l'amélioration de la qualité des prestations de soutien au cabinet du garde des Sceaux, aux services et aux directions.

Le programme 310 assure le pilotage et le déploiement des crédits destinés à la politique transversale de l'Égalité professionnelle notamment dans les domaines que sont : l'action sociale ministérielle, le plan de formation, la médecine de prévention, le handicap et les autres dépenses RH transverses relatives à la loi de transformation de la fonction publique - LTFP (égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, dialogue avec les organisations syndicales et des actions d'aide psychologique) pour une meilleure qualité de vie au travail.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

Le futur accord diversité prévoira des mesures d'accompagnement des victimes, comme c'est le cas dans le cadre de l'accord égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des violences sexuelles, sexistes et intrafamiliales.

**Toutefois, il existe déjà le numéro vert d'assistance psychologique à disposition de chaque agent qui en ressent le besoin.**

**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	213 053	213 053	243 856	243 856	265 000	265 000

**Précisions :**

Pour l'action 02, les dépenses correspondent au coût au prorata des personnes accueillies dans les structures d'accès au droit (données fournies par les conseils départementaux de l'accès au droit et les maisons de justice et du droit).

Pour l'action 03, les dépenses correspondent aux subventions versées à 3 associations nationales dont l'objet social est relatif à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

**PRÉSENTATION DU PROGRAMME**

La politique d'accès au droit et à la justice bénéficie aux usagers de nationalité française, comme aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne (UE) ou aux ressortissants d'un État tiers à l'UE, qu'ils soient demandeurs d'information, de diagnostic juridique ou d'aide aux démarches dans un domaine de la vie quotidienne (droit du travail, du logement, de la consommation, de la famille, etc.) ou qu'ils soient concernés par une action en justice ou par le règlement d'un contentieux. Composante essentielle de cette politique, l'aide juridictionnelle, par l'appui et le soutien qu'elle offre aux personnes étrangères dans la défense de leurs droits, apporte une contribution directe à la politique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

Par deux de ses composantes, « accès à la connaissance de ses droits » et « aide aux victimes d'infraction pénale » la politique d'accès au droit et à la justice et à l'aide aux victimes est partie prenante de la politique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

Les dispositifs mis en œuvre dans ce cadre visent ainsi deux des cinq axes du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (PRADO).

Quels que soient ses revenus, son lieu de vie, son âge, son sexe, sa nationalité, chaque personne vivant en France peut gratuitement connaître ses droits et ses obligations et être aidée dans ses démarches.

**Les 101 conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) et les 4 conseils de l'accès au droit (CAD) situés à Saint-Martin et Saint-Barthélemy, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie Française et en Nouvelle-Calédonie, sont chargés de mettre en place un système structuré d'information générale des personnes, d'aide dans l'accomplissement de toute démarche, d'assistance à la rédaction et de consultations juridiques, notamment à destination des publics les plus en difficulté et/ou susceptibles d'être discriminés dont les personnes issues de l'immigration, les personnes racisées, les minorités religieuses, etc.**

Les CDAD/CAD contribuent au fonctionnement et participent au financement des point-justice généralistes et spécialisés (y compris en France services), dont le nombre s'élevait à 3 029 au 31 décembre 2023. Parmi ces point-justice, on dénombrait à la même date 150 maisons de justice et du droit (MJD). Ce sont des structures judiciaires de proximité qui, outre une mission d'aide à l'accès au droit assurent une présence judiciaire de proximité en milieu urbain comme en milieu rural. Ces structures permettent d'apporter des réponses de proximité, concourent à l'aide

aux victimes, garantissent aux usagers un accès au droit et favorisent les modes alternatifs de règlement des litiges du quotidien.

**En 2023, 8 635 personnes ont été reçues en permanence juridique pour connaître leur droit à la non-discrimination.** Au moins 8 CDAD concourent à la politique transversale de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine en organisant des actions subventionnées par la délégation interministérielle de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et participent au comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations (COHRAD). D'autres CDAD organisent des actions sur ces thèmes, mais sans aide de la délégation interministérielle (interventions sur les discriminations en établissement scolaire, expositions, actions de communication lors de la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme, etc.).

**La politique publique portée en matière d'aide aux victimes apporte un soutien juridique et psychologique renforcé aux victimes le plus rapidement possible après les faits.** Il s'agit de les accompagner tout au long de la procédure judiciaire jusque dans les démarches d'indemnisation et d'assurer leur prise en charge pluridisciplinaire. Elle s'appuie notamment sur :

- **Le numéro d'assistance téléphonique « 116 006 », qui offre une première écoute et une orientation personnalisée, 7 jours sur 7 de 9 h à 20 h ;**
- **Un réseau de quelque 190 associations locales d'aide aux victimes. Les associations accueillent, orientent et suivent les victimes de manière gratuite et confidentielle. Pour un bon maillage territorial, elles tiennent des permanences dans :**
  - les bureaux d'aide aux victimes (BAV) implantés dans les tribunaux judiciaires ;
  - des lieux plus spécifiques tels que des commissariats de police, des brigades de gendarmerie, des point-justice, des maisons de quartiers et des services hospitaliers.

**Les associations ont également conduit dans les quartiers de la politique de la ville des actions spécifiques en matière de lutte contre le racisme et les discriminations.**

#### ACTION SUR LAQUELLE LES CRÉDITS SONT IMPUTÉS

Action 02 « Développement de l'accès au droit et du réseau judiciaire de proximité »

Action 03 « Aide aux victimes »

#### SERVICES PARTICIPANT À CETTE ACTION

L'action 02 est mise en œuvre au niveau déconcentré par les cours d'appel qui attribuent des crédits aux CDAD et aux CAD.

L'action 03 est mise en œuvre au niveau central par le versement de crédits à destination d'associations nationales et locales d'aide aux victimes.

**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	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000

**PRESENTATION 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 relance. 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.

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE****Le ministère développe les possibilités de signalements :**

- La mise à disposition de procédures et de dispositifs d'écoute et de traitement (action qui sera reconduite en 2025) ;
- **Le recours à une procédure interne pour tous les agents s'estimant victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, discrimination, de harcèlement moral, de menaces, de violence sexiste ou sexuelle ou de tout acte d'intimidation ;**
- **Le recours à un prestataire pour le fonctionnement d'une cellule externe de signalement relative aux discriminations et aux VSS** et la mise en œuvre d'une importante campagne de communication pour informer les agents de ce dispositif, avec la création d'une affichette à apposer en interne. Coût de 30 000 €/an ;
- La mise en place d'une mission d'expertise et de référence sur les enquêtes administratives pour garantir leur bon déroulement ;
- La publication et la diffusion d'une instruction ministérielle sur les dispositifs de signalement interne et externe (septembre 2023) ;
- La DGFiP pratique une tolérance zéro en matière de signalement des discriminations ; elle a développé une application interne « Signalfip » mise à disposition des agents ;
- À la DGDDI, une instruction a été adressée à l'ensemble des managers en 2021, visant à rappeler la conduite à tenir en cas de discrimination ou de suspicion de discrimination. À cette occasion, un focus sur le racisme, l'injure et la diffamation racistes a été rappelé ainsi que les sanctions encourues par les auteurs ;
- Au niveau du secrétariat général, il existe un marché destiné au soutien psychologique du réseau de la médecine de prévention (accompagnement psychologique personnel accessible via un numéro vert dédié



aux médecins du travail, aux infirmiers, aux assistants de service social et aux conseillers techniques régionaux). Coût : 36 000 €/an. Un autre marché de soutien psychologique est en préparation pour 2025 pour les agents confrontés à une situation professionnelle génératrice de souffrance au travail ou de problématique de maintien dans l'emploi ou bien victimes directes ou indirectes d'un évènement grave traumatique ;

- Les directions métiers ont des dispositifs équivalents (agressions vis-à-vis des enquêtrices de l'INSEE, agents de la DGFIP, douaniers...) ainsi qu'un réseau d'assistants de prévention déployé sur chaque programme (environ 150 à la DGFIP et 80 à la DGDDI) ;
- À l'occasion de la journée internationale de lutte contre la discrimination raciale : un article en ligne est publié sur les Intranet sur l'origine de la journée du 21 mars, la lutte contre les discriminations au MEF, la mise en avant du dispositif de signalement, les formations associées proposées par l'IGPDE (et notamment la session de formation de mai 2024 sur les droits et les obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme). Ces actions seront reconduites en 2025.

## 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			110 326 403	110 326 403	114 343 725	114 343 725

## PRESENTATION DU PROGRAMME

La police nationale a pour missions d'assurer la sécurité des personnes, des biens et des institutions sur tout le territoire national. A ce titre, la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les crimes liés aux origines, constitue une de ses actions prioritaires. Ainsi, dans la continuité de son engagement et dans le cadre de cet enjeu majeur, plusieurs initiatives ont été mises en place en 2023 et 2024 dans la lutte contre ces agissements discriminatoires.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

**Des « référents racisme, antisémitisme et discriminations » ont été désignés au sein des directions départementales de la sécurité publique, 703 policiers correspondants « aide aux victimes » ont été déployés dans l'ensemble du territoire français, dont 167 départementaux et 536 locaux.**

**La police travaille également en étroite collaboration avec la LICRA (convention signée le 20 novembre 2023) et la plateforme PHAROS pour développer des actions de prévention et d'accompagnement des victimes, mais également des campagnes de sensibilisation afin d'informer le grand public sur les dangers des crimes de haines.**

**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						

**PRESENTATION DU PROGRAMME**

Les crédits du P105 sont renseignés sur l'axe 2.

Le programme 105 réunit une part majeure des moyens dévolus au MEAE pour conduire la politique étrangère de la France à côté de ceux dévolus à la direction des Français de l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE) et à la direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM).

**CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

L'action du ministère s'inscrit dans le cadre de son **engagement en faveur de la diversité et l'égalité des chances** pour que notre diplomatie soit à l'image de tous les profils et talents de la société française. En décernant au ministère le label diversité en octobre 2023 pour une durée de quatre ans, l'AFNOR a salué le chemin déjà parcouru.

**La lutte contre les discriminations liées aux origines est une des priorités de la Direction des Ressources Humaines qui s'est organisée à cet effet : une taskforce dédiée aux enjeux d'égalité et de diversité a été créée il y a un an. Elle est rattachée directement à la directrice.**

**La lutte contre les discriminations liées aux origines est aussi une des missions dévolues à la Cellule Tolérance Zéro (CTZ). Celle-ci recueille la parole d'agents se présentant comme victimes de violences sexuelles, harcèlement moral ou discriminations.** Placée auprès de la Secrétaire générale, son indépendance est garantie. Elle évalue les signalements selon leur degré de gravité. Lorsque les faits sont véritablement susceptibles de caractériser un acte de violence, de **discrimination**, de harcèlement moral ou sexuel ou un agissement sexiste, les autorités compétentes du ministère sont saisies immédiatement. Des enquêtes administratives sont alors diligentées et lorsque les faits sont effectivement constatés et qualifiés juridiquement, les décisions appropriées sont prises selon leur gravité. Elles peuvent aller jusqu'à la fin de mission des agents, des procédures disciplinaires voire des signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Cette cellule n'a été saisie jusqu'ici que marginalement de cas de discriminations, la majorité des saisines étant relative aux violences sexuelles et sexuées.