

DOCUMENT DE POLITIQUE TRANSVERSALE  
PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2021

POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES



MINISTRE CHEF DE FILE  
PREMIER MINISTRE



## NOTE EXPLICATIVE

---

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

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

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

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

■ Une **présentation détaillée de l'effort financier consacré par l'État à la politique transversale** pour l'année à venir 2021, l'année en cours (LFI + LFRs 2020) et l'année précédente (exécution 2019), y compris en matière de dépenses fiscales et de prélèvements sur recettes, le cas échéant.

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

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



## TABLE DES MATIÈRES

---

### LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Liste des programmes concourant à la politique transversale.....	8
Présentation stratégique de la politique transversale.....	10
AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes, dès le plus jeune âge.....	19
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	20
AXE 2 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	29
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	31
AXE 3 : Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective.....	44
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	52
AXE 4 : Réduire les inÉgalités entre les femmes et les hommes en matière de santé.....	63
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	67
AXE 5 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive.....	71
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe.....	79
AXE 6 : Affirmer une diplomatie féministe au niveau international.....	89
Présentation des crédits par programme.....	93
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale.....	93
Autres programmes concourant à la politique transversale.....	95
Présentation des programmes concourant à la politique transversale.....	96

### ANNEXES



# LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

LA POLITIQUE TRANSVERSALE

---

**POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## LISTE DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme et de la mission ou numéro et intitulé du prélèvement sur recette au profit des collectivités locales	Responsable du programme
P137 – <a href="#">Égalité entre les femmes et les hommes</a> Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P129 – <a href="#">Coordination du travail gouvernemental</a> Direction de l'action du Gouvernement	Claire LANDAIS <i>Secrétaire générale du Gouvernement</i>
P124 – <a href="#">Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales</a> Solidarité, insertion et Égalité des chances	Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU <i>Directrice des finances, des achats et des services</i>
P140 – <a href="#">Enseignement scolaire public du premier degré</a> Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>
P141 – <a href="#">Enseignement scolaire public du second degré</a> Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>
P143 – <a href="#">Enseignement technique agricole</a> Enseignement scolaire	Isabelle CHMITELIN <i>Directrice générale de l'enseignement et de la recherche</i>
P219 – <a href="#">Sport</a> Sport, jeunesse et vie associative	Gilles QUENEHERVE <i>Directeur des sports</i>
P163 – <a href="#">Jeunesse et vie associative</a> Sport, jeunesse et vie associative	Jean-Benoît DUJOL <i>Directeur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et de la vie associative, Délégué interministériel à la jeunesse</i>
P147 – <a href="#">Politique de la ville</a> Cohésion des territoires	Stanislas BOURRON <i>Directeur général des collectivités locales</i>
P102 – <a href="#">Accès et retour à l'emploi</a> Travail et emploi	Bruno LUCAS <i>Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle</i>
P304 – <a href="#">Inclusion sociale et protection des personnes</a> Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P177 – <a href="#">Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</a> Cohésion des territoires	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P109 – <a href="#">Aide à l'accès au logement</a> Cohésion des territoires	Stéphanie DUPUY-LYON <i>Directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature</i>
P123 – <a href="#">Conditions de vie outre-mer</a> Outre-mer	Emmanuel BERTHIER <i>Directeur général des outre-mer</i>
P150 – <a href="#">Formations supérieures et recherche universitaire</a> Recherche et enseignement supérieur	Anne-Sophie BARTHEZ <i>Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>
P172 – <a href="#">Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires</a> Recherche et enseignement supérieur	Bernard LARROUTUROU <i>Directeur général de la recherche et de l'innovation</i>
P224 – <a href="#">Soutien aux politiques du ministère de la culture</a> Culture	null null <i>Le secrétaire général adjoint du ministère de la Culture</i>
P142 – <a href="#">Enseignement supérieur et recherche agricoles</a> Recherche et enseignement supérieur	Isabelle CHMITELIN <i>Directrice générale de l'enseignement et de la recherche</i>
P613 – <a href="#">Soutien aux prestations de l'aviation civile</a> Contrôle et exploitation aériens	Damien CAZÉ <i>Directeur général de l'aviation civile</i>
P138 – <a href="#">Emploi outre-mer</a> Outre-mer	Emmanuel BERTHIER <i>Directeur général des outre-mer</i>
P103 – <a href="#">Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi</a> Travail et emploi	Bruno LUCAS <i>Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle</i>
P111 – <a href="#">Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail</a>	Laurent VILBOEUF



Numéro et intitulé du programme et de la mission ou numéro et intitulé du prélèvement sur recette au profit des collectivités locales	Responsable du programme
Travail et emploi	<i>Directeur général du travail par interim</i>
P131 – <a href="#">Création</a> Culture	Sylviane TARSOT-GILLERY <i>Directrice générale de la création artistique</i>
P159 – <a href="#">Expertise, information géographique et météorologie</a> Écologie, développement et mobilité durables	Thomas LESUEUR <i>Commissaire général au développement durable</i>
P148 – <a href="#">Fonction publique</a> Transformation et fonction publiques	Thierry LE GOFF <i>Directeur général de l'administration et de la fonction publique</i>
P204 – <a href="#">Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins</a> Santé	Jérôme SALOMON <i>Directeur général de la santé</i>
P230 – <a href="#">Vie de l'élève</a> Enseignement scolaire	Edouard GEFFRAY <i>Directeur général de l'enseignement scolaire</i>
P101 – <a href="#">Accès au droit et à la justice</a> Justice	Catherine PIGNON <i>Secrétaire générale du ministère de la justice</i>
P107 – <a href="#">Administration pénitentiaire</a> Justice	Stéphane BREDIN <i>Directeur de l'administration pénitentiaire</i>
P166 – <a href="#">Justice judiciaire</a> Justice	Paul HUBER <i>Directeur des services judiciaires</i>
P182 – <a href="#">Protection judiciaire de la jeunesse</a> Justice	Charlotte CAUBEL <i>Directrice de la protection judiciaire de la jeunesse</i>
P152 – <a href="#">Gendarmerie nationale</a> Sécurités	Général d'armée Christian RODRIGUEZ <i>Directeur général de la gendarmerie nationale</i>
P176 – <a href="#">Police nationale</a> Sécurités	Frédéric VEAUX <i>Directeur général de la police nationale</i>
P216 – <a href="#">Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur</a> Administration générale et territoriale de l'État	Jean-Benoît ALBERTINI <i>Secrétaire général du ministère de l'intérieur</i>
P203 – <a href="#">Infrastructures et services de transports</a> Écologie, développement et mobilité durables	Marc PAPANUTTI <i>Directeur général des infrastructures, des transports et de la mer</i>
P185 – <a href="#">Diplomatie culturelle et d'influence</a> Action extérieure de l'État	Michel MIRAILLET <i>Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>
P209 – <a href="#">Solidarité à l'égard des pays en développement</a> Aide publique au développement	Michel MIRAILLET <i>Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>
P110 – <a href="#">Aide économique et financière au développement</a> Aide publique au développement	Odile RENAUD-BASSO <i>Directrice générale du Trésor</i>
P217 – <a href="#">Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</a> Écologie, développement et mobilité durables	Émilie PIETTE <i>Secrétaire générale du ministère de la transition écologique, du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministère de la mer.</i>
P178 – <a href="#">Préparation et emploi des forces</a> Défense	Général d'armée François LECOINTRE <i>Chef d'État-major des armées</i>
P212 – <a href="#">Soutien de la politique de la défense</a> Défense	Isabelle SAURAT <i>Secrétaire générale pour l'administration</i>
P215 – <a href="#">Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</a> Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	Sophie DELAPORTE <i>Secrétaire générale</i>
P303 – <a href="#">Immigration et asile</a> Immigration, asile et intégration	Claude D'HARCOURT <i>Directeur général des étrangers en France</i>
P105 – <a href="#">Action de la France en Europe et dans le monde</a> Action extérieure de l'État	Philippe ERRERA <i>Directeur général des affaires politiques et de sécurité</i>
P157 – <a href="#">Handicap et dépendance</a> Solidarité, insertion et Égalité des chances	Virginie LASSERRE <i>Directrice générale de la cohésion sociale</i>
P104 – <a href="#">Intégration et accès à la nationalité française</a> Immigration, asile et intégration	Claude D'HARCOURT <i>Directeur général des étrangers en France</i>

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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

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

La loi du 4 août 2014 relative à l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes avait marqué le très large périmètre des défis à relever : Égalité professionnelle, lutte contre la précarité, protection contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique ainsi que dans le milieu social et professionnel.

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

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

En matière d'Égalité professionnelle, condition substantielle de l'Égalité, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'Égalité salariale à une obligation de résultats à travers la mise en place de l'index Égalité femme/homme. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action Égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020 (décret du 4 mai 2020) ; obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (décret du 13 mars 2020) ; extension du dispositif des nominations équilibrées ; 1 000 places en crèches supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019...

En 2020, cette volonté politique et cette accélération de l'action gouvernementale, dont la création d'un ministère délégué est un signe fort, se sont également traduites par un renforcement du travail interministériel et du suivi de l'application concrète des mesures. Cette démarche interministérielle s'appuie depuis 2017 sur une feuille de route signée du Premier ministre rappelant l'obligation à tous les ministres d'inscrire les enjeux de l'Égalité dans chaque politique publique.

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

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

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

En outre, depuis la publication de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics les ministères ont créé des postes de référents/d'animateurs en leur sein, chargés de d'alerter sur des situations particulières, de veiller à l'application des législations et de coordonner les actions mises en œuvre par leur département ministériel, parmi lesquels les ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire (programmes 150 et 172), de l'enseignement technique agricole (programme 143), des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables (programme 159), de la politique de la défense (programmes 212 et 178), de la culture (programme 224), politique de l'agriculture (programme 215), des transports (programme 203) ou des opérateurs de l'État comme la SNCF et la RATP (programme 203).

D'autres ministères ont mis en place des instruments de politique intégrée à l'Égalité couvrant à la fois les mesures qu'ils mènent à l'extérieur en faveur des femmes et de leurs droits et des actions, en interne, visant une meilleure prise en compte de l'Égalité professionnelle au sein de leur structure, parmi lesquels les ministères en charge de la culture (programme 131), l'Intérieur (programmes 152 et 176), l'écologie et le développement durable (programme 217), l'aviation civile (programme 613), l'enseignement supérieur agricole (programme 142) ...

Les contributions des différents ministères au DPT reflètent cet effort collectif. Ainsi, 46 programmes participent à la rédaction du DPT Égalité au titre du PLF 2021 contre 39 en 2020.

Plusieurs programmes figurent pour la première fois dans le DPT Égalité au titre de 2021. Il s'agit des programmes 157 (handicap et dépendance) ; 303 (immigration et asile) ; 104 (intégration et accès la nationalité française) ; 178 (préparation et emploi des forces) ; 212 (soutien à la politique de la défense) ; 215 (conduite et pilotage des politiques de l'agriculture) ; 105 (action de la France en Europe et dans le monde)

Le DPT Égalité entre les femmes et les hommes constitue une annexe générale du projet de loi de finances de l'année. Ces documents développent la stratégie mise en œuvre en matière d'Égalité, les crédits, objectifs et indicateurs y concourant et figurant obligatoirement dans les projets annuels de performance de chacun des programmes.

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

En conséquence, la rédaction du DPT Égalité est contingente des informations transmises par chacun des responsables de programmes sectoriels, tant pour la partie objectifs et indicateurs que pour la partie budgétaire. Les données budgétaires sont souvent reconstituées sur une base estimative, faute d'une nomenclature ex-ante. L'amélioration continue de la qualité du DPT Égalité reste un objectif à partager en 2021 avec l'ensemble des ministères contributeurs.

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

En outre, certains crédits ne figurent plus au budget de l'État, comme, en 2020 ceux du ministère des sports, depuis la création de l'agence nationale des sports (ANS) et de ce fait exclus du DPT Égalité 2021. Toutefois, des actions se poursuivent dans ce domaine, notamment au travers de la conférence permanente du sport, lieu de réflexion et d'échange sur le sport féminin, depuis 2017 et de la féminisation des instances dirigeantes des ligues et comités régionaux des fédérations sportives, des ligues et des clubs (programme 219).

L'évaluation des crédits du DPT Égalité entre les femmes et les hommes, au titre du PLF 2021 est de 1 340,76 M€ en AE et de 1 015,04 M€ en CP.

Le DPT Égalité 2020 incluait des crédits exceptionnels liés à la politique extérieure de la France, dans le cadre de sa présidence du G7.

Concernant le déploiement de la politique d'Égalité sur le territoire national, les prévisions de crédits 2020 étaient de 590 M€, en comptabilisant tous les crédits dont ceux qui n'avaient pu être valorisés dans le tableau d'évaluation des crédits consacrés à la politique transversale d'Égalité. En 2021, les crédits comptabilisés dans le tableau récapitulatif des crédits concourant au DPT s'établissent à 724,6M€, en augmentation de 134,6M€ par rapport à 2020.

Cette augmentation est due essentiellement à deux facteurs : un nombre accru de programmes contributeurs à l'évaluation des crédits favorisant la politique d'Égalité et une augmentation de crédits évalués par certains programmes.

28 programmes concourent désormais à l'évaluation des crédits retracés dans le DPT Égalité 2021. Plusieurs programmes inscrivent pour la première fois des crédits, notamment : programmes; 176-Police (157,4M€) ; 152-Gendarmerie (93M€) ; 177-hébergement, logement, insertion (87,3M€) ; 303-immigration et asile (1,1M€) ; 104-Intégration et accès à la nationalité française (0,31M€) ; 217-Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable (1,72M€) ; 157-politique du handicap et de la dépendance (0,05M€) ; 215-Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture (0,21M€).

On note également des montants sensiblement plus élevés pour certains programmes entre 2020 et 2021, notamment, le programme 137-Égalité entre les femmes et les hommes (29,9 M€ en AE versus 48,7 M€ et 29,9 M€ en CP versus 41,5M€) ; 216-Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur (11M€ versus 13M€ en AE et CP) ; 101 (9,8M€ versus 11,2M€ en AE et CP).

Les plus forts contributeurs au DPT Égalité en 2021 sont, en matière d'intervention sur le territoire national, les programmes 152-Gendarmerie et 176-Police portés par le ministère de l'Intérieur ; le programme 147-Politique de la ville ainsi que les programmes 140-Enseignement secondaire du 1er degré, 141-Enseignement secondaire du 2nd degré, pilotés par le ministère de l'Éducation nationale et le programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables.

Le ministère en charge de l'Égalité poursuivra cette dynamique positive en accompagnant les ministères afin qu'ils puissent valoriser leur action en faveur de l'Égalité dans les différents programmes dont ils ont la responsabilité.

Cet effort budgétaire se traduit également dans le budget du ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Alors que ses crédits ont vocation à servir de levier en engageant des acteurs et des financements non seulement nationaux (ministères, instituts de recherche) mais aussi européens, régionaux, départementaux et locaux, le programme 137 voit son budget augmenter de 40% en 2021, soit une augmentation de 11.3 M€. Cette hausse permettra de mieux :

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

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

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

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

2019 a été marquée par les travaux du Grenelle contre les violences conjugales lancé le 3 septembre. A l'issue d'une large concertation au niveau national et local, 46 mesures ont été retenues. Elles s'articulent autour de 3 axes : Prévenir : il s'agit d'éradiquer dès le plus jeune âge ces stéréotypes sexistes qui contribuent à la reproduction de ces violences, et abaisser le seuil de leur tolérance dans la société ; Protéger : il s'agit de garantir le plus haut degré de protection aux victimes et à leurs enfants ; Punir : il s'agit d'en finir avec l'impunité, tout en prévenant la récurrence

La plus grande part de ces mesures sont engagées et toutes le seront à la fin de l'année 2020. En effet, outre l'adoption des lois de décembre 2019 et de juillet 2020 et leurs conséquences en termes d'accès ou d'exercice des droits pour les victimes (exemple : autorité parentale), tous les ministères engagés dans les travaux du Grenelle se sont fortement mobilisés en termes d'actions menées et d'implication budgétaire, à titre d'exemple les ministères en charge de l'Égalité (programme 137), de la Justice (programmes 101, 107, 166), de l'Intérieur (programmes 152, 176, 216), des Transports (programme 203)...

Cette implication trouve également son expression lors des réunions organisées par la DGCS (SDFE) et de rencontres régulières entre la ministre en charge des droits des femmes et les responsables des groupes de travail sectoriels représentant tous les ministères ayant participé au Grenelle – dans le cadre du comité de suivi interministériel présidé par la ministre

En 2020, la crise sanitaire Covid 19 et le contexte très particulier du confinement, avec un risque redoublé d'exposition à des violences conjugales, ont donné lieu au lancement et à la mise en œuvre de mesures nouvelles de prévention et de lutte contre les violences : renforcement du numéro 114, mobilisation des officines de pharmacie pour que les femmes en danger puissent se signaler et alerter les forces de police si elles le souhaitent, création de points d'accueil éphémères dans des centres commerciaux pour permettre aux femmes victimes de violence de se signaler et de s'informer, financement exceptionnel de nuitées d'hôtels pour les femmes victimes de violences, moyens supplémentaires pour que les associations puissent adapter leurs modalités de travail, création d'un numéro d'écoute d'auteurs de violence afin de prévenir le passage à l'acte ou la récurrence, mise en place d'une plate-forme d'orientation vers un hébergement d'urgence afin de faciliter l'éviction des conjoints violents, en subsidiarité de l'hébergement de droit commun.

Durant la période du confinement, le ministère en charge de l'Égalité a mobilisé 1M€ du programme 137 pour d'une part que les associations de terrain intervenant auprès des femmes, dont les femmes victimes de violences, puissent s'équiper d'ordinateurs et de téléphones professionnels permettant des échanges à distance, et d'autre part que les femmes en situation de danger suite à des violences conjugales puissent être hébergées en urgence.

A l'issue de cette phase lors de laquelle les cas de violences intrafamiliales avaient augmenté, les dispositifs de lutte contre les violences, financés par le programme 137, ont bénéficié de crédits complémentaires dans le cadre de la LFR3 à hauteur de 4 M€ afin de répondre aux besoins identifiés suite à la crise sanitaire.

En 2021, les crédits affectés à la lutte contre les violences conjugales feront l'objet d'une hausse très significative au sein du programme 137, placé sous l'autorité de la ministre en charge de l'Égalité : + 11,3 M€ par rapport à la LFI 2020

Ils permettront :

- dans le cadre d'un marché public lancé en fin 2020, de déployer une plateforme d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences H24 avec meilleure accessibilité aux femmes des territoires ultramarins et des femmes en situation de handicap. Cette évolution répondra également aux obligations fixées par la convention d'Istanbul, préconisant la mise en place d'une permanence nationale gratuite accessible 24H/24, 7J/7 sur toutes les violences faites aux femmes,
- d'accroître le soutien financier aux associations informant les femmes sur leurs droits ainsi qu'aux lieux accueillant et accompagnant les femmes victimes de violences au plus près de leur domicile,
- de compléter, par l'ouverture de 15 nouveaux centres (offre complémentaire, à dissocier des stages de responsabilisation (programme 107)), le dispositif de prise en charge des auteurs de violences conjugales dont la mise en œuvre a démarré fin 2020.

Des conventions pluriannuelles permettent, lorsque cela est possible, de stabiliser les partenariats avec les grands réseaux associatifs œuvrant pour les droits des femmes et pour l'Égalité entre femmes et hommes. Ainsi le ministère en charge de l'Égalité a signé 10 conventions pluriannuelles en 2020 avec ses principaux interlocuteurs associatifs nationaux, représentant près de 5M€ (programme 137). Des partenariats forts sont également signalés dans certains programmes : dans le domaine de la jeunesse (programme 163), dans le domaine de la création artistique (programme 131), dans le domaine de l'aide aux victimes apportée par les services de la Justice (programme 101).

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

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

La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a permis, avec l'Index, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats autour de 5 grands objectifs à la fois réalistes et ambitieux : la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparable ; la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ; la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes ; toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence, au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Il s'agira en 2021 de mieux faire connaître l'Index, tant auprès des chefs d'entreprises que des salariés afin qu'ils en saisissent toute la portée pour leur entreprise et d'accompagner les entreprises à améliorer leur résultat. Un meilleur accès des femmes aux fonctions dirigeantes sera aussi visé.

Même si depuis 2019, le ministère en charge de l'emploi a nommé 120 référents dans les DIRECCTE et organisé des ateliers afin d'apporter un soutien méthodologique aux chefs d'entreprises dans leur appréhension de l'Index, il s'agira en 2021 de poursuivre et d'amplifier des actions de sensibilisation, tant auprès des chefs d'entreprises que des salariés afin qu'ils en saisissent toute la portée pour leur entreprise et d'accompagner les entreprises à améliorer leur résultat. Un meilleur accès des femmes aux fonctions dirigeantes sera aussi visé (programme 111).

L'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi constitue également une des priorités majeures du Gouvernement. En effet, l'attention du gouvernement tout entier a été appelée durant la crise des « gilets jaunes » sur la situation des femmes en situation de précarité (programme 304) et notamment celles qui sont cheffes de familles monoparentales.

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

De même, l'initiative professionnelle personnelle telle que l'entrepreneuriat au féminin sera plus encouragé aussi bien par le ministère en charge de l'emploi (programme 103) que par celui de la culture (programme 131), de l'Égalité (programme 137, +1M€ en 2021) ou des territoires (programme 147).

En outre, la présence des femmes dans les métiers techniques et technologiques, et notamment du numérique, sera développée grâce à une amélioration de l'orientation des filles vers ces métiers du fait de l'Éducation nationale (programme 141) mais aussi du ministère en charge du développement durable (programme 159).

Il est également à souligner le développement de l'engagement des ministères dans la démarche de labellisation pour l'Égalité. L'administration se doit en effet d'être exemplaire dans le domaine de l'Égalité professionnelle (programme 148). Ainsi, le 30 novembre 2018 un accord-cadre a été signé par 7 organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des employeurs public ; Il s'applique depuis 2019 aux 5,5 millions d'agents. En 2020, on compte

29 collectivités publiques ayant obtenu ou conservé le label Égalité professionnelle dont : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, 12 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture. D'autres ministères comme celui des politiques agricoles sont en voie de labellisation (programme 215).

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

La situation de l'emploi des femmes dans les territoires ultramarins a amené le ministère de l'outre-mer à mettre en place des contrats aidés ciblés et à promouvoir des actions de formation qualifiante en direction des femmes. Certaines formations n'étant pas dispensées dans les territoires ultramarins les jeunes femmes qui souhaitent y accéder pour améliorer leur employabilité peuvent séjourner en métropole ou à l'étranger (programmes 138 et 123)

Enfin, le comité interministériel à l'immigration et à l'intégration (CII) du 6 novembre 2019 a fait de l'accès à l'emploi des femmes une de ces priorités. En effet, plus de la moitié des signataires du contrat d'intégration sont des femmes. Plus de 39% déclarent avoir poursuivi des études supérieures dans leur pays d'origine (contre 27% pour les hommes). Toutefois, elles rencontrent plus de difficultés à s'insérer professionnellement que les hommes. Aussi, un travail interministériel se poursuit en 2020 afin de mieux connaître la situation de l'insertion professionnelle des femmes étrangères, d'améliorer l'orientation des femmes vers l'emploi, d'apporter des informations directement aux femmes et mobiliser les acteurs de l'intégration sur cette priorité (programme 104).

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

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

Ainsi, dès l'école primaire, l'exigence de respect de l'Égalité est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et activités vécues (programmes 140, 141). Il en est de même de la lutte contre les stéréotypes qui passe par un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité, dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire (programme 230)

Depuis 2019, la mise en œuvre de la convention interministérielle entre tous les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives par le ministre en charge de l'Éducation nationale et les ministères concernés se décline peu à peu dans tous les territoires afin de mieux répondre aux besoins sociétaux tant en matière de mixité des métiers, de respect mutuel, d'Éducation à la sexualité que de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les cyber violences (programmes 140, 143, 230, 182, 124).

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

Ainsi, la culture de l'Égalité représente un des trois axes transversaux des 435 contrats de ville signés pour la période 2015-2022 entre l'État, les présidents des EPCI, des maires et des partenaires. Il s'agit notamment d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inÉgalités entre femmes et hommes. L'Observatoire national de la politique de la ville a également produit et mis à disposition des acteurs locaux des kits de données sexuées sur chacun des 1 514 QPV (programme 147).

La connaissance de la situation des femmes dans la société française est encore lacunaire. Toutes les statistiques ne sont pas encore toutes genrées ou lorsque les enquêtes et études le prévoient leur présentation « grand public » ne les font pas toujours apparaître. Des progrès restent à faire en la matière. Toutefois, des travaux se poursuivent permettant, au-delà des aspects quantitatifs, d'approfondir la connaissance de l'État sur la situation des femmes et notamment des jeunes femmes. Ainsi et à titre d'exemple, le ministère en charge de la jeunesse (programme 163) a

mobilisé l'institut national de la jeunesse et de l'Éducation populaire sur la problématique de l'Égalité avec une étude sur la place des jeunes femmes en milieu rural ; l'effet des colonies de vacances sur le parcours des jeunes selon le genre et une étude genrée sur les pratiques artistiques et culturelles issus des milieux populaires. De même, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, suite à un appel projets Égalité lancé en 2020 apporte un soutien aux associations de diffusion et de valorisation des recherches sur le genre (programme 150). Le ministère de la culture, dans le cadre de son action en faveur de l'Égalité, coordonnée et transversale à l'ensemble des domaines artistiques et culturels, réalise chaque année une vingtaine d'études et de recherches sur les thématiques socio-culturelles ou transversales, comme l'économie de la culture ou l'emploi. Le soutien à ces études permet de mieux documenter les déséquilibres entre les femmes et les hommes. (Programme 224)

L'information sur les droits est primordiale à l'autonomie des femmes.

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

Dans les suites du Grenelle contre les violences conjugales, un cahier des charges a été élaboré pour la mise en place dans chaque région d'un centre ressource « vie intime, affective, sexuelle et de soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap ». Ce nouvel outil sera diffusé aux agences régionales de santé dans la perspective du déploiement de ces centres ressources fin 2020-début 2021. Ces centres de ressources seront aussi au service des aidants familiaux et des professionnels, dont la part des femmes est d'ailleurs prépondérante (programme 157).

L'hébergement et le logement pour les femmes en situation de précarité représentent une question centrale dans leur démarche vers l'autonomie. Un effort particulier a été produit par le ministère en charge du logement à l'occasion du Grenelle contre les violences avec la création en 2020 de 1000 places d'hébergement et de logement temporaire pour les femmes fuyant leur domicile conjugal. 1000 autres places seront créées au titre de 2021 (programme 177). Les aides au logement bénéficient de fait à de nombreuses femmes et à leurs enfants puisque les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants représentent 26% de l'ensemble des APL, soit 4,5Md€ par an (programme 109).

La situation particulière des femmes victimes de traite (programme 166) et des femmes victimes de violences demandeurs d'asile et réfugiés au sein du dispositif national d'accueil a été prise en compte lors du comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018. Il s'agit de faire évoluer le dispositif national d'accueil vers des dispositifs d'hébergement plus spécialisés à même d'offrir un accompagnement renforcé et une mise à l'abri sécurisée pour les personnes demandeuses d'asile et réfugiées victimes de traite et/ou de violences (programme 303)

En 2021, pour la seconde année, le ministère en charge de l'Égalité augmentera les crédits affectés aux lieux d'information des femmes, tels que les Centres d'information des femmes et des familles (CIDFF), les Établissements d'information, de consultation et de conseil familial (EICCF) et les nouveaux lieux d'information mis en place dans des zones actuellement insuffisamment couvertes et mis en place à la suite de la période d'urgence sanitaire (programme 137). Le ministère des solidarités et de santé contribue également à l'information des femmes en matière d'accès à la contraception et à l'IVG avec le financement du n° vert national « sexualités, contraception, IVG » géré par le Mouvement français pour le planning familial (programme 204).

Le développement d'une approche intégrée de l'Égalité dans le fonctionnement de l'État peut également trouver sa traduction dans la rédaction de Budgets Intégrant l'Égalité (BIE). Après une phase d'expérimentation menée par les ministères de l'Agriculture, de la Culture, de la Cohésion des territoires et des solidarités et de la santé, un engagement plus fort sera proposé en 2021 sous la double responsabilité du ministre en charge des comptes et de la ministre en charge de l'Égalité.

La mise en œuvre active d'une « diplomatie des droits des femmes » française dans les enceintes internationales et communautaires est portée au plus haut niveau de l'État (septembre 2019, intervention à la tribune des Nations unies du Président de la République). Les grandes échéances de 2020-2021 (CEDAW, forum Génération Égalité...) puis de 2022 lors de la présidence française de l'Union européenne permettront à la France de faire entendre sa voix sur les questions d'Égalité (programmes 105, 185).



La défense des droits des femmes, la promotion de l'Égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences fondées sur le genre constituent en effet l'une des priorités majeures de l'action extérieure de la France en matière de promotion et de protection des droits de l'Homme. Elle s'inscrit dans la stratégie internationale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes mise en place par le Ministère des affaires étrangères pour la période 2018-2022. Ces thèmes ont notamment constitué un fil conducteur de la présidence française du G7 en 2019. En 2020, de nombreuses initiatives, tel le Forum « Génération Égalité » n'ont pu avoir lieu et sont reprogrammées courant 2021.

La prise en compte du genre dans les politiques de développement s'inscrit dans le cadre du dernier Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) réuni en 2018. La lutte contre les inégalités constitue une des cinq priorités du CICID. Cela se traduit notamment pour l'Agence française de développement par la poursuite de ses efforts pour atteindre à l'horizon 2022 l'objectif consistant à réaliser d'une part 50% du volume d'engagements en faveur de l'Égalité et d'autre part un montant annuel conséquent en soutien à des projets ayant pour objectif principal l'Égalité femmes-hommes (programmes 209 et 110).

Les règlements des fonds structurels européens pour la période 2014-2020 font de la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination des objectifs politiques transversaux. Les montants programmés au titre de l'axe 2.8.5.2 « mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'Égalité salariale et professionnelle » du FSE 2014-2020 sont de : 12,5 M€ dont 3M€ pour le volet national (programme102).

## RÉCAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

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

- OBJECTIF DPT-2707 : Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants
- OBJECTIF DPT-2708 : Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire
- OBJECTIF DPT-2709 : Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport
- OBJECTIF DPT-3075 : Faciliter l'insertion sociale des jeunes

### AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

- OBJECTIF DPT-2711 : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi
- OBJECTIF DPT-2712 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail
- OBJECTIF DPT-2713 : Soutien à l'activité des travailleurs modestes
- OBJECTIF DPT-2714 : Améliorer la qualité et l'efficacité de l'offre de services pour les personnes les plus vulnérables

### LEVER LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EFFECTIVE

- OBJECTIF DPT-2715 : Mieux assurer l'Égalité professionnelle femmes-hommes dans les initiatives territoriales
- OBJECTIF DPT-2716 : Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue
- OBJECTIF DPT-2718 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

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

- OBJECTIF DPT-3096 : Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans
- OBJECTIF DPT-3097 : Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans

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

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

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

OBJECTIF DPT-2722 : Réduire l'insécurité

OBJECTIF DPT-2991 : Prévention et aide aux victimes

**AFFIRMER UNE DIPLOMATIE FÉMINISTE AU NIVEAU INTERNATIONAL**

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

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

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

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

- Un effort particulier est porté sur la formation à l'Égalité, initiale et continue, par la mise à disposition des Instituts nationaux du professorat et de l'Éducation (INSPE) et des formateurs en académie de ressources dédiées et l'instauration d'un module "Égalité" dans la formation initiale de tous les enseignants et personnels d'Éducation ;
- Une seconde mesure prévoit d'élaborer, chaque année, dans les établissements du second degré, un diagnostic sur l'Égalité filles-garçons et sur l'État des violences sexistes. Ce diagnostic sera réalisé en partenariat avec le référent "Égalité filles-garçons" de l'établissement et les élus des conseils de la vie collégienne (CVC) et lycéenne (CVL). Afin d'accompagner la mise en œuvre de cet objectif, un outil de réflexion et d'animation a été élaboré et sera mis à disposition des CVC et CVL à partir de la rentrée 2021 ;
- Dans tous les établissements scolaires, un document unique permettra à l'ensemble des personnels de mieux repérer et de signaler des violences intrafamiliales dont les élèves sont victimes ;
- Enfin l'Égalité filles-garçons devient un fil rouge de la continuité éducative à l'échelle des territoires et sur des temps clefs de l'Éducation à la citoyenneté (SNU, plan mercredi, cités éducatives).

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

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

Le **service civique** s'inscrit dans un objectif de développement des politiques de jeunesse innovantes en favorisant notamment l'insertion des jeunes dans la cité à travers leur engagement, tout en leur permettant de développer leur compétence dans un continuum éducatif. Il a vocation à faire émerger une génération de citoyens engagés souhaitant consacrer du temps au service de la collectivité à travers une expérience reconnue et valorisée dans leur parcours d'insertion sociale.

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

## OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

### OBJECTIF DPT-2707

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

#### — Programme 141 : Enseignement scolaire public du second degré

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

Parmi les indicateurs de la mission « enseignement scolaire », le taux d'accès au baccalauréat mesure la proportion de bacheliers dans une génération de personnes qui présenteraient, à chaque âge, les taux de candidature et de réussite observés l'année considérée. Pour l'année 2019, le taux d'accès au baccalauréat des filles est de 85,4 %, celui des garçons de 74,8 %, soit un écart d'un peu plus de 10 points au bénéfice des filles.

Une analyse plus fine en fonction des différentes filières (données 2019) montre un meilleur taux d'accès des filles au baccalauréat général (50,2 % contre 35,4 % pour les garçons ; 42,6 % pour l'ensemble). Pour la troisième année consécutive, on observe une forte convergence du taux d'accès au baccalauréat technologique en 2018 : 16,5 % pour les garçons comme pour les filles. Le taux d'accès des filles au baccalauréat professionnel demeure inférieur à celui des garçons (18,8 % contre 23 % pour les garçons ; 20,9 % pour l'ensemble).

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

## INDICATEUR P141-325-325

## Mixité des filles et des garçons dans les formations technologiques et professionnelles

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Proportion de filles en terminale STI2D	%	7,8	8,1	11	10	11,5	15
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	12,8	13	13,5	14	15	17
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	12,1	12,4	14	13	14	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	8,8	8,9	11	10	11	13
Pour information : Proportion de filles en terminale S	%	47,6	47,7	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Pour information : Proportion de garçons en terminale L	%	20	21	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

## Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ-DEPP

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

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

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

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

sanitaires et sociales » a peu augmenté en 2019 (+0,1 point ; +0,9 point en 2018), ce qui conduit à abaisser d'un point la prévision pour 2020, la prévision pour 2021 et la cible 2023 restent volontaristes.

Les sous-indicateurs « Proportion de filles en terminale S » et « Proportion de garçons en terminale L », donnés pour information, seront supprimés au PAP 2022, compte tenu de la réforme du lycée général et du baccalauréat, entrée en vigueur en 2019-2020, pour un baccalauréat totalement rénové à la session 2021 (disparition des séries S, ES et L).

### OBJECTIF DPT-2708

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Taux de réussite aux examens	Session définitive 2019		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA	76,52%	83,36%	79,06%
Bac S et Bac Techno	90,74%	89,13%	89,91%
Bac pro	84,75%	85,12%	84,94%
CAPA	95,02%	96,91%	95,88%
Moyenne pondérée	84,54%	87,03%	85,71%
<i>Source : MAAF-DGER et MEN-DEPP.</i>			

Taux d'insertion professionnelle			
<i>Insertion à 7 mois (enquête 2018 sur les sortants des classes terminales de la voie scolaire de l'enseignement technique agricole en 2017)</i>	Taux d'emploi des sortants de l'enseignement technique agricole*		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA	75,5%	66,1%	71,5%
Bac pro	67,9%	59,6%	63,0%
CAPa	39,6%	32,0%	35,0%
<i>Source : MAA-DGER et AgroSupDijon - Eduter.</i>			
<i>Insertion à 33 mois</i>	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement technique agricole		
	Hommes	Femmes	Ensemble
BTSA (diplômés en 2013 ; enquêtés en 2016)	91,6%	86,6%	89,8%
Bac pro (diplômés 2012, enquêtés en 2015)	85,1%	78,2%	82,1%
CAPA (diplômés en 2014, enquêtés en 2017)	78,2%	71,8%	75,8%
<i>Source : MAA-DGER et AgroSupDijon - Eduter.</i>			

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

## INDICATEUR P141-336-335

### Poursuite d'études des nouveaux bacheliers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	76,2	Non déterminé	80	80	82	84
Taux de poursuite des filles	%	76,2	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux de poursuite des garçons	%	76,1	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet

#### Précisions méthodologiques

##### Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur

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

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

Mode de calcul :

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

– Systèmes d'information SCOLARITÉ, SISE et SIFA.

– Enquêtes auprès des effectifs et diplômés des écoles de commerce et des autres écoles (juridiques, etc.), des établissements d'enseignement supérieur privés, des écoles de formation sanitaire et sociale et des écoles d'enseignement supérieur artistique.

– Système d'information SAFRAN du ministère en charge de l'agriculture.

– Numérateur : 100 x bacheliers de la session N inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur public et privé l'année scolaire N / N+1 ;

– Dénominateur : bacheliers session N.

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision 2020, la prévision 2021 et la cible 2023, traduisent la volonté du ministère de fournir aux élèves les prérequis nécessaires à la réussite de leurs études et à leur insertion professionnelle, grâce à une orientation choisie et réussie, et à une modernisation de l'offre de formation.

## INDICATEUR P143-404-405

## Taux d'insertion professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Insertion à 7 mois BTSA	%	71,5	92,3	72	72	65	69
Insertion à 7 mois Bac Pro	%	63		64	64	58	62
Insertion à 7 mois CAPA	%	35		36	36	29	33
Insertion à 33 mois - BTSA	%	(*)	92			89	92
Insertion à 33 mois Bac Pro	%	(*)				82	90
Insertion à 33 mois CAPA	%	(*)				73	76

## Précisions méthodologiques

## 1. Insertion à 7 mois

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

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

## 2. Insertion à 33 mois

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

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

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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



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

## OBJECTIF DPT-2709

### Réduire les inÉgalités d'accès à la pratique du sport

#### Programme 219 : Sport

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

Le premier indicateur rend compte des subventions, allouées jusqu'en avril 2019 par le Centre national pour le développement du sport (CNDS) puis par l'Agence nationale du Sport depuis cette date. Ces subventions constituent un soutien à des associations locales dont l'action met en œuvre les priorités ministérielles de réduction des inÉgalités d'accès à la pratique sportive, de développement du sport comme facteur de santé, de soutien à la professionnalisation de l'encadrement et de protection des usagers. Ces associations locales constituent le maillage le plus adapté à des politiques de proximité.

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

Un indicateur mesure le nombre de licences délivrées par les fédérations sportives. Il constitue un instrument pertinent de mesure de l'efficacité de l'action publique conduite par le ministère chargé des sports. Ce nombre permet d'apprécier, *in fine*, l'impact des actions volontaristes de développement menées par le ministère (information, formation, réglementation visant à garantir la qualité de l'offre...) ou soutenues par lui, d'une part, au plan national, par le biais de projets faisant l'objet de conventions d'objectifs, d'autre part, au plan local, par le biais des plans de développement proposés par les échelons déconcentrés des fédérations sportives. Pour chacune des fédérations, c'est un élément permettant d'apprécier l'évolution des disciplines concernées et d'en déduire, après analyse des contextes particuliers (démographie, répartition territoriale, coût des pratiques et financement des fédérations, sécurité...) des plans d'action pour augmenter le nombre de licences ou, si nécessaire, enrayer des baisses.

La Conférence permanente du sport féminin, créée par la loi « Ethique et sport professionnel » du 1<sup>er</sup> mars 2017, et installée en septembre 2017 contribue à mesurer et à orienter la politique en faveur du développement de la pratique sportive féminine. Cette instance, présidée par la ministre des sports, est un lieu de réflexions, d'échanges et de débats sur le sport féminin. Elle a la particularité de rassembler l'ensemble des acteurs concernés pour permettre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans le sport. Ainsi, les membres qui ont été désignés au sein de cette instance, sont issus de divers horizons : sportifs, médiatiques, économiques, institutionnels... Quatre thématiques sont particulièrement suivies au sein des groupes de travail : le développement de la pratique sportive, l'économie du sport, la médiatisation ainsi que l'accès aux responsabilités.

## INDICATEUR P219-775-11955

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	16,4	13,2	19,5	13,2	13	13
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	52,5	53,8	35,0	53,8	50	50

## Précisions méthodologiques

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

- Sous-indicateur 1.2.2 : Statistique OSIRIS « **Féminin** » dans la rubrique « Genre du public bénéficiaire ». Il a été décidé, à partir du PAP 2018 et conformément au contrat de performance liant l'État au CNDS, de ne plus se limiter aux 2 seules modalités « développement de la pratique féminine » et « formation des dirigeantes » (trop réducteur) mais d'élargir le périmètre à toutes les actions (quelle que soit la modalité) dont les bénéficiaires sont les femmes et les jeunes filles. Les réalisations 2016 et 2017 prennent en compte la nouvelle méthodologie

- Sous-indicateur 1.2.3 : Statistique OSIRIS : « **Quartiers politique de la ville (QPV)** », « Communes ZRR », « Quartier Ultra Prioritaire (PNRU) », « autres territoires ruraux carencés » et « autres territoires urbains carencés » dans la rubrique « statut du territoire ». Les items « autres territoires (urbains et ruraux) carencés » comprend les zones carencées d'outre-mer. La comparaison 2016-2017 pour les territoires carencés et territoires hors carencés est méthodologiquement rendue difficile du fait du changement d'items. En effet, l'item « autres zones carencées » de 2016 (qui comprenait sans les différencier des zones rurales et urbaines) a été séparé en 2017 en 2 items « autres territoires ruraux carencés » et « autres territoires urbains carencés ».

Pour l'ensemble des sous-indicateurs, le ratio rapporte les crédits consacrés au montant total de la part territoriale soit 133,7 M€ en 2017 et 110 M€ en 2018 (hors Wallis-et-Futuna, Polynésie française, Corse et hors financements consacrés aux AMPD)

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Le CNDS a été dissout au profit de l'Agence nationale du Sport. Les objectifs et indicateurs de performances fixés à l'Agence sont identiques à ceux assignés antérieurement au CNDS dans l'attente de la conclusion de la convention d'objectifs prévue par la loi du 1er août 2019.

Il est rappelé que l'Agence nationale du Sport, tout comme l'ex CNDS, doit concentrer ses moyens là où les besoins sont les plus forts, en menant une action résolue de correction des inÉgalités d'accès à la pratique sportive. Les territoires où l'offre de pratiques est limitée (quartiers prioritaires de la politique de la ville et zones de revitalisation rurale particulièrement) et les populations les plus éloignées du sport (public féminin, personnes en situation de handicap, public socialement défavorisé, jeunes, etc.) représentent le plus fort potentiel de développement du sport. Le montant de la part territoriale s'est élevé en 2018 à 110 M€ contre 133,7 M€ en 2017 (-17,7%).

Les crédits mobilisés sur la part territoriale du CNDS pour les différentes priorités ont été les suivants :

- *Personnes en situation de handicap* : 11,3 M€ en 2018 (contre 11,8 M€ en 2017) ;
- **Jeunes filles et femmes** (pour des actions spécifiques) : 18 M€ en 2018 (contre 19,8 M€ en 2017) ;
- **Publics socialement défavorisés** (QPV, ZRR et autres territoires prioritaires) : 57,6 M€ en 2018 (contre 38,8 M€ en 2017) ;
- *Professionnalisation du mouvement sportif* : 41,3 M€ en 2018 (contre 46 M€ en 2017) ;
- *Actions en faveur du « Sport santé »* : 14,6 M€ en 2018 (contre 9,9 M€ en 2017).
- Il est important de rappeler que la baisse constatée des montants accordés pour certains indicateurs est à pondérer, compte tenu de la diminution en 2018 des crédits relevant de la part territoriale.

**INDICATEUR P219-775-775****Pratique sportive des publics prioritaires**

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Pour information : Taux de licences au plan national	%	24,4	24,5	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	56,8	56,4	57,5	57,5	57,5	58
Taux de licences féminines	%	18,3	18,3	18,8	18,8	18,8	19
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	13,2	13,4	14,0	14,0	14,0	15
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	23,9		24,5	24,5	24,5	25

**Précisions méthodologiques****Précisions méthodologiques**

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

Mode de calcul :

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

LES CHIFFRES INDIQUÉS REGROUPENT DORÉNAVANT UNIQUEMENT LES LICENCES STRICTO SENSU POUR L'ENSEMBLE DES SOUS-INDICATEURS.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

À la date du 13 août 2019, les données de 108 des 113 fédérations sportives agréées par le ministère chargé des sports ont pu être traitées. Sur cette base, le nombre de licences est estimé provisoirement à 16,4 millions en 2018 (les chiffres de 2017 ont été repris pour les fédérations n'ayant pas encore été traitées). Le taux de licences est ainsi estimé au plan national à 24,4 % (16,4 millions de licences hors ATP délivrées en 2018 pour 67,0 millions de personnes résidant en France hors COM).

Le taux de licences féminines est estimé en 2018 à 18,3 % (6,31 millions de licences féminines pour 34,60 millions de femmes).

Les prévisions actualisées pour 2019 et 2020 se basent sur une progression des taux de licences féminines, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et des jeunes de 14 à 20 ans ou dans les ZRR plus forte que le taux de licences au plan national.

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

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

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

## INDICATEUR P163-2289-12357

Part des jeunes considérés comme éloignés parmi les jeunes engagés dans une mission de service civique

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Proportion de femmes en mission de Service Civique au cours d'une année n étant sorties du système scolaire sans aucun diplôme	%	14,4	14,4	16,1	16,1	16,1	16,1
CONTEXTE : Part des jeunes en mission de service civique au cours d'une année n étant sorti du système scolaire sans aucun diplôme	%	17,2	17,2	19	17,5	18	19

## Précisions méthodologiques

## Précisions méthodologiques

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

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

## AXE 2 : AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- L'Égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté avec notamment un plan de formation et un nouveau référentiel pour 600 000 professionnels de la petite enfance ainsi qu'un bonus mixité sociale dans l'accueil collectif pour 90 000 places et l'instauration du complément mode de garde pour l'accueil individuel. 300 crèches à vocation d'insertion professionnelle ayant pour objectif le retour vers l'emploi, principalement des mères de famille seront créées d'ici le fin 2020.
- Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants : la stratégie a pour objectif de diviser par deux d'ici à 2022 le taux de privation matérielle des enfants pauvres. À cette fin, la stratégie promeut différentes actions en direction des familles pauvres dont une part importante de familles monoparentales dont une femme est cheffe de famille :
- Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes : à cette fin, le gouvernement instaurera une obligation de formation pour tous les jeunes jusqu'à 18 ans. En outre, 500 000 jeunes seront accompagnés en Garantie jeunes. Depuis le lancement de la Garantie jeunes 135 690 jeunes en ont bénéficié, dont 44,5 % de femmes. Pour le PACEA, sur 154 832 entrées, 49 % étaient des jeunes femmes.
- Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité : la stratégie vise à simplifier et rendre plus équitable le système des minima sociaux. 228 000 foyers bénéficiaires du RSA majoré pour isolement, soit essentiellement des femmes.
- Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi : l'État sera garant du service public de l'insertion.

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

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

Afin d'apporter aux parents séparés et notamment aux familles monoparentales une réponse globale et un meilleur accès à leurs droits, une agence de recouvrement des impayés de pension alimentaire (ARIPA), adossée à la caisse nationale des allocations familiales (CNAF) a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cependant, il est apparu que les procédures de recouvrement de pensions alimentaires ne concernent que 10 à 20 % des cas d'impayés. Aussi, de **nouvelles modalités de recouvrement des pensions alimentaires impayées seront mises en place à partir de la fin de l'année 2020 pour un déploiement complet début 2021**. L'objectif est de passer d'une logique de recouvrement à une logique de prévention des impayés avec la création d'un service public de versement des pensions alimentaires, confié à la CNAF. Ainsi, le PLFSS 2020 a prévu un abondement de 40M€ en 2020 à la CNAF pour atteindre 120M€ en 2022.

Concernant les personnes âgées, la dernière hausse du minimum vieillesse prévue en 2020 permet d'atteindre un niveau de ressources de 903 €. Étant donné que les allocataires du minimum vieillesse sont majoritairement des femmes (56 %) en raison, notamment pour les anciennes générations, d'une participation inférieure au marché du travail et de carrières moins favorables, et que les femmes représentent 70 % des bénéficiaires isolées, cette revalorisation exceptionnelle du minimum vieillesse inscrite à loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a de fait un effet plus important pour les femmes.

## OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

### OBJECTIF DPT-2711

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

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

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

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

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

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

### INDICATEUR P102-914-2910

#### Taux de retour à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Tous publics	%	7,9	8,1	Non déterminé	6,3	7	Non déterminé
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	34,1	34,3	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	6,3	6,5	Non déterminé	5	5,6	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	3,5	3,6	Non déterminé	2,8	3,1	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	4,5	4,8	Non déterminé	3,7	4,1	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	3,1	3	Non déterminé	3		Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	5,4	5,4	Non déterminé	4,2	4,7	Non déterminé

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT | AGIR CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Jeunes -25 ans	%	9,5	9,8	Non déterminé	7,6	8,5	Non déterminé
Femmes	%	7,5	7,8	Non déterminé	6	6,7	Non déterminé

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Pôle emploi – FH, STMT

Champ : France entière

Mode de calcul :

**Le mode de calcul évolue dans le cadre du PAP 2021**: il s'appuie désormais sur les chiffres issus des bases statistiques de PE plutôt que sur l'enquête Sortants de la Dares. L'historisation des données des années précédentes a été réalisée avec la nouvelle méthode de calcul pour une meilleure lisibilité du tableau. Suite à une étude de la Dares, il apparaît que les données administratives et du panel entrants (environ 15 000 demandeurs d'emploi) utilisés dans le cadre de l'enquête Sortants donnent des taux d'accès à l'emploi relativement proches.

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

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

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

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

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

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

**Focus "emploi durable"**:

Source des données: Pôle emploi - Enquête Panel entrants,

Champ: France entière,

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

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

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

Point d'attention: contrairement aux autres sous-indicateur, l'étude de la Dares montre que les taux d'accès durable issus des données administratives et de l'enquête Sortants de la Dares sont sensiblement différents. En effet, les données administratives ne permettent pas de catégoriser comme durable certains retours à l'emploi qui donneraient lieu ensuite à un contrat durable. Par ailleurs, les cas d'emploi non-salariés 6 mois après l'entrée sont mal mesurés avec les données administratives. Enfin, l'accès à l'emploi à l'emploi durable durable dans le secteur public ou auprès d'un particulier employeur n'est pas soumis au dépôt d'une DPAE.

n an ou plus).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

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

Néanmoins, si le contexte économique invite à revoir les prévisions 2021 légèrement à la baisse par rapport à l'année 2019, les moyens supplémentaires dont bénéficiera Pôle emploi dans le cadre du plan de relance ont vocation à faire face à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier en direction des publics les plus éloignés de l'emploi et les plus fragilisés. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sera notamment un levier pertinent de lutte contre le chômage.



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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux d'activité chez les hommes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (a)	%	67,8	67,2	67,2	67,2	67,2	67,2
Taux d'activité chez les femmes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (b)	%	50,5	51,0	51,0	51,0	51,0	51,0
Ecart hommes/femmes (a-b)		17,3	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2

**OBJECTIF DPT-2712**

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

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

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

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

*Parcours emploi compétences*

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

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

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

*Insertion par l'activité économique*

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

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE. Actuellement, seul un tiers des personnes bénéficient d'une formation pendant leur parcours. La signature en mai 2018 d'un accord-cadre entre le secteur et les organismes

paritaires collecteurs agréés (OPCA) – devenus depuis lors les opérateurs de compétences (OPCO) – a engagé une mobilisation à plus grande échelle de la dynamique de formation pour ces salariés. Cet effort s'est poursuivi en 2020 avec un budget de 75M€ dédié à l'IAE, pour conforter l'analyse quantitative et qualitative de cette dynamique, afin de l'intensifier encore.

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

Si cette stratégie de croissance a été ralentie par la période de confinement liée à l'épidémie de Covid-19 et aux effets de la crise économique, le versement d'une aide d'urgence forfaitaire et d'une aide à la transformation, sur projet, via la mise en œuvre d'un fonds de développement de l'inclusion exceptionnel, doit permettre de conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022 tout en favorisant les investissements et la professionnalisation du secteur, au service du maintien et de la création d'emplois.

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

### INDICATEUR P102-903-14814

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux de sortie vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié de la Garantie jeunes, dans le mois suivant la sortie du parcours	%	72	76	39.5	39.5	39.5	43
Taux de sorties vers l'emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	Non déterminé	Non déterminé	43	43	43	45

#### Précisions méthodologiques

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

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

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

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

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

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

#### Point d'attention:

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

## INDICATEUR P102-903-4797

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	26,8	26,5	34	34	35	35
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,6	14,4	20	20	20	20
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	55,5	51,4	57	57	58	58
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	29,5	26,2	33	33	33	33
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	48,9	47,2	52	52	53	53
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	26,6	26,4	30	30	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	24,2	26,0	29	29	30	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	10,3	11,4	14	14	14	14

#### Précisions méthodologiques

Source : ASP, traitements Dares,

Champ : France entière,

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

Compte tenu du rythme d'évolution constaté lors des années précédentes, malgré l'impact de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, les prévisions 2020-2021 sont maintenues à la hausse par rapport aux cibles initialement retenues, en cohérence avec les objectifs fixés par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté du Gouvernement et le pacte d'ambition pour l'IAE présenté par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, qui visent à faire de l'IAE un levier important de l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. La trajectoire de croissance ambitieuse est maintenue pour le secteur, qui a bénéficié d'une aide d'urgence destinée à lui permettre de traverser cette crise en poursuivant sa transformation.

## INDICATEUR P102-903-2341

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	53	Non déterminé	57	57	58	59
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	61	62
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	50	51
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	40,5	Non déterminé	47	47	47	48
Taux d'insertion des femmes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	48	49
Taux d'insertion des hommes dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	38	39
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand) - femmes/hommes	%	39	Non déterminé	43	43	47	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	47	48
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	Non déterminé	Non déterminé	Sans objet	Sans objet	47	48

## Précisions méthodologiques

Note :

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

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

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

Mode de calcul :**Numérateur :**

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

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

**Dénominateur :**

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

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

### OBJECTIF DPT-2713

#### Soutien à l'activité des travailleurs modestes

Programme 304 : Inclusion sociale et protection des personnes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### INDICATEUR P304-10393-11930

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	88	91,3	90,5	91,2	91,3	91,5
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	24,9	39,6	30,5	40,2	40,8	41,0
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	Sans objet		73,5	77,0	77,6	78,0

#### Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

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

##### Pour l'indicateur 1.2.1

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

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

##### Pour l'indicateur 1.2.2

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

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

##### Pour l'indicateur 1.2.3

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

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

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

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

La revalorisation exceptionnelle qu'a connue la prime d'activité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (évoquée ci-dessus) dans le cadre des mesures d'urgences économiques et sociales, a eu des effets importants sur le périmètre des bénéficiaires. Elle a eu pour conséquence d'accroître considérablement le nombre de bénéficiaires (1,25 M de foyers supplémentaires dont 550 000 devenus nouvellement éligibles). Les allocataires qui sont ainsi devenus éligibles ont

des revenus plus élevés que les foyers déjà bénéficiaires de la prime d'activité (57% d'entre eux ont des revenus supérieurs à 1500 euros mensuels par unité de consommation alors que ce n'est le cas que de 5% des foyers allocataires déjà éligibles et déjà recourant). Ce sont plus souvent des personnes seules sans enfant et des couples biactifs. Il est cependant difficile d'apprécier l'impact précis de la diversification des profils des allocataires, liée à cette revalorisation exceptionnelle.

### INDICATEUR P304-10393-11929

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité	%	8,4	8,8	8,2	9,0	9,0	9,5
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	30,2	30,6	29,8	31,2	31,8	32,0
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	Sans objet		5,2	6,2	6,5	7,0
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	80,3	83,8	78,0	85	85,5	86,0

#### Précisions méthodologiques

##### Mode de calcul :

La méthode de calcul de cet indicateur tient compte d'une moyenne sur quatre trimestres.

##### Pour l'indicateur 1.1.1

Au numérateur : nombre de foyers allocataires de la prime d'activité, bonifiée ou non, qui étaient allocataires du RSA sans revenu d'activité au trimestre précédent.

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

##### Pour l'indicateur 1.1.2 :

Au numérateur : nombre de foyers en couple, sans activité au trimestre précédent, et au sein desquels une femme a repris une activité.

Au dénominateur : nombre de foyers en couple et sans activité au trimestre précédent, et dont l'un des membres au moins a repris une activité. Au sein de l'ensemble des couples bénéficiaires du RSA qui reprennent une activité, ce sous-indicateur mesure ainsi la proportion de ceux où une femme a repris une activité. Les modalités de calcul de ces données sont les mêmes que pour l'indicateur 1.1.1.

##### Pour l'indicateur 1.1.3 :

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

Au numérateur : parmi eux, nombre de ceux qui sont toujours travailleurs connus en T (qu'ils soient encore bénéficiaires de la prime d'activité ou non).

##### Pour l'indicateur 1.1.4 :

Au dénominateur : allocataires d'une famille monoparentale au trimestre t-1 bénéficiaires du RSA et sans emploi

Au numérateur : parmi eux, nombre de ceux qui ont repris une activité et qui perçoivent la prime d'activité

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité (indicateur 1.1.1) est en hausse (9%), après une très légère baisse entre 2017 et 2018 (8,5 % puis 8,4 %). Le résultat obtenu en 2019 de 9 % est au-delà de la prévision actualisée pour 2019 à 8,3 %.

Le second sous-indicateur permet de mesurer la part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprenant une activité est une femme. Pour l'année 2019, ce taux s'élève à 30,8 % qui est au-dessus de la prévision actualisée 2019, fixée à 30 %.

L'indicateur 3 présente le taux de maintien dans l'emploi des travailleurs de la prime d'activité. Celui-ci augmente sensiblement à 84,5 %. Néanmoins, cette hausse est en trompe-l'œil étant donné que cela est en partie dû à la revalorisation exceptionnelle.

Le dernier et nouvel indicateur présente la part des familles monoparentales allocataires du RSA sans emploi qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité. Le résultat obtenu est de 5,9 %. L'objectif est d'atteindre les 10 % en 2021. S'agissant du premier sous-indicateur, la cible est portée à 11 en 2021 afin de traduire la reprise de la conjoncture.

Pour les sous-indicateurs 1.1.2 et 1.1.3, une augmentation progressive est visée, malgré l'absence de recul sur cette prestation récente.

S'agissant du deuxième sous-indicateur, qui concerne l'emploi des femmes, la bonification individuelle doit favoriser un meilleur retour vers l'emploi et encourager la bi-activité puisque l'activité de chacun des membres du foyer est valorisée de manière distincte.

S'agissant du sous-indicateur 1.1.3, il vise à mesurer le maintien dans l'emploi : plus l'indicateur sera élevé, plus important sera le nombre de foyers dont la prime aura permis le maintien dans l'emploi.

La cible de l'indicateur 4 est volontariste. En effet, plus il est élevé et moins de familles monoparentales seront sans revenus au RSA mais en emploi. A terme, il est souhaitable que ces mêmes familles sortent du dispositif de la prime d'activité pour dépassement de ressources.

## OBJECTIF DPT-2714

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

### — Programme 177 : Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables

La stratégie de prise en charge des personnes sans domicile est guidée par plusieurs principes : améliorer la fluidité du passage de l'hébergement au logement et veiller à assurer l'inconditionnalité de l'accueil, l'Égalité de traitement et la continuité de la prise en charge. L'efficacité de cette stratégie repose sur l'adaptation à la situation des personnes des réponses apportées, qu'elles relèvent de l'hébergement ou du logement.

Ces dernières années plusieurs indicateurs ont été ajoutés afin de mesurer la performance des dispositifs mis en œuvre dans le cadre du programme 177. Ces évolutions doivent permettre de mesurer l'évolution structurelle engagée dans le cadre de la stratégie du logement d'abord passant, d'une part, par une transformation de l'offre d'hébergement, le développement de solutions de logement adapté (10 000 places en pension de famille et 40 000 places en intermédiation locative d'ici 2022) permettant un accès plus rapide au logement et une amélioration de la réponse aux personnes en situation d'exclusion par un accueil de proximité. Il s'agit aussi d'amplifier la transformation de l'offre d'hébergement pour favoriser le logement en poursuivant la démarche de contractualisation engagée avec les opérateurs. La loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN), votée le 23 novembre 2018, prévoit notamment la généralisation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) d'ici janvier 2023. L'utilisation de l'étude nationale des coûts (ENC) a été rendue obligatoire pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour lesquels s'appliquent dorénavant des tarifs plafond. Ces dispositions sont destinées à renforcer l'objectivation et l'équité de l'allocation de ressources entre les établissements pour des missions et prestations similaires.

Le nombre de places dédiées aux femmes victimes de violence est de 5 698 au 31 décembre 2019 dans le parc d'hébergement généraliste. Et dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales, lancé le 3 septembre 2019, 1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires sont en cours de création depuis le 1er janvier 2020 :

- Pour faire face aux situations d'urgence, 370 nouvelles places seront créées en 2020 dans les centres d'hébergement d'urgence pour des mises en sécurité immédiates. Elles seront fléchées vers les territoires les plus en besoin et serviront de sas avant une orientation la plus rapide possible vers des solutions de logement adapté, y compris pour les femmes handicapées.
- La priorité donnée au Logement d'abord est affirmée avec la création de 630 places bénéficiant de l'allocation de logement temporaire (ALT1). Il s'agit d'un dispositif d'aide pour un logement particulièrement pertinent pour les femmes victimes de violence, avec une durée de séjour de 6 mois à un an et des conditions d'accueil pour les enfants plus adaptées que dans des structures d'hébergement en collectif.



En 2021, du fait de l'engagement du gouvernement, 1 000 places d'hébergement ouvertes pour répondre aux besoins de la crise sanitaire du COVID 19 seront pérennisées.

De même, les femmes victimes de violences pourront avoir accès à la garantie VISALE (garantie locative), pour qu'elles puissent bénéficier d'une caution locative gratuite et trouver un logement plus facilement. En effet, les femmes victimes de violences peuvent avoir de grandes difficultés à accéder à un logement dans le parc privé du fait de l'absence de garant. Action Logement a mis en place la garantie VISALE. C'est une caution gratuite accordée au locataire par Action Logement qui permet de garantir au propriétaire le paiement du loyer et des dégradations locatives. Cette caution rénovée devient accessible aux femmes victimes de violences conjugales afin de favoriser leur accès au logement. D'autres soutiens mis en place par Action Logement peuvent être activés : aide pour l'hébergement d'urgence le temps de trouver une solution pérenne et aide au projet de relogement.

## INDICATEUR mission

### Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	Cible
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement adapté	%	11	8.9	12	9,3	12	12
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement autonome	%	40	37.4	47	27	42	42

### Précisions méthodologiques

Les sous-indicateurs 1 et 2 visent à mettre en valeur la proportion des sorties de centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) vers le logement – qu'il s'agisse d'un logement ordinaire ou d'un logement adapté. Ils répondent à l'enjeu de fluidité des parcours vers le logement, en réservant à la prise en charge des personnes dans les dispositifs d'hébergement généralistes un caractère subsidiaire et strictement ajusté à leurs besoins.

Mode de calcul : le numérateur est constitué du nombre de personnes de plus de 18 ans en CHRS (hors urgence) ayant pu sortir pendant l'année de référence vers un logement adapté ou autonome. Le dénominateur correspond au nombre de personnes sorties des structures d'hébergement pendant l'année de référence (personnes accueillies hors urgence, c'est-à-dire pour une durée supérieure à 15 jours).

#### Sous-indicateur 1 :

*Numérateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement adapté dans l'année de référence

*Dénominateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

#### Sous-indicateur 2 :

*Numérateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement autonome dans l'année de référence

*Dénominateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

Source des données : Les données sont issues de l'enquête AHI-DGCS.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les sortants de CHRS accèdent plus fréquemment à un logement ordinaire qu'à un logement adapté. Les CHRS étant des structures efficaces d'accès au logement, du fait de l'accompagnement social qu'ils effectuent, les solutions de logement adapté sont plutôt mobilisées au bénéfice des sortants de centres d'hébergement n'ayant pas le statut CHRS, des sortants d'hôtel ou des personnes à la rue. Les sortants de CHRS sont donc principalement orientés vers un logement ordinaire plutôt que vers un logement adapté.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement adapté (premier sous-indicateur) a été actualisée à 9,3 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution est le même que celui du parc de logement adapté dont la croissance est estimée à partir du nombre de places qui seront créées, en 2020, dans le cadre du plan logement d'abord.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement ordinaire (deuxième sous-indicateur) a été actualisée à 27 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution a été calculé à partir des attributions de logement social en faveur des sortants d'hébergement généraliste sur les 6 premiers mois des années 2019 et 2020.

Du fait de la crise sanitaire liée au COVID, les attributions de logement social en faveur des personnes hébergées ont diminué de 26 %, notamment du fait du confinement qui a conduit à annuler de nombreuses commissions d'attributions et qui interdisait également la réalisation de l'État des lieux. Par ailleurs, la crise sanitaire a également ralenti les travaux, et a donc retardé la livraison des logements sociaux en cours de construction. Ces éléments permettent d'anticiper une forte baisse des sorties de CHRS vers un logement ordinaire au cours de l'année 2020.

A mesure que les effets de la crise sanitaire s'estomperont, l'insertion dans le logement devrait évoluer et s'accélérer notamment par le développement des dispositifs de logement adapté (pensions de famille et intermédiation locative) pour lesquels 50 000 créations de places sont programmées dans le cadre du plan « logement d'abord », de 2018 à 2022. Dans le même temps, la production de logements sociaux et très sociaux dans le parc public permettra également de favoriser un accès direct au logement pour les personnes en difficulté. Enfin, 11 plateformes territoriales d'accompagnement ont été instaurées dans les territoires de mise en œuvre accélérée du plan logement d'abord et 6 autres sont en cours d'élaboration. Ces plateformes permettent une optimisation et une meilleure coordination des divers dispositifs d'accompagnement présents sur leur territoire. Elles ont également permis d'élaborer des outils partagés d'évaluation des besoins en accompagnement.

Cependant, ces facteurs positifs supposent un niveau soutenu de production de logements sociaux et le maintien d'un niveau important d'accompagnement social en CHRS en faveur des sorties vers le logement ordinaire ou adapté.

## INDICATEUR P177-2229-4467

### Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement adapté	%	11	8.9	12	9,3	12	13
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement autonome	%	40	37.4	47	27	42	44

#### Précisions méthodologiques

Les sous-indicateurs 1 et 2 visent à mettre en valeur la proportion des sorties de centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) vers le logement – qu'il s'agisse d'un logement ordinaire ou d'un logement adapté. Ils répondent à l'enjeu de fluidité des parcours vers le logement, en réservant à la prise en charge des personnes dans les dispositifs d'hébergement généralistes un caractère subsidiaire et strictement ajusté à leurs besoins.

Mode de calcul : le numérateur est constitué du nombre de personnes de plus de 18 ans en CHRS (hors urgence) ayant pu sortir pendant l'année de référence vers un logement adapté ou autonome. Le dénominateur correspond au nombre de personnes sorties des structures d'hébergement pendant l'année de référence (personnes accueillies hors urgence, c'est-à-dire pour une durée supérieure à 15 jours).

#### Sous-indicateur 1 :

*Numérateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement adapté dans l'année de référence

*Dénominateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

#### Sous-indicateur 2 :

*Numérateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS vers un logement autonome dans l'année de référence

*Dénominateur* : nombre total de personnes de plus de 18 ans sorties de CHRS dans l'année de référence

Source des données : Les données sont issues de l'enquête AHI-DGCS.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les sortants de CHRS accèdent plus fréquemment à un logement ordinaire qu'à un logement adapté. Les CHRS étant des structures efficaces d'accès au logement, du fait de l'accompagnement social qu'ils effectuent, les solutions de logement adapté sont plutôt mobilisées au bénéfice des sortants de centres d'hébergement n'ayant pas le statut CHRS, des sortants d'hôtel ou des personnes à la rue. Les sortants de CHRS sont donc principalement orientés vers un logement ordinaire plutôt que vers un logement adapté.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement adapté (premier sous-indicateur) a été actualisée à 9,3 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution est le même que celui du parc de logement adapté dont la croissance est estimée à partir du nombre de places qui seront créées, en 2020, dans le cadre du plan logement d'abord.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement ordinaire (deuxième sous-indicateur) a été actualisée à 27 % en 2020. Cette prévision a été calculée à partir d'un taux d'évolution appliqué sur le réalisé 2019. Le taux d'évolution a été calculé à partir des attributions de logement social en faveur des sortants d'hébergement généraliste sur les 6 premiers mois des années 2019 et 2020.

Du fait de la crise sanitaire liée au COVID, les attributions de logement social en faveur des personnes hébergées ont diminué de 26 %, notamment du fait du confinement qui a conduit à annuler de nombreuses commissions d'attributions et qui interdisait également la réalisation de l'État des lieux. Par ailleurs, la crise sanitaire a également ralenti les travaux, et a donc retardé la livraison des logements sociaux en cours de construction. Ces éléments permettent d'anticiper une forte baisse des sorties de CHRS vers un logement ordinaire au cours de l'année 2020.

A mesure que les effets de la crise sanitaire s'estomperont, l'insertion dans le logement devrait évoluer et s'accélérer notamment par le développement des dispositifs de logement adapté (pensions de famille et intermédiation locative) pour lesquels 50 000 créations de places sont programmées dans le cadre du plan « logement d'abord », de 2018 à 2022. Dans le même temps, la production de logements sociaux et très sociaux dans le parc public permettra également de favoriser un accès direct au logement pour les personnes en difficulté. Enfin, 11 plateformes territoriales d'accompagnement ont été instaurées dans les territoires de mise en œuvre accélérée du plan logement d'abord et 6 autres sont en cours d'élaboration. Ces plateformes permettent une optimisation et une meilleure coordination des divers dispositifs d'accompagnement présents sur leur territoire. Elles ont également permis d'élaborer des outils partagés d'évaluation des besoins en accompagnement.

Cependant, ces facteurs positifs supposent un niveau soutenu de production de logements sociaux et le maintien d'un niveau important d'accompagnement social en CHRS en faveur des sorties vers le logement ordinaire ou adapté.

### AXE 3 : LEVER LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EFFECTIVE

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

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

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

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

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

#### Égalité professionnelle au cœur du dialogue social et des territoires

En 2021 continueront d'être développées les actions qui peuvent concourir à la promotion de l'Égalité professionnelle dans toutes ses dimensions afin de mettre en œuvre l'Égalité salariale, tant au niveau national qu'au niveau territorial.

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

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

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

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

Cinq autres actions du plan visent à lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

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

Cette loi qui réforme la formation professionnelle et l'apprentissage est l'occasion d'introduire la dimension Égalité professionnelle auprès des organismes de formation et dans les processus d'orientation afin de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes. Les directrices et directeurs régionaux aux droits des femmes et les déléguées et délégués départementaux agiront en ce sens avec de leurs partenaires locaux, notamment en lien avec les conseils régionaux qui mènent des actions auprès des jeunes, filles comme garçons, pour une meilleure diversification des choix d'orientation professionnelles dans l'apprentissage. Il s'agit également de faciliter l'entrée en apprentissage des jeunes sortis du système scolaire, suivis par les missions locales, ou encore de jeunes issus de quartiers prioritaires de la Politique de la Ville. L'aide à l'embauche de jeune apprenties et apprentis dans les TPE, mise en place depuis janvier 2015, a permis de valider 57 000 demandes d'aides pour la campagne 2016/2017. La part des jeunes femmes est de 32 %.

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

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

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

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

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

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

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

L'obligation de calcul de l'index concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020.

### **La stratégie mixité des métiers demeure une priorité en 2021**

La progression continue du taux d'emploi des femmes – depuis 1962, point le plus bas de l'après-guerre – s'est traduite par une féminisation des effectifs dans certains métiers et d'un essor des professions occupées majoritairement par les femmes. Cependant, aujourd'hui, seuls 15,5% des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, au sens d'une répartition d'hommes et de femmes située dans une fourchette de 40 % à 60 %, même si ce taux a doublé depuis le milieu des années 1980. Cette ségrégation professionnelle est imputable aux effets

d'une persistance de parcours scolaires très différenciés selon les sexes et au fonctionnement du marché du travail. On entend par « mixité horizontale » la répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les différents secteurs professionnels. Elle est dite « verticale » lorsqu'elle concerne l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Les difficultés d'accès des femmes aux postes à responsabilité et leur concentration dans certains secteurs, globalement moins valorisés, contribuent à la persistance des écarts de rémunération selon le sexe. De ce fait, le développement de la mixité des métiers fait partie intégrante de la politique publique de l'Égalité professionnelle.

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

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

Aussi, l'objectif fixé par le Gouvernement en 2014 d'atteindre la mixité dans un tiers des métiers d'ici à 2025 reste d'actualité et prend forme en mobilisant tous les acteurs concernés (système scolaire, orientation, branches professionnelles, missions locales, pôle emploi administrations...) autour d'objectifs précis et contractualisés.

En 2021, le secteur du numérique est toujours au cœur de la stratégie mixité. Lors du CIEFH du 8 mars 2018, les ministères concernés ont décidé de faire du numérique un vecteur d'emploi pour les femmes. À ce titre, toutes les formations labellisées « Grande École du Numérique » doivent compter au minimum 30 % de femmes. Ces formations sont déployées sur tout le territoire national. Par ailleurs, a été créée en juin 2018 la Fondation Femmes@Numerique dont l'objectif est de sensibiliser massivement le grand public, les organisations publiques et privées, les pouvoirs publics, les acteurs de la formation et de l'enseignement pour combattre les stéréotypes et encourager les filles à faire carrière dans l'industrie numérique.

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

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

D'autres plans sectoriels pour la mixité des métiers élaborés depuis 2014 prévoient des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant notamment à mieux faire connaître les métiers, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail. Ces secteurs ont été choisis sur la base des critères de faible mixité et de fort potentiel de développement économique, comme par exemple la branche du secteur du numérique qui a signé un plan signé le 31 janvier 2017.

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

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

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

La commission du label est particulièrement attentive aux axes suivants :

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

106 organismes sont actuellement labellisés dont 25 structures publiques et notamment la Ville de Paris, le MEAE, les ministères sociaux, le ministère de l'Intérieur, les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture et le ministère de l'Intérieur, le ministère des armées, les services du Premier ministre. Les ministères de la justice, de l'agriculture et de la transition écologique ont également engagé une démarche de labélisation.

### Égalité professionnelle dans la Fonction Publique

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

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

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

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

### Pour une meilleure conciliation des temps et insertion professionnelle des femmes

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

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

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

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

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

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

Les femmes sont confrontées à la fois aux mêmes problématiques que les hommes dans un contexte de faible croissance économique, et à des difficultés particulières en termes d'accès à l'emploi notamment liées à l'inégale répartition des tâches domestiques qui reposent essentiellement sur les femmes. Pour cette raison, un premier accord-cadre national, avait été signé le 28 juin 2013 entre Pôle emploi, le ministère chargé des droits des femmes et le ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

À l'échéance de cet accord le 31 décembre 2014, les signataires ont souhaité poursuivre et renforcer cette initiative. Aussi, un deuxième accord, inscrit dans la continuité du précédent, a été signé pour la période 2015-2019. Cet accord avait pour objectif de :

- Renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ;
- Améliorer la qualité des emplois des femmes (activité réduite, contrats précaires et chômage récurrent) ;
- Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires ;
- Faciliter l'entrepreneuriat des femmes.

Cet accord-cadre est en cours de renouvellement avec pour objectifs :

- Renforcer la **gouvernance** nationale et locale de la politique de l'Égalité femmes-hommes en matière d'emploi (diagnostics partagés, co-construction d'actions...) ;
- Lutter contre les stéréotypes sexistes (formation des conseillers et conseillères) ;
- Favoriser la mixité des métiers ;
- Faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants...).

Dans le cadre de cette convention de partenariat, deux appels à projets ont également été lancés par Pôle Emploi pour un montant de 10 M€ de FSE. Ces appels à projets ont pour objectifs de :

1. **Favoriser la mixité professionnelle** dans les recrutements des métiers en tension et métiers porteurs, en incitant les bénéficiaires à découvrir des filières et s'orienter vers des métiers dans lesquels ils ou elles pourront mobiliser leurs compétences ou aptitudes.



2. **Accompagner les femmes les plus vulnérables** (et notamment les femmes victimes de tout type de violences, les femmes ayant arrêté de travailler pour élever leur(s) enfant(s), etc.), exposées à des difficultés d'intégration sur le marché du travail et confrontées à des freins liés à la représentation du rôle et de la place des femmes dans la société, à une perte de confiance et d'estime de soi, au déni de parole, à des références culturelles dictées par les stéréotypes de genre conduisant à les écarter du marché du travail.

Ces nouvelles mesures viennent compléter l'application « ma cigogne », site internet et application permettant aux demandeurs et demandeuses d'emploi de bénéficier d'un accueil ponctuel de leur enfant en crèche pendant leurs démarches de recherche d'emploi, et le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) lancé en août 2016 pour répondre aux difficultés des demandeurs et demandeuses d'emploi, en particulier les mères isolées, qui peinent à obtenir une place en crèche, rendant difficile l'accès à un entretien d'embauche, à une formation professionnelle ou à une période d'essai.

Parallèlement, à la suite des travaux de la mission interministérielle confiée par le gouvernement à Elisabeth Laithier concernant l'attribution des places en crèche, un pacte transparence crèche a été mis en place avec l'Association des maires de France afin d'accompagner les villes signataires dans une meilleure visibilité de leur politique d'attribution des places en crèche. Ce pacte s'inscrit dans la continuité du *vade-mecum* sur l'attribution des places en crèche issu des travaux de la mission interministérielle confiée à Elisabeth Laithier, présidente de la commission Enfance de l'Association des maires de France.

Des études et travaux ont été menées par le gouvernement sur les différents congés de naissance et parentaux (rapport IGAS sur le congé paternité publié en 2018, rapport parlementaire de la délégation des droits des femmes à l'Assemblée nationale sur le congé maternité, rapports du HCFEA et de l'IGAS sur la réforme des congés parentaux). Le rapport de la délégation des droits des femmes de l'Assemblée nationale, pilotée par Mme Rixain, a ainsi donné lieu à une évolution législative d'importance ouvrant aux travailleuses indépendantes en allongeant le droit à un congé maternité indemnisé. Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, les travailleuses indépendantes, cheffes d'entreprise et conjointes collaboratrices peuvent bénéficier d'un congé maternité pendant une période maximum de 16 semaines (112 jours), sous réserve de cessation de l'activité professionnelle. Le congé maternité des femmes agricultrices a également été réformé ; de deux semaines auparavant, la durée minimale d'arrêt de travail est désormais portée à huit semaines pour les travailleuses indépendantes et les exploitantes agricoles enceintes. Par ailleurs, à compter du 1er juillet 2019, les pères, dont le nouveau-né est hospitalisé dans une unité de soins spécialisés après un accouchement, peuvent bénéficier d'un congé paternité supplémentaire de trente jours consécutifs maximum.

### Politique de la ville

- Les déléguées départementales aux droits des femmes soutiennent des actions en faveur de l'Égalité FH dans les actions mises en œuvre dans les quartiers politique de la ville (QPV).
- Dans la nouvelle feuille de route pour la politique de la ville présentée en conseil des ministres le 18 juillet 2018 par Jacques Mézard et Julien Denormandie, trois mesures concernent plus spécifiquement les femmes :
- le développement des marches exploratoires ;
- la levée des freins à l'emploi des femmes notamment en favorisant les modes de gardes adaptés et en prenant en compte leurs besoins de mobilité ;
- la prise en compte de la dimension genre dans les demandes de subventions au titre de la politique de la ville.
- Par ailleurs, le CGET s'est engagé dans une démarche de prise en compte de l'Égalité femmes-hommes dans le budget. Ainsi, l'ensemble des données concernant les bénéficiaires des 40 mesures seront sexuées, permettant d'observer l'impact de ces mesures sur la situation des femmes vivant en QPV.

### Accès des femmes aux responsabilités

Trois lois ont précisé les modalités de représentation des deux sexes dans les conseils d'administration (CA) et les conseils de surveillance (CS) des entreprises privées et publiques : la loi dite « Copé-Zimmermann » (2011) s'est attachée à élargir les collèges concernés au sein des conseils d'administration et de surveillance ; la loi « Sauvadet » (2012) a visé à étendre le périmètre d'application à un plus grand nombre de structures privées et publiques ; la loi de

2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a élevé le taux de 40 % à 50 % au second renouvellement pour certaines structures, et rapproché les différentes échéances pour l'atteinte des quotas :

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

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

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

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

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

### Création d'entreprises par les femmes

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

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

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

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

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

### Encourager l'entrepreneuriat féminin

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

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

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

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

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

A ce jour, un 4<sup>e</sup> accord-cadre est en construction entre l'État (le SDFE) et Bpifrance. Ce dernier prendra en compte les retours d'expériences des différentes régions ayant déployé leur PAR et couvrira la période 2021 – 2023.

Afin d'accompagner les créatrices d'entreprises, les pouvoirs publics soutiennent financièrement les réseaux d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, Bpifrance opère le subventionnement du fonctionnement des têtes de réseaux d'accompagnement (22 réseaux financés en 2018). Par ailleurs, parmi les réseaux il existe des réseaux spécialisés pour les femmes entrepreneures. Au-delà des réseaux d'accompagnement spécialisés pour les femmes entrepreneures, les réseaux d'accompagnement généralistes accompagnent aussi les femmes entrepreneures (48 % des bénéficiaires finaux).

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

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

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

## OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

### OBJECTIF DPT-2715

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

##### — Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes

L'Égalité professionnelle est une politique publique interministérielle portée en priorité par le ministère chargé de l'Égalité femmes hommes et par le ministère du travail.

Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre opérationnellement sous l'égide des préfets de région par les délégations régionales aux droits des femmes (DRDFE) et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Compte tenu des compétences en matière de développement économique confiées aux présidents de région, les actions s'inscrivent logiquement et systématiquement dans des partenariats avec les régions

Les crédits du programme 137 permettent d'impulser des projets, en partenariats avec des collectivités et des acteurs sociaux locaux, notamment en matière de développement de l'entrepreneuriat des femmes, d'insertion des demandeuses d'emploi ou encore d'accroissement de la mixité des filières. En particulier, dans les secteurs professionnels qui peinent à recruter dans les domaines en croissance comme notamment le secteur du numérique. Ainsi dans le cadre des Plans d'Actions Régionaux (PAR) qui prévoient des mesures visant à :

- développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneures ;
- organiser des rencontres entre professionnels et femmes entrepreneures au niveau territorial ;
- sensibiliser les acteurs bancaires aux outils financiers spécifiques à l'entrepreneuriat des femmes ;
- faciliter le passage à l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires fragiles ;
- développer la sensibilisation des jeunes sur la création et la reprise d'entreprise par les femmes ;
- sensibiliser les prescripteurs en contact avec le public.

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

Les projets menés en 2019 ont permis d'accompagner, tant au niveau national que local, les mesures présentées lors du CIEFH du 8 mars 2018. Un plan d'action ambitieux pour l'Égalité professionnelle y a été présenté. Dix actions sont programmées pour en finir avec les écarts de salaires inexplicables (9 % au niveau national) et faire progresser l'Égalité femmes hommes d'ici 2022.

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

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

**INDICATEUR P137-12569-14892**

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

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Part des crédits du programme 137 sur l'ensemble des co-financements nationaux du FSE	%	Sans objet	10	15	15	20	20
Part des crédits mobilisés par le programme 137 en faveur de l'Égalité professionnelle (hors FSE)	%	Sans objet	45	45	45	50	60

**Précisions méthodologiques**

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

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

Source : Enquête DGCS

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

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

Le second sous-indicateur porte sur la part des crédits du programme 137 dans les projets locaux non financés par du FSE, correspond à l'objectif d'un engagement à hauteur de 20 %. L'objectif est de concentrer les financements du programme 37 sur des projets robustes. Ils feront l'objet d'évaluation. Le soutien à un nombre trop important d'initiatives pour de faibles montants sera évité.

**OBJECTIF DPT-2716**

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

- Programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire
- Programme 224 : Transmission des savoirs et démocratisation de la culture
- Programme 142 : Enseignement supérieur et recherche agricole
- Programme 138 : Emploi Outre-mer
- Programme 613 : Soutien aux prestations de l'aviation civile

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

Le **premier indicateur** est repris du programme 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » décliné ci-dessous dans le cadre du présent DPT,

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

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

\* dernière valeur connue

#### Mode de calcul :

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

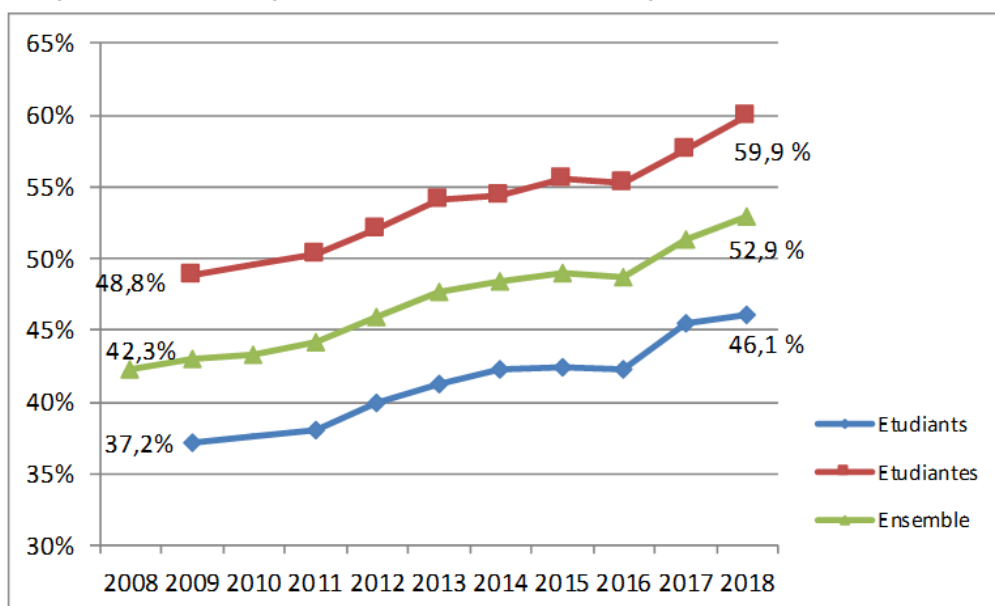
Les diplômes retenus sont les premiers diplômes de l'université (DUT, DEUST, licence), les BTS et les autres diplômes : diplômes des formations paramédicales et sociales, des écoles supérieures d'enseignement artistique et culturel, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce, administratives, de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

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

#### Commentaire :

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

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



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

### Indicateur 1.2 - Insertion professionnelle des jeunes diplômés <sup>1</sup>

	périodicité de mesure	date d'interrogation	diplômés en 2015			diplômés en 2016		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>SSI 1 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de BTS » (1)</b>	annuelle	Insertion à 7 mois	68 %	70 %	69 %	72 %	7 %	71 %
<b>SSI 2 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de DUT »</b>	annuelle	Insertion à 30 mois	92 %	89 %	91 %	91 %	92 %	92 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	annuelle	Insertion à 30 mois	71 %	43 %	60 %	70 %	47 %	61 %
....dont occupant un emploi stable	annuelle	Insertion à 30 mois	70 %	64 %	68 %	75 %	64 %	71 %
<b>SSI 3 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle »</b>	annuelle	Insertion à 30 mois	94 %	93 %	94 %	94 %	92 %	92 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	annuelle	Insertion à 30 mois	80 %	57 %	69 %	83 %	68 %	76 %
....dont occupant un emploi stable	annuelle	Insertion à 30 mois	85 %	77 %	81 %	86 %	79 %	83 %
<b>SSI 4 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hors enseignement) »</b>	annuelle	Insertion à 30 mois	92 %	90 %	91 %	93 %	91 %	92 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	annuelle	Insertion à 30 mois	91 %	83 %	86 %	92 %	88 %	90 %
....dont occupant un emploi stable	annuelle	Insertion à 30 mois	80 %	71 %	75 %	82 %	73 %	77 %
<b>SSI 5 « Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat » (2)</b>	biennale	Insertion à 3 ans	91,7 %	89,8 %	90,8 %			
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	biennale	Insertion à 3 ans	98%	97,6%	97,8%			
1. ....dont occupant un emploi stable	biennale	Insertion à 3 ans	67,6 %	63 %	65,6 %			

1. Unité de mesure: %

2. Taux d'emploi au 1er février 2016 des sortants diplômés de BTS en 2015 (derniers chiffres)

3. Sortants en 2014 de l'enseignement supérieur avec un diplôme de doctorat / enquête IPDoc 2017 – MESI/SIES

#### Précisions méthodologiques :

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

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

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

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

Le **troisième indicateur** (taux d'insertion des diplômé(e)s de l'enseignement Culture) est issu du programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » et décliné en valeurs sexuées.

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

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

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

Unités et %

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

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

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

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

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

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



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

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

(Unités et %)

	Part des femmes parmi les étudiant-e-s (%)											Nombre d'étudiant-e-s	Nombre d'écoles
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019		
Arts plastiques	64	64	64	63	64	65	64	64	65	66	66	11 040	44
Architecture	55	55	56	57	56	57	57	57	58	59	58	19 980	21
Spectacle vivant	53	53	53	56	55	49	52	50	48	47	48	3 920	33
Patrimoine	80	80	80	80	81	82	80	80	80	81	79	1 790	2
Cinéma, audiovisuel	50	51	54	54	56	61	58	55	56	51	51	300	2
<b>Ensemble de l'enseignement supérieur Culture</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>37 030</b>	<b>102<sup>1</sup></b>
Ensemble de l'enseignement supérieur	56	56	56	56	55	55	55	55	55	55	55	2 679 000	

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

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

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

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

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

L'enquête annuelle réalisée en 2019 par les écoles auprès de leurs diplômés, donne les résultats suivants :

Insertion à 12 mois (enquête 2019)	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur agricole		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Ingénieurs	93,9%	92,8%	93,2%
Vétérinaires	95,6%	93,5%	94,0%
Paysagistes	87,5%	88,9%	88,4%

Source : MAA-DGER.

Insertion à 24 mois (enquête 2019)	Taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur agricole		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Ingénieurs	95,5%	94,9%	95,1%
Vétérinaires	98,7%	99,4%	99,2%
Paysagistes	95,2%	95,0%	95,1%

Source : MAA-DGER.

\* TNE = (Taux net d'emploi) = [Individus en emploi] / [Individus en emploi ou en volontariat + Individus en recherche d'emploi].

\*\* Pour les paysagistes, il convient d'interpréter avec la plus grande prudence les indicateurs d'insertion professionnelle, car ils sont calculés sur des effectifs d'une soixantaine de diplômés par an, ainsi un unique étudiant représente ≈3% d'un sexe et ≈2% du total.

Insertion à 12 mois (enquête 2019)	Répartition des ingénieurs dans les différents secteurs d'activité selon le sexe		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Industrie agroalimentaire (dont restauration collective)	26%	17%	23%
Services divers aux entreprises, aux particuliers et aux collectivités	15%	19%	17%
Organisation professionnelle agricole	15%	10%	13%
Commerce / distribution	8%	11%	9%
Développement / Aménagement / Environnement / Paysage	10%	8%	9%
Autres industries (pharmaceutique, bois, bâtiment/génie civil...)	5%	8%	6%
Production agricole	4%	11%	6%
Administration (Etat, coll. territoriales...)	6%	5%	6%
Agrofourniture / Agrochimie / Agroéquipement	4%	7%	5%
Enseignement, recherche	5%	3%	4%
Autres secteurs	2%	1%	2%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : MAA-DGER.

Lecture : 26% des femmes ingénieures diplômées en 2017 qui exercent une activité professionnelle au moment de l'enquête (1er trimestre 2019) travaillent dans le secteur d'activité de l'industrie agro-alimentaire. 17% des hommes ingénieurs diplômés en 2017 qui exercent une activité professionnelle au moment de l'enquête (1er trimestre 2019) travaillent dans le secteur d'activité de l'industrie agro-alimentaire. 23% des ingénieurs diplômés en 2017 qui exercent une activité professionnelle au moment de l'enquête (1er trimestre 2019) travaillent dans le secteur d'activité de l'industrie agro-alimentaire. Les femmes sont donc surreprésentées dans ce secteur d'activité.

Ces données reflètent principalement les réalités suivantes :

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

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

La formation professionnelle en mobilité est ainsi un vecteur important du développement économique et social des collectivités et départements d'outre-mer. L'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité (LADOM) participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un Passeport pour la Mobilité de la Formation Professionnelle (PMFP). Ce passeport regroupe une allocation d'installation, une allocation mensuelle et la prise en charge des frais pédagogiques. En 2019, 48,3 % des bénéficiaires de PMFP tous territoires confondus étaient des femmes, soit une hausse de 3,8% par rapport à l'exercice 2018. Malgré cette relative parité, il existe des disparités fortes entre territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	231	50,3 %	228	49,7 %	459
Guyane	131	37,1 %	222	62,9 %	353
Martinique	315	46,3 %	365	53,7 %	680
La Réunion	470	51,6 %	440	48,4 %	910
Mayotte	250	53,9 %	214	46,1 %	464
Nouvelle-Calédonie	1	10,0 %	9	90 %	10
Wallis-et-Futuna	12	66,7 %	6	33,3 %	18
Saint-Pierre-et-Miquelon	17	51,5%	16	48,5%	33
Polynésie	4	11,4 %	31	88,6 %	35
<b>Total</b>	<b>1 431</b>	<b>48,3 %</b>	<b>1 531</b>	<b>51,7 %</b>	<b>2 962</b>

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2019

Il existe également des dispositifs spécifiques aux îles du Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna) : des contrats aidés (chantiers de développement local, jeunes stagiaires du développement) et des formations de cadres locaux (cadres d'avenir, programme MBA et bourse).

Autre outil d'inclusion et de promotion de l'Égalité femmes-hommes, le **Service militaire adapté (SMA)** est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi et résidant dans les outre-mer, Il accueille 30 % de jeunes femmes en 2019. Sa mission prioritaire vise à développer et à renforcer l'employabilité d'environ 6000 jeunes volontaires par an en leur faisant acquérir des compétences professionnelles et compétences sociales tout en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet, en régime d'internat. Ainsi, le SMA assure la délicate adéquation entre l'accomplissement personnel des jeunes volontaires et les besoins des entreprises d'outre-mer et de la métropole.

Avec l'objectif d'accueillir 6000 bénéficiaires, le SMA a renforcé la féminisation de son recrutement en créant de nouvelles formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, bien que toutes les filières leur soient en principe ouvertes. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2019 sont proches de ceux de l'ensemble des volontaires (81%).

Le tableau ci-dessous permet de suivre la féminisation des volontaires du SMA depuis 2015 :

	2015	2016	2017	2018	2019
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires	26,1%	27%	28%	30%	30%
<b>Objectif cible du SMA</b>	<b>26,0%</b>	<b>27%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	26,1%	25.34%	24,9%	27,35%	24,9%
Taux d'insertion des volontaires féminines	74,42%	75.15%	74,8%	75,42%	79,1%

Source : SMA

CAPI = Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion

Le **sixième indicateur**, ci-dessous, est issu du programme 613 « Soutien aux prestations de l'aviation civile ».

### INDICATEUR DPT-2716-8729

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	59,7	60,4	62	61,5	62	62
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	64,2	63,8	65	64	65	65

#### Précisions méthodologiques

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

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

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

Mode de calcul

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, le résultat du taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité était conforme à la cible (60,4%).

Pour 2020 et 2021, les cibles sont fixées à hauteur de 61,5% et 62 %, LADOM poursuit sa stratégie autour des quatre axes suivants :

- une meilleure mise en relation entre le projet d'insertion et l'offre de qualification : LADOM a mis en œuvre un nouveau mode de pilotage des parcours fondé prioritairement sur l'élaboration d'une programmation définie en relation étroite avec les opérateurs économiques afin de lier plus étroitement le vivier de candidats aux besoins de qualifications identifiés par le réseau des destinations régionales et de définir un plan de formation adapté aux besoins exprimés par les employeurs potentiels ;
- la mise en place pendant la formation d'une démarche d'identification des offres d'emploi : il s'agit d'intégrer la phase d'accompagnement vers l'emploi le plus tôt possible pendant la formation, sans attendre son terme. L'orientation prioritaire vers l'emploi en alternance constitue un axe majeur de développement, la démarche de professionnalisation étant étroitement liée à la dynamique d'insertion dans un poste de travail ;
- le renforcement des compétences des conseillers et de nouveaux outils méthodologiques pour accompagner le stagiaire : LADOM met en œuvre un plan de formation renforcé de ses équipes de conseillers afin de leur apporter de nouvelles compétences liées au suivi individualisé pour un parcours vers l'emploi ;
- un suivi accru des situations au terme du parcours en mobilité.

## INDICATEUR DPT-2716-16

## DPT-Taux de féminisation de la DGAC

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux de féminisation globale	%	31,5	31,5	32			
Part des femmes dans les nominations aux emplois supérieurs	%	50	50	43			
Taux de féminisation parmi les élèves de l'Ecole nationale de l'aviation civile en formation initiale	%	22	22,5	22,5			

## Précisions méthodologiques

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Modes de calcul :

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

**OBJECTIF DPT-2718****Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social****— Programme 111 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail**

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers de la multiplication des obligations de négocier (salaires, Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération...).

Dans ce cadre, il est apparu essentiel de renforcer à la fois la légitimité des acteurs et celle des accords collectifs. C'est dans ce sens que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a conforté la place donnée à la négociation collective dans le droit du travail. Une plus grande légitimité est donnée aux accords d'entreprises, qui sont désormais conclus selon une règle majoritaire.

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

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

L'Égalité professionnelle fait enfin partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions d'entreprise, sauf lorsque celles-ci assurent des garanties au moins équivalentes.

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

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunérations injustifiés qui persistent, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'**Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce dispositif permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. Ainsi, chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises doivent publier la note obtenue à l'Index sur leur site Internet et transmettre l'ensemble des résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. Lorsque cette note est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu d'engager par voie d'accord, ou à défaut par décision unilatérale, des mesures de correction adéquates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index.

Une pénalité d'un montant pouvant atteindre 1 % de la masse salariale peut, en outre, être appliquée aux entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral, lorsqu'elles n'ont pas publié leur Index, ou lorsqu'elles n'ont pas défini de mesures de correction en cas de note inférieure à 75 points. Une nouvelle pénalité financière d'au maximum 1 % de la masse salariale est par ailleurs prévue pour les entreprises qui n'auront pas atteint le seuil de 75 points à l'Index au bout de trois années consécutives.

Sans négliger ses fonctions régaliennes, notamment en matière de définition de l'ordre public social stricto sensu ou de contrôle, l'État a ainsi vu son rôle dans les relations sociales évoluer. Ce rôle consiste de plus en plus à impulser et encadrer la négociation.

Au 15 décembre **2019**, **14 396** accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'Égalité professionnelle en cours de validité étaient enregistrés auprès des services du ministère du travail.

Parallèlement, à cette même date sur le respect des obligations de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle, **4 278** mises en demeure avaient été adressées aux entreprises et **275** décisions de pénalités financières ont été notifiées.

## AXE 4 : RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIÈRE DE SANTÉ

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

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

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

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

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

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

### 1 – Dans le domaine des comportements

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

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

En 2015, 75 320 décès étaient attribuables au tabac dont 19 900 décès chez des femmes. Si les décès attribuables diminuent chez les hommes (-11 % en 15 ans), ils augmentent en moyenne de 5.4 % par an chez les femmes pour représenter en 2015 un décès sur 14. Cette hausse de la mortalité attribuable au tabac chez les femmes reflète notamment l'importance du tabagisme féminin qui, en interaction avec d'autres déterminants (alimentation, sédentarité, activité physique, corpulence et risques psycho-sociaux), contribue à peser lourdement sur la santé des femmes.

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

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

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

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

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

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

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

## 2 – Dans le domaine de la santé sexuelle

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

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

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



L'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) est un droit propre aux femmes. La modification du recours à l'IVG (notamment l'augmentation du taux de recours) s'inscrit dans un contexte d'évolution du statut des femmes (augmentation des taux de scolarité et d'activité féminins) et de redéfinition de la parentalité (souhait d'inscrire un projet parental dans un contexte affectif, professionnel et matériel stable...).

Dans le cadre de la loi pour l'Égalité réelle entre les femmes et des hommes d'août 2014, le délit d'entrave à l'IVG a été étendu. Auparavant, ce délit concernait l'entrave à la pratique de l'IVG et ne protégeait pas suffisamment les femmes des pressions morales et psychologiques exercées lors des consultations d'information sur l'IVG.

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

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

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

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

### 3 – Dans le domaine de la lutte contre le cancer

- Le cancer du col de l'utérus

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

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

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

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

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

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

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

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

- Le cancer du sein

Il est le premier cancer et la première cause de décès par cancer chez la femme. En 2018 près de 58 000 nouveaux cas annuels estimés et 12 146 décès ont été recensés. **On estime qu'une femme sur 8 sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie.** La loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit une prise en charge à 100 % des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale, conditionnée par certains antécédents familiaux ou personnels de l'assurée précisés dans la loi.

Le dépistage organisé du cancer du sein est mis en place en France depuis 2004 et concerne 10 millions de femmes entre 50 et 74 ans.

La concertation citoyenne et scientifique sur le dépistage du cancer du sein en 2016 a débouché sur un plan de rénovation du dépistage du cancer du sein en 2017.

Concernant la qualité des mammographes, les mammographes analogiques ne sont plus autorisés depuis l'arrêté du 22 février 2019.

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

- Le cancer colorectal

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

#### 4 – Dans le domaine de la prévention des maladies cardiovasculaires

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

Les taux de personnes hospitalisées pour AVC en 2014 étaient de 168/100 000 chez les femmes, et de 205/100 000 chez les hommes, 18 % des femmes et 30 % des hommes avaient moins de 65 ans. Le taux de personnes hospitalisées est en hausse chez les moins de 65 ans: + 7.8 % femmes, + 9.1 % hommes, entre 2008 et 2014. Le taux d'hospitalisation pour accident ischémique transitoire chez les moins de 65 ans est de + 23.5 % chez les femmes et de + 13 % chez les hommes dans la même période.

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

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

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

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

[1] DREES, Etudes et résultats, octobre 2018

#### OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

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

#### OBJECTIF DPT-3096

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

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

### INDICATEUR DPT-3096-8993

#### DPT-Taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	50,0	48,6				hausse

#### Précisions méthodologiques

##### Précisions

À noter que les cibles nationale et régionales ont été révisées dans le cadre des nouveaux CPOM des ARS ; l'atteinte de la cible de 60 % serait proposée en 2023 et non plus en 2020.

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

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

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

##### Mode de calcul

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

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

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

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

En 2019, la prévision d'évolution pour les années 2019 à 2023 a été revue en fonction du taux de participation réalisé en 2018 (2017-2018), avec une progression différenciée selon les régions, de façon à atteindre la cible de 60 % en 2023 (2022-2023).

**OBJECTIF DPT-3097**

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

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

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

**INDICATEUR DPT-3097-8994**

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	32,1	données disponibles en T2 2020	39,3	39,3	42,9	50

**Précisions méthodologiques**

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

Les données sont relevées sur deux ans (2017-2018) permettant ainsi de prendre en compte une période de temps correspondant à la durée de la campagne d'invitation 2017-2018 (le calcul est fait sur deux années glissantes car la population est appelée à bénéficier de l'intervention par moitié chaque année), puis standardisé sur la population française.

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

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

**Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes**

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

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

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

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

Afin d'atteindre la cible, plusieurs opérations de communication/sensibilisation sont organisées chaque année. Les opérations se déroulent autour de l'opération « Mars bleu », opération décalée au 2ème semestre en 2019, du fait de la transition de marché des tests de dépistage :

- plan de communication de l'INCa, avec communications radio, télévision, presse, pour le grand public et mailing vers les professionnels de santé concernés ;
- communiqués de presse qui donnent lieu à des articles dans la presse grand public ;
- opérations menées par les centres régionaux de coordination des dépistages des cancers à un niveau plus local, par exemple autour du « colon gonflable » qui permet aux publics de visiter l'intérieur d'une représentation d'un colon, ou encore distribution de dépliants réalisés par l'INCa sur des lieux publics (marchés, ...) avec présence de kakemonos;
- communications auprès d'assurés et dans des lieux de l'assurance maladie.

L'INCa a mené une étude médico-économique sur ce dépistage organisé en 2019. Une réflexion de la DGS visant l'augmentation de la participation est en cours, en lien avec l'INCa, la CNAM et la DSS, en s'appuyant sur une évolution des stratégies ou des modalités de ce dépistage.

## AXE 5 : COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, PROTÉGER LES VICTIMES ET PRÉVENIR LA RÉCIDIVE

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

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

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

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

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

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2020[5], 173 faits d'homicides au sein de couple (couple officiel et non officiel) sont également recensés en 2019 en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer. Parmi ces victimes, 146 sont des femmes, **soit 84,3 % d'entre elles**. Les victimes masculines sont au nombre de 27, soit 15,6 %. Sur 21 femmes auteurs d'homicide, 11 d'entre elles étaient victimes de violences de la part de leur partenaire, soit 52 %.

Ces **morts violentes représentent 20 % des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner** constatés au plan national en 2019.

**Ces violences concernent également les enfants : 25 enfants ont été tués** dans le cadre de ces violences, dont 3 enfants sont décédés concomitamment à l'homicide de leur mère et 22 sans que l'autre membre du couple ne soit victime. **16 enfants ont été également témoins des scènes de crime**. Dans 7 affaires, c'est l'un des enfants du couple qui a donné l'alerte ou fait prévenir les secours. La présence des enfants au domicile du couple n'empêche pas le passage à l'acte, puisque l'on dénombre également 39 enfants, présents au domicile et non témoins des faits. Sur ces 173 homicides, on recense par ailleurs **111 enfants orphelins**. Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants en France pour l'année 2012 ont été estimées en l'État actuel de la production statistique à 3,6 milliards d'euros, en hypothèse basse selon l'étude réalisée par PSYTEL en 2014.

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

Cette action publique s'appuie donc désormais sur :

- les 25 mesures annoncées par le **Président de la République le 25 novembre 2017** ;
- les 11 mesures prévues sur champ par le **Comité Interministériel à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CIEFH) du 8 mars** ;
- le plan de lutte contre les mutilations sexuelles féminines ;
- les 46 mesures issues du Grenelle de lutte contre les violences conjugales annoncées par le Premier ministre le 25 novembre 2019.

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

- La création d'une plateforme de signalement en ligne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 lancée en octobre 2018.
- Un renforcement de l'arsenal judiciaire pour protéger les victimes dans la loi de programmation et de réforme pour la justice du 23 mars 2019 :
  - Inscription au fichier des personnes recherchées les interdictions prononcées par le juge aux affaires familiales depuis la loi du 23 mars 2019.
  - Application en France des interdictions édictées dans un autre État membre.
  - Extension des possibilités de placement sous surveillance électronique pour les auteurs de violences conjugales.
  - Circulaire de la Garde des sceaux du 9 mai 2019 invitant les parquets à saisir eux-mêmes les juges aux affaires familiales pour qu'ils ordonnent l'éloignement du conjoint violent via des ordonnances de protection.
- Le renforcement de la protection des victimes étrangères sur notre territoire, avec la loi du 10 septembre 2018 :
  - la rupture de la communauté de vie provoquée par des violences intra-familiales n'entraîne plus le retrait de la carte de résident pour la victime non mariée (alors que jusqu'à présent seul le conjoint marié était protégé) ;
  - la carte de séjour est renouvelée de plein droit pour la victime étrangère ayant bénéficié d'une ordonnance de protection, même après l'expiration de l'ordonnance.
- La possibilité pour le juge aux affaires familiales, depuis la loi du 23 mars 2019, d'attribuer le logement à l'un des partenaires lors de la séparation, y compris si le couple n'est pas marié.
- Le déploiement de 10 centres d'accueil spécialisés dans la prise en charge du psycho-traumatisme sur tout le territoire.
- L'engagement de contrats locaux contre les violences pour mieux partager les alertes et intervenir avant qu'il ne soit trop tard,).
- Une grande campagne de communication en direction des témoins de violences sexistes et sexuelles d'une ampleur et d'un budget sans précédent : le Gouvernement y a consacré 4 millions d'euros avec un seul mot d'ordre : ne rien laisser passer.



Face au nombre de féminicides oscillant toujours entre 120 et 150 décès par an et pour aller plus loin collectivement, le Gouvernement a organisé le premier **Grenelle contre les violences conjugales, qui a été** lancé le 3 septembre 2019 par le Premier ministre en présence de 11 ministres et secrétaires d'État. Jusqu'au 25 novembre, ce Grenelle des violences conjugales a mobilisé au plan national membres du Gouvernement, élus, experts, administrations, citoyens, associations, institutions, professionnels (policiers, gendarmes, magistrats, travailleurs sociaux, professionnels de santé, enseignants, responsables de centres d'hébergements...).

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

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

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

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

- un renforcement de la formation des enseignants, avec la mise en place d'un module de formation initiale obligatoire de 18h sur l'Égalité filles-garçons à destination des personnels de l'Éducation nationale (enseignants, personnels d'Éducation, cadres, etc.). Il constituera un socle de base de compétences et de connaissance dans tous les Instituts nationaux supérieurs du professorat (INSP) et sera inscrit dans le concours des maîtres des écoles dans 2 ans (2022). Sur le champ de la formation continue, le ministère de l'Éducation nationale veillera à ce que ce module soit également inscrit dans chaque plan académique de formation ;
- l'engagement des élèves, avec la réalisation d'un diagnostic relatif à l'Égalité filles-garçons réalisé dans chaque établissement scolaire, avec une séance dédiée du comité d'Éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) ;
- l'établissement d'un document unique de signalement, permettant de faire une information préoccupante au conseil départemental ou un signalement au procureur ;
- des actions de sensibilisation, par l'intermédiaire du service national universel (SNU) et des cités éducatives.

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

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

- la mise en place en 2021 d'une plateforme d'écoute fonctionnant 24h/24 à destination des femmes victimes de violences, par l'intermédiaire d'un marché public ;
- la création en 2020 de 1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires ;
- l'accès des femmes victimes de violences à la garantie Visale (garantie locative), pour qu'elles puissent bénéficier d'une caution locative gratuite et trouver un logement plus facilement ;
- le lancement le 25 novembre 2019 d'une plateforme de géolocalisation à destination des professionnels afin d'identifier rapidement les places d'hébergement réservé disponibles à proximité ;
- le déploiement d'une grille d'évaluation du danger dans tous les services de police et de gendarmerie, pour éviter les mains courantes et encourager au dépôt de plainte, mais aussi pour aider les forces de l'ordre à identifier mieux et davantage les femmes victimes de violences et le danger qu'elles encourent ;
- la réalisation en février 2020 d'un audit de 400 commissariats et gendarmeries, ciblé sur l'accueil de plus de 500 femmes victimes de violences ;
- la création de 80 postes supplémentaires d'intervenants sociaux dans les services de police et de gendarmerie (47 d'ores et déjà recrutés en septembre 2020) ;
- la construction et la mise en place d'une méthode de retour d'expérience pour chaque dossier d'homicide conjugal, à la suite du rapport de l'Inspection générale de la Justice sur les homicides conjugaux de 2015 et 2016 ;
- le développement de conventions pour favoriser le dépôt de plainte à l'hôpital ;

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

- le soutien à la création de nouvelles structures dédiées à la prise en charge des violences faites aux femmes ;
- la réalisation d'une cartographie des professionnels et structures susceptibles de prendre en charge les femmes victimes de violences, avec un travail de recensement et de communication de différentes initiatives déjà existantes ;

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

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

- une meilleure évaluation de la dangerosité des auteurs des violences conjugales, via une étude sur le profil des auteurs de ces violences et l'expérimentation d'une expertise pluridisciplinaire par le parquet général près la cour d'appel de Paris, dans le cadre de la procédure de comparution à délai différé ;
- la mise en place d'un dispositif électronique anti-rapprochement dans les 48 heures après le prononcé de la mesure (par le juge, au pénal, au civil et dans un cadre pré-sentenciel), dans le cadre d'une ordonnance de protection ou d'un contrôle judiciaire en 2020 ;
- le déploiement dès 2020 de centres de prise en charge psychologique et sociale des auteurs de violences conjugales (CPCA), ainsi que d'une plateforme téléphonique pour les auteurs de violences et leur entourage et un mécanisme de recherche de solutions d'hébergement d'urgence pour les auteurs faisant l'objet d'une mesure d'éviction judiciaire du domicile conjugal

**Dans le domaine de la santé (programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins »)**, un effort important est poursuivi pour sensibiliser, mobiliser, informer et former les professionnels de santé (médecins généralistes, gynécologues-obstétriciens, sages-femmes, infirmières, puéricultrices) en capacité d'intervenir, soit pour prévenir la survenue de mutilations sexuelles féminines (MSF), soit pour dépister et mieux prendre en charge les femmes qui ont été mutilées et qui en subissent les conséquences au quotidien.

**Le 1<sup>er</sup> Plan national d'actions visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines** a été lancé par la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations le 21 juin 2019.

Le plan a pour objectifs :

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

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

Les actions initiées en 2019 se sont poursuivies en 2020 et **la mise en place d'un ou plusieurs outils de recueil régulier de données visant à disposer d'un État des lieux territorial des pratiques de mutilations sexuelles féminines** sur le territoire national devrait être lancée en fin 2020.

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

## 2) Des lois spécifiques

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

- **Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, notamment par la création de nouvelles infractions pour lutter contre les nouvelles formes d'agression** : le délai de prescription à 30 ans pour les crimes sexuels commis sur mineurs, le renforcement de la protection des mineurs face aux agressions sexuelles et viols commis par un majeur, la création d'une infraction pour verbaliser le harcèlement de rue, la lutte contre les nouvelles formes d'agression : "raids numériques" sur les réseaux sociaux, upskirting ou voyeurisme, drogue du viol.
- **Loi du 1er août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** qui consacre son chapitre IV à l'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à **la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail**. Selon l'enquête Virage conduite en 2015, sur la tranche d'âge 20-69 ans, 1 femme en emploi sur 40 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au travail au cours de l'année et 1 sur 100 à une forme d'agression sexuelle (hors viol et tentative de viol)[6].
- Les entreprises doivent désormais mesurer, grâce à l'index, les écarts de rémunération existants et ont 3 ans pour se conformer à l'Égalité salariale ;
- Elles doivent dédier une enveloppe au rattrapage salarial. Un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas mis en place au bout des trois ans prévus ;
- 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Elles ont désormais les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein ;
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, des référents sont nommés dans toutes les entreprises et les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail sont formés, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- **Loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille, qui prévoit notamment** :
  - Le renforcement de l'ordonnance de protection des victimes de violences : la loi dispose désormais explicitement qu'un dépôt de plainte préalable n'est plus nécessaire et que le juge aux affaires familiales doit statuer dans un délai maximal de six jours à compter de la fixation de la date d'audience.
  - Le retrait de l'autorité parentale ou de son exercice dans le cas où les père et mère sont condamnés comme auteurs, coauteurs ou complices d'un crime ou délit commis sur leur enfant ou l'autre parent.
  - L'élargissement du port du bracelet anti-rapprochement, dans le cadre désormais de la procédure de l'ordonnance de protection ou bien avant ou après jugement, à titre de peine de l'auteur des violences, à la demande ou avec le consentement exprès de la victime.
  - La loi prive de la pension de réversion le conjoint condamné pour avoir commis un crime ou délit à l'encontre de l'époux.
  - L'accès au logement : à titre expérimental, pour 3 ans, instauration d'un dispositif d'accompagnement financier, sous conditions de ressources, pour les victimes quittant le logement conjugal ou commun et bénéficiant d'une ordonnance de protection. Autre dispositif expérimental introduit pour 3 ans : les organismes HLM sont autorisés à louer des logements à des organismes agréés pour pratiquer la sous-location ; ces derniers pouvant ensuite les sous-louer à titre temporaire aux personnes victimes de violences attestées par une ordonnance de protection délivrée par un JAF
  - Le téléphone grave danger : le procureur de la République peut attribuer un TGD à une victime si l'auteur est en fuite ou lorsqu'une demande d'ordonnance de protection est en cours devant le juge aux affaires familiales.

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

- Autoriser le juge à suspendre le droit de visite et d'hébergement à l'égard des enfants pour les personnes placées sous contrôle judiciaire, durant la phase d'enquête ou d'instruction ;
- Interdire le recours à la médiation civile ou pénale en cas de violences ou d'emprise ;
- Décharger les enfants et petits-enfants de l'obligation alimentaire qu'ils ont à l'égard de leur parent condamné pour violences conjugales ;

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

- Porter à dix ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende les peines encourues en cas de harcèlement sur conjoint lorsque celui-ci a conduit la victime à attenter à sa vie ;
- Permettre au médecin de signaler aux autorités compétentes des faits de violence exercées au sein du couple lorsqu'il existe des éléments laissant craindre que la victime majeure se trouve sous l'emprise de l'auteur et qu'elle est en danger immédiat. Le professionnel de santé doit s'efforcer d'obtenir l'accord de la victime. En cas d'impossibilité d'obtenir cet accord, il doit l'informer du signalement fait au procureur de la République ;
- Renforcer la répression de certains agissements comme le harcèlement au sein du couple ou encore la lutte contre l'exposition de mineurs à la pornographie.

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

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

Cette réforme législative décline dans le droit la position abolitionniste de la France en matière de prostitution, adoptée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, avec la fermeture des maisons de tolérance, puis la ratification en 1960 de la convention des Nations-Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle d'autrui. Le renforcement de l'accompagnement des personnes prostituées s'appuie sur la création d'un **parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle**. Toute personne majeure victime de prostitution, de proxénétisme ou d'exploitation sexuelle peut bénéficier d'un accompagnement adapté assuré par des associations agréées à cet effet. Une commission présidée par le préfet est créée dans chaque département. Elle a pour mission de coordonner l'action départementale en matière de prévention et de lutte contre la prostitution d'une part, et de rendre un avis sur les demandes d'engagement dans un parcours de sortie de la prostitution qui lui sont soumises d'autre part.

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

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

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

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

Depuis sa mise en place, 349 personnes ont bénéficié de l'AFIS, dont 196 en juillet 2020 (120 en juillet 2019).

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

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

En 2020, une enveloppe de l'AGRASC est programmée à hauteur de 1,9 M€. Elle permettra de contribuer à répondre aux besoins exceptionnels générés par la crise sanitaire et à ses conséquences sur le long terme pour ce public.

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

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

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

Dans le champ des **médias**, prenant appui sur l'extension de ses compétences, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a lancé le 6 mars 2018 en lien avec l'union des annonceurs, les agences de publicité et l'autorité de régulation professionnelle de la publicité une charte d'engagements pour la lutte contre les stéréotypes sexistes, sexuels et sexués dans la publicité. Une autre charte, à l'initiative du ministère de l'économie et des finances, a été créée en septembre 2019 pour une représentation mixte des jouets dans le but de mobiliser tous les professionnels de la chaîne du jouet – fabricants, distributeurs, annonceurs – pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans leurs pratiques. Un point d'étape est prévu en septembre 2020, auquel le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances est associé.

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

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

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

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

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

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

**Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes**

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

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

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

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

- Élaboration d'un kit d'outils de sensibilisation/communication à destination des clubs et fédérations ;
- Création de contenus de formation en 2020/2021, à destination des éducateurs sportifs ;
- Contrôle d'honorabilité des bénévoles encadrants sportifs via la création d'une interface numérique (pour 2021).

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

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

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

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

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

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

Les systèmes d'information existants ne permettent pas de rendre compte de manière exhaustive des contributions des collectivités locales, qui prennent en charge une part importante du financement des dispositifs mis en place sur leurs territoires. Ainsi la contribution aux dispositifs d'accueil de jour des femmes victimes de violences est estimée à 20 % de son coût en 20185. Il est également difficile de déterminer le montant consacré à ce public dans les dispositifs généralistes, à l'instar de ceux existant en matière d'aide aux victimes ou d'hébergement par exemple.

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

De même, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'Égalité entre les femmes7 et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit y figurer.

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

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

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

[3] SSMSI: <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Les-victimes-du-sexisme-en-France-Interstats-Analyse-N-19>  
rapport du HCE: <http://www.haut-conseil-Egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-Etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui>

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

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

[6] Une approche statistique du harcèlement sexuel à partir des données de l'enquête Virage  
<https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Publications/Hors-collection/Insecurite-et-delinquance-en-2017-premier-bilan-statistique>

#### OBJECTIFS CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE CET AXE

##### OBJECTIF DPT-2723

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

##### — Programme 230 : Vie de l'élève

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : MENJ-DEPP, enquête SIVIS

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

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

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

Au lycée, la dernière enquête de la DEPP a été réalisée au printemps 2018. Cette enquête confirme que les garçons sont toujours plus sujets aux violences physiques. Les filles sont plus exposées aux violences psychologiques (l'ostracisme, le sentiment d'humiliation), aux insultes (sexistes, via les réseaux sociaux ou le téléphone portable) et aux violences à caractère sexuel. En effet, au cours de l'année scolaire 2018, un quart des lycéennes affirme avoir été



victimes d'insultes contre 19% des lycéens. Alors que les filles sont plus nombreuses que les garçons à déclarer des insultes sexistes, ces derniers déclarent plus d'insultes par rapport à leur origine ou leur couleur de peau et par rapport à leur lieu de résidence. Les filles sont cinq fois plus nombreuses que les garçons à être la cible de comportements déplacés à caractère sexuel (11 %). Elles sont aussi deux fois plus souvent confrontées aux violences graves à caractère sexuel (2 % contre 1 % pour les lycéens). Les insultes homophobes, mesurées pour la première fois lors de cette enquête, sont autant citées par les garçons et les filles (4%). Les agressions physiques à caractère homophobe sont rares (1 %) mais concernent un peu plus souvent les garçons.

## INDICATEUR P230-11408-347

### Proportion d'actes de violence grave signalés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
a) au collège (pour 1 000 élèves)	%	11	13,2	12	13	12,5	11
b) au LEGT (pour 1 000 élèves)	%	5,6	4,5	5	4,5	4	4
c) au LP (pour 1 000 élèves)	%	16,6	22,7	20	22	21	19

#### Précisions méthodologiques

Source des données : MENJ – DEPP.

Champ : enseignement public, France métropolitaine et DOM.

Mode de calcul :

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

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

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

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

### OBJECTIF DPT-2721

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

#### — Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

En 2020, ce numéro prend appui sur la permanence téléphonique « 39.19 – Violences Femmes info », gérée par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) et sur une mise en réseau avec les autres numéros téléphoniques nationaux. Il s'agit du numéro du Collectif féministe contre le viol (CFCV), et des principaux partenaires associatifs : Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Femmes solidaires, Voix de Femmes, Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF), fédération nationale GAMS et Confédération nationale du planning familial (MFPF), avec lesquels une convention de partenariat a été conclue le 10 décembre 2013. Le 39.19 assure ainsi un premier accueil des femmes victimes de violences, en les orientant vers les associations nationales ou locales partenaires les mieux à même d'apporter une réponse adaptée, complète, directe sur les violences faites aux femmes en particulier conjugales.

Dans la suite du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, il a été décidé le 25 novembre 2019 de faire évoluer ce dispositif en 2021, vers un fonctionnement 24h sur 24. L'amplitude des horaires d'ouverture n'est en effet pas suffisante, pénalisant notamment la prise en charge de certains appels des départements d'Outre-mer et l'accessibilité de la plateforme téléphonique aux personnes en situation de handicap (sourdes, malentendantes et aphasiques). La prise en charge des appels, autres que violences conjugales, est en outre limitée par une faible disponibilité des autres plateformes téléphoniques avec lesquelles un partenariat existe, ce qui nuit à son efficacité.

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

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

### INDICATEUR P137-2680-2859

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

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	79,7	84,1	100	80	80	90

#### Précisions méthodologiques

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

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

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

**Source des données :** rapports d'activité FNSF.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

Toutefois, le trafic d'appels de la plateforme téléphonique a quasiment doublé lors du premier semestre 2020, comparé à celui de 2019 (+192%), soit 64.051 appels supplémentaires sur cette période. Dans ce contexte, la cible fixée pour 2020 à 100% ne paraît pas réaliste et est de ce fait actualisée à 80%.

Cet objectif de qualité de service à hauteur de 80% est maintenu en 2021 (avec une cible de 85%), compte tenu de cet important et constant afflux d'appels et, par ailleurs, de l'évolution du fonctionnement de la plateforme téléphonique en 2021 vers le 24h sur 24.

## OBJECTIF DPT-2722

### Réduire l'insécurité

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

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

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

- Estimation des ressources allouées aux violences conjugales : les chiffres suivants, qui illustrent l'engagement du ministère de l'intérieur dans la lutte contre les violences faites aux femmes, ne comprennent pas le coût de la formation initiale et continue des policiers et des gendarmes.
  - 264 brigades de protection de la famille (PN) : (1 271 policiers) 73 millions d'euros
  - correspondants départementaux et locaux aide aux victimes (147 + 521) : 38 millions d'euros
  - 174 référents violences conjugales (à la PP) 10 millions d'euros
  - 73 psychologues (PN) : 3,3 millions d'euros
  - 100 officiers adjoint prévention, correspondants départementaux de lutte contre les violences intrafamiliales (GN) : 7 millions d'euros
  - 1740 correspondants territoriaux de la prévention de la délinquance présents dans les brigades de gendarmerie (GN): 76 millions d'euros
  - 45 brigades de prévention de la délinquance juvénile (BPDJ-GN)), soit 235 personnels : 10 millions d'euros.

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

- Le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PN et GN)

Le 27 novembre 2018, en présence de la ministre de la Justice et de la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, le ministre de l'Intérieur a inauguré le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes installé dans les locaux du commissariat de Guyancourt. Coût d'installation et de mise en œuvre : 1,7 millions pour 2019 (454 000 euros pour installation des deux plateformes à Guyancourt et Rennes + 1,33 millions de masse salariale).

- Le fond interministériel de prévention de la délinquance (FIPD)

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

- Place d'hébergement à destination des demandeuses d'asile vulnérables : enveloppe de 1,4 M€ sur 2019 pour la spécialisation de 300 places femmes en HUDA (hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile), CADA (centre d'accueil de demandeurs d'asile) et CPH (centre provisoire d'hébergement). Ce budget couvre le supplément de 13 €/place pour l'accompagnement renforcé au profit de ce public. Il vient en complément du tarif de base HUDA (16,65 € - 17 € pour les nouvelles places créées), CADA (19,50 €) ou CPH (25 €).

- Les référents préfectoraux

Si l'on considère que les référents violences faites aux femmes des préfetures y consacrent 10% de leur activité : 1,2 millions d'euros.

### INDICATEUR P176-2192-12196

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	81 737	80 117	en baisse	en baisse	en baisse	en baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	2,7	2,4	en baisse	en baisse	en baisse	en baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	262 543	276 419	suivi	suivi	suivi	suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	7,5	8,3	suivi	suivi	suivi	suivi

#### Précisions méthodologiques

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

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

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

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

#### Mode de calcul :

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

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

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

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

### INDICATEUR P152-2210-12179

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	13 481	11 362	en baisse	en baisse	en baisse	en baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	135 477	150 814	suivi	suivi	suivi	suivi

#### Précisions méthodologiques

##### Périmètre

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

##### Mode de calcul

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

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

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

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

##### Source des données

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

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

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

## OBJECTIF DPT-2991

## Prévention et aide aux victimes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le soutien du FIPD a permis à nouveau de préserver ou de consolider le nombre d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG). Le déploiement de ce dispositif est une priorité depuis de nombreuses années, et son efficacité est reconnue par tous les acteurs de terrain. La perpétuation des postes créés et la mise en place de postes nouveaux repose sur un partenariat étroit entre représentants de l'État, les services de police et de gendarmerie, et les collectivités territoriales, conseils départementaux et communes ou EPCI, et se traduit par un cofinancement au sein duquel le FIPD joue un rôle moteur. Le désengagement de quelques collectivités a été compensé par le recours au FIPD tandis que certains conseils départementaux, historiquement absents, ont décidé de soutenir des créations de postes nouveaux.

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

**Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes**

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

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

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

En termes de prévisions 2020, près de **35 % des crédits FIPD** dédiés à la prévention de la délinquance seront consacrés à l'axe 2 de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024.



## AXE 6 : AFFIRMER UNE DIPLOMATIE FÉMINISTE AU NIVEAU INTERNATIONAL

La France conduit une politique internationale ambitieuse en matière de diplomatie féministe en faveur des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Auprès des agences onusiennes, des instances multilatérales comme au sein des task-forces ou des pays homodexes, elle promeut :

- un libre et égal accès aux services, notamment les services sociaux de base tels que l'Éducation ;
- la garantie des droits reproductifs et la santé sexuelle et des femmes et des jeunes filles ;
- l'autonomisation économique et la formation des femmes comme vecteurs de progrès, de développement et de la transition écologique ;
- la garantie d'un libre et égal accès des femmes et des filles aux droits et à la justice, et la protection contre toutes les formes de violences ;
- la participation effective des femmes dans les espaces de décisions économiques, politiques et sociaux et dans les processus de paix et de sécurité.

Cette politique s'appuie notamment sur la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale et la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. Adoptée lors du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) du 8 février 2018, la Stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) s'appuie également sur la Feuille de route nationale quinquennale établie par le comité interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018.

### Au niveau européen

S'agissant de l'action extérieure de l'UE, la nomination, auprès de la Haute représentante de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, Mme Mogherini, en octobre 2015, d'une conseillère spéciale sur les questions relatives à l'Égalité des sexes et la mise en œuvre de la résolution 1325 « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies, Mme Marinaki, a permis des avancées .

Le Plan d'Action Genre de l'UE 2016-2020 (GAP II) est une feuille de route ambitieuse pour l'action commune de la Commission, du Service européen pour l'Action extérieure et des États membres en faveur de l'autonomisation des femmes à l'international. Aux trois priorités thématiques : (1) la lutte contre la violence, (2) l'autonomisation économique des femmes et (3) leur participation, s'ajoute une forte composante de changement institutionnel visant notamment à intégrer le genre dans 85 % de toutes les nouvelles initiatives des programmes d'action extérieure de l'UE d'ici 2020. Le deuxième rapport de mise en œuvre, auquel a contribué la France en 2018 fait État d'une amélioration de l'intégration du genre dans l'aide publique au développement de l'Union européenne.

La « Task force » informelle sur l'agenda « Femme, paix et sécurité » constituée sous l'égide de Mara Marinaki et rassemblant, à échéances régulières, les États membres de l'UE, la Commission européenne (principalement le Secrétariat général, DG DEVCO, DG ECHO, DG NEAR) ainsi que des représentants de la société civile, a notamment élaboré une nouvelle *Approche stratégique pour l'agenda « Femmes, paix et sécurité »*, qui a conduit aux premières Conclusions du Conseil en novembre 2018 sur cet agenda. Ce travail s'est poursuivi en 2019 par l'élaboration du premier plan d'action de l'Union européenne pour la mise en œuvre des neuf résolutions de l'agenda « Femmes, paix et sécurité ». Ce travail s'est fait en prenant en compte les différentes initiatives touchant aux questions d'Égalité entre les femmes et les hommes qui ont été prises ces dernières années, en particulier : la Charte des femmes et l'engagement stratégique pour l'Égalité des genres 2016-2019 qui ont été adoptés par la Commission européenne respectivement en 2010 et 2015; le Plan d'action sur l'Égalité des sexes 2016-2020 adopté par le Conseil en 2015 et le nouveau consensus européen sur le développement adopté en juin 2017.

Il se structure autour de six objectifs eux-mêmes déclinés en action, réparties entre institutions européennes et États, avec des objectifs à atteindre à court, moyen et long terme :

- Participation des femmes ;
- Diffusion d'une perspective de genre dans toutes les politiques européennes ;
- Accroissement des engagements et actions politiques pour la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » aux niveaux locaux, régionaux et internationaux ;
- Prévention des violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Protection des femmes contre les violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Actions de secours et de réintégration (*relief and recovery*)

La mise en œuvre de ce plan d'action fera l'objet d'un suivi interne par les services du SEAE (Service européen pour l'action extérieure) et de la Commission européenne et d'une évaluation à mi-parcours et en fin de parcours par les États membres et le SEAE selon les mêmes modalités d'évaluation du GAP II.

Au-delà et conformément au plan d'action en phase d'adoption sur le sujet, Mme Marinaki promeut le rôle des femmes sur les terrains d'opération: la part des femmes dans les missions civiles de la PSDC (Politique de sécurité et de défense commune) représente 25 % des effectifs, et 7,5 % dans les opérations de la PSDC. Récemment, on peut citer la nomination d'un conseiller sur le genre au sein de la mission EUPOL COPPS dans les Territoires palestiniens et au sein de la mission EUAM en Irak. L'objectif est qu'à l'avenir, ces conseillers soient systématiquement intégrés aux missions, sur un pied d'égalité avec les conseillers politique et juridique.

**La France a affiché son soutien à l'initiative Spotlight, qui permettra à la Commission européenne de financer à hauteur de 500 millions d'euros des programmes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans les pays en développement à travers une collaboration avec le système des Nations Unies.**

S'agissant des politiques internes de l'UE, l'adoption de conclusions du Conseil sur l'engagement stratégique de la Commission en faveur de l'Égalité hommes femmes lors du Conseil (EPSSCO) du 16 juin 2016 constitue une avancée. La France aurait toutefois souhaité une approche plus ambitieuse, avec un renouvellement de la stratégie en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Toutefois, dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, qui vise à renforcer la dimension sociale de l'Union européenne, la Commission met l'accent sur l'Égalité entre les femmes et les hommes, avec un chapitre consacré à l'Égalité des chances et l'accès au marché du travail. Adoptée lors du Conseil (EPSSCO) du 23 octobre 2017, la proclamation interinstitutionnelle relative au socle des droits sociaux a été signée lors du sommet social de Göteborg le 17 novembre. Conformément aux demandes de DK et HU, le caractère politique et non juridique de la proclamation a été souligné en annexe.

En outre, plusieurs textes visent à renforcer la conciliation des temps personnels et professionnels, et *in fine* à rendre effectif la parité :

- le 4 avril 2019, le Parlement européen a voté, par 490 voix sur 620, la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (UE) 2019/1158 publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 12 juillet 2019.

Cette directive vise à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs qui sont parents ou qui aident un proche. Elle fixe les exigences minimales conçues pour parvenir à l'Égalité entre les femmes et les hommes concernant les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail. A cette fin, la directive prévoit des droits individuels relatifs au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant ainsi qu'aux modalités de travail flexibles pour les travailleurs qui sont parents ou aidants afin qu'ils puissent s'occuper des membres de leur famille. Le délai de transposition de cette directive est fixé au 2 août 2022.

- Même si le texte final est moins ambitieux que la proposition initiale de la Commission, il rend possible, en France, des avancées significatives : pour les aidants familiaux en emploi (cinq jours de congés par an) ; pour tous les salariés parents pour concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales (avec le « droit de requête » auprès de leur employeur) ; ainsi que pour de nombreux parents en congé parental (au moins deux mois devront être indemnisés à un niveau permettant le partage entre parents).

- Les discussions sur la révision des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale, visant à plus d'équité et à mieux lutter contre la fraude, ont abouti le 19 mars 2019 à un accord provisoire entre le Parlement européen et le Conseil de l'Union sous Présidence roumaine. Les nouvelles règles issues de ce premier compromis visent à garantir un accès équitable à la protection sociale du travailleur mobile dans l'UE, et actualisent les dispositions existantes en matière de prestations chômage, familiales et pour des soins de longue durée.

Par ailleurs, profitant de ses présidences concomitantes du G7 et du Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe, la France promeut l'adhésion du plus grand nombre d'États à la convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul ». La France a ratifié le premier traité international juridiquement contraignant pour la lutte contre les violences faites aux femmes en juillet 2014. À cette fin, elle a travaillé à l'adoption, en mai 2019, d'un mécanisme permettant au GREVIO, l'instance responsable du suivi de la mise en œuvre de la Convention, de recevoir des contributions d'États tiers au Conseil de l'Europe, ouvrant ainsi la voie à une adhésion de l'ensemble des États le souhaitant.

### Dans le monde

La France mène une action de plaidoyer international en faveur des droits des femmes en bilatéral et dans les organisations multilatérales : UE, G7/G20, Conseil de l'Europe, OIF, Partenariat de Deauville, Union pour la Méditerranée, OSCE, Union africaine, Nations unies (CEDAW, CSW, résolution « Femmes, Paix et Sécurité », ONU Femmes, FNUAP, CCNUCC, etc.), suivi des plans d'action des Conférences du Caire et de Pékin, Fonds Mondial et Groupe Banque Mondiale. En 2016, la France a ainsi porté à l'Assemblée Générale des Nations-Unies avec les Pays-Bas une résolution contre la violence faite aux femmes avec un focus sur la violence domestique introduisant pour la première fois dans cette enceinte onusienne des dispositions reconnaissant le harcèlement, y compris sexuel, comme une forme de violence fondée sur le genre.

#### *Action multilatérale*

En 2019, dans le cadre de la présidence française du G7, le Président de la République a fait de l'Égalité femmes-hommes une cause prioritaire du G7. À ce titre, la France propose aux pays du G7 d'adopter plusieurs initiatives tels que le Partenariat de Biarritz visant à former une coalition d'États s'engageant à adopter au moins une loi en faveur de l'Égalité femmes-hommes, d'affirmer leur soutien à l'entrepreneuriat féminin africain et de s'engager sur la lutte contre les violences sexuelles dans les conflits. La reconduction du Conseil consultatif pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la transversalisation de l'Égalité femmes-hommes au sein de toutes les réunions ministérielles du G7 ont constitué des axes forts de la présidence française.

En 2019, en marge de sa présidence du G7, le Président de la République a par ailleurs remis la première édition du Prix Simone Veil (co-financé par le MEAE et le Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes) pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, destiné à récompenser l'action des défenseuses et défenseurs des droits des femmes de par le monde. Le prix a été remis cette année à Aissa Doumara, activiste camerounaise agissant pour la protection des femmes contre toutes les formes de violences (mariages forcés, mutilations, violences sexuelles).

Par ailleurs, l'engagement du Président de la République en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes se poursuivra en 2020 avec l'accueil en France du Forum Génération Égalité, organisé en coprésidence avec le Mexique et sous l'égide d'ONU Femmes, qui célébrera le 25<sup>e</sup> anniversaire de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale de l'ONU pour les droits des femmes, qui s'était tenue à Pékin en 1995.

Au niveau de la lutte contre les changements climatiques, la France agit sur l'amélioration et la cohérence des décisions et mandats en matière d'Égalité des sexes au titre de la CCNUCC, la mise en œuvre du programme de travail de Lima (2014) sur l'Égalité des sexes et du plan d'action sur le genre en vue de l'adoption d'une décision à la COP 25.

Sous la **présidence française du G7**, la France a lancé une **coalition genre et environnement** (« Gender responsive environmental action & training » - GREAT). À l'occasion de la réunion des ministres de l'Environnement du G7 en mai 2019, l'Allemagne, le Canada, la France, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni, l'Union européenne, l'Égypte, les Fidji, le Gabon, l'Indonésie, le Mexique, le Niger et la Norvège ont témoigné leur soutien et leur adhésion à la déclaration d'intention de la coalition GREAT.

Enfin, la France participe au groupe d'experts genre de l'UE ainsi qu'à celui du Comité d'Aide au Développement de l'OCDE (GENDERNET) dont elle est membre du bureau, et du groupe informel des pays homodexes (like-minded) sur les droits reproductifs et sexuels.

#### *Action bilatérale*

Dotée d'une nouvelle stratégie internationale pour l'« Égalité entre les femmes et les hommes » (2018-2022), la France met en place des politiques nationales et internationales visant la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des filles et des femmes, dans une approche de genre (analyse comparée des situations des femmes et des hommes, identification et déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes et qui contribuent à reproduire les inégalités de genre, mise en évidence des rapports de pouvoir et des inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes). Cette stratégie érige l'Égalité femmes-hommes en principe directeur transversal et systématique devant s'appliquer à l'action extérieure de la France dans toutes ses dimensions: coopération au développement, politique, économique, d'influence, culturelle, éducative, etc. La stratégie est donc un socle de référence pour l'ensemble du réseau diplomatique français, et non uniquement pour la coopération au développement en faveur des pays prioritaires. Elle constitue une dynamique positive, notamment en ce qui concerne l'intégration des indicateurs sexo-spécifiques et la traçabilité de l'APD. En 2018, 65 % des opérations de l'Agence Française de Développement avaient pour objectifs principal ou significatif la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes (marqueurs 1 et 2 de l'OCDE). Par ailleurs, l'autonomisation des filles et des femmes constituent un axe central de l'Agenda pour le développement durable pour 2030 que la France a défendu dans le cadre du processus du post-2015. Forte de son approche transversale et intersectorielle, la stratégie s'inscrit en parfaite adéquation avec l'Agenda 2030 en servant plus particulièrement l'ODD 5 « Parvenir à l'Égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » mais aussi les ODD 3, 4, 8 et 16.

Par ailleurs, le 2<sup>ème</sup> Plan national d'action mettant en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité » est arrivé à son terme en décembre 2018. Celui-ci a fait l'objet, dans la perspective de l'élaboration du 3<sup>ème</sup> plan, d'une évaluation par le Haut-Conseil à l'Égalité qui a salué les efforts de plaidoyer effectués sur les problématiques de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et encouragé l'ensemble des administrations suivant sa mise en œuvre à accroître leurs efforts pour améliorer le portage politique du Plan et son appropriation par l'ensemble des acteurs en charge de son suivi. Le 3<sup>e</sup> Plan national d'action, en cours d'élaboration, construira sur l'évaluation du HCE (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes) pour améliorer l'action publique de la France dans la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité ».

Cette même dynamique a été renforcée dès la COP21 en 2015, en mettant en valeur le rôle des femmes dans la lutte contre le dérèglement climatique, leur leadership dans les négociations et dans les solutions.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P137 Égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>30 589 077</b>	<b>29 850 083</b>	<b>34 171 581</b>	<b>34 171 581</b>	<b>48 695 581</b>	<b>41 495 581</b>
P137-21 Politiques publiques - Accès au droit	23 129 544	22 390 550	26 712 048	26 712 048	39 236 048	32 036 048
P137-22 Partenariats et innovations	5 899 426	5 899 426	5 899 426	5 899 426	7 899 426	7 899 426
P137-23 Soutien du programme Égalité entre les femmes et les hommes	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107
<b>P124 Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales</b>	<b>11 368 560</b>	<b>11 368 560</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>
P124-20 Personnels mettant en oeuvre les politiques pour les droits des femmes	11 368 560	11 368 560	13 789 157	13 789 157	13 789 157	13 789 157
<b>P140 Enseignement scolaire public du premier degré</b>	<b>72 542 123</b>	<b>72 542 123</b>	<b>73 181 829</b>	<b>73 181 829</b>	<b>73 198 025</b>	<b>73 198 025</b>
P140-02 Enseignement élémentaire	72 542 123	72 542 123	73 181 829	73 181 829	73 198 025	73 198 025
<b>P141 Enseignement scolaire public du second degré</b>	<b>65 948 321</b>	<b>65 948 321</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>
P141-01 Enseignement en collège	39 019 235	39 019 235	37 593 146	37 593 146	37 593 146	37 593 146
P141-02 Enseignement général et technologique en lycée	23 341 270	23 341 270	13 082 875	13 082 875	13 082 875	13 082 875
P141-03 Enseignement professionnel sous statut scolaire	3 587 816	3 587 816	1 884 012	1 884 012	1 884 012	1 884 012
<b>P147 Politique de la ville</b>	<b>87 014 668</b>	<b>87 014 668</b>	<b>98 184 000</b>	<b>98 184 000</b>	<b>105 224 000</b>	<b>105 224 000</b>
<b>P177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</b>	<b>77 300 000</b>	<b>77 300 000</b>	<b>82 300 000</b>	<b>82 300 000</b>	<b>87 300 000</b>	<b>87 300 000</b>
<b>P123 Conditions de vie outre-mer</b>			<b>250 000</b>	<b>250 000</b>	<b>250 000</b>	<b>250 000</b>
P123-04 Sanitaire, social, culture, jeunesse et sports			250 000	250 000	250 000	250 000
<b>P150 Formations supérieures et recherche universitaire</b>			<b>166 000</b>	<b>166 000</b>	<b>166 000</b>	<b>166 000</b>
P150-15 Pilotage et support du programme			25 000	25 000	25 000	25 000
P150-99 Dépenses de personnel du programme à reventiler			141 000	141 000	141 000	141 000
<b>P172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires</b>	<b>105 000</b>	<b>105 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>
P172-01 Pilotage et animation	105 000	105 000	172 000	172 000	172 000	172 000
<b>P138 Emploi outre-mer</b>			<b>365 411</b>	<b>365 411</b>	<b>365 411</b>	<b>365 411</b>
<b>P159 Expertise, information géographique et météorologie</b>	<b>21 970</b>	<b>21 970</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>
P159-10 Gouvernance, évaluation, études et prospective en matière de développement durable	21 970	21 970	27 000	27 000	27 000	27 000

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P148 Fonction publique</b>	<b>60 444 999</b>	<b>56 393 303</b>	<b>63 398 716</b>	<b>63 178 652</b>	<b>67 400 371</b>	<b>66 980 307</b>
P148-02 Action sociale interministérielle	60 444 999	56 393 303	62 398 716	62 178 652	66 400 371	65 980 307
P148-03 Appui et innovation des ressources humaines			1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
<b>P204 Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins</b>	<b>288 000</b>	<b>288 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>
P204-12 Santé des populations	75 000	75 000	50 000	50 000	50 000	50 000
P204-14 Prévention des maladies chroniques et qualité de vie des malades	213 000	213 000	213 000	213 000	213 000	213 000
<b>P101 Accès au droit et à la justice</b>	<b>9 072 923</b>	<b>9 095 218</b>	<b>9 850 000</b>	<b>9 850 000</b>	<b>11 200 000</b>	<b>11 200 000</b>
P101-03 Aide aux victimes	6 686 179	6 708 474	7 100 000	7 100 000	8 100 000	8 100 000
P101-04 Médiation familiale et espaces de rencontre	2 386 744	2 386 744	2 750 000	2 750 000	3 100 000	3 100 000
<b>P107 Administration pénitentiaire</b>					<b>4 700 000</b>	<b>4 700 000</b>
<b>P182 Protection judiciaire de la jeunesse</b>	<b>71 046</b>	<b>71 046</b>	<b>70 000</b>	<b>70 000</b>	<b>75 000</b>	<b>75 000</b>
P182-01 Mise en oeuvre des décisions judiciaires	71 046	71 046	70 000	70 000	75 000	75 000
<b>P152 Gendarmerie nationale</b>			<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>
<b>P176 Police nationale</b>	<b>154 717 978</b>	<b>154 717 978</b>	<b>156 205 375</b>	<b>156 205 375</b>	<b>157 420 760</b>	<b>157 420 760</b>
<b>P216 Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur</b>	<b>11 868 360</b>	<b>12 206 460</b>	<b>11 005 546</b>	<b>11 005 546</b>	<b>13 000 000</b>	<b>13 000 000</b>
P216-10 Fonds interministériel de prévention de la délinquance	11 868 360	12 206 460	11 005 546	11 005 546	13 000 000	13 000 000
<b>P185 Diplomatie culturelle et d'influence</b>	<b>9 314</b>	<b>9 314</b>	<b>91 655</b>	<b>91 655</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>
P185-03 Objectifs de développement durable	9 314	9 314	91 655	91 655	50 000	50 000
<b>P209 Solidarité à l'égard des pays en développement</b>	<b>293 687 482</b>	<b>31 687 482</b>	<b>195 276 967</b>	<b>66 676 967</b>	<b>234 351 246</b>	<b>104 351 246</b>
P209-02 Coopération bilatérale	275 710 600	13 710 600	159 010 600	30 410 600	179 410 600	49 410 600
P209-05 Coopération multilatérale	17 976 882	17 976 882	36 266 367	36 266 367	54 940 646	54 940 646
<b>P110 Aide économique et financière au développement</b>	<b>265 475 000</b>	<b>124 265 000</b>	<b>738 094 000</b>	<b>147 539 000</b>	<b>371 600 000</b>	<b>183 491 000</b>
<b>P217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</b>			<b>1 696 665</b>	<b>1 696 665</b>	<b>1 725 772</b>	<b>1 725 772</b>
<b>P215 Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>231 722</b>	<b>222 322</b>	<b>303 808</b>	<b>314 478</b>	<b>217 661</b>	<b>217 661</b>
<b>P303 Immigration et asile</b>			<b>1 110 330</b>	<b>1 110 330</b>	<b>1 110 330</b>	<b>1 110 330</b>
<b>P105 Action de la France en Europe et dans le monde</b>	<b>1 845 000</b>	<b>1 845 000</b>	<b>2 545 000</b>	<b>2 545 000</b>	<b>2 545 000</b>	<b>2 545 000</b>
<b>P157 Handicap et dépendance</b>			<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>
<b>P104 Intégration et accès à la nationalité française</b>			<b>313 170</b>	<b>313 170</b>	<b>313 170</b>	<b>313 170</b>
<b>Total</b>	<b>1 142 601 543</b>	<b>734 951 848</b>	<b>1 628 441 243</b>	<b>909 076 849</b>	<b>1 340 769 517</b>	<b>1 015 040 453</b>

---

**AUTRES PROGRAMMES CONOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE**

---

P129 Coordination du travail gouvernemental  
P143 Enseignement technique agricole  
P219 Sport  
P163 Jeunesse et vie associative  
P102 Accès et retour à l'emploi  
P304 Inclusion sociale et protection des personnes  
P109 Aide à l'accès au logement  
P224 Soutien aux politiques du ministère de la culture  
P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles  
P613 Soutien aux prestations de l'aviation civile  
P103 Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi  
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail  
P131 Création  
P230 Vie de l'élève  
P166 Justice judiciaire  
P203 Infrastructures et services de transports  
P178 Préparation et emploi des forces  
P212 Soutien de la politique de la défense

## PRÉSENTATION DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

## P137 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
21 – Politiques publiques - Accès au droit	23 129 544	22 390 550	26 712 048	26 712 048	39 236 048	32 036 048
22 – Partenariats et innovations	5 899 426	5 899 426	5 899 426	5 899 426	7 899 426	7 899 426
23 – Soutien du programme Égalité entre les femmes et les hommes	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107	1 560 107
<b>P137 – Égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>30 589 077</b>	<b>29 850 083</b>	<b>34 171 581</b>	<b>34 171 581</b>	<b>48 695 581</b>	<b>41 495 581</b>

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » vise à impulser et coordonner les actions relatives à l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, à la promotion des droits et à la prévention et la lutte contre les violences sexistes.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes inscrit son action autour de trois axes d'intervention prioritaires :

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

En 2021, le budget du programme 137 s'élèvera à 48,7 M€ en AE, et à 41,5 M€ en CP, soit une augmentation de 40% (+11,3 M€) par rapport à 2020.

Par cet effort budgétaire sans précédent l'État porte les engagements de la grande cause en renforçant significativement son action sur :

- La réponse aux besoins d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences, ainsi que le développement de lieux d'information et d'accueil de proximité sur l'ensemble du territoire national dont l'outre-mer ;
- Le soutien aux associations intervenant auprès des femmes, ainsi que la prévention des actes de violences conjugales et de leur récurrence ;
- L'insertion professionnelle des femmes, notamment par la création d'entreprises et le développement de la mixité des métiers.

L'ensemble des actions portées par le programme sont conduites dans le cadre de partenariats. Les crédits d'intervention du programme « Égalité entre les femmes et les hommes » ont vocation à servir de levier en engageant des acteurs et des financements non seulement nationaux (ministères, instituts de recherche) mais aussi européens, régionaux, départementaux et locaux.



L'architecture du programme 137 traduit cette triple ambition de pilotage par l'État, notamment via des dispositifs spécifiques (action 21) exerçant un effet de levier, de soutien et de promotion de partenariats répondant aussi à des situations territoriales diversifiées et des actions innovantes permettant l'émergence de nouvelles pratiques (action 22) et de développement des initiatives d'information et de sensibilisation pour l'Égalité (action 23).

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

### LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La lutte contre les violences faites aux femmes constitue une priorité du Président de la République et de son gouvernement, s'inscrivant dans le cadre de la grande cause du quinquennat en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Cette priorité s'est notamment concrétisée au cours des trois dernières années par la **loi n° 2018-703 du 3 août 2018** relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, par les mesures adoptées lors du Grenelle contre les violences conjugales dont découlent l'adoption des lois du 29 décembre 2019 et du 31 juillet 2020 renforçant la prévention mais également la répression à l'encontre des actes de violences au sein du couple.

La crise sanitaire et le contexte très particulier du confinement, avec un risque redoublé d'exposition à des violences conjugales, ont donné lieu au lancement et à la mise en œuvre de mesures nouvelles de prévention et de lutte contre les violences : moyens supplémentaires pour que les associations puissent adapter leurs modalités de travail, points d'accueil éphémères dans des centres commerciaux pour permettre aux femmes victimes de violence de se signaler et de s'informer, plate-forme d'orientation vers un hébergement d'urgence afin de faciliter l'éviction des conjoints violents, financement exceptionnel de nuitées d'hôtels pour les femmes victimes de violences,

Ces dispositifs ont bénéficié de crédits complémentaires dans le cadre de la LFR3 à hauteur de 4 M€.

En 2021, plus de 29M€ seront consacrés à la lutte contre les violences faites aux femmes dont plus de 9M€ de crédits supplémentaires par rapport à la LFI 2020.

Ils permettront notamment :

- dans le cadre d'un marché public lancé en fin 2020, de déployer H24 une plateforme d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences avec une meilleure accessibilité aux femmes des territoires ultramarins et des femmes en situation de handicap. Cette évolution répondra également aux obligations fixées par la convention d'Istanbul, préconisant la mise en place d'une permanence nationale gratuite accessible 24H/24, 7J/7 sur toutes les violences faites aux femmes,
- d'accroître le soutien financier aux associations informant les femmes sur leurs droits, ainsi qu'aux lieux accueillant et accompagnant les femmes victimes de violences au plus près de leur domicile,
- de compléter, par l'ouverture de 15 nouveaux centres, le dispositif de prise en charge des auteurs de violences conjugales dont la mise en œuvre a démarré fin 2020.

### L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique important, et se décline notamment par des progrès à poursuivre en matière d'Égalité salariale entre les femmes et les hommes. La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a permis, avec la mise en place d'un Index de l'Égalité professionnelle, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats autour de 5 grands objectifs à la fois réalistes et ambitieux : la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparable ; la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ; la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes ; toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence, au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Il s'agira en 2021 de mieux faire connaître l'Index, tant auprès des chefs d'entreprises que des salariés afin qu'ils en saisissent toute la portée pour leur entreprise et d'accompagner les entreprises à améliorer leur résultat. Un meilleur accès des femmes aux fonctions dirigeantes sera aussi visé.

Le ministère en charge de l'Égalité donnera une nouvelle dimension au Label Égalité en l'ouvrant à de nouveaux champs d'intervention. En lien avec toutes les parties prenantes, il mettra en chantier en 2021 une réforme du Label Égalité pour réinterroger ses critères d'attribution ainsi que le contenu de son cahier des charges en intégrant de nouvelles thématiques, telles que les salariés aidants, l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement, les nouveaux modes d'organisation du travail, la prise en compte des violences conjugales etc. Une centaine d'organismes sont actuellement labellisés, dont un quart de structures publiques dans le cadre d'une démarche exemplaire de l'État en matière d'Égalité professionnelle.

La crise sanitaire qu'a connue le pays au premier semestre 2020 a mis en lumière la répartition sexuée des métiers dans la sphère professionnelle, et la part importante des femmes dans des métiers insuffisamment valorisés socialement et financièrement. Le ministère de l'Égalité contribuera aux actions conduites par le gouvernement qui a engagé un processus de valorisation avec le Ségur de la santé.

En 2021, près de 8M€ dont 2 M€ supplémentaires seront consacrés au soutien à la mixité des emplois et à l'entrepreneuriat féminin et à l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi.

Le ministère en charge de l'Égalité renforcera le volet mixité des métiers (ex : femmes dans le numérique, STEM) et le soutien à l'entrepreneuriat des femmes, avec notamment la consolidation, voire le développement, d'aides au financement ciblées pour les femmes entrepreneures (fonds garantie Égalité femmes, clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent, sites de *crowdfunding* pour les femmes entrepreneurs etc.) et de dispositifs d'accompagnement ou de mentorat adaptés aux besoins spécifiques des femmes créatrices d'entreprises (une expérimentation étant en cours avec BPI France).

L'accès au marché du travail des femmes éloignées de l'emploi constitue également une des priorités majeures pour le ministère en charge de l'Égalité.

En outre, l'attention du gouvernement a été appelée sur les familles monoparentales. Afin de disposer de données objectives, des études ont été lancées en 2019, avec la Fondation nationale des Sciences politiques, l'université de Lorraine et l'Observatoire de la parentalité en entreprise concernant les discriminations vécues par les familles monoparentales et les parcours professionnels des mères (très majoritaires) et pères à la tête de foyers monoparentaux. Ces études, dont la valorisation est prévue au 4e trimestre 2020, permettront de nourrir de nouvelles propositions pour mieux accompagner ces familles.

En effet, en 2021, un effort particulier sera fait en direction des familles monoparentales et des femmes éloignées de l'emploi, en lien avec Pôle emploi et la CNAF, afin qu'elles puissent plus rapidement retrouver le chemin de l'insertion professionnelle : réforme du versement des pensions alimentaires, développement des crèches à vocation sociale, mobilisation accrue des Bureaux d'accompagnement et d'insertion vers l'emploi (BAIE) au sein de certains Centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), qui bénéficieront de crédits supplémentaires dans cet objectif.

## L'ACCÈS AUX DROITS ET LA DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ.

De manière générale, les dispositifs d'accès aux droits informent non seulement les femmes en matière de droit civil, de droit du travail, de droit à la contraception et à l'IVG, etc., mais contribuent également à la prévention des violences. En 2021, afin de renforcer, d'une part leur présence territoriale (QPV, zones rurales, périurbaines, territoires ultramarins), d'autre part leur offre de services, le ministère en charge de l'Égalité apportera un soutien budgétaire accru aux réseaux associatifs des Centres d'information des droits des femmes et des familles et des Espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS, ex EICCF), ainsi qu'aux associations nationales ou de proximité intervenant en faveur de la promotion de la culture de l'Égalité.

La diffusion de la culture de l'Égalité doit s'opérer dès le plus jeune âge. Dans ce cadre, la mise en œuvre de la **convention interministérielle entre le ministère en charge de l'Égalité et tous les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives** (Éducation nationale, Enseignement supérieur et recherche, Agriculture, Culture, Armées) sera déclinée dans les territoires afin de mieux répondre aux besoins sociétaux tant en matière de mixité des métiers,

de respect mutuel, d'Éducation à la sexualité que de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les cyberviolences.

La diffusion de la culture de l'Égalité s'inscrit également dans le cadre de l'**expérimentation du Service National Universel (SNU)** avec l'introduction de la thématique de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le module *Citoyenneté et institution*, et qui a également vocation à être déclinée par des actions concrètes pendant le séjour de cohésion de 15 jours consécutifs.

Dans le champ des **médias**, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a lancé le 6 mars 2018, en lien avec l'union des annonceurs, les agences de publicité et l'autorité de régulation professionnelle de la publicité, une charte d'engagements pour la lutte contre les stéréotypes sexistes, sexuels et sexués dans la publicité. De même, le 13 mars 2019 a été signée la charte « Pour les femmes dans les médias », portée par l'association éponyme, pour lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes dans les médias avec 18 grands médias, ainsi que le soutien du ministère de la Culture et de celui en charge de l'Égalité. Parallèlement, des actions de terrain ont été mises en œuvre via des associations. A la suite de la remise du rapport de Mme Céline Calvez, le 9 septembre 2020, le ministère en charge de l'Égalité, en lien avec le ministère de la Culture, lancera des travaux d'expertise technique et pratique avec les différentes parties prenantes, dont le CSA.

De même, le ministère en charge de l'Égalité intensifiera son action, en partenariat avec le ministère en charge des sports sur la place des femmes dans le sport, le développement des pratiques sportives et de la mixité. Ainsi, le programme national « Héritage 2024 » mis en place à l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 sera particulièrement mobilisé afin que l'Égalité entre les femmes et les hommes soit un objectif opérationnel lors de cet événement de rayonnement mondial.

Les thématiques relatives aux enjeux de l'Égalité femmes-hommes sont désormais pleinement inscrites parmi les objectifs de l'État et des collectivités territoriales tant pour l'Outre-mer dans les **contrats de convergence et de transformation pour l'Outre-mer que dans les mandats contractuels en cours de négociation entre l'État et les régions dans le cadre des CPER 2021-2027**. Quatre priorités ont ainsi été retenues : observer son territoire et évaluer les politiques publiques à l'aune de l'Égalité entre les femmes et les hommes, lever les freins à la place des femmes dans la sphère économique et l'emploi, faire des grands projets structurants des leviers de l'Égalité femmes-hommes, lutter contre les violences faites aux femmes et prévenir les passages à l'acte violent par une meilleure prise en charge des auteurs de ces violences (CPCA).

En septembre 2019 le Président de la République a porté la « diplomatie féministe » à la tribune des Nations Unies. Ainsi, la défense des droits des femmes, la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences fondées sur le genre constituent l'une des priorités majeures de l'action extérieure de la France en matière de promotion et de protection des droits de l'Homme. Ces thèmes ont notamment constitué un fil conducteur de la présidence française du G7 dont le fil conducteur était la lutte contre les inÉgalités. Lors du sommet du G7 de Biarritz, les chefs d'État et de gouvernement ont lancé une coalition internationale pour lutter contre les inÉgalités de genre, le « Partenariat de Biarritz pour l'Égalité entre les femmes et les hommes », prenant appui sur le rapport de recommandations du Conseil consultatif pour l'Égalité entre les femmes et les hommes remis aux dirigeants des pays du G7 lors du sommet.

En raison de la crise sanitaire, différents événements internationaux ont dû être annulés en 2020. Ainsi, le Forum Génération Égalité est-il reprogrammé en 2021, à Mexico puis à Paris. Également en 2021 devraient commencer les travaux de préparation de la présidence française de l'Union européenne prévue en 2022. Les priorités de la présidence française pourraient ainsi être organisées autour des thèmes suivants : lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; autonomisation économique des femmes ; santé des femmes, droits sexuels et reproductifs.

Le développement de Budgets intégrant l'Égalité (BIE) représente une double opportunité pour l'État : un renforcement de l'utilisation du dispositif de mesure de la performance du budget ; une mise en visibilité des choix et efforts budgétaires en matière d'Égalité femmes /hommes. En effet, si le document de politique transversale (DPT) Égalité entre les femmes et les hommes représente un outil d'information, par la présentation des budgets affectés par chacun des ministères aux dispositifs dont pourront bénéficier des femmes, il ne constitue pas un outil d'aide à la décision politique et budgétaire. La direction du Budget et le Service des droits des femmes et de l'Égalité de la direction générale de la Cohésion sociale, ont mené une expérimentation relative à la mise en œuvre du BIE avec quatre

ministères pilotes (Agriculture, Culture, Cohésion des territoires et Affaires Sociales). Un engagement plus structurant sera proposé aux ministères en 2021 sous la double responsabilité du ministre en charge des Comptes et de la ministre en charge de l'Égalité.

En termes de pilotage, le ministère en charge de l'Égalité s'appuie au principal sur la Direction générale de la cohésion sociale et en son sein plus particulièrement sur le **Service des droits des femmes et de l'Égalité** ainsi que sur le réseau territorial des droits des femmes, placé sous l'autorité des préfets. Ces services coordonnent et animent la déclinaison locale des politiques nationales et mettent en place des mesures adaptées aux besoins locaux. Pour ce faire, ils mobilisent différents leviers, budgétaires (70 % des crédits du programme 137 sont déconcentrés), partenariaux, avec les collectivités locales et les réseaux associatifs. Le réseau des hauts fonctionnaires à l'Égalité des droits (HFE), constitue également un relais efficace dans tous les ministères pour la mise en œuvre des politiques d'Égalité, de la domaine RH comme en termes de politiques publiques.

Le pilotage du programme 137 est assuré au niveau national par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Les déclinaisons locales du programme relèvent des directrices et directeurs régionaux aux droits des femmes et leurs équipes placées auprès des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) et les déléguées et délégués départementaux aux droits des femmes et à l'Égalité, positionnés au sein des préfectures de département ou au sein des directions départementales interministérielles, directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) ou directions départementales de la cohésion sociale (DDCS).

## P129 COORDINATION DU TRAVAIL GOUVERNEMENTAL

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Sous la responsabilité du Secrétaire général du Gouvernement, le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » fédère les fonctions d'État-major, de stratégie et de prospective, de coordination et de soutien exercées par les services du Premier ministre, au sein d'un ensemble budgétaire rationalisé. Il intègre également les subventions versées à la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

- **Année 2019 : 1,75 M€ en AE et 2 M€ en CP**

Le solde du paiement de **0,2 M€ en CP** correspondant à la grande campagne d'information menée en 2018. Un budget de **0,5 M€ en AE et CP** a permis de mener une opération de sensibilisation sur le numéro d'aide aux victimes de violences conjugales, le 3919, à l'occasion de l'ouverture du Grenelle pour lutter contre les violences conjugales le 03/09/19.

Un budget de **1,15 M€ en AE et en CP** a permis de mener une 2ème vague de communication, à l'occasion du 25/11/19, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Un budget de **0,1 M€ en AE et CP** a été utilisé pour amplifier les actions menées par le Collectif « Prévenir & Protéger », qui a reçu le label Grande cause nationale.

- **Année 2020 :**

Le service d'information du gouvernement (SIG) avait prévu de réaliser des actions de communication sur le sujet des violences faites aux femmes en 2020, mais la crise sanitaire du COVID a entièrement bousculé le plan de charge du service. Ainsi, la seule dépense réalisée sur le sujet en 2020 a consisté en une commande auprès de l'agence de publicité BETC pour un montant de **16 020 €**, pour une action de communication sur les publics vulnérables.

- **Année 2021 :**

À ce stade, il est difficile de communiquer une prévision budgétaire, les moyens à consacrer devant être examinés au regard des différents projets à mener par le SIG.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le service d'information du gouvernement (SIG), direction des services du Premier ministre placée sous l'autorité directe de celui-ci, remplit ses missions selon trois axes :

- il analyse l'évolution de l'opinion publique et le traitement médiatique de l'action gouvernementale ;
- il informe le grand public de l'action du premier ministre et du Gouvernement ;
- il pilote et coordonne au niveau interministériel la communication gouvernementale.

## P124 CONDUITE ET SOUTIEN DES POLITIQUES SANITAIRES ET SOCIALES

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
20 – Personnels mettant en oeuvre les politiques pour les droits des femmes	11 368 560	11 368 560	13 789 157	13 789 157	13 789 157	13 789 157
<b>P124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales</b>	<b>11 368 560</b>	<b>11 368 560</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>	<b>13 789 157</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans le cadre des mesures de simplification engagées au titre de la transformation de l'action publique, le volet spécifique relatif à la mise en œuvre de la comptabilité d'analyse des coûts (comptabilité budgétaire) est supprimé à compter de la loi de finances pour 2018 et du projet de loi de finances pour 2019 (article 17 du décret n°2018-803 du 24 septembre 2018 qui a modifié l'article 153 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et autorisant diverses expérimentations en supprimant la comptabilité d'analyse des coûts).

Par conséquent, les montants indiqués pour 2019 résultent d'une nouvelle méthodologie.

Le périmètre est recentré sur les seuls personnels mettant en œuvre la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes (sont exclus les personnels des directions support).

Exécution 2019 : la contribution du programme 124 s'élève à 11 368 560 €. Les effectifs de l'administration centrale correspondent à la situation au 31/12 /2019, mais pour les services déconcentrés, les données utilisées correspondent à la situation au 31/12/2018, issue de la dernière enquête d'activité. Ces données ont été converties en crédits de titre 2 au regard des coûts moyens par ETPT en administration centrale et en services déconcentrés issus du RAP 2019.

LFI 2020 et PLF 2021 : les moyens consacrés en 2020 et 2021 aux politiques en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes sont calculés sur la base d'un effectif prévisionnel stable.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 124 regroupe jusqu'en 2020 les moyens de personnels et de fonctionnement des administrations des secteurs des affaires sociales, de la santé, du sport, de la jeunesse et de la vie associative. A compter de 2021 le périmètre sera réduit au secteur santé/affaires sociales.

Pour le secteur des droits des femmes et de l'Égalité, il s'agit des dépenses de rémunérations des personnels affectés en administration centrale et en services déconcentrés ainsi que les moyens de fonctionnement du service des droits des femmes et de l'Égalité (SDFE) en administration centrale. Les moyens de fonctionnement des directrices et directeurs régionaux aux droits des femmes et à l'Égalité de métropole relèvent du programme 354 « Administration territoriale de l'État » piloté par le secrétariat général du gouvernement (SGG).

## RESPONSABLE DU PROGRAMME

La responsable du programme 124 est Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU, directrice des finances, des achats et des services (DFAS) au secrétariat général des ministères sociaux.

## P140 ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU PREMIER DEGRÉ

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
02 – Enseignement élémentaire	72 542 123	72 542 123	73 181 829	73 181 829	73 198 025	73 198 025
<b>P140 – Enseignement scolaire public du premier degré</b>	<b>72 542 123</b>	<b>72 542 123</b>	<b>73 181 829</b>	<b>73 181 829</b>	<b>73 198 025</b>	<b>73 198 025</b>

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du premier degré » porte sur la rémunération des enseignants. Celle-ci est calculée en appliquant le coût d'emploi moyen des professeurs des écoles à la part consacrée, auprès de leurs élèves, à la sensibilisation à l'Égalité entre les sexes et à lutte contre les discriminations sexistes.

Compte tenu de la polyvalence des enseignantes et enseignants du premier degré, cette sensibilisation est transversale à l'ensemble des enseignements.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'école primaire transmet les bases d'une culture commune faite des savoirs fondamentaux, des valeurs et des compétences indispensables à une poursuite d'études réussie, à l'exercice de la citoyenneté et à la vie dans une société démocratique. L'exigence du respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et des activités vécues.

L'Égalité entre les filles et les garçons est également inscrite dans les programmes d'enseignement moral et civique (EMC) des cycles 2, 3 et 4.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 140 participe à la mise en œuvre des objectifs de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) dont les cinq axes sont les suivants :

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

## P141 ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU SECOND DEGRÉ

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Enseignement en collège	39 019 235	39 019 235	37 593 146	37 593 146	37 593 146	37 593 146
02 – Enseignement général et technologique en lycée	23 341 270	23 341 270	13 082 875	13 082 875	13 082 875	13 082 875
03 – Enseignement professionnel sous statut scolaire	3 587 816	3 587 816	1 884 012	1 884 012	1 884 012	1 884 012
<b>P141 – Enseignement scolaire public du second degré</b>	<b>65 948 321</b>	<b>65 948 321</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>	<b>52 560 033</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme « enseignement scolaire public du second degré » porte sur la rémunération des enseignants. Le temps consacré, par les intervenants professeurs d'histoire-géographie auprès de leurs élèves, à la sensibilisation à l'Égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations est déterminé par niveau d'études depuis la 6<sup>e</sup> jusqu'à la terminale.

Pour évaluer le montant de la rémunération, le coût moyen d'emploi de cette catégorie est ensuite appliqué.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 141 a pour premier objectif de conduire le maximum de jeunes au niveau de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants. Il a également pour objet de participer à la formation de futurs citoyens.

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture est le cadre de référence de la scolarité obligatoire et chaque élève doit parvenir à sa maîtrise au terme de sa scolarité. Celui-ci inclut notamment, dans la formation de la personne et du citoyen, le refus des discriminations et la sensibilité à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le sujet de l'Égalité entre les femmes et les hommes est inscrit au cœur même des enseignements depuis l'entrée en vigueur, à la rentrée 2015, des programmes d'enseignement moral et civique des cycles 3 (notamment pour la classe de 6<sup>e</sup>) et 4 (5<sup>e</sup> – 4<sup>e</sup> – 3<sup>e</sup>), ainsi que ceux du lycée professionnel, général et technologique et des classes préparant au certificat d'aptitude professionnelle.

Le programme 141 participe à la mise en œuvre des objectifs de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) dont les cinq axes sont les suivants :

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

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Les parcours scolaires comparés des filles et des garçons sont bien connus, notamment grâce à la publication chaque année, par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère, d'une brochure intitulée « Filles et garçons sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur ». Elle actualise les principales données statistiques en la matière : répartition sexuée selon les niveaux d'enseignement, choix d'orientation, types d'établissement, réussite aux examens.

Ce document est proposé aux académies comme outil de référence ; il leur fournit, à l'échelle nationale, des éléments de comparaison, d'analyse et de décision pour impulser des actions en faveur d'une orientation positive des jeunes et mieux construire l'Égalité des filles et des garçons à l'école.

Ces statistiques montrent la permanence d'une distinction des parcours scolaires des filles et des garçons, ainsi qu'une différence dans l'acquisition des compétences de base :

- les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons, redoublent moins souvent et obtiennent plus souvent le baccalauréat ;
- elles s'engagent au moment des grands choix d'orientation dans des filières moins rentables professionnellement que celle que choisissent les garçons et perdent ainsi une partie du bénéfice de cette meilleure réussite scolaire.

À la fin du collège, les filles s'orientent ainsi plus vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles), indépendamment de leur milieu social d'origine ou de leur réussite scolaire. Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques.

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 74 % des élèves inscrits dans les filières littéraires étaient des filles en 2018, alors qu'elles représentaient 31 % des élèves scientifiques. Seulement 28,1 % des diplômes d'ingénieurs ont été délivrés à des femmes en 2017, alors qu'une augmentation de la part des filles dans ces filières contribuerait à atteindre l'objectif du processus de Lisbonne : l'excellence scientifique et technologique.

### **Ces choix ont des conséquences ultérieures sur les inÉgalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.**

Pour accompagner tous les élèves et lutter efficacement contre les inÉgalités sexuées, sociales, culturelles et territoriales, l'accompagnement à l'orientation au collège et au lycée qui redéfinit et complète le « parcours Avenir », mis en place à la rentrée 2015, et déployé depuis, permet aux élèves de construire progressivement, tout au long de leurs études secondaires, une véritable compétence à s'orienter, de développer l'esprit d'initiative et d'innover au contact d'acteurs économiques. Chaque élève bénéficie d'heures dédiées annuellement à l'orientation, dès le collège (12 h en 4<sup>e</sup> ; 36 h en 3<sup>e</sup>), puis au lycée, quelle que soit sa voie de formation, générale, technologique ou professionnelle (54 h au LEGT et 265 h sur les trois années du LP dont une partie pour l'orientation). Un questionnement des stéréotypes sociaux et sexués, qui enferment garçons et filles dans des choix prédéterminés, est explicitement inscrit dans le descriptif des spécificités du parcours et a fait l'objet de la production de ressources ciblées et mises à disposition de l'ensemble des personnels.

L'accompagnement à l'orientation est renforcé avec un nouveau partage des compétences État-région à la suite de la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et notamment de l'article 18 qui précise que la région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. La convention cadre du 28 mai 2019 ou cadre national de référence de la mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaire, étudiant et apprenti, précise que la région doit délivrer une information qui contribue à la mixité des métiers et à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## P143 ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

Toutefois des exemples de coûts sont indiqués dans les développements ci-dessous.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'enseignement agricole est une composante essentielle du service public national d'Éducation et de formation et constitue le deuxième réseau éducatif du pays. Il est organisé pour remplir les cinq missions définies par le parlement : formation (initiale et continue) ; insertion sociale, scolaire et professionnelle des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires ; animation et développement des territoires ; développement, expérimentation et innovation agricoles et agroalimentaires ; coopération internationale.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'Égalité

L'enseignement technique agricole a accueilli à la rentrée scolaire 2019 près de 159 000 élèves, étudiantes et étudiants au titre de la formation initiale scolaire auxquels s'ajoutent 37 000 apprentie et apprentis et a assuré plus de 14 millions d'heures de formation pour des stagiaires de la formation continue. Ces apprenants sont répartis dans des formations allant de la 4<sup>ème</sup> de l'enseignement agricole au Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA), assurées par 216 lycées agricoles publics répartis dans 174 établissements publics locaux (EPLEFPA/EPNEFPA) et 589 établissements privés et instituts socio-éducatifs couvrant l'ensemble du territoire national, y compris l'outre-mer.

La répartition par genre des effectifs en formation initiale scolaire et supérieur court de l'enseignement agricole selon les secteurs professionnels et en formation générale est la suivante :

Y compris NC et WF	Effectifs rentrée scolaire 2019			Part dans le secteur (%)	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
<b>Secteur professionnel</b>					
Production	14 705	23 244	37 949	38.75%	61,25%
Aménagement	3 328	16 147	19 475	17.09%	82,91%
Transformation	2 594	1 938	4 532	57.24%	42.76%
Services	34 677	9 856	44 533	77.87%	22,13%
<b>Total secteur professionnel</b>	55 304	51 185	106 489	51.93%	48.07%
<b>Formations générales</b>	21 843	30 345	52 188	41.85%	58.15%
<b>Total général</b>	77 147	81 530	158 677	48.62%	51.38%

Les débouchés professionnels sont multiples dans chacun de ces secteurs, sans différence de genre même si les stéréotypes sont encore présents.

A titre d'exemple, dans le secteur des services, les titulaires du baccalauréat professionnel « services aux personnes et aux territoires » peuvent prétendre soit à des emplois dans des entreprises ou établissements qui offrent des prestations de service aux personnes (structures de type associatif (ADMR etc.), organismes publics, structures privées, etc.) soit des emplois ayant des activités de valorisation patrimoniale, culturelles et d'organisation de manifestations locales, et de développement du tourisme rural.

Dans le secteur de la production et notamment le machinisme agricole, les débouchés pour les diplômés du BTSA Génie Des Équipements Agricoles (GDEA) sont également très diversifiés : technico-commercial dans des entreprises de commerce international, responsable de produit dans des entreprises de construction, conseiller, démonstrateur chez des distributeurs d'équipements agricoles ou dans des coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Dans le domaine de l'aménagement, le titulaire du baccalauréat « Forêt » exerce son activité au sein d'une entreprise de travaux forestiers avec comme types d'emploi : chef d'entreprise de travaux forestiers, chargé de production en sylviculture, conducteur de travaux, technicien forestier, ouvrier qualifié en sylviculture, conducteur d'abatteuse, bûcheron etc.

L'enseignement technique agricole se caractérise par des missions d'insertion scolaire, sociale et professionnelle, et par des missions spécifiques : la contribution à l'animation et au développement des territoires, l'innovation et l'expérimentation agricole et agroalimentaire, et une mission d'ouverture des jeunes à l'international en favorisant les actions de coopération internationale.

Dans tous ces domaines, et en particulier dans le cadre de sa fonction première, l'orientation et la formation, l'enseignement technique agricole développe de nombreuses actions en faveur de l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes, et de la sensibilisation des apprenants et des enseignants à l'approche liée au genre.

Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre du comité interministériel aux droits des femmes et de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en place le 30 novembre 2012, des différents comités interministériels pour l'Égalité entre les femmes et les hommes tenus depuis cette date, et de la convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et l'enseignement supérieur, renouvelée pour la période 2019-2024. Celle-ci s'articule autour de 5 grands domaines d'actions, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et qui pourront être évalués grâce à la mise en place d'indicateurs communs :

- piloter la politique d'Égalité au plus près des élèves et étudiants ;
- former l'ensemble des personnels à l'Égalité ;
- transmettre aux jeunes une culture de l'Égalité et du respect mutuel ;
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

Cette politique volontariste, portée par la direction générale de l'enseignement et de la recherche, s'appuie sur des animatrices de réseaux thématiques et en particulier sur le réseau insertion-Égalité. Ce réseau existe depuis 2002. Il est composé d'une animatrice nationale et de chargés de mission en SRFD (Service régional de la formation et du développement de la DRAAF) qui accompagnent les équipes des établissements en participant à la création de ressources, en encourageant et valorisant les initiatives locales, en proposant des appels à projets, des formations ou encore des relais avec des partenaires nationaux ou locaux. Le coût de fonctionnement de ce réseau est estimé, en 2020, à 1 ETP et 12 500 €.

Ce réseau permet de décliner les objectifs de la convention interministérielle dans tous les territoires et développe des actions visant à :

- poursuivre l'identification de la place des filles et des garçons dans le système éducatif relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ;
- améliorer l'orientation scolaire ou étudiante en luttant contre les stéréotypes ;
- renforcer la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et celle de leur insertion professionnelle ;
- sensibiliser les acteurs du système éducatif et professionnel à la question du genre ;
- promouvoir, auprès des filles, les filières et les métiers scientifiques et technologiques, porteurs d'emplois ;
- renforcer dans l'Éducation et les formations au développement durable le pilier social par l'approche « genre » ;
- intégrer dans les pratiques pédagogiques (référentiels, modules de formation) la dimension du genre ;
- former les équipes dans les établissements au développement des compétences psychosociales pour renforcer l'estime de soi par l'intermédiaire du programme de promotion de santé et d'Éducation à la sexualité.

Peuvent être citées pour exemple quelques actions développées au niveau national et dans les établissements d'enseignement agricole répondant à plusieurs objectifs précités :

- l'actualisation du guide « accompagnement du projet personnel, scolaire et professionnel du jeune et de sessions de formation autour de l'orientation » ;
- la mise en place d'une formation sur la conduite d'entretien d'orientation avec notamment un accent sur la déconstruction des stéréotypes ;
- le partenariat avec l'ONISEP incluant la valorisation des filières de formation de l'enseignement agricole et des métiers auxquels elles conduisent, accessibles aux filles comme aux garçons ;

- l'intervention de l'association 100 000 entrepreneurs dans les établissements agricoles et auprès des autorités académiques, pour sensibiliser à l'esprit d'entreprendre et pour encourager la participation des établissements à la semaine de sensibilisation sur l'entrepreneuriat féminin ;
- l'organisation d'une seconde édition de plaidoiries citoyennes de l'enseignement agricole sur l'année scolaire 2019-2020 : « La parole est à l'avenir ! » sur les questions relatives à l'Égalité femmes-hommes en lien avec les objectifs du développement durable. Pour 2020, le coût est de 10 000 €.

La mise en œuvre de ces actions mobilise les personnels de la communauté éducative au titre de l'action 1 du programme 143 « mise en œuvre de l'enseignement dans les établissements publics » et une partie des crédits de l'action 4 « Evolution des compétences et dynamique territoriale » pour la mission insertion.

Suite aux résultats obtenus de l'enquête menée en 2015 dans l'enseignement agricole, relative au climat scolaire, à l'expérimentation scolaire et aux victimations, un plan de prévention contre les violences et les discriminations a été mis en place dans l'enseignement agricole à compter de la rentrée scolaire 2016, de manière concomitante au plan d'action pour les valeurs de la République. La mise en œuvre de ce plan se poursuit aujourd'hui.

En 2020, il est prévu de reconduire, dans le cadre du dispositif national d'appui à l'enseignement technique, une enquête nationale avec échantillonnage sur le climat scolaire, l'expérience scolaire, la justice scolaire et les victimations. Un focus sera notamment fait sur les discriminations relatives au genre. Les résultats de cette enquête seront analysés courant 2021.

On observe que ces différentes actions concourent à l'évolution lente mais progressive de la place des filles dans les secteurs professionnels majoritairement masculins comme « Production » et « Aménagement », ainsi qu'à l'augmentation de la part des garçons dans le secteur « Service », très majoritairement féminin, débouchant sur des emplois nombreux et nécessaires en milieu rural.

La poursuite d'une plus grande mixité dans les métiers reste la priorité des futures années.

## P219 SPORT

---

La promotion de la pratique sportive des femmes contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. La définition de plans de féminisation par chaque fédération sportive est recommandée. Les travaux conduits à cet égard par la direction des sports associent notamment la DGCS et le SDFE à l'élaboration d'un guide « APS et maternité » qui sera publié fin 2020.

La visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel est également renforcée via des conventions conclues avec le service public, mais aussi par le maintien, par l'Agence nationale du Sport, du fonds d'aide à la production audiovisuelle, créé en 2014, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que de la pratique para-sport (handisport et sport adapté).

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le sport est un enjeu de cohésion sociale et de santé publique, à ce titre le ministère des sports s'inscrit dans une démarche interministérielle permettant de proposer aux femmes et aux jeunes filles des activités physiques et sportives tout au long de leur parcours de vie.

La question de la mixité et de la place des femmes dans le sport est étroitement liée à celle des femmes dans la société. L'Égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause nationale » du quinquennat par le Président de la République. Le ministère dispose d'une feuille de route pour le sport qui vise à accélérer la politique d'égal accès des femmes et des hommes à la pratique sportive et aux responsabilités. L'un des objectifs prioritaires de la feuille de route de la ministre consiste à l'augmentation du nombre de pratiquants d'activités physiques et sportives. Cet objectif ne pourra être atteint sans assurer l'Égalité d'accès de chacun et chacune à la pratique sportive. Cette politique s'appuie sur un cadre législatif et réglementaire, une instance de réflexion et de proposition qui associe tous les acteurs du sport avec la mise en place de la Conférence permanente du sport féminin (CPSF) en 2017. Les préconisations de la CPSF ont été intégrées au plan d'action de la ministre des Sports en 2019. Celui-ci se compose de 12 volets dont un est dédié à « la place des femmes dans le sport ».

Si, historiquement le sport a longtemps ignoré, voire rejeté les femmes, le développement de la pratique féminine est certainement l'un des faits les plus marquants des évolutions récentes du sport. Toutefois, de nombreux facteurs d'inégalité subsistent.

Même si la part des licences délivrées à des femmes s'est fortement accrue ces 15 dernières années, elles ne représentent toujours que 39,0% de l'ensemble des licences sportives. On mesure cependant une évolution rapide sur la participation des femmes et des jeunes filles au sport fédéral.

En effet, entre 2012 et 2019, le taux des licences féminines a progressé de 37,0 % à 39,0 % soit une augmentation de 2 points. Cela représente, en effectif brut, une augmentation de 576 213 licences supplémentaires délivrées à des femmes ou des jeunes filles quand celles délivrées à des hommes ou des jeunes garçons n'ont progressé que de 81 305 unités.

La feuille de route interministérielle engage le ministère des sports sur trois axes stratégiques :

- féminiser les instances dirigeantes des fédérations sportives agréées et de leurs associations affiliées ;
- développer la pratique sportive des féminines en corrigeant les inégalités d'accès, notamment dans les quartiers urbains sensibles ;
- lutter contre les discriminations et toutes autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif.

Pour mettre en œuvre ces mesures, l'implication des fédérations sportives est indispensable.

La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives est renforcée par les dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, son article 63 modifie le code du sport afin d'introduire une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants pour les instances de gouvernance des fédérations sportives agréées. Il met ainsi fin au mécanisme actuel consistant à déclinier la représentation des sexes dans les instances de gouvernance selon un principe de proportionnalité.

Un dispositif progressif et proportionné est prévu : pour les fédérations sportives dont la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25 %, les statuts prévoient l'application de la parité dans la ou les instances dirigeantes de la fédération. Selon les fédérations, le cas échéant, la parité pourra être atteinte en deux étapes.

Pour celles des fédérations dont la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est inférieure à 25 %, les statuts devront prévoir une proportion minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe prenant en compte la répartition par sexe des licenciés mais sans pouvoir être inférieure à 25 %.

La majorité des fédérations concernées ont mis en conformité leurs statuts avec ces dispositions. A ce jour, sur les 115 fédérations sportives, seules **4 fédérations sportives ne se sont pas en conformité avec la loi.**

Suite à l'ensemble des élections fédérales pour la période 2017-2020, le taux de féminisation de l'ensemble des instances dirigeantes des fédérations sportives agréées est passé de 26,5% en 2013 à 35,3% au 1<sup>er</sup> juin 2018. Des progrès restent encore à faire sur l'accès aux postes clés tels ceux des présidents parmi lesquels on ne trouve que 14 femmes pour 115 fédérations sportives agréées.

La Ministre souhaite que les femmes soient également présentes dans les instances dirigeantes des ligues et comités régionaux des fédérations, des ligues et comités départementaux et au niveau local dans les clubs. C'est pourquoi un projet de loi Sport inclut une mesure visant à poursuivre la féminisation des instances dirigeantes fédérales jusqu'au niveau local. La mesure envisagée a pour objectif d'étendre cette représentation minimale aux instances dirigeantes des organes déconcentrés des fédérations et de leurs clubs affiliés.

Complémentaire de l'action volontariste engagée par le ministère des sports avec les fédérations sportives pour faire adopter des plans de féminisation de la pratique sportive et des instances fédérales, cette disposition permet de préparer l'adoption d'un régime électoral nouveau plus favorable à la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Pour la rentrée sportive 2020, l'offre ministérielle d'outils de prévention (des incivilités, des violences et des discriminations à caractère sexiste, notamment) à destination des acteurs du sport va être renforcée (nouveaux outils, nouvelle visibilité). Deux temps forts accompagneront la rentrée sportive 2020 : le lancement d'une version à jour de la rubrique prévention des violences sur le site internet du ministère des Sports et le lancement d'un kit de communication à destination des clubs, des établissements et des parents pour mieux prévenir les violences (notamment sexuelles) dans le sport. Le kit comprendra, dans un premier temps, une affiche de sensibilisation à destination des mineur(e)s ; une affiche de sensibilisation à destination des parents et une fiche « Tous concernés » à destination des professionnels du sport.

Le dispositif sera également accompagné d'une nouvelle édition du petit guide juridique (à destination des formateurs). Le guide est désormais réparti en trois parties bien distinctes : ce que dit le droit *en matière de discriminations, d'incivilités et de violences* dans le champ du sport, ce que dit le droit *en matière de racisme, de haine LGBT+, de sexisme, de bizutage et de discrimination à caractère religieux* dans le champ du sport et ce que dit le droit *pour chaque acteur en cas de discrimination, d'incivilité et ou de violence* dans le champ du sport.

Enfin, d'ici octobre 2020, une nouvelle édition du « Vade-Mecum pour mieux prévenir et réagir en matière de violences à caractère sexuel dans le sport » sera mise à la disposition des réseaux du Ministère. Il comprendra, pour la première fois, des mises en situation.

Une fiche récapitulative sur les outils de prévention disponible a été diffusée auprès des 151 000 éducateurs sportifs professionnels et de 8000 collectivités territoriales fin 2019. Elle est disponible sur le lien suivant : [http://sports.gouv.fr/IMG/pdf/preventionoutils\\_oct2019.pdf](http://sports.gouv.fr/IMG/pdf/preventionoutils_oct2019.pdf)

Cette fiche récapitulative sera réactualisée d'ici fin octobre 2020 pour intégrer la nouvelle offre d'outils.

**La Conférence permanente du sport féminin** a été installée le 5 septembre 2017 par la ministre des sports et la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cette instance est un lieu de réflexion, d'échanges et de débat sur le sport féminin. Les membres qui ont été désignés au sein de cette instance, sont issus de divers horizons : sportifs, médias, économie, institutionnel... Les travaux conduits en 2017-2018 au sein de cette instance ont porté sur 4 thématiques :

- Développement des pratiques sportives à tous les niveaux : de la pratique libre en passant par la pratique sportive licenciée jusqu'au plus haut niveau ;
- Médiatisation ;
- Accès aux responsabilités ;
- Économie du sport.

La deuxième réunion plénière s'est tenue en janvier 2019 au ministère des sports. A cette occasion un point a été fait sur les préconisations issues des groupes de travail. 18 préconisations ont été inscrites dans la feuille de route de la ministre.

En 2019 et 2020 plusieurs actions ont été menées :

Élaboration d'un guide à destination des futures mamans sur le thème « activité physique et sportive et maternité ».

Réalisation d'un recueil des bonnes pratiques relatives à l'offre d'APS pour les femmes et les familles.

Il repère les initiatives déployées sur les territoires via les DRJSCS, ce afin de valoriser et promouvoir les réalisations les plus probantes, sur 7 publics cibles identifiés : femmes enceintes et jeunes mamans post accouchement ; public féminin issu de quartiers inscrits en géographie prioritaire de la politique de la ville ; public féminin issu de zones rurales / territoires peu denses ; mères (notamment isolés) ; jeunes filles scolarisées ; public féminin affecté par des problématiques de santé ; femmes victimes de violence.

Après consolidation de l'ensemble des retours, 342 actions ont été répertoriées dans 59 départements métropolitains ainsi qu'à Mayotte et en Polynésie, et sur 6 régions (Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Grand Est, Ile-de-France, Normandie) pour des actions spécifiques portées au niveau régional.

Publication d'une analyse quantitative sur l'évolution des licences féminines et masculines entre 2012 et 2017.

Ce document est le premier volet d'un travail qui doit être complété par une analyse qualitative et sociologique des évolutions constatées dans l'objectif d'une meilleure compréhension des freins à la pratique sportive des féminines et en vue d'orientations concrètes en faveur d'une pratique sportive effective tout au long de la vie.

La Médiatisation du sport féminin.

De nombreux travaux pilotés par la Direction des sports avec le CSA et l'appui du Service aux droits des femmes et à l'Égalité ont permis d'organiser le week-end « sport féminin toujours ». L'édition 2020 a mis en lumière les thèmes de l'engagement, de la reconstruction par le sport et de la maternité.

Accès aux responsabilités.

Le ministère des sports accompagne les mesures visant à renforcer la féminisation des instances dirigeantes. Ainsi un soutien est assuré depuis 2017 à l'association Fémix'sport afin de renforcer les dispositifs d'accompagnement des dirigeantes de demain.

## P163 JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Jeunesse et vie associative » regroupe une partie des crédits alloués aux politiques en faveur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du développement de la vie associative. Ces questions de politique publique sont, par nature, partagées entre de multiples intervenants. Les politiques de jeunesse, comme celles qui accompagnent la vie associative ou l'Éducation populaire, font en effet l'objet d'une mobilisation interministérielle importante dont il est rendu compte sur le plan budgétaire dans les documents annexés à la loi de finances « Politiques en faveur de la jeunesse » et « Effort financier de l'État en faveur des associations ». Ces politiques revêtent également une dimension partenariale : elles sont construites en lien avec l'ensemble des échelons des collectivités territoriales mais aussi en étroite collaboration avec les acteurs associatifs.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans ce contexte, le programme jeunesse et vie associative permet à l'État de jouer un rôle d'impulsion et d'innovation, de coordination interministérielle, d'expertise et de régulation.

#### 1) Dans le champ des politiques de jeunesse

Le ministère chargé de la jeunesse, l'INJEP en son sein, apportent via le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ)<sup>[1]</sup>, un soutien à des expérimentations qui traitent des difficultés et des situations rencontrées par les jeunes.

En 2014 par exemple, un appel à projets a été proposé par le FEJ aux acteurs de terrain, en lien avec le service des droits des femmes et le ministère chargé des Outre-mer, sur la prévention des violences faites aux femmes par la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les territoires ultra-marins. 16 projets ont été soutenus dans ce cadre, les résultats d'évaluation ont été publiés fin 2017 et sont accessibles sur le site du FEJ<sup>[2]</sup>.

En 2019, de nouveaux programmes expérimentaux ont été lancés. Dans ce cadre, certains projets pourraient s'inscrire dans le champ, du point de vue des enjeux d'acquisition de nouvelles connaissances, des politiques publiques relatives à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Il en est ainsi par exemple d'un projet aujourd'hui soutenu par le FEJ, porté par le « Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne – MRJC » et évalué par « PENNEC ETUDES CONSEILS »<sup>[3]</sup>, intitulé « Genre et sexualités en milieu rural » qui vise à mieux documenter la question du genre et des sexualités en milieu rural. Cette question présentant un caractère spécifique du fait de la rareté des dispositifs existants dans ces territoires pour lutter contre les violences et les discriminations liées au sexe et à l'orientation/ l'identité sexuelle. Le MRJC entend identifier les difficultés propres aux jeunes habitants des territoires ruraux, proposer avec leur participation des dispositifs adaptés et rompre avec le silence et l'isolement sur ces questions en milieu rural pour lutter efficacement contre les violences sexuelles, le sexisme et la lgbtphobie. Ce projet s'inscrit dans un programme global traitant de discriminations et a reçu un avis favorable du conseil de gestion du FEJ le 19 décembre 2018. Il est en cours de réalisation, ses résultats sont attendus pour 2021-2022.

Dans le cadre d'un nouveau programme d'expérimentations lancé en 2019 par le FEJ intitulé « Prévention des conduites à risques et meilleur accès aux soins pour les jeunes ultramarins »<sup>[4]</sup>, on peut noter le projet porté en Guyane par le « Réseau Périnatal Guyane » et évalué par l'« Agence Phare ». Ce projet vise à prévenir le nombre de grossesses non désirées des adolescentes et accompagner les grossesses des jeunes filles par la mise en place d'un parcours de prise en charge renforcé et coordonné. Ce projet approuvé par le conseil de gestion du FEJ le 29 juin 2020 devrait démarrer dans les semaines qui viennent, les résultats sont attendus pour 2022-2023.

Par ailleurs, depuis son lancement le 1er janvier 2014, le programme européen « Erasmus + » 2014-2020 intègre toutes les dimensions des précédents programmes européens : Éducation, formation, jeunesse et sport. Le chapitre Jeunesse d'« Erasmus + » propose plusieurs types d'actions : mobilité des jeunes et des professionnels de la jeunesse, coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques et soutien à la réforme des politiques de la jeunesse. Il s'adresse à tous les jeunes de 13 à 30 ans sans conditions de diplôme ou de formation. Placé en France sous l'autorité des ministères chargés de la jeunesse et des sports, ce programme est géré par l'Agence « Erasmus + France Jeunesse & Sport » intégrée à l'Agence du service civique (ASC). Conformément aux articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et aux articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, le programme « Erasmus + » promeut notamment l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cet objectif doit être respecté dans les projets. Il est signalé que les crédits du programme européen « Erasmus + » ne sont pas inscrits sur le programme 163.

D'autre part, le volet volontariat du nouveau programme européen relatif au Corps européen de solidarité a remplacé depuis octobre 2018 le service volontaire européen. Ce programme vise à contribuer au renforcement de la cohésion et de la solidarité de l'UE tout en permettant aux jeunes de 18 à 30 ans impliqués dans des activités de solidarité de renforcer leurs aptitudes et leurs compétences. Ce programme est également géré par l'Agence « Erasmus + France Jeunesse & Sport ».

## **2) Dans le champ du développement de l'engagement au service de l'intérêt général**

Mis en place en 2010, le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap), sans aucune condition de compétence ou de diplôme, de s'investir dans une mission de six mois à un an, au service de l'intérêt général au sein d'organismes agréés. Depuis 2010, les engagés sont majoritairement des jeunes femmes (61 % en 2019).

Une partie des missions de Service Civique dans les associations sont consacrées à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans différents secteurs.

### 3) Dans le champ du développement de la vie associative

En application de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, les associations, fédérations ou unions d'associations régulièrement déclarées, ayant une activité dans le domaine de la jeunesse ou de l'Éducation populaire, peuvent solliciter un agrément en qualité d'association de jeunesse et d'Éducation populaire. La délivrance de cet agrément est subordonnée notamment à l'existence et au respect de dispositions statutaires permettant l'égal accès des hommes et des femmes aux instances dirigeantes. L'objectif est de tendre vers l'Égalité femmes-hommes tant dans la composition des instances que dans les fonctions exercées.

Des associations dédient leur projet associatif à la lutte pour les droits des femmes. La DJEPVA soutient dans le cadre d'un partenariat pluriannuel 2019-2021 :

- L'association Femmes solidaires (FMSO) pour l'ensemble de son activité pour un montant annuel de 32 000 € et de 3 postes FONJEP (21 492 €) ;
- L'association Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) pour ses actions dont certains contenus spécifiques portent sur les droits des jeunes et notamment l'Égalité femmes-hommes, soutien d'un montant annuel de 40 000 € et de 2 postes FONJEP (14 328 €).

D'autres associations de jeunesse et d'Éducation populaire peuvent aussi ponctuellement travailler sur les questions d'Égalité femmes / hommes. Ainsi l'Institut de formation, d'animation et de conseil (IFAC), également dans le cadre du partenariat pluriannuel, promeut l'Égalité femmes-hommes qui s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discriminations.

### 4) Dans le champ de l'observation et de l'évaluation

L'institut national de la jeunesse et de l'Éducation populaire (INJEP) est mobilisé sur la problématique de l'Égalité fille-garçon au travers de trois études :

1. une étude relative à la **place des jeunes femmes en milieu rural** ;
2. une étude sur l'**effet des colonies de vacances sur le parcours des jeunes selon le genre** ;
3. une étude sur les **pratiques artistiques et culturelles des jeunes adolescentes et adolescents issus de milieu populaire**.

Les résultats de ces 3 études devraient être connus début 2021.

#### 1/ LES « FILLES DU COIN » : ENQUÊTE MULTI-SITUÉE SUR LES JEUNES FEMMES EN MILIEU RURAL

Ce projet de recherche a pour objectif de rendre compte des trajectoires, conditions de vie et expériences juvéniles des jeunes femmes vivant en milieu rural et de poursuivre les travaux de sociologie sur les jeunes rurales, en documentant les éventuelles spécificités rencontrées par les jeunes femmes résidant hors des grandes agglomérations en France hexagonale.

À partir de leurs récits, il s'agit de saisir comment des jeunes femmes âgées essentiellement de 15 à 26 ans vivent « leur jeunesse » en milieu rural, où elles ont pour la plupart grandi et où elles vivent toujours au moment de l'enquête. Pour décrire leur territoire, elles évoquent des problématiques soulignées dans les enquêtes antérieures sur les jeunes ruraux : absence d'offre et d'activités de loisirs et d'animation socioculturelle, forte interconnaissance, orientation scolaire par le bas, précarité du marché du travail, des conditions de travail et emplois sous-qualifiés... La question de la mobilité est transversale, se pose à tous les instants de la vie quotidienne et à tous les âges de la vie : l'inadaptation de l'offre de transports en commun est largement pointée du doigt par toutes les enquêtées, indépendamment de leur âge et du territoire où elles résident.

Cette enquête montre aussi comment elles se « débrouillent » et font face aux difficultés qui sont les leurs en cherchant à s'adapter, à « faire avec », à les contourner ou à s'en échapper. L'analyse de leurs pratiques quotidiennes permet d'appréhender les spécificités des sociabilités des jeunes femmes dans le monde rural et les rapports de genre qui sont à l'œuvre. Pour ce faire, l'enquête s'intéresse à l'orientation scolaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à la composition des groupes de pairs, aux sociabilités féminines ou encore aux pratiques de loisirs, révélant au passage comment les jeunes femmes se conforment à leur rôle de genre, mais parviennent aussi à investir des bastions masculins.



## 2/ ENQUÊTE « PARTIR EN COLONIES DE VACANCES » : EFFETS SUR LES PARCOURS DES JEUNES

Le rôle des colonies de vacances dans la construction identitaire et les transformations qu'elles font aux jeunes est peu connu, alors même qu'il s'agit d'une expérience sociale hors du temps scolaire, vécue par un nombre de jeunes relativement important. En accordant une part importante à l'interaction, on s'attachera dans cette recherche à comprendre le vécu des jeunes filles et jeunes garçons qui les fréquentent, à comprendre ce que les « colos » leur apportent de leur point de vue.

Il s'agit d'ouvrir l'analyse notamment sous l'angle de l'impact des colos dans les biographies, ce qui exigera de s'interroger sur le cadrage singulier à apporter aux propos (est-ce entre l'avant et l'après, entre le début et la fin, entre l'ici et l'ailleurs que se construisent un ou des effets ?).

Compte tenu de la structure d'âge des animateurs et animatrices, on s'intéressera également à ces jeunes adultes (âgés de 17 ans et plus), dans la mesure où une des spécificités de la colonie de vacances est la quasi-absence de différences générationnelles.

## 3/ ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES ARTISTIQUES ET CULTURELLES DES ADOLESCENTS ET ADOLESCENTES ISSUS DES MILIEUX POPULAIRES

Cette enquête vise à étudier de façon précise les pratiques culturelles des adolescentes et adolescents de 14 à 18 ans issus de milieux populaires. Elle part du constat que, parmi le grand nombre de travaux portant sur les pratiques culturelles et artistiques des adolescents, reposant sur des méthodes quantitatives appliquées à de grands échantillons ou sur des points plus spécifiques abordés par des méthodes qualitatives (lecture, radio, numérique, etc.), peu se sont intéressés spécifiquement aux milieux populaires.

Or, ce point mérite l'attention. Car si les pratiques culturelles nous conduisent à entrevoir les valeurs, les principes, les différents modes d'expression qui peuvent rassembler une génération, on peut se demander si, en mettant la focale sur certaines fractions d'une génération, on ne peut pas déceler un système plus complexe de spécificités. Les adolescentes et les adolescents des milieux populaires présentent-ils certaines préférences et pratiques obéissant à des principes de construction particuliers ? Quels rapports entretiennent ces dernières avec la culture la plus légitime : détournement / contournement, « bricolage culturel », indifférence, rejet ?

De plus, il existe chez les jeunes des milieux populaires des pratiques très répandues, mais peu étudiées, car elles ne correspondent pas à la définition légitime de l'art et la culture (comme les loisirs créatifs, des pratiques d'autodidactes). L'étude portera à la fois sur des territoires urbains relégués et des territoires ruraux et périurbains.

[1] Créé par la loi n° 2008 1249 du 1er décembre 2008

[2] La note de synthèse est disponible ici :

[http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/note\\_d\\_etape\\_2017\\_1er\\_resultats\\_prev\\_violences\\_faites\\_aux\\_femmes.pdf](http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/note_d_etape_2017_1er_resultats_prev_violences_faites_aux_femmes.pdf)

[3] Référence projet : APDISCRI2, Consultation de l'appel à projets « Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes » sur : <https://www.experimentation-fej.injep.fr/1729-prevention-et-lutte-contre-les-discriminations-envers-les-jeunes-apdiscri2.html>

[4] Référence projet : EP-APDOM6SANTE-00402 - Consultation de l'appel à projets « Prévention des conduites à risques en matière de santé et meilleur accès aux soins des jeunes ultra-marins » sur : <https://www.experimentation-fej.injep.fr/1763-prevention-des-conduites-a-risques-et-meilleur-acces-aux-soins-pour-les-jeunes-ultra-marins-apdom6-sante.html>

## P147 POLITIQUE DE LA VILLE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P147 – Politique de la ville</b>	<b>87 014 668</b>	<b>87 014 668</b>	<b>98 184 000</b>	<b>98 184 000</b>	<b>105 224 000</b>	<b>105 224 000</b>

Le programme 147 « Politique de la ville » de la mission « Cohésion des territoires » est chargé d'assurer l'Égalité entre les territoires, de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) assure la responsabilité budgétaire du programme et la tutelle de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) qui est en charge de l'animation de cette politique.

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 a eu pour objectifs de revoir en profondeur les instruments de la politique de la ville, de davantage concentrer les moyens sur les territoires où les habitants connaissent le plus de difficultés, notamment sociales, et de mobiliser efficacement les politiques dites « de droit commun » dans les quartiers.

Le programme 147 vise principalement, au travers des nouveaux contrats de ville :

- à lutter contre les inÉgalités de tout ordre et les concentrations de pauvreté ;
- à garantir aux habitants des quartiers défavorisés l'Égalité réelle, d'une part entre les femmes et les hommes et, d'autre part, dans l'accès aux droits, à l'Éducation, à la culture, aux services et aux équipements publics ;
- à agir pour le développement économique, la création d'entreprises et l'accès à l'emploi par les politiques de formation et d'insertion professionnelle ;
- à favoriser la pleine intégration des quartiers dans leur unité urbaine.

Ces contrats reposent sur trois piliers et trois axes transversaux :

- **un pilier « cohésion sociale »**, avec pour objectifs prioritaires le soutien aux familles monoparentales et la solidarité entre les générations. Il se traduit par un investissement supplémentaire dans les domaines de la petite enfance, de l'Éducation, de la santé, de la culture et du développement des activités physiques et sportives. Il se traduit également par une stratégie territoriale d'accès aux droits et aux services, de promotion de la citoyenneté par l'apprentissage du français et de lutte contre les discriminations ;
- **un pilier « cadre de vie et renouvellement urbain »**, avec pour objectif une amélioration tangible de la vie quotidienne des habitants, en particulier de ceux qui résident dans le logement social. Les contrats de ville programment les créations d'équipements, la mobilité dans le parc résidentiel et l'installation de nouvelles activités dans les quartiers. Ils détaillent les initiatives prises pour l'amélioration des relations entre la police et la population ;
- **un pilier « développement de l'activité économique et de l'emploi »**, avec pour objectif la réduction des écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence, en particulier au bénéfice des femmes et des jeunes.

L'Égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et la jeunesse représentent les trois axes transversaux à décliner sur l'ensemble des priorités du contrat de ville et à travers ses trois piliers d'intervention.

435 contrats de ville ont été signés en 2015 pour une période de cinq ans et ont été prorogés jusqu'en 2022 lors du vote de la loi de finances en 2019. S'appuyant sur une géographie resserrée, correspondant aux concentrations urbaines de pauvreté, ces contrats concernent environ 5,4 millions de personnes, résidant dans 1 514 quartiers prioritaires de 812 communes, en métropole et dans les Outre-mer.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'Égalité

La politique de la ville a historiquement fait de l'Égalité entre les femmes et les hommes (avec la lutte contre les discriminations et la jeunesse) un des trois axes transversaux des 435 contrats de ville (2015-2022) signés par l'État avec les présidents des EPCI, les maires et leurs partenaires en 2015 et s'est engagée depuis 2019 notamment de manière volontariste dans l'expérimentation de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée. Dans le cadre de l'attribution de subventions aux porteurs de projet, il s'agit d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inÉgalités entre les sexes.

A l'issue d'un groupe de travail associant des acteurs du niveau national et territorial, ainsi que des experts, une instruction a été adressée aux préfets le 7 août 2019 déclinant les quatre axes principaux de la mise en œuvre de cette démarche :

- la sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'Égalité femmes hommes avec une mise à disposition d'une présentation préparée par le Service des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-Direction générale de la cohésion sociale) ;
- la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subventions au regard de la prise en compte de ces enjeux avec notamment la diffusion d'une grille indicative facilitant le travail des instructeurs permettant des arbitrages éclairés sur cette dimension d'Égalité Femmes-Hommes ;
- des pistes de réflexion sur une mise en place éventuelle d'un bonus financier pour inciter à certaines actions ;
- et la détermination d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la démarche.

En termes de gouvernance, l'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a produit et mis à disposition des acteurs locaux un « kit » de données sexuées sur chacun des 1 514 QPV.

Le programme 147 a consacré en 2019 environ 4 M€ au soutien d'actions centrées spécifiquement sur l'Égalité entre les femmes et les hommes en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Plus généralement, certains dispositifs animés au titre de la politique de la ville contribuent notablement à l'Égalité entre les femmes et les hommes :

- **En matière d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes de violences (violences intrafamiliales et harcèlement)**

En 2019, 577 232 € ont été spécifiquement mobilisés pour soutenir 130 actions exclusivement en direction des femmes (36,4% des crédits consacrés aux actions d'accompagnement social bénéficiant directement aux personnes ou groupes de personnes s'estimant victimes de discriminations raciales, sexistes et à l'adresse ; 56,5% des crédits mobilisés pour des actions de prévention et de lutte contre le sexisme, et le racisme dont certaines femmes peuvent être victimes). Des partenariats associatifs sont construits localement comme nationalement pour renforcer l'accueil des femmes et leur accompagnement.

- **En matière éducative**

Le programme de réussite éducative (PRE) repose sur l'approche globale des difficultés rencontrées par les enfants repérés dans le cadre scolaire par une équipe pluridisciplinaire de soutien. La construction de parcours individualisés d'accompagnement social et éducatif pour les enfants (2 à 16 ans), avec leur famille, vise à surmonter ou atténuer les obstacles sociaux, familiaux, psychologiques ou sanitaires qui s'opposent à la réussite scolaire et éducative des jeunes concernés.

De même, l'opération interministérielle « École ouverte » consiste à accueillir dans les collèges et lycées, pendant les vacances scolaires, ainsi que les mercredis et samedis, des enfants et des jeunes qui ne partent pas en vacances. Elle propose un programme d'activités éducatives dans le domaine scolaire, culturel, sportif et des loisirs. L'opération accueille 50 % de jeunes filles.

Enfin, les Cordées de la réussite accueillent 45 % de jeunes filles en 2019.

- **En matière d'emploi**

Sur le champ de l'emploi, 950 000 € sont spécifiquement consacrés à des actions assurant un premier niveau de repérage des femmes en recherche d'emploi qui échappent aux circuits traditionnels d'accompagnement grâce à des actions de parrainage, de l'accompagnement renforcé et de l'insertion par l'activité économique.

Dans le même temps, le dispositif des adultes-relais, dont le financement des postes est passé de 4 000 à 5 000 postes en 2019, puis à 6 514 postes à l'été 2020, contribue à l'emploi des femmes (60 % des postes en 2019). Le niveau est constant comparativement à 2018 (60 %).

S'agissant du dispositif FONJEP, qui finance une aide au poste dans le domaine de l'Éducation populaire à hauteur de 1 520 postes suite au doublement du nombre de postes en 2019, les femmes occupent 61 % des postes mis à disposition des associations.

Dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, en 2018, le public féminin accueilli dans les Écoles de la deuxième chance (E2C) représente 48 % des 15 009 stagiaires, dont 30 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Enfin, en 2019, l'EPIDE a accueilli 2 889 jeunes dont 29 % issus des (QPV) et 26 % de jeunes femmes.

- **En matière de promotion de la citoyenneté des femmes**

En 2019, on peut constater que 57 % des membres des 1 157 conseils citoyens sont des femmes. Par ailleurs, plus de 300 000 € sont consacrés à l'Éducation à la citoyenneté des filles et des garçons au titre du soutien à la vie associative.

L'expertise des femmes est promue et valorisée par l'accompagnement d'initiatives innovantes, comme les « Accorderies » mobilisant près de 12 650 habitants dont 72 % sont des femmes.

Par ailleurs, la place des femmes dans l'espace public est particulièrement abordée au travers des marches exploratoires (diagnostics de terrain menées par des groupes de femmes dans leur quartier d'habitation) qui sont promues et développées en partenariat avec le réseau associatif, les acteurs locaux. A la suite d'une expérimentation terminée en 2016, 10 nouveaux sites ont été retenus fin 2017 dans le cadre d'un appel à candidatures de France Médiation avec le soutien du programme 147 et du secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation.

- **En matière de politique associative et d'activité de loisirs**

Le programme « Ville Vie Vacances » (VVV) contribue à la prévention de l'exclusion, favorise l'égal accès aux loisirs éducatifs et permet aux enfants les moins favorisés et/ou les plus en difficultés de bénéficier de vacances. La mixité demeure une des priorités du programme VVV. Une attention particulière est portée à la promotion des offres d'activité intégrant l'Égalité entre les filles et les garçons. Les données sexuées tirées des bilans d'actions financées en 2017/2018 affichent un taux de 45 %, soit une augmentation de 5 %.

Enfin, la politique de la ville a financé 10 500 porteurs de projets pour 27 912 actions en 2019 avec un financement médian par action de 4 000 € pour des projets et des actions qui bénéficient aux habitants et habitantes des quartiers prioritaires. 8 500 de ces porteurs sont des associations, qui sont à 39 % présidées par des femmes et la majorité de leurs salariés sont des femmes (61 %, contre 48 % en France tous emplois confondus).

- **En matière d'accès aux droits et de lutte contre les discriminations**

Un volet spécifique des actions en matière d'accès aux droits est dédié à un public féminin. Des permanences spécialisées, un regard spécifique et un accompagnement en cas de violence peut être proposé. Les associations de proximité sont formées grâce à l'animation des têtes de réseau associatives soutenue par l'ANCT. Femmes Solidaires est le réseau le plus emblématique présent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, avec plus de 190 associations locales.

De même, par la mobilisation de partenaires associatifs de nombreuses interventions sont effectuées dans des établissements scolaires, afin de déconstruire les stéréotypes de genre, en questionnant principalement le regard porté sur les femmes.

Ainsi, en 2019, ce sont près de 16 100 jeunes de moins de 25 ans qui ont été sensibilisés aux questions d'Égalité femmes/hommes, de laïcité et de cyber sexisme dont 9 935 jeunes dans 89 établissements scolaires, 356 classes et 16 académies.

Déclarée « Grande cause du quinquennat » par le président de la République, l'Égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du Gouvernement et s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse.

L'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville, complétée par la note technique du 7 août 2019, initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée, en expérimentant la mise en place d'un budget intégrant l'Égalité (BIE) dans la programmation des crédits du programme 147, dès l'exercice 2020.

Le programme 147 « Politique de la ville » s'inscrit ainsi depuis 2020 comme expérimentateur de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée. L'objectif est de mettre en place les dispositifs permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes.

Un premier bilan sera conduit durant le dernier trimestre 2020.

## P102 ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

**Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés, chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès et/ou de maintien sur le marché du travail**, constitue le principal objectif du programme 102.

L'amélioration du contexte économique observée jusqu'au début de l'année 2020 s'est trouvée percutée par la crise sanitaire exceptionnelle et ses effets déclenchant une crise économique, fragilisant l'ensemble de la population, et tout particulièrement les personnes les plus éloignées de l'emploi.

L'année 2021 s'inscrit néanmoins dans la continuité du déploiement de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés, et en direction des territoires les plus fragiles. Pour ce faire, le Gouvernement a mis en œuvre **le plan France Relance**, un plan de relance global massif lancé dès 2020 et qui se poursuivra jusqu'en 2022. Il comporte un volet spécifique sur l'emploi et la formation des jeunes, #1jeune1solution, principalement financés sur le programme "cohésion sociale et territoires" de la mission "Plan de relance", afin d'assurer que tous les jeunes sortant sur le marché de l'emploi en 2020 se verront proposer une solution adaptée à leurs besoins et à leur parcours. Dans le champ de l'emploi et de l'insertion, des aides d'urgence forfaitaires et des aides à l'accompagnement à la transformation sont versées aux structures de l'emploi de l'insertion au second semestre 2020. Ces mesures doivent permettre de sécuriser les trajectoires d'inclusion dans l'emploi initialement prévues.

### Animation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet ainsi de proposer une offre de services adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques. L'action du ministère s'appuie sur un service public de l'emploi (SPE) constitué d'acteurs aux offres de services complémentaires, présents sur l'ensemble du territoire et travaillant à développer des synergies locales (Pôle emploi, mission locale et Cap emploi).

Cette recherche de complémentarité sera amplifiée en 2021. En particulier, il s'agira de :

- renforcer la coordination des différents acteurs du SPE grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi. L'année 2021 sera marquée par la montée en charge, puis la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi à travers la mise en place d'un lieu d'accueil unique. Par ailleurs, l'action conjointe de Pôle emploi, des missions locales et de l'APEC dans le cadre du plan jeunes permettra de structurer et de développer plus avant les coopérations qui seront formalisées dans les prochains accordscadres nationaux ;
- améliorer et adapter l'offre de service de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises afin de faire face aux conséquences de la crise ;
- porter la mobilisation des missions locales dans l'accompagnement des jeunes, notamment en réponse à l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, énoncée dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et la montée en puissance du PACEA et de la Garantie Jeunes et dans l'orientation des jeunes vers les parcours de formation qualifiants vers les métiers d'avenir, en intégrant lorsque c'est nécessaire une étape préalable de formation préqualifiante ;
- élargir les expérimentations du SPIE initiées en 2020 pour favoriser, en 2021, une modélisation et un déploiement plus important de territoires où l'ensemble des professionnels de l'insertion coopèrent, notamment en prenant appui sur des solutions numériques.

Le renouvellement du cadre conventionnel de l'intervention de la plupart des acteurs du SPE, en particulier Pôle emploi, les missions locales et le réseau des Cap emploi, a permis d'inscrire cette impulsion nouvelle dans les objectifs pluriannuels de chacun de ces réseaux pour la période 2019-2022 et de leur fixer les orientations majeures en termes de politiques publiques pour cette période. Le nouveau cadre de performance 2019-2022 des missions locales a pour objectif de faciliter le dialogue entre les acteurs, en tenant compte des particularités socioéconomiques territoriales. La convention quinquipartite entre l'État, Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le Fiphfp, signée le 4 septembre 2020 et s'achevant au plus tard le 31 octobre 2023, précise les engagements et moyens associés s'agissant de l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et agents publics. Elle prévoit à compter de 2021 une évolution de la gouvernance avec un pilotage des Cap emploi par les résultats, Pôle emploi étant en charge des dialogues budgétaires et de performance.

Par ailleurs, les moyens supplémentaires dont bénéficiera Pôle emploi dans le cadre du plan de relance ont vocation à faire face à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier en direction des publics les plus éloignés de l'emploi.

### Amélioration et territorialisation des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail

#### **Fonds d'inclusion dans l'emploi**

L'année 2021 confortera la mise en place du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) regroupant au niveau régional les moyens d'interventions relatifs aux parcours emploi compétences, à l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées. Ce fonds permet de donner aux préfets de région de nouvelles marges de manœuvre pour favoriser une meilleure articulation des outils de parcours individualisés d'accès à l'emploi et s'adapter au plus près aux problématiques territoriales. Dans son plan de relance, le Gouvernement a prévu de doter le fonds de Contrats initiative emploi (CIE) supplémentaires pour les jeunes à destination du secteur marchand qui seront financés en 2021 par la mission "Plan de relance".

### *Parcours emploi compétences*

En 2021, dans le cadre du Plan « #1jeune1solution », destiné à lutter contre le chômage des « jeunes », le nombre de contrats aidés (Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) - Parcours emploi compétences (PEC) dans le secteur non-marchand et de Contrats initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand) augmentera pour atteindre 130 000 contrats dédiés aux publics Jeune en 2021, soit 110 000 contrats supplémentaires, qui seront financés sur la mission "Plan de relance". Le reste des PEC - 100 000 en PLF 2021 comme en LFI 2020 - demeure financé sur le programme 102.

### *Insertion par l'activité économique*

En contribuant à l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) constituent un maillon essentiel de la politique de lutte contre le chômage et la pauvreté tout en contribuant au développement économique des territoires. A ce titre, les moyens déployés par l'État ont été significativement augmentés dès l'année 2019 et intensifiés en 2020 avec plus d'un milliard d'euros de crédits budgétaires, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, qui vise à permettre à près de 100 000 personnes supplémentaires de bénéficier du dispositif à l'horizon 2022. Cela correspond à une nouvelle progression des crédits de 142 M€ pour 2021, hors plan de relance.

Une expérimentation élargissant l'IAE au travail indépendant a par ailleurs été lancée en 2019 à la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permettant de faire du travail indépendant un nouveau vecteur d'inclusion dans l'emploi et de construction de parcours d'insertion.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue, avec un budget dédié, un levier supplémentaire pour enrichir le contenu en formation des parcours en IAE (actuellement, seul un tiers des personnes bénéficient d'une formation pendant leur parcours). Cet effort s'est poursuivi en 2020 avec un budget de 75M€ dédié à l'IAE.

Plus généralement, l'année 2020 a vu la mise en œuvre d'une première vague de mesures du pacte d'ambition pour l'IAE, notamment le déploiement de la plateforme de l'inclusion qui offre une solution numérique d'orientation et de recrutement des personnes dans l'IAE, ainsi que les mesures portées la proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur ».

Si cette stratégie de croissance a été ralentie par la période de confinement liée à l'épidémie de Covid-19 et aux effets de la crise économique, le versement d'une aide d'urgence forfaitaire et d'une aide à la transformation, sur projet, via la mise en œuvre d'un fonds de développement de l'inclusion exceptionnel, doit permettre de conserver la trajectoire de création de 100 000 parcours en insertion d'ici 2022 tout en favorisant les investissements et la professionnalisation du secteur, au service du maintien et de la création d'emplois.

Enfin, particulièrement touchés par la crise, les jeunes pourront bénéficier, dans le cadre du plan de relance, de 35 000 parcours dans l'IAE pour acquérir des compétences et préparer leur sortie dans l'emploi durable. Afin d'atteindre ces objectifs, la mission "Plan de relance" prévoit des crédits supplémentaires de 47M€ à ceux mobilisés sur le programme 102.

### *Initiatives territoriales*

Depuis le début de l'année 2018, il est possible de mobiliser des moyens du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) au bénéfice d'initiatives territoriales à caractère innovant en matière de création ou d'accès à l'emploi. Cette possibilité est maintenue pour 2021 afin de consolider la territorialisation des politiques d'insertion permise par la globalisation des moyens au sein du FIE.

### *Entreprises adaptées*

Face à un risque plus important de restriction de l'accès au marché du travail des personnes en situation de handicap en période de ralentissement économique, le Gouvernement veille à maintenir la capacité des entreprises adaptées à proposer des parcours individualisés d'accès à l'emploi et de formation. C'est le sens de la réforme lancée en 2019 et de l'engagement national signé avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF handicap et l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI) pour 40 000 mises en emploi supplémentaires d'ici 2022). Ces emplois peuvent concourir à une économie plus solidaire et résiliente.

### Accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi des personnes en situation de handicap (hors EA)

En parallèle de la réforme des entreprises adaptées, les transformations de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sur ses autres segments (obligation de l'emploi des travailleurs handicapés, offre de services aux bénéficiaires et aux entreprises, etc.) se déploient progressivement. Cette ambition est confortée par la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020. Elle permet de réaffirmer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à 6 % des effectifs et de réviser ses modalités en faveur de l'emploi direct des travailleurs handicapés. La sous-traitance auprès notamment des entreprises adaptées demeure valorisée et fortement encouragée.

### Les mesures en faveur des jeunes #1jeune1solution

Le Gouvernement a choisi d'investir massivement dans la formation des jeunes éloignés de l'emploi, notamment les jeunes décrocheurs et les jeunes peu ou pas qualifiés, au travers de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, de la réforme de l'apprentissage et du plan d'investissement dans les compétences. Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, il est ainsi instauré à compter de septembre 2020, une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, dont les modalités d'application sont encadrées par le décret n° 2020-978 du 5 août 2020. Il est également prévu en 2021, dans la continuité des deux exercices précédents, une augmentation significative de l'allocation PACEA, destinée à donner un « coup de pouce » aux jeunes ayant conclu un « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » (PACEA). 100 000 places par an en Garanties jeunes, phase la plus intensive du PACEA, continueront par ailleurs d'être mobilisées et financées sur le programme 102.

Plusieurs programmes du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) renforcent l'efficacité de ces démarches, parmi lesquelles : les actions prévues pour le repérage des jeunes les plus en difficulté, le développement de sas de préparation à l'apprentissage pour en maximiser l'efficacité et limiter les ruptures en cours de formation, ou encore le financement de parcours supplémentaires au sein du réseau des écoles de la 2<sup>ème</sup> chance (E2C) ou de l'Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE).

Enfin, dans le contexte de crises sanitaire et économique, le 23 juillet 2020, le Premier ministre a présenté les mesures du plan « #1jeune1solution » qui renforce sur plusieurs dispositifs mis en œuvre dans le programme 102. Ainsi, à la suite de la création des aides exceptionnelles à l'alternance, lancées au 1er juillet 2020 et à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, mise en œuvre depuis le 1er août 2020, de nombreux moyens supplémentaires vont être alloués à divers dispositifs, dont la création d'une nouvelle prestation d'accompagnement pour les jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans (dans le cadre de l'obligation de formation) portée par l'Afpa « #Promo16-18, la route des possibles », le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), ainsi que sa phase la plus intensive, la Garantie jeunes, ou le volontariat territorial en entreprises (VTE).

## P304 INCLUSION SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » et s'articule autour de huit actions qui permettent de financer :

- les dépenses permettant la mise en œuvre de la prime d'activité et d'autres dispositifs concourant à la lutte contre la pauvreté (Action 11) ;
- les actions relatives à la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (Action 12) ;
- les expérimentations œuvrant pour des pratiques innovantes (Action 13) ;
- les crédits d'aide alimentaire (Action 14) ;
- les actions relatives à la qualification en travail social (Action 15) ;



- la protection juridique des majeurs (Action 16), la protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (Action 17) ;
- l'aide à la réinsertion familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine – ARFS (Action 18).
- La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (action 19)

### **Le dispositif de la prime d'activité (action 11)**

La prime d'activité, instaurée par le Titre IV de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, remplace la prime pour l'emploi (PPE) et le volet « activité » du RSA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette nouvelle réforme poursuit une double ambition :

- Encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible, avec une prime mensuelle, dont le montant est étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Comme le RSA activité qui la précédait, la prime d'activité se déclenche dès le premier euro de revenu d'activité ;
- Ouvrir ce droit nouveau aux jeunes actifs dès 18 ans, qui s'insèrent souvent dans l'emploi dans le cadre de contrats précaires et/ou à temps partiel, avec des rémunérations modestes. Les jeunes travailleurs bénéficient sans condition de l'intégralité de la prime d'activité.

La prime d'activité est une prestation sociale financée par l'État et versée, sous conditions de ressources du foyer, par les Caisses d'allocations familiales et les caisses de la Mutualité sociale agricole, aux personnes en activité professionnelle (à temps plein ou partiel), qu'elles soient salariées ou qu'elles exercent une activité indépendante. Son barème comporte une part individuelle, calculée en fonction du seul niveau de revenus d'activité des travailleurs du foyer, et une part prenant en compte la composition et les ressources de la famille. Les jeunes actifs majeurs y sont éligibles selon le droit commun. Les étudiants, stagiaires et apprentis qui travaillent peuvent en bénéficier, à condition qu'ils justifient d'un revenu professionnel minimum, équivalent à 0,78 SMIC net.

La prime d'activité est caractérisée par des démarches simplifiées et entièrement dématérialisées. Un simulateur en ligne est disponible sur le site [www.caf.fr](http://www.caf.fr) et permet aux personnes de tester rapidement leur éligibilité et de formuler, le cas échéant, une demande en ligne. En décembre 2016, 59 % des adultes bénéficiaires de la prime d'activité relevant du régime général sont des femmes.

En termes de composition familiale, les parents isolés avec enfant(s) sont également surreprésentés parmi les foyers bénéficiaires de la prime d'activité : ils sont 22 %, dont 21 % de mères célibataires avec enfant(s). Un tiers de ces mères bénéficie de la majoration pour isolement.

Le financement de la prime d'activité, qui a été fortement revalorisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans le cadre des mesures d'urgence économiques et sociales. Le décret n°2018-1197 du 21 décembre 2018 a augmenté de 90 euros le montant maximal de la bonification individuelle de la prime d'activité et porté le niveau de revenu auquel ce montant est perçu à 1 SMIC, contre 0,8 SMIC auparavant. Cette réforme a pour effet d'augmenter les montants moyens de prime d'activité versés mais également d'ouvrir le bénéfice de la prime d'activité à de nombreux foyers qui y deviennent éligibles. Couplée à la hausse du SMIC, elle permet d'offrir un gain de pouvoir d'achat atteignant jusqu'à 100 euros pour un travailleur rémunéré au SMIC.

Le nombre de foyers allocataires de la prime d'activité s'est ainsi élevé, en mars 2019, à 4,1 millions, soit une hausse de près de 52% en un an. Il est de 4,5 millions en décembre 2019. En tenant compte des conjoints, enfants et autres personnes à charge, la prime d'activité concerne 8,9 millions de personnes.

Conformément à l'article 4 de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, un rapport d'évaluation a été transmis au Parlement en septembre 2019, pour analyser les effets de cette réforme de soutien au pouvoir d'achat des travailleurs. Le bilan apparaît très positif : la revalorisation de la prime d'activité a contribué à la diminution du taux de pauvreté monétaire de 0.5 points et a permis à un public plus large de travailleurs de bénéficier de la prime d'activité. Ainsi, en mars 2019, le nombre de foyers allocataires supplémentaires liés à la réforme était estimé à 1.25 millions.

### **Focus sur les mesures exceptionnelles pour les prestations sociales prises dans le cadre de la crise sanitaire causée par l'épidémie de COVID-19.**

L'ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020 a prévu des mesures assurant la prolongation des droits aux minima sociaux. Ainsi les bénéficiaires de l'AAH et de l'AEEH dont les droits n'ont pu être renouvelés avant le 12 mars ont vu leurs droits prolongés pendant six mois à compter de cette date. Ceux dont les droits ont expiré entre le 12 mars et le 31 juillet ont également bénéficié d'une prolongation de leur droit pendant cette même durée.

Par ailleurs, les bénéficiaires du RSA et de l'AAH dans l'incapacité de renouveler auprès de leur CAF ou de leur caisse de MSA, leur déclaration trimestrielle de ressources, nécessaire au maintien de leur allocation, ont vu le versement de leur prestation automatiquement renouvelé. Ce mécanisme a été mis en place à compter du 12 mars pour une durée de six mois.

Enfin, les personnes inscrites dans un parcours de sortie de la prostitution et les bénéficiaires de l'AFIS dont les parcours et les droits ont expirés entre le 12 mars et le 31 juillet ont bénéficié d'une prolongation de ces derniers pour une durée de six mois.

Parallèlement à ce dispositif, une aide exceptionnelle de solidarité (AES) a été versée en mai 2020 à environ quatre millions de foyers modestes pour un coût total estimé à environ 880 millions d'euros. Cette aide a consisté en un versement de 150 euros pour tout foyer bénéficiaire du RSA, du RSO (revenu de solidarité Outre-mer) et de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), ainsi que 100 euros par enfant à charge pour ces mêmes foyers allocataires et pour ceux bénéficiant d'aides au logement.

### **Les actions relatives à la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (Action 19)**

Depuis 2019, la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté est mise en œuvre. Une action spécifique, l'action n° 19, a été créée en LFI 2019 au sein du programme 304 pour mettre en œuvre les engagements de la stratégie relevant de ce programme. En 2019, les crédits de l'action 19 s'élevaient à 154 M€. En 2020, ils ont été portés à 219 M€ et atteindront plus de 252,6 M€ en 2021. Ces crédits sont majoritairement fléchés vers la contractualisation: 175 M€ en 2020, 199 M€ prévus pour 2021. En 2020, la contractualisation s'étendra aux métropoles et aux conseils régionaux volontaires sur un périmètre défini en fonction de leurs domaines de compétence.

Pour la mise en œuvre territoriale de la Stratégie, dix-huit commissaires à la lutte contre la pauvreté ont été nommés et placés auprès des préfets de région. En place depuis septembre 2019, leur création a été sanctuarisée par un décret du 24 janvier 2020. Ils assurent « la coordination régionale et le pilotage interministériel de la politique de prévention et de lutte contre la pauvreté, en mobilisant l'ensemble des administrations concernées par les politiques publiques qui y concourent ». L'action des commissaires est coordonnée par la délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté. Des crédits leurs sont confiés afin de financer des projets locaux emblématiques.

La contractualisation porte sur un nombre limité d'objectifs qui en constituent le socle, adossés à des indicateurs de réalisation et de résultat ainsi que sur des actions consacrées à des initiatives portées par les départements et s'inscrivant dans les axes de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté avec pour objectifs principaux. Les départements peuvent ainsi financer des actions en faveur de l'Égalité à l'image d'une initiative du département de la Loire qui a réalisé une action portant sur l'accueil des familles vulnérables dans les structures d'accueil collectif. Il s'agit d'une expérimentation qui a pour but de favoriser une approche coordonnée des difficultés d'accès aux établissements et services d'accueil des enfants (EAJE) pour les familles en situation de pauvreté en questionnant les pratiques professionnelles des équipes de protection maternelle et infantile et des EAJE. La déléguée départementale aux droits des femmes et à l'Égalité entre les femmes et les hommes a ainsi été mobilisée dans le cadre d'un groupe de réflexion piloté par le département.

De plus, dans le cadre de la Stratégie pauvreté, un soutien financier annuel à hauteur de 60 000€ de 2019 à 2021 est apporté à l'association Règles élémentaires pour un projet de lutte contre la précarité menstruelle.

### **La lutte contre la précarité alimentaire (action 14)**

Dans la mesure où elle s'adresse à des publics en grande précarité, la lutte contre la précarité alimentaire est financée à partir du programme 304 depuis 2013. Ce financement national est complété par un financement européen, qui s'effectue dans le cadre du Fonds Européen d'aide aux plus démunis (FEAD). La mise à disposition de l'aide alimentaire est assurée en France par plusieurs réseaux associatifs d'envergure nationale, ainsi que par des associations locales en charge de la distribution de denrées. L'aide alimentaire est également un moyen pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation de grande exclusion.

Une approche renouvelée des politiques de prévention et de lutte contre la pauvreté ne saurait être seulement fondée sur le soutien aux ressources des ménages mais doit mobiliser de nouveaux leviers, par exemple la réduction des coûts de biens et services les plus essentiels, et en particulier l'alimentation.

Selon l'étude INCA3 publiée en 2017, 8 millions de personnes se déclarent en insécurité alimentaire alors qu'il y a 5 millions d'inscrits dans les associations d'aide alimentaire (chiffre qui a presque doublé en dix ans). Ainsi, les États Généraux de l'Alimentation de 2017, puis le rapport IGAS sur la lutte contre la précarité alimentaire de décembre 2019, ont mis en évidence la nécessité de renouveler la réponse à la précarité alimentaire : il s'agit notamment pour l'État de soutenir à la fois les dispositifs qui apportent une aide immédiate aux personnes (distribution de denrées de l'aide alimentaire) et ceux qui visent à prévenir la précarité alimentaire (groupements d'achats, coopératives solidaires, jardins ouvriers...).

La lutte contre la précarité alimentaire est menée selon une approche interministérielle, l'action du Ministère des solidarités et de la santé étant complémentaire des mesures portées par le programme national pour l'alimentation, le programme national nutrition santé ainsi que par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. L'action du ministère vise à agir à la fois sur la prévention de la précarité alimentaire et sur le soutien à l'aide d'urgence, pour répondre à toutes les situations de fragilité et éviter la dégradation de santé d'une part importante de la population. La crise montre l'importance de poursuivre dans cette voie, en particulier avec la direction générale de l'alimentation - par exemple sur les problématiques d'approvisionnement et de logistique.

Le rapport de l'IGAS portant sur l'évolution du soutien public à la lutte contre la précarité alimentaire, publié en décembre 2019, a également mis en évidence la nécessité de mettre en œuvre une politique systémique en la matière, en s'appuyant notamment sur les territoires. Le programme national de l'alimentation prévoit quant à lui que soient identifiées les priorités de chaque région sur cette politique - en s'appuyant sur les comités régionaux de l'alimentation - et que soient soutenues les initiatives incluant la lutte contre la précarité alimentaire dans le cadre des projets alimentaires territoriaux.

Par ailleurs, l'accès à la cantine et aux petits déjeuners reste encore entravé par des obstacles économiques, alors qu'il constitue un facteur de réussite scolaire. Il s'agit donc, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, de poursuivre les actions mises en places en 2020 à savoir :

- un soutien aux communes fragiles (éligibles à la dotation de solidarité rurale cible) pour la mise en place d'une tarification sociale des cantines scolaires ;
- le développement, en lien étroit avec l'Éducation nationale, d'une offre de petits déjeuners à l'école, dans les territoires où un besoin social est identifié et notamment dans les réseaux d'Éducation prioritaires et REP+, avec pour visée de réduire fortement les inégalités alimentaires pour ce premier repas de la journée ;
- le soutien au déploiement d'actions innovantes en matière d'accès à l'alimentation.

L'étude CSA des banques alimentaires réalisée tous les deux ans par la FFBA met en relief une féminisation des publics précaires. Selon cette enquête réalisée en 2018 auprès de 2070 personnes appartenant à 200 associations, 69 % des personnes ayant recours à l'aide alimentaire sont des femmes et 61 % des personnes ont au moins un enfant à charge. Au total, 33 % des bénéficiaires interrogés dans cette étude sont des familles monoparentales, dont 30 ont des enfants de moins de 3 ans. En 2019, les 4 associations FEAD (Croix-Rouge française, Fédération française des banques alimentaires, Restaurants du Cœur et Secours populaire) ont distribué 295 751 tonnes de denrées alimentaires (toutes sources d'approvisionnement confondues), à 4 790 772 bénéficiaires, dont 52,24 % étaient des femmes.

L'aide alimentaire (y compris FEAD mais hors subvention pour charge de service public versé à l'opérateur) s'élève à 61 820 359 €.

## P177 HÉBERGEMENT, PARCOURS VERS LE LOGEMENT ET INSERTION DES PERSONNES VULNÉRABLES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables</b>	<b>77 300 000</b>	<b>77 300 000</b>	<b>82 300 000</b>	<b>82 300 000</b>	<b>87 300 000</b>	<b>87 300 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En 2019, l'État a financé 5719 places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violence en centres d'hébergement et en places en ALT (allocation de logement temporaire) pour un coût total estimé à 77,3M€.

En 2020, comme annoncé par le Premier ministre, lors du Grenelle de septembre 2019 consacré aux violences conjugales, 1 000 places supplémentaires ont été créés, soit 370 pour de la mise en sécurité et 630 pour du logement temporaire (via l'allocation de logement temporaire).

Des crédits à hauteur de 82,3 M€ ont été consacrés à l'hébergement des femmes victimes de violences en 2020.

En 2021, du fait de l'engagement du gouvernement, 1 000 nouvelles places dédiées aux femmes victimes de violence seront créées.

Le montant total des crédits dédiés à l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales sera de 87,3M€ en 2021.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées, soutenue par le programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables » a pour finalité de permettre l'accès au logement tout en garantissant une réponse aux situations d'urgence qui soit la plus adaptée aux besoins, dans un contexte où la demande de mise à l'abri exprimée demeure très élevée, ainsi que d'une situation migratoire toujours tendue.

Le Gouvernement affiche l'ambition de sortir de l'urgence et de la réponse purement quantitative en faisant du « logement d'abord » et de l'accompagnement des personnes vers le logement stable et décent les axes directeurs de sa politique à destination des personnes sans abri ou mal logées.

La stratégie « Logement d'abord », présentée par le Président de la République à Toulouse le 11 septembre 2017 et conduite par les ministres chargés de la cohésion des territoires, se décline en objectifs opérationnels sur cinq ans. Elle vise à diminuer de manière significative le nombre de personnes sans domicile d'ici 2022. Il s'agit de passer d'une réponse construite dans l'urgence s'appuyant majoritairement sur des places d'hébergement avec des parcours souvent longs et coûteux, à un accès direct au logement avec un accompagnement social adapté aux besoins des personnes. Elle engage une réforme structurelle de l'offre d'hébergement afin de favoriser un accès direct à un logement ordinaire et durable, avec un accompagnement adapté, ajustable en intensité et en durée en fonction des besoins des personnes.

Cette politique de l'État se traduit par un effort budgétaire important pour augmenter et améliorer les capacités d'accueil et les conditions d'hébergement des personnes sans abri ou risquant de l'être.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les moyens d'intervention qui contribuent à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes relèvent de l'action 12 « Hébergement et logement adapté ».

**L'action 12** regroupe les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion (AHI) destinés aux personnes en grande difficulté sociale.

L'objectif des interventions auprès des femmes victimes de violence est de mettre en œuvre la mesure d'éviction du conjoint violent et permettre aux femmes de continuer à résider au domicile conjugal lorsqu'elles le souhaitent. L'hébergement des conjoints auteurs de violences n'est pas automatique, mais vient uniquement en réponse à un besoin avéré.

Néanmoins, le recours des femmes victimes de violences à une formule d'hébergement temporaire est encore fréquent. Le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de janvier 2013, le 4ème plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, auquel a succédé un 5ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019), ont prévu de créer des solutions d'hébergement d'urgence pour répondre aux besoins spécifiques de certains publics et, en particulier, à ceux femmes victimes de violence (cf. Axe 2, objectif 2714 du présent DPT). Le comité interministériel à l'Égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), réuni le 8 mars 2018, a fixé l'objectif de création de 5 000 places d'hébergement pour les femmes victimes de violence.

La connaissance de l'adéquation entre les besoins et les réponses apportées doivent être améliorées grâce aux outils en cours de développement dans le secteur de l'hébergement et du logement :

- le recensement des places spécifiquement dédiées aux femmes victimes de violences par le biais de l'enquête nationale semestrielle réalisée par la Direction générale de la cohésion sociale sur les capacités du secteur de l'hébergement a été modifié pour intégrer ce public. L'exploitation de ces données est un outil précieux de suivi et d'aide à la décision ;
- Le service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO) qui a vocation au niveau départemental à recenser les demandes d'hébergement et de logement adapté des personnes sans domicile et de les orienter vers une solution d'hébergement ou de logement SIAO et son corollaire le SI SIAO dont le déploiement sur l'ensemble du territoire est achevé à l'exception de trois départements. Une plateforme de géolocalisation adossée au SI SIAO sera déployée prochainement, accessible au niveau local uniquement à la gendarmerie et à la police pour faciliter l'orientation des femmes victimes de violence vers une place dédiée vacante. Ces évolutions doivent permettre à terme de mieux connaître les parcours des personnes victimes de violence et par conséquent de pouvoir adapter les réponses aux besoins exprimés. Le développement du volet observation sociale du SIAO permettra une analyse des parcours des personnes qui font une demande d'hébergement, de la typologie des ménages grâce au SI SIAO ;
- La démarche de diagnostic territorial dite à 360° initiée en 2013 qui repose sur une approche globale afin d'embrasser tous les types de situations. L'élaboration des diagnostics territoriaux partagés « du sans-abrisme aux difficultés de logement » a été généralisée en 2015. Leur réalisation intervient préalablement à l'élaboration des programmes départementaux d'accès au logement et à l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) et doit permettre d'alimenter l'observation sociale et pour objectiver les besoins en matière de politique d'hébergement et d'accès au logement. Elle permet de mieux connaître les conditions de prise en charge de ce public et d'identifier les besoins des femmes, et plus particulièrement des femmes victimes de violences, en termes de logement et d'hébergement.

Le montant des crédits mobilisés en faveur de l'hébergement des femmes victimes de violence n'est pas connu de manière précise au sein de l'enveloppe générale des crédits affectés à l'hébergement. Le déploiement de systèmes d'information à l'usage des services intégrés d'accueil et d'orientation et l'informatisation de l'étude nationale des coûts, destinée à améliorer la connaissance des places et des structures, permettront à terme d'affiner les données d'observation sociales recueillies. Toutefois, à partir du coût moyen budgétaire d'une place en CHRS, soit 18 000 €, le coût des 2 600 places ouvertes et financées en centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) et les 2 531 places d'hébergement d'urgence créées dédiées aux femmes victimes de violences à un coût de 9 000 € par an, le budget estimé pour les 5 313 places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violence dans le parc pérenne d'hébergement généraliste financées au 31 décembre 2019 est à hauteur de 68,4 M€.

Les services et opérateurs participant à la mise en œuvre du programme sont principalement des opérateurs associatifs avec lesquels la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), ou les services déconcentrés du ministère, conclut, par exemple, des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens.

## P109 AIDE À L'ACCÈS AU LOGEMENT

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Voir ci-dessous.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Aide à l'accès au logement » finance les aides accordées directement ou indirectement aux personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à un logement décent ou s'y maintenir durablement. Le programme contribue en 2021 à hauteur de 12,5 milliard d'euros de crédits budgétaires à cette politique publique, dont le financement comprend, de manière plus globale, outre les financements de l'État, une participation des employeurs et les aides des collectivités territoriales en faveur de l'accès et du maintien dans leur logement des ménages. En 2019, l'ensemble des charges du FNAL (Fonds national d'aide au logement) s'élevait à 17 Md€.

En aidant les ménages aux ressources modestes à faire face à leurs dépenses et en les accompagnant dans leurs démarches pour l'accès au logement, ce programme participe notamment à la mise en œuvre du droit au logement prévu par la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 sur le droit au logement opposable (DALO).

Le programme « Aide à l'accès au logement » s'appuie sur deux axes :

- le premier axe est celui des aides dites « à la personne », ciblées sur les ménages aux ressources les plus modestes, qui constituent le principal poste budgétaire de la politique du logement ;
- le second axe du programme « accès au logement » est une politique de solidarité pour l'accès au logement décent, qui nécessite une mobilisation de tous les acteurs et une cohérence d'action.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les aides personnelles au logement (APL) représentent un facteur de lutte contre la pauvreté, notamment en permettant aux familles les plus modestes de réduire leur reste à charge de dépense de logement.

Les APL ne contiennent aucune discrimination en faveur ou en défaveur de l'un ou l'autre sexe. Elles concourent à ce titre à la politique d'Égalité.

Les familles monoparentales représentent, parmi l'ensemble des bénéficiaires des APL, plus d'un ménage sur cinq (21 %), dont plus de 92 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier, plus de 27,7 % du budget total des APL est destiné aux familles monoparentales. **Les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants** représentent donc à eux seuls 26 % de l'ensemble du budget des aides personnelles au logement, soit un **effort de la nation de plus de 4,5 Md€ chaque année**.

Les mères seules bénéficient d'une aide moyenne d'environ 290 € par mois.

Enfin, la moitié des familles monoparentales allocataires (52 %) bénéficient d'un logement social et s'acquittent donc en parallèle d'un loyer modéré qui leur apportent une aide supplémentaire<sup>[1]</sup>.

Par ailleurs, le ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a intégré dans la réglementation relative à l'accès au logement social les conséquences de la loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers, en faisant évoluer l'arrêté fixant la liste des titres de séjour permettant d'accéder à un logement social, ainsi que l'arrêté précisant les conditions de permanence de la résidence en France, dans le cadre de la procédure de mise en œuvre du droit au logement opposable. Les **femmes en sortie de prostitution** peuvent dorénavant bénéficier de ces dispositifs sur la base de la production d'un titre de séjour.

[1] Au 31 décembre 2018 pour l'ensemble de ces informations statistiques

## P123 CONDITIONS DE VIE OUTRE-MER

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
04 – Sanitaire, social, culture, jeunesse et sports			250 000	250 000	250 000	250 000
<b>P123 – Conditions de vie outre-mer</b>			<b>250 000</b>	<b>250 000</b>	<b>250 000</b>	<b>250 000</b>

Le programme 123 « conditions de vie outre-mer » mobilise des crédits pour des actions de lutte contre les violences et des actions de soutien à l'Égalité femmes-hommes, dans le cadre de son action n°4.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 123 « Conditions de vie outre-mer » s'inscrit dans la réalité géographique et économique des collectivités territoriales d'outre-mer, différente de celle des régions métropolitaines en raison notamment de leur isolement, de leur éloignement de la métropole et de leur dimension réduite. Ces particularités territoriales, associées à une croissance démographique forte, génèrent un certain nombre de déséquilibres qu'il convient de réduire.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE DE L'État EN FAVEUR DE L'Égalité

Cette action, qui ne porte pas de dispositifs en propre de lutte contre les inÉgalités, contribue à réduire les inÉgalités de traitement entre les femmes et les hommes, au travers de subventions versées à des associations pour des actions relatives, notamment, aux violences faites aux femmes, à l'Égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les discriminations. **L'action n°04 « Sanitaire, social, culture, jeunesse et sports » du programme 123** vise à améliorer la cohésion sociale et à favoriser l'Égalité des chances outre-mer. Elle regroupe plusieurs interventions dans le domaine sanitaire et social d'une part, en matière culturelle, sportive et en faveur de la jeunesse, d'autre part.

Le ministère des outre-mer accompagne ainsi les actions conduites par le mouvement français pour le planning familial (MFPF) en outre-mer en matière de santé sexuelle, de lutte contre les violences faites aux femmes, d'appui au secteur associatif (formation de conseillères conjugales et familiales, de femmes-relais, rôle de conseil, échanges avec les associations de l'Hexagone ...). Pour mémoire, un accord-cadre a été signé entre l'association et la ministre des outre-mer le 16 mars 2017, pour une durée de trois ans. Le ministère des outre-mer soutient également les actions conduites dans les territoires par le secteur associatif contre les stéréotypes sexistes, notamment dans le cadre des actions d'Éducation à la sexualité réalisées en milieu scolaire, les campagnes pour l'élimination des violences faites aux femmes, les actions d'information, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violences, des actions d'accompagnement juridique des femmes et celles pour un meilleur accès aux droits et à l'information.

Le soutien financier au secteur associatif s'est élevé à 452 000 € en 2019.

Par ailleurs, l'impulsion de la politique menée en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes donnée par le Président de la République le 25 novembre 2017 s'est traduit par l'adoption d'une feuille de route nationale dédiée aux violences sexistes et sexuelles et qui engagera l'État jusqu'en 2022 et par le Grenelle de lutte contre les violences conjugales.

Le Ministère des outre-mer s'inscrit dans plusieurs des 54 mesures de cette nouvelle feuille de route et a piloté un groupe de travail lors du Grenelle de lutte contre les Violences Conjugales, proposant plusieurs mesures en outre-mer, notamment :

- Une guide de repérage des violences intrafamiliales ;
- L'ouverture du 3919 24/24h avec un développement du plurilinguisme ;
- La création d'une cartographie des professionnels et des structures engagées dans la prévention et la prise en charge des victimes de violences conjugales ;

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

- La création de postes d'Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) ;
- La création de places d'hébergement ;
- La généralisation du bracelet anti-rapprochement ;
- Réquisitionner les armes blanches et les armes à feu des auteurs de violences.

L'ensemble de ces mesures est suivi à travers des politiques interministérielles auxquelles le Ministère des outre-mer participe.

## P150 FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
15 – Pilotage et support du programme			25 000	25 000	25 000	25 000
99 – Dépenses de personnel du programme à reventiler			141 000	141 000	141 000	141 000
<b>P150 – Formations supérieures et recherche universitaire</b>			<b>166 000</b>	<b>166 000</b>	<b>166 000</b>	<b>166 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Intitulé des actions	Exécution 2019	LFI 2020	PLF 2021	commentaires
Personnels DSRHPADI contribuant au volet Égalité	141 000 €	141 000 €	141 000 €	1 cheffe de département à 50% , 1 adjointe à 50%, 2 chargées d'études à 100%, 1 chargée des partenariats à 60%, 1 chargé d'études à 20%. A noter, un ETP sur le budget de l'administration centrale consacré à la labellisation Égalité-diversité du MESRI (label AFNOR)
Coordination du réseau des correspondants Égalité des établissements de l'ESR	9 000 €	10 000 €	10 000 €	En 2018 : quatre groupes de travail interétablissement et interassociatif sur les violences sexistes et sexuelles. 2019 : journée nationale des chargé.e.s de mission Égalité, 24 juin 2019 université de Lyon 2
Soutien aux associations	15 000 €	60 000 €	15 000 €	Une partie des 60K€ (45K€) a permis de lancer un appel à projets Égalité en 2020 qui est également financé avec le P172 (65K€). Lancement de cet appel à projets tous les deux ans (pas d'appel en 2021)
Soutien à la recherche : enquête, colloques et conférences internationales			non connu	Réseau de recherches soutenu avec le P172
<b>total</b>	<b>165 000 €</b>	<b>211 000 €</b>	<b>166 000 €</b>	

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 150 a pour objectif principal de permettre à chaque étudiant et étudiante d'acquérir les connaissances et compétences indispensables à l'autonomie que doit posséder un citoyen ou une citoyenne, de le ou la former dans un but d'insertion professionnelle, et de former les futurs enseignants et enseignantes.

Données chiffrées

En matière d'Égalité des sexes, les données statistiques font état d'inÉgalités persistantes, tant parmi les étudiants que parmi les personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Les filles réussissent mieux que les garçons au baccalauréat mais pour autant la parité est loin d'être acquise dans toutes les formations de l'enseignement supérieur. Si elles poursuivent leurs études dans le supérieur presque aussi souvent que les garçons, elles ne s'orientent pas vers les mêmes filières : elles vont moins souvent dans les filières sélectives ou scientifiques.



En 2018<sup>[1]</sup>, le taux de réussite des filles au baccalauréat est de 92 % contre 89 % pour les garçons et la proportion de bachelières dans une génération s'élève à 86%, celle des bacheliers à 76 %, soit un écart de 10 points en faveur des filles.

Les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ne regroupent, à la rentrée 2018-2019 que 43 % de femmes<sup>[2]</sup>. La féminisation est très hétérogène selon la filière : si les femmes représentent 74 % des effectifs en filière littéraire et 54 % en filière économique, elles ne sont que 31 % dans la filière scientifique<sup>[3]</sup> en 2018.

En 2018-2019, plus d'un étudiant sur deux inscrit à l'université est une étudiante (55,3 %). Les étudiantes sont majoritaires dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines (70 %) et en droit - sciences politiques (60 %). Par contre, elles ne représentent que 28 % des inscrits en formation d'ingénieurs, et 39 % des inscrits en STAPS. Si elles sont majoritaires, en 2015, à avoir obtenu un diplôme de licence (58,2 %) et de master (59,9 %), elles restent minoritaires parmi les titulaires du doctorat (hors santé) (45 %).

Malgré une progression de 4,6 points de 2000 à 2014, seulement 28% des personnes titulaires d'un diplôme d'ingénieur en 2018 sont des femmes.

Plus souvent diplômées de master que les hommes, les femmes sont par ailleurs moins bien insérées 30 mois après le master<sup>[4]</sup>.

La part des femmes dans l'effectif global de doctorants est restée stable de 2010 à 2016, à 48 %. Toutefois, on observe une grande disparité selon les disciplines. En 2015, parmi les diplômés d'un doctorat, on compte 46 % de femmes en droit, science politique et en sciences économiques et gestion, 39 % en sciences et 26 % en STAPS. En revanche, la part des femmes est majoritaire en lettres, langues et sciences humaines (59 %)<sup>[5]</sup>.

En 2016, sur 50,4 % d'une classe d'âge titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (femmes et hommes), les femmes représentaient 57,2 % et les hommes 43,8 %.

Côté enseignants-chercheurs, en 2018, les femmes représentaient 45 % de l'ensemble des maîtres/maîtresses de conférences (MCF) et 26 % des professeurs/professeures d'université(PR)<sup>[6]</sup>. Bien que l'augmentation de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs soit sensible au cours des dix dernières années, un déséquilibre sexué perdure, au niveau national, dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen<sup>[7]</sup>.

Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en-dessous du seuil de 50 % (46 % en 2015 pour les MCF et 40 % pour les PR<sup>[8]</sup>), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps.

Comme l'indiquent les études statistiques de la Direction générale des ressources humaines du ministère, les écarts les plus importants entre la part des femmes dans les viviers et celle parmi les lauréats s'observent au niveau de l'habilitation à diriger des recherches (préalable à la qualification comme PR) et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)<sup>[9]</sup>.

D'une manière plus générale, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : en 2015<sup>[10]</sup>, 44 % des MCF, 30 % des PR de 2<sup>ème</sup> classe, 25 % des PR de 1<sup>ère</sup> classe, 19 % de PR classe exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon, 13 % des PR classe exceptionnelle 2<sup>e</sup> échelon. Ce constat demeure quelle que soit la discipline.

Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2018<sup>[11]</sup>, chez les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 63 % en langues et littératures, 48 % en biologie et biochimie, 47 % en sciences humaines, 45 % en droit et science politique, 23 % en mathématiques, informatique et physique et 19 % en sciences de l'ingénieur.

Pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de 63 % ; cela va de 90 % pour les adjoints administratifs, 85 % pour les secrétaires administratifs, 76% de bibliothécaires à 53 % pour les ingénieurs d'études et 37 % pour les ingénieurs de recherche.

#### Politique du MESRI

En 2020, le ministère poursuit son plan d'action autour des thématiques prioritaires suivantes : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la mixité des filières et l'Égalité professionnelle. Le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'Égalité afin que tous les leviers soient actionnés pour promouvoir un environnement d'étude et de travail respectant la liberté et l'Égalité de chaque personne. Il veille également à l'inscription de la politique d'Égalité française dans la politique européenne en portant ses positions auprès de l'UE et en participant aux projets européens sur l'Égalité.

Cette politique globale, transversale et européenne se traduit de la manière suivante :

#### **AXE 1 : Conforter le réseau des référentes et référents Égalité :**

Structuration et pérennisation du réseau des chargés de mission et des référents « Égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche avec l'organisation de rencontres annuelles dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Une journée nationale des missions Égalité est organisée le 20 novembre 2020 à l'INSA de Rouen et portera sur les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche.

#### **AXE 2 : Favoriser l'Égalité professionnelle au sein de l'ESRI**

**Groupe de travail sur les freins aux carrières des enseignantes-chercheurs:** dans le cadre d'un groupe de travail piloté par le MESRI, des recommandations ont été élaborées pour lutter contre les freins au développement des carrières des enseignantes-chercheurs au sein de l'ESR. Dans la continuité de ce groupe de travail, la première recommandation relative aux biais de sélection dans les processus de recrutement a été mise en œuvre via la rédaction d'une circulaire publiée en juin 2020 visant à sensibiliser les jurys de sélection aux biais de genre implicites.

**Protocole d'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 :** l'article 80 de la loi impose à tous les établissements publics l'élaboration d'un plan d'action sur l'Égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020. Ces plans d'action doivent contenir quatre axes ; écarts de rémunérations, égal accès aux postes et responsabilités, articulation des temps de vie et lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le MESRI accompagne les établissements dans la mise en œuvre de leur plan d'action. Dans ce cadre, le MESRI a piloté un comité de suivi des plans d'action composé de divers acteurs de l'ESR et de l'Égalité professionnelle (associations, établissements, DGAFP). Un référentiel adapté à l'ESR va être produit dans le but d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre de leurs politiques d'Égalité.

**Mixité des métiers :** Dans le cadre de l'appel à projet 2020, le ministère a apporté un soutien financier aux associations, notamment Femmes et Sciences ou encore Femmes Ingénieurs qui organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. Le budget dédié à cet appel à projet est de 110K€ (45K€ sur le P150 et 65K€ sur le P172). Ces associations ont pour objectif d'accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière et de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers. De même, le MESRI soutient l'AFDESRI dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'ESRI pour accéder à des postes à haute responsabilité (15K€).

**Développement d'une approche transversale des politiques d'Égalité** au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche : engagement du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI), aux côtés du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, dans une démarche de labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ». Pilotée par un comité stratégique co-présidé par les deux ministres, cette démarche valorise, dans un cadre unifié, l'ensemble des actions déployées dans le domaine de l'Égalité femmes-hommes et plus généralement en faveur de la lutte contre toutes les discriminations. La démarche de labellisation concerne pour l'instant un périmètre pilote (administration centrale, académies de Versailles, Rennes et Strasbourg) mais une phase de généralisation aux autres académies est prévue dès septembre 2019. Pour les établissements de l'ESR, leur statut d'établissements publics autonomes implique une démarche propre de candidature, à l'instar de celle de l'INRAE ou de Sciences Po Paris par exemple.

**AXE 3 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

**Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles** : déjà créés dans plus de 95 % des universités dans le cadre de la politique ministérielle de l'ESR, les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations sont devenus, avec la loi de transformation de la fonction publique, une obligation légale. Si les dispositifs prennent bien en compte les violences sexistes et sexuelles, l'aspect relatif aux discriminations doit être développé. Le ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement de ces dispositifs pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle.

Le ministère produit des outils et ressources en collaboration avec une pluralité d'acteurs de l'ESR : réseau de formation spécialisé sur les VSS, campagnes de communication, production de guides. Par ailleurs, le Ministère met à disposition sur son site une cartographie<sup>[12]</sup> qui permet d'accéder directement aux coordonnées de la cellule pour chaque établissement. En coordination avec les différents services de l'université (services RH, juridiques, médicaux sociaux), ces dispositifs coordonnent la politique de prévention et assurent une orientation et un suivi des victimes de VSS.

Par ailleurs, le ministère a travaillé en étroite collaboration avec **l'observatoire de la vie étudiante pour l'intégration d'un module dédié au sein de leur enquête nationale** « conditions de vie des étudiants ».

**AXE 4 : Soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne**

**Soutien au développement et à la transmission des recherches scientifiques sur le genre** : suite à l'appel à projet Égalité 2020 du MESRI, le soutien aux associations de diffusion et de valorisation des recherches sur le genre a été poursuivi.

**Projet Horizon 2020 GENDER ACTION** : le premier séminaire de partage des bonnes pratiques a eu lieu en février 2018. Il visait avant tout à cartographier et analyser les progrès accomplis par les États membres vers l'Égalité entre les sexes, via des plans et stratégies d'actions au niveau national.

[1] MEN, MESRI-DEPP, 2020, *Filles et garçons sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur*

[2] MEN, MESRI -DEPP, 2020, Idem

[3] MEN, MESRI -DEPP, 2020, Idem

[4] MESRI-SIES, 2020, idem

[5] MESRI, 2020, Idem

[6] MESRI, 2020, Idem

[7] Commission européenne, 2015, *She Figures*, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129

[8] MESRI, 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », *Note de la DGRH*, n° 2

[9] Idem

[10] MENESR-DGRH, 2017, note n°2

[11] MESRI, 2020, Idem

[12] <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/Égalité-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

**P172 RECHERCHES SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES PLURIDISCIPLINAIRES**

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Pilotage et animation	105 000	105 000	172 000	172 000	172 000	172 000
<b>P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires</b>	<b>105 000</b>	<b>105 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Intitulé de l'action Action 1 Pilotage et animation	Exécution 2019	LFI 2020	PLF 2021
Promotion des femmes scientifiques_ Prix Irène Joliot-Curie	50 000	107 000	107 000
Soutien aux associations	55 000	65 000	65 000
<b>TOTAL</b>	<b>105 000</b>	<b>172 000</b>	<b>172 000</b>

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 172 constitue un instrument majeur pour le pilotage du système français de recherche et d'innovation ainsi que pour la mise en œuvre des politiques nationales afférentes placées sous l'égide du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, chef de file de la mission interministérielle MIRES.

Le programme 172 s'appuie sur :

- son poids financier (plus de 6 milliards d'euros), qui en fait le premier programme entièrement consacré à la recherche au sein de la mission interministérielle « Recherche et enseignement supérieur » (MIRES) ;
- les opérateurs de recherche, sous la tutelle du ministère, qui couvrent la totalité des disciplines scientifiques. Ces organismes et, en particulier, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) et l'Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA) ;
- le financement des grandes infrastructures de recherche et les contributions de la France aux organisations internationales (OI), telles que le Centre européen de prévision météorologique à moyen terme (CEPMET). Les infrastructures de recherche font l'objet d'une feuille de route nationale dont la mise à jour a été publiée en mars 2018 en cohérence avec la feuille de route européenne (ESFRI) mise à jour régulièrement ;
- l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui joue un rôle important dans la mise en œuvre des priorités programmatiques de la politique nationale de recherche et d'innovation. L'agence est également le véhicule du volet recherche et enseignement supérieur du programme « Investissements d'avenir » et d'appels finalisés pour la maturation des projets d'innovation ;
- le crédit d'impôt recherche, instrument incitatif essentiel dont dispose le gouvernement en matière de recherche et développement de l'innovation des entreprises, rattaché au programme 172 au titre des dépenses fiscales.

Le premier des objectifs pour la recherche française reste celui de l'excellence scientifique, dans un contexte international de plus en plus concurrentiel. La France a par ailleurs identifié un nombre limité de grandes priorités scientifiques et technologiques afin de relever les défis socio-économiques et environnementaux majeurs auxquels elle doit faire face dans les prochaines décennies et de répondre ainsi à des enjeux vitaux pour la société, l'économie, l'industrie, l'indépendance énergétique et la transition écologique.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

A ce jour, le monde de la recherche n'est pas encore paritaire. A la rentrée 2019, les femmes ne représentent que 28 % des étudiants en sciences fondamentales tandis qu'elles représentent 61% en sciences de la vie.

En 2018, 14 000 doctorants ont été diplômés, dont 44 % de femmes[1]. Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, elles occupent 63 % des postes non-enseignants, dont seulement 38 % des postes d'ingénieurs de recherche. Dans les organismes de recherche, 67 % des postes de direction sont confiés à des hommes, et seulement 10 % des PDG sont des femmes.

La part des femmes varie selon les domaines de recherche. En 2015, dans le domaine des Mathématiques et conception de logiciel, 14 % des chercheurs en entreprise sont des femmes. Dans le domaine des Sciences médicales, elles représentent 61 % de l'effectif des chercheurs.

Des écarts s'observent également selon les domaines en recherche et développement. En effet, en 2017, les femmes représentent 24 % des effectifs de R&D dans les industries manufacturières et 21 % dans les services. Elles occupent 61 % des emplois de chercheurs dans l'industrie pharmaceutique et 14% dans l'Industrie automobile.

La part des femmes ne dépasse pas 40% parmi les chercheurs du secteur public. Cependant, leur effectif a progressé plus vigoureusement que l'effectif masculin. De 2010 à 2017, le nombre de femmes chercheurs a augmenté de 27 % dans les universités quand le nombre d'hommes n'y a progressé que de 2 %.

Parmi les demandes de brevet délivrés en France, entre 2006 et 2016, les femmes sont quasi absentes dans les domaines BTP et Machines. Leur présence est plus marquée en Chimie, cependant, ce n'est pas à la hauteur de leur effectif dans la recherche en entreprise.

Enfin, de 2011 à 2018, quatre organismes publics de recherche ont accordé 796 distinctions, dont 42 % à des femmes[2].

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation agit en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs actions concourent à donner une plus grande place et une plus grande visibilité des femmes dans la recherche scientifique :

- la loi ESR n° 2013-660 du 22 juillet 2013 qui oblige à produire des statistiques sexuées dans le rapport biennal de la Stratégie nationale de la recherche de l'office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (article 15), et à respecter la stricte parité des membres nommés au Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (article 92), et au Conseil stratégique de la recherche (article 95) ;
- le pilotage des politiques d'Égalité et l'accompagnement des établissements, notamment l'animation du réseau des chargés de mission et référents Égalité ;
- le Prix Irène Joliot-Curie, destiné à promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie en France et à mettre en lumière les carrières exemplaires de femmes scientifiques ; depuis 2011, les trois prix décernés ont été revalorisés : « Femme scientifique de l'année » (40 000 €), « Jeune femme scientifique » (15 000 €) et « Parcours femme recherche et entreprise » (15 000 €) ;
- la production de statistiques sexuées sur la recherche en France inscrites dans le document de synthèse et de comparaison européennes *She figures* ([https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)) ;

**En 2020, le ministère a notamment mis en œuvre différentes actions** en matière d'Égalité :

- Lancement de l'appel à projets « Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles » : dans ce cadre, le ministère soutient des projets d'associations et d'établissements dans le but de promouvoir l'Égalité dans les sciences et de la mixité des filières ;
- Publication d'une circulaire relative aux biais de sélection dans les processus de recrutement : cette circulaire a été adressée en 2020 à l'ensemble des établissements de l'ESR ;
- Pilotage d'un comité pour accompagner les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre de plans d'action sur l'Égalité professionnelle prévus par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Soutien du ministère pour la généralisation des dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Enfin d'autres actions ont été conduites pour le **développer et valoriser les recherches sur le genre** :

- l'intégration de la problématique du genre dans les appels à projets nationaux notamment ceux de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) ;
- le soutien aux manifestations scientifiques dans le domaine des études de genre ;

- le soutien aux associations et réseaux de recherche sur le genre ;
- le soutien du ministère aux établissements de l'ESR dans le cadre de l'appel à projets européen H2020 - SWAFS (Science with and for Society).

[1] Repères et références statistiques, enseignement, formation, recherche, 2019

[2] Vers l'Égalité femmes-hommes – chiffres clés, Enseignement supérieur, recherche et innovation, édition 2020

## P224 SOUTIEN AUX POLITIQUES DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Jusqu'au PLF 2021, le programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » regroupe les politiques transversales de l'État dans le domaine culturel. À travers ce programme le ministère de la Culture a pour mission fondamentale de favoriser l'accès des citoyens à la culture, en s'attachant notamment à soutenir le réseau des établissements d'enseignement supérieur culturel (ESC), à développer l'Éducation artistique et culturelle (EAC) auprès des jeunes d'âge scolaire et universitaire, à encourager les pratiques artistiques de l'ensemble de la population et à mener des politiques ciblées tant à l'égard de catégories de publics spécifiques que dans les zones défavorisées, dont les habitants sont éloignés de l'offre culturelle pour des raisons géographiques, économiques ou sociales. Le programme 224 est aussi le programme de soutien au développement de la coopération européenne et internationale en matière culturelle, aux études et statistiques, au numérique et regroupe les dépenses de fonctionnement du ministère. Enfin, depuis le PLF 2019, la politique de l'État relative au patrimoine linguistique est transférée du programme 175 « Patrimoines » vers le programme 224.

À compter du PLF 2021, les politiques de l'État dans le domaine culturel portées auparavant, d'une part, par le programme 186 « Recherche culturelle et culture scientifique » et, d'autre part, par le programme 224, sont regroupées au sein du nouveau programme 361 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture ». Le programme 224 est désormais nommé « Soutien aux politiques du ministère de la culture » et conserve les dépenses de fonctionnement du ministère ainsi que celles relatives à l'action internationale.

### MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de la Culture contribue à la politique de l'Égalité femmes-hommes, consacrée « grande cause nationale » du quinquennat, à travers deux actions du programme 224 : l'action 1 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » (intégrée au programme 361 à partir du PLF 2021) et l'action 7 « Fonctions de soutien du ministère » (maintenue au sein du programme 224). Il a d'ailleurs reçu en octobre 2017 les labels Diversité et Égalité professionnelle, attribués par l'Association française de la normalisation (AFNOR), attestant de son engagement en faveur de l'Égalité professionnelle.

En 2019, le ministère de la Culture a été retenu comme expérimentateur[1] pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'Égalité, pour une généralisation envisagée dès le projet de loi de finances 2021. Le terme de « budget intégrant l'Égalité » (BIE), ou « budgétisation sensible au genre » (*gender sensitive budgeting*) suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse des effets du genre, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire. L'objectif est de comprendre en quoi la collecte et la distribution des crédits publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes et de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'Égalité réelle. Cette méthode d'analyse des dépenses et des recettes des budgets publics a été expérimentée sur les deux programmes 131 (« Création ») et 224 (programme intitulé « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » jusqu'au PLF 2020). À partir de 2021, suite à cette expérimentation, l'ensemble des ministères sont invités à prendre en compte, dans la définition ou la revue des indicateurs de performance visant des publics, le besoin de disposer d'un sous-indicateur genré lorsque cela est pertinent.

[1] Aux côtés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministère des Affaires sociales et du ministère de la Cohésion des territoires.

**Au titre de l'action 1, l'enseignement supérieur Culture (ESC) est acteur du renouvellement des formes artistiques et concepteur d'usages et de techniques en matière économique et sociétale.**

- Égalité, parité et lutte contre les discriminations dans l'organisation des écoles

Depuis 2020, les responsables de la prévention des discriminations (RPD) présents dans chaque service et établissement public national du ministère de la Culture ont à charge de nouvelles missions concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents et référentes Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Ceux-ci ont vu leurs missions élargies grâce à une nouvelle lettre de mission, signée par le Ministre, en mars 2020. Afin de les accompagner dans cette nouvelle tâche, les RPD seront formés sur ces sujets et auront accès à un accompagnement psychologique régulier (quatre sessions par an, sur la base du volontariat) assuré par les psychologues de la plateforme AlloDiscrim-AlloSexism.

La procédure d'accréditation des établissements, incombant désormais au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC), permet désormais de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur de la création artistique. Ces principes doivent être intégrés dans les différents documents contractuels conduisant à leur habilitation à délivrer les diplômes (contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques). Dans le cadre de la commission « Vie étudiante » du Cneserac, une réflexion est également en cours sur l'élaboration d'un label « Bien-être » attribué aux écoles, parmi les critères duquel figurent la prévention et la lutte contre les discriminations et les violences et sexuelles et discriminatoires. Le CNESERAC a également formulé des recommandations afin d'inciter les écoles de l'enseignement supérieur Culture à candidater aux deux labels Égalité et Diversité.

Parallèlement, le ministère de la Culture poursuit l'harmonisation et la restructuration de la gouvernance des établissements : modification des règlements intérieurs, mixité des équipes et des intervenants extérieurs, parité dans les conseils d'administration, etc. Depuis la feuille de route Égalité 2018-2022, enrichie chaque année, le ministère s'engage à atteindre une parité réelle à la tête des établissements publics relevant du ministère de la Culture. Les chiffres sont en lente progression :

- A la tête des vingt écoles nationales d'architecture, 5 femmes ont été nommées en 2018 (sur 14 nominations), et 2 en 2019 (sur 3 nominations). Il y a actuellement 7 femmes directrices pour 13 hommes, soit 35 % de femmes, aux postes de direction.
- Au sein des dix écoles d'art ayant le statut d'EPN, aucune femme n'a été nommée en 2018 (pour 4 nominations d'hommes), mais 3 femmes ont été nommées en 2019 (pour aucune nomination d'homme). Il y a actuellement 5 femmes directrices pour 9 postes pourvus.

Début 2020, dix-sept établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la Culture ont d'ores et déjà obtenu le Label Diversité délivré par l'AFNOR, et douze d'entre eux ont également obtenu le Label Égalité professionnelle. L'enseignement supérieur Culture, tous domaines et statuts confondus, figure déjà en bonne place dans ce processus de labellisation : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP), l'École nationale supérieure d'architecture (ENSA) de Saint-Etienne, l'École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy ainsi que deux établissements publics dans lesquels se trouvent des écoles (Théâtre national de Strasbourg et Opéra de Paris) détiennent les deux labels Diversité et Égalité. L'ENSA de Versailles et l'Institut national du patrimoine (INP) ont obtenu le label Diversité. Ce chantier de labellisation, accompagné par un cabinet de conseil, a fait l'objet de 18 660 € de dépenses sur l'année 2020 à ce jour. Les dépenses supplémentaires pourraient être de 45 000 € d'ici la fin de l'année. Ainsi, le chantier d'accompagnement au processus de labellisation sur l'année 2020 pourrait représenter un coût global de 63 660 €.

Le ministère de la Culture (administration centrale, ainsi que six directions régionales des affaires culturelles et deux services à compétence nationale) a quant à lui confirmé sa conformité avec les critères de labellisation Égalité et Diversité lors de l'audit à mi-parcours de ses deux labels, à l'été 2019. En 2020, l'ENSA de Versailles et l'INP ont validé l'audit de mi-parcours pour le label Diversité. Du fait de la crise sanitaire de 2020, les audits de mi-parcours pour l'ENSA de Saint-Étienne et de l'École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy sont repoussés à l'automne 2020.

- La rédaction et la promotion de chartes éthiques dans l'ESC

Le ministère de la Culture impulse, encourage et valorise les initiatives et les plans d'actions mis en place dans les établissements de l'ESC en faveur de l'Égalité et de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels. Le ministère poursuit l'accompagnement des 99 écoles de l'ESC dans l'élaboration d'une charte pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, en y intégrant la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes, comme envers les hommes. Le ministère de la Culture coordonne les travaux et accompagne les écoles dans cette démarche. À ce titre, il pilote des réunions de travail avec les écoles, et a proposé un tronc commun servant de cadre de référence, des outils de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Le ministère a aussi coordonné des campagnes d'information et de communication dans ces écoles.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'Égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » donnés, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiants et étudiantes, et de leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées, y compris à rebours des stéréotypes genrés. En particulier, les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière et de les préparer à surmonter les obstacles discriminatoires qui les attendent.

En juin 2020, 45 écoles se sont dotées d'une charte, dont 73 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations. Les écoles du patrimoine ainsi que celles du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ont toutes finalisé leurs chartes éthiques. Dans le secteur de l'architecture et du paysage, 14 établissements ont rédigé une charte, soit les deux-tiers des écoles de cette discipline. 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36 % des écoles relevant de la Direction générale de la création artistique (DGCA) du ministère de la Culture.

Ces chartes d'engagement éthique ont été diffusées au-delà de l'enseignement supérieur Culture, dans des écoles ne dépendant pas directement de la tutelle du ministère de la Culture. Au sein de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) a ainsi été mis en place un groupe de travail sur l'Égalité, piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montanola, groupe qui a notamment adapté aux 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ le tronc commun des chartes Égalité de l'ESC.

De même, un groupe de travail sur l'Égalité dans le jeu vidéo et les expériences numériques, piloté par le CNC depuis début 2019, a adapté ce tronc commun aux écoles privées du secteur, de sorte que plusieurs écoles privées (Rubika, 42) et une école publique (l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques - CNAM-Enjmin) ont adopté une charte d'engagement éthique fin 2019, signée symboliquement en présence du ministre à la Paris Games Week. Cette charte continue d'être diffusée à d'autres écoles. Le groupe de travail adapte actuellement le document aux entreprises du jeu vidéo et de la création numérique, notamment grâce à l'aide des studios parmi ses membres.

- Lutte et prévention contre les violences et de harcèlement sexuels et sexistes dans les établissements de l'ESC

Le ministère de la Culture s'est doté dès janvier 2017 d'une cellule externe d'écoute et de traitement des discriminations se déroulant sur le lieu d'études et de travail, Allodiscrim. Depuis août 2018, la cellule couvre aussi explicitement les cas de violences et de harcèlement sexuels et sexistes (VHSS), avec un possible suivi psychologique. Cette prestation est identifiée sous le nom d'Allodiscrim-Allosexism et a fait l'objet d'un engagement de dépenses de 50 513,99 € en CP pour 2020. Ces deux dispositifs, qui bénéficient aux 29 000 agents et agentes relevant du ministère et de ses établissements publics sont depuis lors également accessibles aux 37 000 étudiants et étudiantes des établissements d'enseignement supérieur Culture. Des cartes « mémo » comportant le numéro de la cellule ont été adressées à tous les personnels et étudiants des écoles.



Durant la période particulière de la crise sanitaire de 2020, le ministère de la Culture s'est engagé, aux côtés du secrétariat d'État chargé de l'Égalité et du Haut conseil à l'Égalité, envers la recrudescence des violences conjugales et intrafamiliales aggravées par le confinement. Un avenant au marché avec Allodiscrim-Allosexism prévoit ainsi l'extension de sa prestation de conseil et d'accompagnement juridique et psychologique à ces violences, lorsqu'elles sont perçues dans l'environnement professionnel.

L'ensemble de l'ESC, comme l'administration centrale et les établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, a accès à une formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, organisée grâce à un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux. Les formations ont commencé en octobre 2019 et sont dispensées par une agence de conseil, de formation et de communication experte sur la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Ce plan de formation a fait l'objet de 62 867 € de dépenses en 2019 et de 42 808 € au premier semestre 2020.

Une note signée par le ministre a d'ailleurs été envoyée en juin 2020 aux directions des établissements de l'ESC pour leur rappeler l'existence de ces formations, la possibilité d'y recourir pour les étudiants comme pour le personnel, et leur prise en charge financière par le ministère, quel que soit leur statut. Divers formats sont proposés pour correspondre aux besoins des différents publics (encadrement, personnel enseignant, ressources humaines, responsables de la prévention des discriminations, étudiants, etc.). Les sessions sont organisées directement par les services et établissements, dans leurs locaux, et peuvent être mutualisées entre les structures géographiquement proches, y compris avec les sept autres ministères ayant adhéré à ce même marché. Pour le second semestre 2020, 13 établissements ont passé commande de formations pour un montant total de 37 250 €, qui sera pris en charge par le ministère.

Début 2020, l'ensemble des personnels et de la population étudiante des 99 établissements de l'enseignement supérieur Culture ont été interrogés lors d'un sondage sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein des écoles. Le budget du projet, actualisé en juillet 2020, est de 34 020 € dont 17 280 € pour la conception et diffusion du sondage et 12 960 € pour la restitution de ses résultats. Le ministère de la Culture a reçu à ce titre un soutien financier à hauteur de 9 600 € de la part du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). En deux mois ont été collectées près de 10 000 réponses qui ont permis de dresser un État des lieux général et de comparer les situations. Les résultats viennent accompagner le déploiement des formations dans les écoles, notamment en facilitant la prise de conscience de toutes les populations ; ils seront présentés en juin 2020 à la direction des écoles ainsi qu'aux représentants des personnels administratifs, des enseignants et des étudiants. Dans les établissements où des situations de violences ont été signalées, une série d'enquêtes et un accompagnement spécifique seront confiés conjointement à une agence, au dispositif de signalement et à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC).

Il est prévu qu'au deuxième semestre 2020 ou début 2021, les écoles répondent à une seconde enquête, interrogeant cette fois-ci leur perception des discriminations dans leur ensemble. D'autre part, à la fin de l'année 2020, des questions sur les VHSS seront incorporées à l'enquête de perception adressée bisannuellement à l'ensemble des personnels du ministère de la Culture par la Mission de communication interne dont l'analyse, confiée à la junior entreprise de l'ENSAE, fera l'objet d'une dépense de 3 000 €.

En matière de communication, deux campagnes ont été menées à destination de l'enseignement supérieur en 2018. Au premier semestre, tout d'abord, une campagne d'affichage à destination des étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur artistique et culturel a été diffusée dans les écoles. Le ministère de la Culture a également travaillé, en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et dans le cadre d'un groupe de travail avec la Conférence Permanente Égalité Diversité des Universités (CPED) et l'Association nationale des études féministes (ANEF), à la conception d'une campagne de communication qui cible tant la population étudiante que les personnels administratifs et enseignants. Cette campagne a été diffusée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2018. En 2019, afin de sensibiliser les étudiants et étudiantes au sexisme et stéréotypes de genre, la campagne conçue par une association, intitulée « Archéo-Sexisme », a été diffusée dans plusieurs écoles publiques du patrimoine.

- Partenariats institutionnels et associatifs pour coordonner les actions en faveur de l'Égalité dans l'enseignement en général

Au-delà du partenariat étroit avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (groupes de travail, campagne de communication commune), le ministère de la Culture développe des actions communes spécifiques avec des établissements du monde universitaire et du monde éducatif en général. Le ministère de la Culture travaille de concert avec la Conférence permanente des chargé·e·s de mission Égalité et Diversité (CPED) qui réunit les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, et participe systématiquement aux séminaires de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI), dans un souci de partage des bonnes pratiques et de rapprochement avec les établissements situés sur le même territoire. Depuis la rentrée 2019, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) propose une unité d'enseignement « Genre et travail », accessible à tous, y compris aux personnels et étudiants du ministère de la Culture. Un certificat de spécialisation « Égalité professionnelle et mixité au travail » est également en cours de développement.

La prochaine édition de l'enquête « Conditions de vie des étudiants » de l'Observatoire de la vie étudiante, prévue en 2020, intégrera deux questions supplémentaires relatives aux violences sexuelles. À la demande de la mission Diversité-Égalité, les établissements de l'enseignement supérieur Culture entrent bien dans le périmètre de cette enquête.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à la rédaction et à l'alimentation de la Convention interministérielle pour l'Égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, et a fait partie des ministères signataires fin 2019. Cette convention poursuit plusieurs objectifs : piloter la politique d'Égalité au plus près des élèves et de la population étudiante ; former l'ensemble du personnel à l'Égalité ; transmettre aux jeunes une culture de l'Égalité et du respect mutuel ; lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; et s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation. La convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentantes et les représentants des ministères signataires, dont le ministère de la Culture.

Le ministère de la Culture agit également en matière de déconstruction des stéréotypes en soutenant les initiatives, en développant des partenariats et en incitant les professionnels du champ de l'Éducation à améliorer leurs pratiques. Le ministère collabore ainsi avec l'association Les Éditeurs d'Éducation (qui réunit les organismes éditeurs de manuels scolaires), avec l'association Passeurs d'images (qui pilote les actions « École et cinéma », « Collège et cinéma » et « Lycéens et apprentis au cinéma »), avec la Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse, avec l'association Lire et faire lire (afin de mettre en place un plan de sensibilisation des coordinations départementales) et avec le réseau Canopé. Lors de la crise sanitaire de 2020, le ministère de la Culture a subventionné la création de parcours thématiques sur le site internet d'AWARE offrant aux élèves de lycée, aux parents, aux enseignants et au grand public des entrées ciblées à travers des mouvements, des époques et des lieux artistiques parmi les fiches biographiques consacrées aux femmes artistes réalisées par l'association. Ces parcours de formation ont été financés à hauteur de 5 000€ de dépenses en CP sur l'année 2020.

**Au titre de l'action 7, des crédits permettent de réaliser chaque année une vingtaine d'études et recherches sur des thématiques socio-culturelles ou transversales, comme l'économie de la culture ou l'emploi.**

- Le soutien aux études et travaux permettant de mieux cerner les déséquilibres entre les femmes et les hommes

Les travaux menés par le département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS), service statistique ministériel, permettent de contribuer à une approche par sexe des pratiques culturelles et des professions du secteur.

La huitième édition de l'Observatoire de l'Égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture a été publiée le 6 mars 2020. Coordiné par le DEPS avec le concours de la mission Diversité-Égalité et de l'ensemble des directions du ministère de la Culture, le rapport livre une photographie chiffrée de la répartition des hommes et des femmes dans les diverses activités et professions de la culture. Les données présentées couvrent l'ensemble des professions et secteurs culturels, tant dans les services du ministère de la Culture qu'au sein de ses opérateurs.

Cette édition 2020 montre la progression de l'Égalité dans les cadres d'emploi, notamment grâce à l'encadrement législatif mis en place en 2012. Cependant, les écarts de rémunération persistent. De même, les femmes ont très peu accès à la production et à la consécration artistique. La feuille de route ministérielle Égalité, présentée annuellement en Comité ministériel Égalité, fixe des objectifs quantifiés précis s'agissant à la fois de la résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes (une enveloppe dédiée de 500 000 € sur cinq ans, soit 100 000 € par an) et de meilleure représentation des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de création (arts visuels et spectacle vivant). Le comité a été formé avec le souci d'y intégrer des représentants de l'enseignement supérieur Culture. La non-atteinte des objectifs de progression emportera un « malus » financier appliqué à la subvention versée par le ministère de la Culture à l'institution concernée. Il convient également de mentionner l'entrée en vigueur au 1er janvier 2019 du décret n°2019-15 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, s'appliquant aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés et aux personnels de structures publiques employés dans des conditions de droit privé.

Conscient de la nécessité d'identifier objectivement la place des femmes pour circonscrire les inÉgalités et cibler les priorités d'action, le ministère de la Culture encourage et soutient les initiatives d'enquêtes spécifiques sur le sujet dans les différents secteurs de la culture, en particulier dans les secteurs (création numérique, collections des musées...) qui manquent encore de données genrées quantitatives et qualitatives abouties et nationales pour objectiver les ressentis.

Le ministère de la Culture a souhaité qu'une étude sur les trajectoires de carrière soit menée en son sein, visant notamment à décrire et à interpréter les processus conduisant à l'éviction des femmes des postes à forte responsabilité du ministère de la Culture. Le projet de recherche, « Genre et Carrières au Ministère de la Culture » (GéCaMiC) encadré par Alban Jacquemart (Université Paris-Dauphine) avec le concours de Catherine Marry (CNRS), s'est engagé en 2019 en administration centrale (directions générales, secrétariat général, Inspection générale des affaires culturelles) et se poursuit en 2020, à distance, dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et les directions des affaires culturelles (DAC). Cette étude dont le coût global s'élève à 92 669,92€ a été soumise à la DGAFP dans le cadre du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle ; 20 000 € lui ont été alloués par ce fonds et 50 000€ sont assumés sur les crédits du DEPS. Les 22 669,92€ restants sont à la charge de l'Université Paris-Dauphine.

D'autres recherches et initiatives sont soutenues et organisées par secteurs d'activités :

### *1. Les études dans le secteur de la musique*

La délégation à la musique de la Direction générale de la création artistique (DGCA) du ministère de la Culture a, dans cette perspective, introduit en 2020 des critères de genre à sa collecte régulière des données des conservatoires, afin de connaître la répartition genrée des effectifs en formation et du corps enseignant par instrument, par spécialité et par esthétique. La répartition genrée des nominations aux postes de direction est déjà mesurée.

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le Centre national de la musique (CNM) a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Dans la poursuite de cet objectif, un plan d'action en faveur de l'Égalité dans la filière musicale, en cours d'élaboration, se focalise sur la prise en compte de l'Égalité dans l'attribution des aides financières – notamment par l'étude des possibilités de mise en place d'un conditionnement des aides attribuées par le CNM au respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes –, sur la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans la programmation des festivals de musique. Les industries privées des festivals de musique et de la musique enregistrée sont étroitement associées à la réflexion. Le CNM poursuit en cela l'implication sur ces thématiques de la part de son prédécesseur le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), qui surveillait le critère du genre au sein de ses programmes d'aide ainsi que la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques. Une étude a été commandée par le CNM et le ministère de la Culture à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, afin d'évaluer la place des femmes dans la programmation des cent principaux festivals de musique.

Le groupe de travail sur les musiques actuelles coordonné par le ministère de la Culture a élaboré en 2019 un questionnaire sur la représentation femmes-hommes dans les différentes structures des musiques actuelles (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques, etc.) qui permettra d'établir un État des lieux plus précis de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance, des équipes administratives et techniques, et parmi les artistes du secteur. Le questionnaire sera distribué aux structures en 2020 et 2021, pour une première analyse des résultats prévue fin 2021.

Le ministère de la Culture a également soutenu une enquête sur la représentation femmes-hommes dans le jazz et les musiques improvisées, réalisée conjointement par la Fédération nationale des écoles d'influence jazz et des musiques actuelles (FNEIJMA), de la fédération Grands formats, de l'association Jazzé Croisé et de l'Association des enseignants de jazz (ADEJ). Parue en octobre 2019, cette enquête par questionnaires a interrogé tous les publics et équipes du jazz : le personnel enseignant, la population étudiante, les artistes et les organismes de diffusion. Elle a permis de confirmer que les musiques actuelles et improvisées, de la formation à la diffusion, constituaient un univers masculin, et de montrer les différences selon le genre dans la répartition des instruments et dans les choix et évolutions de carrière. Cette enquête sera étoffée en 2020 par un sondage de l'ADEJ à destination spécifique des établissements publics d'enseignement spécialisé des musiques actuelles.

### *2. Les études dans les médias et l'audiovisuel*

Lors des premières Assises pour l'Égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, en 2018, le CNC, soutenu par le ministère, s'est engagé à « genrer » systématiquement les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément pour mieux informer sur la place des femmes. Aux deuxièmes Assises, en 2019, il s'est engagé à appliquer le même dispositif à la production audiovisuelle à compter de la fin de l'année 2020.

En avril 2020, le Premier ministre a confié à la députée Céline Calvez une mission sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire de 2020, placée auprès du ministre de la Culture et de la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Cette mission répond au constat du recul, dès le début de la crise et dans beaucoup de grands médias français, en matière de présence et de représentation des femmes. Les auditions sont menées auprès de personnalités et représentants des structures publiques, privées et associatives de la presse, du cinéma et de l'audiovisuel. Le rapport d'étape a été remis le 23 juin au ministre de la Culture en présence de la Secrétaire d'État à l'Égalité femmes-hommes. En amont et en parallèle de la mission Céline Calvez, la MED procède à une veille de la place des femmes dans les médias en prenant contact avec les médias et les journalistes responsables des manquements les plus criants à la parité.

### *3. Les études dans les arts visuels*

Le ministère de la Culture a mis en place le Conseil national des professions des arts visuels (CNPAV), au sein duquel s'est notamment constitué, en automne 2019, un groupe de travail « Parité, Égalité et diversité dans l'économie des arts visuels » regroupant des syndicats, des associations de professionnels, des représentants des Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), etc. Le groupe de travail devrait se réunir à nouveau en 2020 pour approfondir la réflexion et préciser ses conclusions, mais s'en est déjà dégagée une préconisation concernant le développement de la connaissance statistique du parcours des artistes femmes (place et prix des œuvres sur le marché, représentation et exposition par les galeries d'art, productions par les fondations...), de façon suffisamment détaillée pour pouvoir mieux mesurer et mieux communiquer sur les obstacles dus au genre au cours des carrières.

Les trajectoires professionnelles des femmes parmi les photographes et les métiers de la photographie sont mieux connues depuis de récentes initiatives soutenues par le ministère de la Culture : les recherches statistiques de Marie Docher en 2019, l'Observatoire de la mixité dans la photographie par l'association Les Filles de la Photo début 2020, et la recherche par entretiens d'Irène Jonas, financée à hauteur de 3 000€ en CP, sur les obstacles à la reconnaissance des femmes photographes, parue en juin 2020. Par ailleurs, une enquête sur la place des femmes dans ce secteur, réalisée par la délégation à la photographie du ministère de la Culture, sera restituée sous la forme d'un document de sensibilisation à l'occasion de Paris Photo 2020.

- La politique d'Égalité de gestion des ressources humaines promues par le ministère de la Culture

En matière de politique de gestion des ressources humaines, différents leviers sont activés pour promouvoir une Égalité réelle au sein de l'administration du ministère, que ce soit par la formation de l'encadrement, la recherche systématique de parité dans les jurys (en 2019, 50 % des femmes parmi les membres de jury de concours), la mise en œuvre rigoureuse de la nouvelle procédure de recrutement qui garantit la transparence et l'objectivation des choix, etc.

Le protocole d'accord sur l'Égalité professionnelle a été signé en novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales et notamment en présence de représentant de l'ESC. Celui-ci permet de structurer l'action en faveur de l'Égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention de toute violence faite aux agents sur leur lieu de travail, et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Aux formations déjà proposées par le ministère aux agents se sont ajoutées les formations dispensées par une agence extérieure déjà décrites au titre de l'action 1. Au cours de la période de confinement de 2020, des sessions en classes virtuelles ont réuni des stagiaires de l'ensemble du territoire. Ce plan de formation a fait l'objet de 62 867 € de dépenses en 2019 et de 42 808 € au premier semestre 2020.

La promotion de l'Égalité dans la gestion des ressources humaines repose également sur le réseau Cultur'Elles, qui fédère les femmes du ministère de la Culture et œuvre à ce que celles-ci évoluent dans leurs carrières et environnement de travail. Avec l'appui du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle de la DGAFP, le ministère a présenté au début de l'année 2020 une série de podcasts intitulée « Mots d'Elles », dans lequel des agentes du ministère et de ses établissements, notamment les écoles de l'ESC, racontent leur parcours et leur carrière. Les femmes ont été sélectionnées par le réseau Cultur'Elles et par l'ensemble des agents et des agentes pour avoir joué un rôle de modèle dans leurs métiers respectifs. Une exposition de photographies a également été organisée au ministère.

Le projet « Mot d'elles » a représenté un coût global de 62 926 € dont 20 000€ ont pu être engagés grâce au Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) de la DGAFP au titre de 2019. La conception, la gestion du projet et son graphisme ont été financés à hauteur de 31 680€ par du mécénat. L'exposition et la vidéo, elles, ont été financées par la délégation à l'information et la communication (Dicom) à hauteur de 10 114€. La réalisation des podcasts et le vernissage de l'exposition ont été pris en charge par la mission Égalité-diversité pour un montant de 21 132€.

Enfin, des groupes de travail spécifiques associent les professionnels de différents domaines artistiques et culturels (architecture, photographie, cirque, musiques actuelles, médias, publicité, industrie musicale, archives...), fédérations et associations, pour identifier les problématiques propres à chaque profession et définir des plans d'action spécifiques. Les partenaires territoriaux (FNCC, France Urbaine, AMF, Villes de France, CNFPT) sont également impliqués dans la réflexion.

#### **Bilan des actions en 2020 et objectifs 2021**

- L'élaboration des chartes éthiques dans l'ESC doit être poursuivi en 2021 : en juin 2020, moins de la moitié des écoles ont élaboré une charte. Le suivi de la mise en œuvre des dispositifs annoncés dans les chartes doit également être organisé. Enfin, est également poursuivie l'extension de ces chartes au-delà de l'ESC (écoles de journalisme, écoles du jeu vidéo et de la création numérique, entreprises du jeu vidéo et de la création numérique)
- L'extension de la démarche de labellisation Égalité professionnelle et Diversité est poursuivie. Plusieurs établissements publics et services à compétence nationale (SCN) ont émis la volonté d'obtenir ces labels. (Pour les deux labels : Louvre, Centre national du cinéma et de l'image animée, Centre Dramatique National Normandie, Conservatoire national supérieur d'art dramatique, École nationale supérieure de création industrielle. Pour le Label Égalité : Centre des monuments nationaux. Autres établissements ayant émis un intérêt, sans calendrier précis : Versailles, théâtre de l'Odéon, Théâtre National de Bretagne, Comédie Française.) Par ailleurs, tous les établissements publics doivent élaborer un plan d'action avant la fin de l'année 2020, et la mission Diversité-Égalité continuera à les accompagner sur le sujet. Enfin, l'audit de mi-parcours des labels a préconisé une certaine vigilance quant à l'efficacité de la diffusion des processus au sein de certaines équipes territoriales. Avec l'aide du cabinet de conseil qui accompagne le ministère,

l'élaboration de plans d'action sera poursuivie dans chaque DRAC et DAC pour mettre en œuvre les principes d'Égalité sur l'ensemble du territoire.

- Le suivi des nominations à la tête et au sein des équipes d'encadrement et pédagogiques des structures labellisées et des écoles de l'ESC est une vigilance quotidienne.
- Le suivi de la programmation des structures labellisées est rendu possible grâce à un indicateur composite qui permet de mesurer, selon les labels, les avancées à la fois en matière de soutien à la création et de diffusion/programmation. Son élaboration a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi avec les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la DGCA, les variables permettant de construire ces indicateurs ont été réunies pour la première fois au début de l'année 2020. Ces données continueront par la suite à être collectées tous les ans, mais la progression sera appréciée sur trois années, à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle – la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une saison à une autre. Sur cette temporalité, la progression demandée est la suivante : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent moins de 25 % de la programmation au cours de la première saison comptabilisée, et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 % à 40% de la programmation. En 2019, pour l'ensemble des structures sous tutelle, les femmes ne représentent en effet, au niveau agrégé, que 31% de la programmation contre 26 % en 2009, soit une augmentation de seulement 5 points de pourcentage sur 10 ans . L'effort global demandé aux établissements sous tutelle est donc très exigeant mais nécessaire.
- Le Ministère poursuit le suivi de l'instruction des signalements de violences sexuelles et sexistes dans tous ses fonctionnements internes. L'enquête interne réalisée avec une agence externe dans l'ESC permet d'organiser les enquêtes et les réponses : un plan d'actions spécifique pluriannuel sera lancé avant l'automne 2020.
- Le ministère poursuit l'accompagnement et le financement d'études et d'enquêtes à l'initiative des acteurs et actrices des secteurs afin d'affiner la connaissance de la place des femmes dans chaque secteur de la culture et de la création, et de formuler des solutions appropriées et efficaces.
- Le ministère de la Culture approfondit son action avec les collectivités territoriales. Il poursuivra en 2021 ses efforts d'élaboration d'un plan d'action pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture avec les associations de collectivités territoriales réunies dans le Conseil des territoires pour la culture (CTC). Le plan d'action général intégrera un certain nombre d'engagements réciproques entre les fédérations de collectivités signataires et le ministère de la Culture, et a vocation à se décliner par la suite en des conventions bilatérales entre les collectivités territoriales volontaires et les DRAC et DAC concernées, qui préciseront les engagements spécifiques au territoire. Le plan d'action permettra aux initiatives locales en faveur de l'Égalité, par exemple dans les bibliothèques et les médiathèques, les musées ou les archives, d'être développées et relayées. Plusieurs collectivités ont déjà exprimé leur volonté de s'engager en ce sens : le département de la Seine-Saint-Denis, la région Bretagne, la ville de Montpellier, etc.
- De nombreux chantiers ouverts ou en cours d'ouverture sont à poursuivre en 2021 : rapprochement avec les associations de bibliothèques, de la création numérique ; labellisation éthique des chantiers d'archéologie ; rapprochement avec les fondations et associations œuvrent pour l'accès des femmes aux métiers scientifiques et du numérique, etc.
- Le ministère de la Culture doit continuer de communiquer autour de l'action 1 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et de l'action 7 « Fonctions de soutien du ministère » du programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » (à compter du PLF 2021 l'action 1 est intégrée au nouveau programme 361). Les dépenses de communication autour des actions Égalité-diversité se sont élevées à 66 126 € au premier semestre 2020 (3200 € pour l'événement de la journée du 8 mars à la CAPA, 62 926 € pour le projet et l'exposition Mots d'elles). Les dépenses prévues jusqu'à la fin de l'année 2020 sont de 49 100€ (3 000 € pour l'enquête de perception aux agents, 26 000 € pour un Hors-série du magazine Culture spécial Égalité-diversité, 15 600 € pour 10 épisodes supplémentaires de Mots d'elles et 4 500 € pour une intervention externe lors d'un événement). Au total, les dépenses de communication sur l'année 2020 devraient s'élever à 112 026 €.
- Contribuer au développement de l'enseignement sensible au genre.

## P142 ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE AGRICOLES

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'individualiser les crédits concourant à la politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'enseignement supérieur et la recherche agricoles ont pour mission d'assurer la production et la diffusion de connaissances nouvelles et le développement et l'actualisation des compétences des acteurs privés et publics nécessaires pour relever les enjeux majeurs en matière d'agriculture et d'alimentation.

Le programme 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, et 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.

La conduite du programme s'articule autour de trois grands axes stratégiques :

- la qualité des formations ;
- l'efficacité de l'organisation des écoles ;
- la valorisation de la recherche.

L'enseignement supérieur agricole est au service des enjeux de société dans les domaines du développement durable, de l'agronomie, de l'alimentation, de l'environnement, du paysage, de la médecine vétérinaire, de la santé publique vétérinaire et de l'aménagement du territoire.

L'offre de formation, diversifiée et de haut niveau de l'enseignement supérieur agricole, est adossée à une activité de recherche de qualité, menée par les enseignants-chercheurs au sein d'unités de recherche dont beaucoup sont des unités mixtes (UMR) avec des organismes de recherche et des universités.

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

L'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage, cursus long, est constitué d'un réseau de 17 établissements (11 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État). Ils ont accueilli à la rentrée universitaire de 2019, plus de 17 000 étudiants dont plus de 14 500, en formation de référence ingénieurs, vétérinaires et paysagistes, appelés à exercer dans les domaines agronomique, forestier, agro-industriel, agroalimentaire, de l'environnement, de l'aménagement, de la santé animale et du paysage. Les écoles forment également les cadres supérieurs techniques du ministère chargé de l'agriculture ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public. Cette action s'exerce dans le cadre de la signature par le MAA de la nouvelle convention interministérielle 2019-2024 pour l'Égalité filles-garçons dans l'enseignement.

Depuis les années 1970, la féminisation des écoles de l'enseignement supérieur agricole est en augmentation. À la rentrée 2019, on compte 63 % de femmes étudiant dans ces écoles, avec jusqu'à 75 % dans les écoles vétérinaires. Par ailleurs, dans l'enseignement supérieur agricole la part de femmes obtenant un diplôme d'ingénieur est deux fois plus élevée que dans l'Éducation nationale où il n'y a que 28,1% de femmes parmi les ingénieurs (chiffres 2017). Les informations sexuées relatives à l'insertion professionnelle des jeunes ayant été diplômés sont présentées à l'objectif n° 10 du présent DPT.

Des actions de sensibilisation à l'Égalité femme-homme sont menées par l'ensemble des établissements. Ainsi, l'ENGEES dispose d'un plan d'action relatif à l'Égalité femme-homme depuis 2014, complété depuis environ deux ans par des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles formalisées dans un plan d'action présenté en conseil d'administration en 2020.

Les mesures mises en œuvre sur ce thème particulier sont les suivantes :

- Une rubrique de référence dédiée sur l'intranet de l'école (s'y trouvent les textes juridiques, formations, guides, modes opératoires, numéros utiles, adresse d'alerte, etc.) ;
- Une sensibilisation sous forme de conférence en début d'année à l'attention des étudiants et personnels ;
- Une adresse d'alerte pour une première prise en charge de ces violences par la référente Égalité ;
- Une implication institutionnelle : suivi en CHSCT, prise en compte dans le document unique de prévention des risques, actions du SDVEA (Schéma directeur de la vie étudiante alsace), suivi en comité de direction, présentation au conseil d'administration.

Par ailleurs, les fonctionnaires formés par les écoles d'application du ministère sont sensibilisés à toutes les discriminations et à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, des formations systématiques à l'Égalité ont été introduites dans les cursus.

## P613 SOUTIEN AUX PRESTATIONS DE L'AVIATION CIVILE

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Soutien aux prestations de l'aviation civile » exerce au bénéfice des programmes opérationnels de la mission « Contrôle et exploitation aériens » une gestion mutualisée de différentes prestations, notamment, dans les domaines des ressources humaines, financiers, de la politique immobilière et des systèmes d'information. Ainsi, il porte les actions transversales et structurantes au profit de la DGAC.

L'objectif est d'optimiser le coût de ces fonctions, tout en cherchant à offrir le meilleur service à l'ensemble des directions de la DGAC qui peuvent ainsi se consacrer à leur cœur de métier. Il contribue activement aux objectifs stratégiques de la DGAC, en fournissant aux services les moyens et outils leur permettant de développer leurs métiers au service du transport aérien. Le programme 613 comprend, également, la subvention pour charges de service public versée par la DGAC à l'École Nationale de l'Aviation Civile (ENAC), établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, qui lui est rattaché.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En termes de partenariat et de collaboration avec le MTE, la DGAC continue de s'inscrire dans les actions menées par le ministère en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes.

Elle a par ailleurs participé à la journée du 9 mars 2020 organisée par l'organisation de l'aviation civile internationale autour du thème cette année "*I am generation equality: realizing women's rights*".

La DGAC a également participé aux travaux de rédaction d'un guide des parentalités édité par le MTE.

En interne, la DGAC poursuit ses efforts de sensibilisation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, elle a organisé en 2019 un forum-théâtre sur ce thème (intitulé « Femmes/hommes recherchent Égalité désespérément »), ouvert à tous les agents, lors de la semaine d'insertion des nouveaux arrivants. L'encadrement supérieur de la DGAC avait été sensibilisé à cette même question en 2018.

L'année 2019 a surtout été marquée par la poursuite de travaux volontaristes en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes avec la réunion d'un groupe de travail pluridisciplinaire et transversal, auquel participaient également les organisations syndicales représentatives, à quatre reprises. Le dispositif élaboré a été finalisé début 2020 et s'articule autour des mêmes axes que la circulaire (prévenir, traiter, sanctionner). Il a pour objectif de concilier la libération de la parole sur le sujet et le traitement des situations existantes dans le respect des droits de chacun. Il a recueilli un avis favorable au CT DGAC le 9 mars 2020 et au CHSCT DGAC le 8 juillet 2020.

Ce dispositif comporte des actions de sensibilisation et de formation : la DGAC a sollicité sur ce sujet le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle afin d'obtenir un financement partiel des formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Un financement de 20 000€ a été obtenu pour ce plan.

L'année 2021 verra donc la mise en œuvre du plan qui sera diffusé aux cadres, aux interlocuteurs de premier niveau identifiés, ainsi qu'à l'ensemble des agents à travers des premières formations et le lancement d'un vaste plan de communication.



## DÉPENSES REALISEES EN FAVEUR DE LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Les dépenses réalisées par la DGAC en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes sont principalement des dépenses de formation.

En 2019, le Secrétariat général a ainsi organisé un séminaire sur les risques psychosociaux, durant lequel les thèmes du harcèlement sexuel, de la discrimination et de l'homophobie ont été abordés. Celui-ci a abouti à l'organisation de cinq sessions, et a réuni 251 agents.

Le séminaire d'insertion des nouveaux arrivants à la DGAC a quant à lui concerné 93 agents. A cette occasion, une pièce de théâtre : « Femmes/hommes recherchent Égalité désespérément » a permis d'ouvrir le débat sur ce thème. Ce séminaire a représenté un coût de 3 600 € et il a également été l'occasion de faire intervenir la Haute fonctionnaire du ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Deux formations individuelles-test sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ont également eu lieu, afin de former deux agents du groupe de travail à la fonction de « Référent prévention : harcèlement sexuel et agissement sexiste », pour un coût de 780 €.

Pour l'année 2020, une session de formation pilote en février 2020, « Etre interlocuteur de premier niveau : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes » a permis de former 14 agents (7 femmes et 7 hommes) identifiés comme des interlocuteurs de premier niveau : encadrants, membres du réseau médico-social de prévention, membres du réseau RH et représentants des organisations syndicales. Cette session de formation a représenté un coût de 2 085 €.

Un module de e-learning de huit séquences, dont une qui s'intéresse spécifiquement au contexte de la DGAC, sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera accessible à tous les agents sur l'intranet de la DGAC à partir d'octobre 2020. Le coût total s'élève à 12 000 €.

Parallèlement, trois sessions de formation à distance, « Etre interlocuteur de premier niveau : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes » sont prévues en octobre, novembre et décembre, afin de former 24 agents.

Pour l'année 2021, huit sessions de formation à distance sont prévues afin de former 64 agents à « être interlocuteur de premier niveau : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

A distance, une formation sur les discriminations et l'Égalité professionnelle est également destinée aux managers.

Enfin, une formation sur la « diversité et l'Égalité dans la gestion des ressources humaines » d'une durée de deux jours est également prévue. Elle représente un coût de 3 960 € par session.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

### Présentation de l'ENAC

Créée en 1949, l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile) est un EPSCP-GE (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel - Grand Établissement) depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, sous tutelle de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC).

Elle bénéficie d'une subvention pour charges de service public financée par le programme 613 « Soutien aux prestations de l'aviation civile ».

Établissement d'enseignement supérieur implanté sur neuf sites géographiques, dont le siège est à Toulouse, l'ENAC délivre des diplômes propres et des diplômes nationaux dans les domaines du transport aérien. L'intégration du SEFA (Service d'exploitation de la formation aéronautique) au sein de l'ENAC, intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2011, a conduit à la création de la plus grande école aéronautique européenne et a ainsi renforcé la dimension internationale de l'ENAC. Les trois catégories principales de formation de l'établissement sont le contrôle aérien, le pilotage et l'ingénierie aéronautique.

### Contribution de l'ENAC à la politique en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de son plan Égalité, l'ENAC met en place des actions afin de promouvoir l'Égalité professionnelle et les métiers techniques auprès de jeunes filles.

En 2018-2019, une étude sociologique sur les concours et formations ENAC a été réalisée. Un plan d'action a été défini à l'issue de l'étude afin de mettre en place des priorités d'actions permettant à moyen/long terme d'augmenter le nombre de jeunes femmes dans les formations ENAC.

Des campagnes d'affichage et des expositions ont été organisées pour sensibiliser les personnels et les étudiantes/étudiants à l'Égalité femmes-hommes et afin de mettre en valeur des femmes dans les filières aéronautiques.

Par ailleurs, et conformément à la circulaire de mars 2018, le travail de la cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement sexuel s'est poursuivi. Une procédure de signalement des violences sexuelles et sexistes a été formalisée et présentée en CHSCT en novembre 2019.

En outre, l'ENAC a déployé un plan de formation pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et ce dernier a reçu un financement du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle 2020. L'objectif est de former l'ensemble des membres de la cellule de veille et du comité de direction. De plus, deux journées de formation à la communication inclusive sans stéréotype ont été programmées. 93 journées de formation ont d'ores et déjà été réalisées malgré la crise du COVID.

En 2020, un cabinet spécialisé est chargé d'accompagner l'ENAC dans l'élaboration du Rapport de Situation Comparée, du plan d'action Égalité Professionnelle associé et dans la mise en place d'un observatoire des données étudiantes.

#### Actions prévues année 2020-2021 :

- Une journée de prévention des violences et risques sexuels dans la vie affective et sexuelle des étudiant(e)s le 26 novembre 2020 ;
- La mise en place d'un plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle.

#### Implication de l'ENAC dans l'association « Elles Bougent »

L'ENAC est partenaire d'« Elles Bougent » depuis 2011, offrant ainsi la possibilité à l'ensemble des étudiantes ENAC (ingénieures, pilotes, techniciennes et contrôleuses aériens) d'adhérer à l'association. L'ENAC est entrée au conseil d'administration de cette association en 2018.

Depuis 2017, l'ENAC est membre du Bureau de la Délégation Midi Pyrénées d'« Elles Bougent » et accueille sur son site la personne salariée de l'association pour les délégations Midi Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Aquitaine.

L'école et l'association mènent ensemble un certain nombre d'actions, et plus de 40 diplômées de l'ENAC sont marraines. Un partenariat ENAC Alumni/« Elles Bougent » a été signé en mars 2018.

En 2018, la Ministre des Transports a signé un partenariat avec « Elles Bougent », permettant aux femmes des corps techniques du ministère d'adhérer à l'association et de participer aux actions menées en tant que marraines. Ces marraines (étudiantes et enseignantes) de l'ENAC ont ainsi participé à la journée « la passion à portée d'Elles », organisée par Elles Bougent, où elles ont pu rencontrer la Ministre de la Transition Écologique et Solidaire.

Plus récemment, l'association a été à l'origine de plusieurs actions, notamment de communication, dans le cadre du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace (SIAE) en juin 2019 au Bourget. Enfin, en décembre 2019, lors de la journée « Elles Bougent pour la Défense », l'ENAC a accueilli plus de 200 personnes (collégiennes, lycéennes, étudiantes et marraines d'entreprises ou partenaires institutionnels) afin de présenter et échanger sur les différents métiers et formations.

#### P138 EMPLOI OUTRE-MER

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P138 – Emploi outre-mer			365 411	365 411	365 411	365 411

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme n'ayant pas de dispositif dédié à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Il est cependant possible d'estimer la contribution de ce programme à l'Égalité professionnelle à 365 411 € en AE = CP pour 2020 et 2021. Ces montants sont calculés en reportant la part consacrée à la thématique Égalité (452 000) sur l'ensemble de la dotation liée au domaine sanitaire et social en 2019 (2 473 930€ en CP), soit 18,2 % de 2 M€ en 2020 et 2021.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les actions du programme 138 « Emploi outre-mer » visent, d'une part, à renforcer la compétitivité des entreprises et, d'autre part, à améliorer l'employabilité et la qualification professionnelle des actifs ultramarins, notamment des jeunes.

En matière d'employabilité et de qualification professionnelle, le Service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires, garçons et filles, les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer. Il s'agit d'un outil majeur dans la préparation globale au retour vers l'emploi ou une formation qualifiante en faveur des jeunes, grâce à l'apprentissage de compétences techniques et comportementales

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'État poursuit son effort en faveur d'une politique équilibrée de développement économique et social des territoires d'outre-mer dans une perspective de réduction des écarts constatés avec l'hexagone. Le programme 138 agit directement sur l'emploi dans les DOM grâce aux exonérations de charges sociales accordées aux entreprises ultramarines pour les recrutements jusqu'à une rémunération de 1,7 SMIC et grâce au financement des entreprises

Taux de chômage en 2017, 2018 et 2019

	2017(%)	2018 (%)	2019 (%)	Δ sur un an
Guadeloupe	22	22	21	-1
Guyane	21	19	20	1
Martinique	17	17	15	-2
La Réunion	22	24	21	-3
Mayotte	30	35	30	-5
Hexagone	9	9	8	-1

*Insee, Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM en 2019*

Le taux de chômage constaté en 2019 dans les départements d'outre-mer se traduit par des situations contrastées, mais demeure néanmoins plus important que celui de la métropole (8%). Ainsi, la Martinique qui affiche le taux de chômage le moins élevé, atteint malgré tout 15 % de la population active.

Taux de chômage femme-homme en 2019

	Homme	Femme	Ecart
Guadeloupe	19	22	3
Guyane	20	20	/
Martinique	17	13	-4
La Réunion	21	22	1
Mayotte	26	35	11
Hexagone	8	8	/

*Insee, Principaux indicateurs sur l'emploi, le chômage et l'activité par DOM en 2019*

Le programme 138 est aussi chargé de lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées.

Ainsi, le ministère des Outre-mer mène une politique ciblée à travers la mise en place de contrats aidés et d'actions de formation qualifiantes outre-mer, notamment en direction des femmes. Certaines formations n'étant pas dispensées dans les territoires d'origine, les jeunes ultramarins qui souhaitent y accéder pour améliorer leur « employabilité » peuvent séjourner en métropole, dans l'Union européenne ou à l'étranger.

A ce titre, l'Agence de l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM), unique opérateur du ministère des outre-mer, a pour mission première d'accompagner la montée en qualification professionnelle pour favoriser l'inclusion dans l'emploi des ultramarins. A ce titre, elle facilite, organise et accompagne des projets de formation qualifiante en mobilité dans une perspective d'intégration du marché du travail au profit des ultramarins.

*Pour plus de détails, voir la présentation du programme 138 dans l'axe 3, objectif 2716 "Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue".*

## P103 ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 103 vise à accompagner les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et de montée en compétence, à accompagner les restructurations sur les territoires, à stimuler l'emploi et la compétitivité et à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle.

Face aux conséquences économiques de la crise sanitaire, l'année 2021 doit permettre de soutenir les entreprises afin de prévenir les licenciements et d'assurer le maintien, voire le renforcement des dispositifs d'apprentissage, d'alternance et de développement des compétences des actifs.

#### **Soutenir les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et dans leur montée en compétence**

- **Prévenir les licenciements et accompagner le reclassement des salariés**

Le programme 103 porte traditionnellement le soutien de l'État au titre de l'activité partielle qui permet aux entreprises, confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, intempéries, etc.) de réduire ou suspendre temporairement leur activité, tout en maintenant dans l'emploi tout ou partie de leurs salariés le temps de retrouver une situation plus favorable.

Le dispositif d'activité partielle, porté jusqu'à présent sur le programme 1023, a été profondément transformé pour soutenir l'emploi pendant la crise et financé en 2020 sur le programme 356 de la mission "Plan d'urgence face à la crise sanitaire" : 20 Mds€ de crédits budgétaires ouverts en troisième loi de finances rectificative pour 2020 et un coût total de 30,8 Md€ pour l'Unédic. Les mesures prises ont permis de sécuriser les employeurs et de prévenir les licenciements économiques sur la période en améliorant la prise en charge publique, dans un contexte de forte incertitude.

Dès les annonces de déconfinement, le Gouvernement a décidé de réformer le dispositif d'activité partielle en deux volets : d'une part, le resserrement progressif de l'activité partielle « de droit commun », d'autre part la création du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour soutenir l'emploi à moyen terme. L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité et ayant des perspectives de maintien de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi et de formation. L'accès à ce dispositif est conditionné à la signature d'un accord collectif, au niveau de l'entreprise ou de la branche. Pour 2021, il sera financé intégralement dans le cadre de France relance sur la mission « Plan de relance » (programme 364), de même que la formation des salariés placés en activité partielle (via le FNE-formation).

- **Anticiper et accompagner les conséquences des mutations économiques sur l'emploi**

Le programme 103 permet la poursuite des démarches d'accompagnement des branches professionnelles et des entreprises afin de répondre aux enjeux sur les besoins en compétences, à court et à moyen termes compte tenu de l'impact des transitions numérique et écologique, dans le cadre d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) nationaux ou territoriaux, lesquels ont été renforcés grâce au Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Il permet également de conforter les TPE/PME dans leur processus de recrutement via notamment la prestation « conseil en ressources humaines des TPE/PME », cofinancée par l'État. Ces démarches sont souvent innovantes, partenariales et apportent un appui significatif à des projets qui ne se réaliseraient pas sans l'appui ou l'incitation de l'État. Par ailleurs, aux accords EDEC s'ajoute depuis juin 2020 également dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, un accompagnement des branches professionnelles en termes de diagnostic RH dans le contexte de la crise sanitaire.

- **Le compte personnel de formation (CPF)**

La réforme du compte personnel de formation vise à donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel. Cette réforme, inscrite dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie profondément le fonctionnement du CPF. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF est alimenté en euros et non plus en heures. Le CPF est crédité à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Depuis fin 2019, la dépense définissant la part des ressources destinée à financer les frais de mise en œuvre du CPF est imputée directement sur la contribution obligatoire employeur au titre de la formation professionnelle. Par ailleurs, depuis 2020, le CPF est accessible via une application mobile ou le site portail géré par la Caisse des dépôts et consignations, permettant ainsi aux actifs de mobiliser leur compte en s'inscrivant à une formation sans intermédiaire. On en recense de 15 millions de comptes activés à ce jour. L'application a été téléchargée plus d'1,55 million de fois depuis son lancement et à fin août 2020, plus de 600 000 de dossiers d'entrée en formation CPF ont été validés.

- **Édifier une société de compétences**

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilise, à travers un effort sans précédent, près de 14 Md€ entre 2018 et 2022 à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Cet investissement est un instrument majeur au service de l'insertion professionnelle de ces publics. Le PIC concourt à la transformation de l'offre de formation afin de mieux répondre aux attentes des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises, grâce à un travail d'analyse territoriale et à une offre plus agile.

En mars 2020, le nombre d'entrées en formation de demandeurs d'emploi enregistrait une croissance de 36 % par rapport à l'année précédente. Néanmoins, la crise sanitaire et les mesures prises pour y faire face ont affecté la plupart des dispositifs de formation.

Un rattrapage est en cours qui devrait permettre de résorber une grande partie du retard, d'ici la fin de l'année. En lien avec le Plan de relance qui permet de financer des parcours supplémentaires à destination des jeunes, les objectifs pour l'année 2021 sont en cours de révision avec l'ensemble des Régions ; ils seront finalisés au quatrième trimestre 2020. Au plan national, les phases de sélection des appels à projets du Plan d'investissement dans les compétences se sont poursuivies durant toute l'année 2020, Il s'agit des projets 100 % inclusion – la fabrique de la remobilisation (accompagnement social et à l'emploi ou à la formation pour 54 000 demandeurs d'emploi et chômeurs de longue durée et bénéficiaires du RSA), Intégration professionnelle des réfugiés, Repérage des invisibles (capter remobiliser les jeunes de 16 à 29 ans dits invisibles), Prépa'Apprentissage (préparer 100 000 jeunes souhaitant accéder à l'apprentissage, via un accompagnement en amont de la formation et dans l'entreprise) et Insertion par l'activité économique (permettre aux bénéficiaires des SIAE d'accéder à la formation).

## **Stimuler l'emploi et la productivité**

- **Simplifier les exonérations**

En 2019, le renforcement des allègements généraux de cotisations sociales a conduit à supprimer certaines exonérations spécifiques devenues moins favorables que le droit commun. A l'appui de ce nouveau cadre, l'année 2021 voit la consolidation du recentrage de l'une des principales exonérations financées par le programme 103 (l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise).

### **- Poursuivre l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance tout en assurant l'équilibre financier de France compétences**

La formation professionnelle par la voie de l'alternance est un levier efficace pour une insertion réussie dans l'emploi des jeunes. C'est la raison pour laquelle son développement est au cœur des priorités gouvernementales. La loi du 5 septembre 2018 a concrétisé cet engagement en renforçant l'attractivité de l'apprentissage et en simplifiant les démarches administratives associées tant pour l'ouverture d'un centre de formation que pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Ainsi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie le recours à l'apprentissage pour les entreprises par le rapprochement du cadre d'exécution du contrat d'apprentissage avec le droit commun et par la création d'une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme équivalent au plus au baccalauréat.

Les choix d'orientation vers l'apprentissage pour les jeunes et leur famille sont facilités avec la mise en place d'une prépa apprentissage dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Une aide au permis de conduire à hauteur de 500 euro est également proposée aux apprentis. L'accès à l'apprentissage est désormais ouvert jusqu'à l'âge de 30 ans.

La transformation de l'apprentissage engagée depuis 2018 a franchi une étape décisive en 2020, avec la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles modalités de financement de la formation en apprentissage qui relèvent désormais de la responsabilité des branches professionnelles *via* les opérateurs de compétences (OPCO).

L'année 2019 s'est caractérisée par une augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage avec une croissance à deux chiffres : avec 491 000 apprentis en France fin 2019 (368 000 nouveaux contrats), le nombre d'apprentis a augmenté de 16 % par rapport à l'année précédente. Cette dynamique s'est accompagnée d'une extension de l'offre de formation avec 1 200 CFA déclarés fin 2019 (1 830 à fin août 2020).

Pour limiter les effets de la crise sanitaire, le gouvernement a mis en œuvre un plan de relance apprentissage qui comprend une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et l'accueil des jeunes sans contrat en CFA, jusqu'à 6 mois après le début du cycle de formation.

Afin de simplifier et rendre plus transparent le système de l'alternance et de la formation professionnelle, y compris dans la répartition et l'usage des fonds, l'établissement public France compétences a été créé au 1er janvier 2019. Au titre du projet de loi de finances pour 2021 et compte tenu de la crise sanitaire et économique, il est envisagé une dotation exceptionnelle de l'État à l'établissement d'un montant de 750 millions d'euros.

### **- Intensifier l'action de l'État en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville par l'expérimentation des emplois francs.**

Depuis le 1er janvier 2020, le dispositif emploi franc (EF), initialement déployé dans un cadre expérimental entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2019, a été généralisé à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il est en effet démontré qu'à diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile d'accéder à un emploi lorsque l'on habite certains quartiers. Ainsi, ce dispositif permet à une entreprise ou une association, quel que soit l'endroit où elle est située sur le territoire national, de bénéficier d'une prime pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (à hauteur de 5 000 euros par an sur 3 ans maximum) ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois (à hauteur de 2 500 euros par an sur 2 ans maximum) d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ciblé dans le champ de l'expérimentation, afin de répondre aux discriminations territoriales. Dans le cadre du plan de relance, afin de favoriser le recrutement de jeunes issus des quartiers politiques de la Ville, le gouvernement a décidé de renforcer le dispositif *via* le déploiement des emplois francs+, avec un montant de prime supérieur la première année du contrat correspondant à un cumul partiel avec l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ). Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 janvier 2021, le montant alloué à un EF sera porté à 5 500 € la première année pour un CDD d'un an au lieu de 2 500 € et le montant alloué au CDI sera de 7 000 € la première année pour un CDI au lieu de 5 000 €. Le surcoût de ce dispositif « emplois francs + » sera financé sur la mission « Plan de relance » (programme 364).

## P111 AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La nomenclature par destination du Programme 111 ne pas permet d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont les dispositions d'application sont définies par les décrets n° 2019-15 du 8 janvier 2019 et n° 2019-382 du 29 avril 2019, prévoit l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer et publier les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre du dispositif a été échelonnée dans le temps en fonction de la taille des entreprises : les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index dès le 1<sup>er</sup> mars 2019, celles de 251 à 999 salariés l'ont été au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020.

L'analyse détaillée des premiers résultats obtenus par les grandes entreprises ont permis de démontrer l'efficacité du dispositif. En effet, les entreprises respectent davantage leurs obligations en matière d'Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, un an seulement après la première publication de leur Index.

Ainsi, plus de la moitié des entreprises d'au moins 1000 salariés ont vu leur note globale augmenter entre 2019 et 2020. La même tendance est observée dans les entreprises de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés. De même, la part des entreprises ne respectant par leur obligation légale d'augmenter toutes les femmes à leur retour de congé maternité est passée d'une entreprise sur trois en 2019 à une entreprise sur dix en 2020. Par ailleurs, de nombreuses entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points ont respecté leurs nouvelles obligations en définissant dans leur accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut par décision unilatérale adoptée après consultation du comité social et économiques, des mesures adéquates et pertinentes de correction.

En 2020, le dispositif d'accompagnement des entreprises, en particulier celles de plus petites tailles, mis en place par le ministère du Travail dès 2019 a été renforcé. Ainsi, plusieurs dispositifs et outils d'aide à l'application des obligations liées à l'Index coexistent :

- Une foire aux questions en ligne, permettant de répondre aux interrogations des employeurs les plus fréquentes et de les aider à résoudre les éventuelles difficultés d'application de leurs nouvelles obligations,
- Un simulateur accompagné d'un module de déclaration en ligne, permettant aux entreprises de calculer et de déclarer leur Index de façon simple et rapide, tout en profitant d'un module d'aide sur les détails du calcul,
- Des référents « Égalité professionnelle » désignés dans les DIRECCTE pour accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction,
- Des chefs d'entreprises nommés ambassadeurs de l'Égalité professionnelle, dont la mission consiste à porter le sujet de l'Égalité professionnelle auprès de leurs pairs et de diffuser des bonnes pratiques en la matière,
- Une assistance téléphonique, permettant aux chefs d'entreprises et aux personnels des ressources humaines de poser des questions sur le calcul ou la déclaration de l'Index,
- Des stages de formation en présentiel et en classes virtuelles, ainsi qu'un module d'auto-formation en ligne, afin d'aider les entreprises à calculer leurs indicateurs et à définir des mesures de correction adéquates et pertinentes.

En parallèle, le groupe de travail mis en place en 2019 avec les éditeurs de logiciels de paie, ayant pour objet de faciliter l'intégration des modalités de retraitement des données source et de calcul de l'Index dans les solutions informatiques proposées aux entreprises, poursuit ses travaux.

Le coût du dispositif relatif à l'accompagnement des entreprises pour la mise en place de l'Index de l'Égalité femmes-hommes, lancé en fin d'année 2019 et qui doit se prolonger sur toute l'année 2020, s'élève à 1,8 M€ en AE et CP. Au 30 juin 2020, plus de 700 entreprises avaient été formées et plus de 1400 s'étaient inscrites au MOOC.

Par ailleurs, les DIRECCTE jouent pleinement leur rôle d'appui, de conseil mais aussi de contrôle et de sanction, pour accompagner les entreprises dans cette démarche qui constitue une priorité du gouvernement.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre actions :

- la santé et sécurité au travail ;
- la qualité et l'effectivité du droit ;
- le dialogue social et la démocratie sociale ;
- la lutte contre le travail illégal.

Sa responsabilité incombe au directeur général du travail qui s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail, les services déconcentrés (directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi -DIRECCTE- issues de la fusion entre les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec ceux du ministère de l'économie), ainsi que sur les opérateurs du programme (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail -ANSES- et Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail -ANACT-).

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

La contribution du programme à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'intègre principalement dans les actions « Qualité et effectivité du droit » et « Dialogue social et démocratie sociale ».

Le législateur a ainsi fait de la négociation collective le levier central de la prise en compte des problématiques de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. présentation de l'objectif 12).

La contribution du programme à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes se traduit donc d'abord par **des actions d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs de la négociation collective.**

Ainsi, lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'Égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par la direction générale du travail, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires qu'une partie de la négociation n'a pas été abordée dès lors que les mesures qui sont proposées au niveau de la branche le sont sans transmission et examen préalable d'éléments quantitatifs ou qualitatifs de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de parvenir à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que ses décrets d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019 et n°2019-382 du 29 avril 2019 soumettent en outre les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'Égalité professionnelle. Ce nouveau cadre juridique permet aux entreprises de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en identifiant les leviers sur lesquels agir pour mettre fin à ces écarts dans un délai maximum de trois ans.

Un dispositif complet d'accompagnement des entreprises a par ailleurs été mis en place. Ainsi, un simulateur de calcul accompagné d'un module de déclaration en ligne de l'Index et une foire aux questions ont été mis à disposition sur le site du ministère du Travail. Un groupe de travail dédié au suivi de la mise en œuvre de l'Index a été constitué avec les principaux éditeurs de logiciels de paie afin de proposer aux entreprises des solutions simplifiées de calcul de leur Index.

Par ailleurs, des outils d'accompagnement à destination des petites et moyennes entreprises ont été spécifiquement prévus afin de les aider dans le calcul et la déclaration de leur Index, ainsi que dans l'élaboration de mesures correctives. Plus de 120 référents « Égalité professionnelle » ont ainsi été nommés dans chaque DIRECCTE et des réunions d'information ont été organisées afin de répondre aux questions des entreprises concernant le calcul de l'Index et la définition, le cas échéant, de mesures de correction. Ont également été mis en place des ateliers en présentiel et des classes virtuelles ainsi qu'un module d'auto-formation en ligne afin d'accompagner les entreprises dans le calcul de leur Index et la définition de mesures de correction le cas échéant. Par ailleurs, une vingtaine de chef de petites et moyennes entreprises ont été nommés ambassadeurs de l'Égalité professionnelle afin de porter le sujet



de l'Égalité professionnelle auprès de leurs pairs et de diffuser des bonnes pratiques en la matière. Enfin, une assistance téléphonique a été mise en place afin de permettre aux chefs d'entreprises et aux personnels chargés de calculer l'Index de poser des questions sur le calcul ou la déclaration de l'Index.

Les problématiques liées à l'Égalité professionnelle et salariale sont par ailleurs régulièrement abordées lors des réunions d'information et de formation des présidents des commissions mixtes paritaires.

L'Égalité professionnelle constitue **l'un des quatre axes prioritaires d'action du système d'inspection du travail**. Chaque DIRECCTE doit se doter d'un plan régional d'action prévoyant notamment des actions d'accompagnement et de pédagogie à destination des entreprises et des partenaires sociaux, un renforcement du contrôle avec un ciblage des entreprises, ajusté à la situation régionale, ainsi que le renforcement des mises en demeure et sanctions, avec comme objectif une augmentation du taux de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action, et le respect de la nouvelle réglementation relative à l'Index de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit à terme, de s'assurer du respect de l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération puis du rattrapage effectif des écarts constatés d'ici 2022. L'accent est également mis sur la formation initiale et continue des agents de contrôle sur ces questions. Enfin, le ministère du travail mais également ses services déconcentrés, les DIRECCTE, ont largement mobilisé les différents canaux de communication autour de cette priorité afin d'informer, de sensibiliser les acteurs économiques sur le sujet.

Enfin, **le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2018-2021 entre l'ANACT et l'État**, adopté en juin 2018, comporte un objectif prioritaire visant à inscrire l'Égalité professionnelle dans les réflexions et actions menées par l'agence sur l'organisation du travail et les conditions de travail. Le COP prévoit ainsi la poursuite, par l'agence, des travaux engagés durant le premier COP 2014-2017 pour aider les entreprises à déployer une approche plus intégrée de l'Égalité professionnelle dans le cadre de la négociation collective, de la prévention des risques professionnels, et à l'occasion de tout projet de transformation organisationnelle.

Par ailleurs l'ANACT mène des actions à caractère expérimental en ciblant des types d'organisation à fort potentiel de déséquilibres d'accès à la qualité de vie au travail pour les hommes et les femmes. Elle produit des outils de sensibilisation ciblés pour les chefs de projet généralistes et les managers et diffuse des méthodes opérationnelles pour qu'ils soient en mesure d'évaluer en amont et chemin faisant les impacts différenciés d'une nouvelle organisation sur les populations au travail, ainsi que sur la performance globale. Ces travaux sont conduits prioritairement dans les secteurs qui concentrent les problématiques d'absence de mixité et/ou d'expositions différenciées (transport, santé, nettoyage, sécurité, services à la personne, agro-alimentaire...).

## P131 CRÉATION

---

### ÉVALUATION DES CRÉDITS

il n'est pas possible d'individualiser les crédits concourant à la politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 131 « Création » vise à assurer la diversité et le renouvellement de la création, ainsi que sa diffusion auprès des publics les plus larges. La richesse de la création et la capacité du public à y accéder et à y participer constituent l'une des clés de la cohésion de la société et, en son sein, de l'épanouissement de chaque individu.

L'action du ministère de la Culture en matière de soutien à la création repose sur une offre publique aux modalités variées, dans le cadre d'une intervention directe, déléguée, autonome ou partenariale. Le périmètre budgétaire du programme « Création » couvre les interventions du ministère dans les champs du spectacle vivant (action 1) et des arts visuels (action 2).

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les indicateurs présentés au PAP du programme 131 ne sont pas des indicateurs sexués. Toutefois, la Direction générale de la création artistique (DGCA) s'est engagée dans la démarche ministérielle d'observation et de collecte des données relatives à l'Égalité pour ce qui concerne notamment l'encadrement des établissements culturels de l'État, la nomination des directeurs et la programmation des principales structures de la création.

Depuis plusieurs années, une attention particulière est portée à l'amélioration de la parité femmes-hommes à la tête des principales institutions labellisées implantées sur le territoire. La parité et l'Égalité des chances dans le champ artistique sont des principes désormais inscrits dans la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Dans le cadre des textes d'application de cette dernière, l'objectif de la parité d'accès à la programmation a été intégré dans les cahiers des charges des établissements labellisés de la création artistique.

Des efforts importants ont été réalisés. Ils doivent se poursuivre mais des résultats positifs sont déjà perceptibles : malgré d'importantes disparités entre les disciplines ainsi que dans l'accès aux moyens de production et de diffusion artistiques, les femmes sont, à chaque appel à candidatures, plus nombreuses à se présenter et à accéder aux postes de direction, depuis l'instauration de présélections paritaires dans les nominations.

Bien qu'elle soit encore minoritaire, la part des femmes aux postes de direction des institutions labellisées par le ministère de la Culture progresse de 3 points par rapport à la situation au 1er janvier 2018 (soit 34 % de directrices en 2019). Ce résultat masque des différences importantes entre labels. Ainsi, au 1er janvier 2019, 67 % des centres de développement chorégraphique nationaux, 65 % des fonds régionaux d'art contemporains et 62 % des centres d'art sont dirigés par des femmes. Un changement notable est également à souligner au 1er janvier 2019 : plus de 65 % femmes directrices d'orchestre (+33 points). En revanche, les femmes restent sous-représentées à la direction des centres chorégraphiques nationaux (16 %), des centres dramatiques nationaux (27 %), des centres nationaux de création musicale (13 %), des scènes de musiques actuelles (13 %) et des scènes nationales (30 %).

Les femmes directrices d'institutions labellisées gèrent par ailleurs en moyenne des institutions disposant de budgets plus modestes, même si elles sont au 1er janvier 2018 moins nombreuses (- 8 points) à la tête d'institutions dotées d'un budget inférieur à 500 000 euros et plus nombreuses à la tête d'institutions dotées d'un budget supérieur ou égal à 10 M€ (+18 points).

Au sein des opérateurs de l'État dans le champ de la création, le taux de femmes à la tête de ces établissements progresse pour atteindre 23 % au 1er janvier 2020 (+ 8 points).

En 2018, les commissions d'attribution d'aides à la création artistique du ministère de la Culture comprennent autant de femmes que d'hommes et ce, quel que soit le type d'aide. Si la part des bénéficiaires féminines est variable selon les disciplines (13 % des aides à l'écriture d'œuvres musicales bénéficient à des femmes, contre 57 % des aides à l'écriture dramatique), elle demeure en moyenne inférieure à celle des hommes, tant en nombre d'aides accordées qu'en montant de celles-ci.

Si la présence des femmes dans les programmations artistiques du spectacle vivant a progressé en 10 ans (31% en 2018-2019 contre 26% en 2008-2009), elle ne représente encore en moyenne qu'un tiers des programmations. En termes de programmation des lieux musicaux, sur environ 1 400 représentations d'opéra, 17 % seulement sont mises en scène par une femme au cours de la saison 2019-2020. Les créations féminines figurent davantage dans le répertoire destiné au jeune public. Si les femmes sont minoritaires dans la direction musicale, l'écritures des livrets et la composition, elles sont en revanche plus présentes dans les chorégraphies et la mise en scène.

Dans les arts plastiques, les acquisitions d'œuvres de femmes réalisées par les fonds régionaux d'art contemporain sont en nette progression en 2018 (58 %, contre 40 % en 2017). La part des artistes femmes exposées dans les fonds régionaux a également fluctué sur la même période : elle représente un quart des œuvres en 2017 contre un tiers en 2016. La série est stable pour les centres d'art, autour d'un tiers de femmes exposées. L'observation de quelques grandes expositions au cours de la période 2013-2018 montre que la parité est atteinte parmi les commissaires de ces expositions.

### **Expérimentation du « budget intégrant l'Égalité »**

Le programme 131 a été retenu comme expérimentateur pour tester la mise en place d'un « budget intégrant l'Égalité » depuis le printemps 2018. Un indicateur composite a été créé afin de mesurer les avancées à la fois en matière de soutien à la création – accès aux moyens de production compris – et de diffusion/programmation. Il s'agit non seulement d'obtenir une photographie à un instant précis de la place des femmes dans la programmation des institutions de la création artistique, mais aussi d'en mesurer progressivement l'évolution sur plusieurs années. Il sera dès lors possible de « genrer » les subventions de l'État versées aux opérateurs et labels. Enfin, cet indicateur, qui n'est pas un indicateur de performance au sens de la LOLF, pourra faire l'objet d'une présentation dans la partie « Présentation stratégique » du PAP 2021.

À cet indicateur seront soumis les structures labellisées, mais aussi les opérateurs sous la tutelle du programme (théâtres nationaux, Opéra national de Paris, Opéra-comique, Cité de la musique-Philharmonie de Paris, Orchestre de Paris, Ensemble intercontemporain, EPPGHV, Cité de la céramique). Un indicateur équivalent devrait également être décliné à l'intention des festivals et des aides à la création.

L'élaboration des indicateurs « Égalité » du programme 131 a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la direction générale de la création artistique, les variables permettant de construire ces indicateurs ont été réunies pour la première fois au printemps 2020. Les items constitutifs de chaque indicateur agrégé sont pondérés de la façon suivante : 50 % pour le bloc « soutien à la création » divisé par le nombre d'items proposés et 50 % pour le bloc « programmation et diffusion » également divisé par le nombre d'items proposés. A titre d'exemple, les items suivants sont mesurés : la part de budget des co-productions et commandes allouée aux femmes, la proportion de femmes « artistes associées », la proportion de femmes au « générique » d'un spectacle ou encore la proportion de représentation dont la mise en scène est assurée par une femme. Portant sur l'année 2018, une étude statistique de la DGCA datant de juin 2020 a permis de tester pour la première fois la pertinence de ces indicateurs parité auprès de quelques structures labellisées.

Ces données seront collectées par la suite tous les ans mais appréciées sur plusieurs années à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle, la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une saison à une autre. Sur cette temporalité, la progression demandée est la suivante : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent aujourd'hui moins de 25% de la programmation et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40% de la programmation. Les progressions observées seront soumises à un principe d'équiconditionnalité comme le préconise le Haut Conseil à l'Égalité.

Une forte volonté politique associée à une importante détermination des professionnels du secteur culturel devrait faciliter la mise en œuvre de ce dispositif de comptage, malgré sa complexité.

### **Feuille de route relative à l'Égalité femmes/hommes 2019-2022**

Le ministère s'est engagé de façon concrète dans la mise en œuvre de la parité avec l'adoption d'une feuille de route sur l'Égalité femmes/hommes débattue au sein du comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication. Une première feuille de route a été adoptée pour l'année 2017 avec l'espoir d'obtenir des avancées. Une circulaire pour la parité dans le secteur de la création a dans ce sens été signée le 8 mars 2017 à destination des DRAC.

Après cette première feuille de route qui a lancé une nouvelle dynamique, le ministère a souhaité amplifier son action en faveur de l'Égalité femmes/hommes avec l'adoption d'une deuxième feuille de route 2018-2022 plus ambitieuse encore, actualisée pour la période 2019-2022, déclinant notamment les priorités définies en la matière au niveau interministériel.

Les principaux axes de cette feuille de route sont les suivants :

- Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes dans la formation artistique

Les inégalités constatées dans les pratiques artistiques amateur et dans l'accès aux métiers du domaine artistique sont en effet généralement construites dès l'enfance. Certains instruments, certaines esthétiques, certains métiers sont

très genrés : la direction d'orchestre, la composition musicale, les techniques du spectacle ainsi que le jazz et les musiques actuelles dans leur ensemble comportent bien davantage d'hommes, et si les femmes sont présentes, c'est surtout dans la danse ou le chant. Une action très en amont contre les stéréotypes dans l'enseignement artistique initial notamment musical est indispensable.

Elle s'appuie sur les initiatives du Mouvement HF. Plus en aval, le ministère fait partie de groupes de travail réunissant les associations (Syndicat national du spectacle musical et de variété (PRODISS), Fédération des lieux de musiques actuelles (FEDELIMA), Association française des orchestres (AFO), Forces musicales, Grands formats...) et les institutions culturelles de l'univers de la musique, à l'initiative du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV) et de la Direction générale de la création artistique. Le ministère de la Culture soutient dans ce cadre les actions menées par la FEDELIMA. Un programme de mentorat est mis en œuvre par la Fédération, sur un an à partir du printemps 2019 via 12 binômes féminins répartis sur 4 principales fonctions (direction, programmation, métiers techniques, musiciennes). La FEDELIMA prévoit également différents temps de sensibilisation et de formation mais aussi la production de ressources sur l'Égalité femmes-hommes dans les musiques actuelles et notamment d'une plateforme en ligne.

Une remontée des données des conservatoires sera organisée afin de connaître la répartition filles-garçons des effectifs en formation par instrument / spécialité / esthétique, la répartition femmes-hommes dans le corps enseignant par instrument / spécialité / esthétique, et la répartition femmes-hommes dans les postes de direction – cette dernière donnée étant à ce jour la seule suivie par le ministère.

Les référentiels des diplômes menant à l'enseignement en conservatoire ou à la direction de ces établissements seront modifiés pour intégrer l'Égalité entre les femmes et les hommes, y compris pour ce qui concerne les œuvres étudiées. La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sera également traitée dans ce cadre.

- Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique.

En matière de nomination est fixé un objectif national de progression de 10 % par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent aujourd'hui moins de 25% des dirigeants, de 5 % pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent 25 à 40% des dirigeants actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées, des opérateurs sous tutelle et des festivals subventionnés, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes actuelles mais aussi pour susciter les vocations de demain. Le dispositif de comptage élaboré par la DGCA a été soumis au Conseil national des professions du spectacle (CNPS) et Conseil national des professions des arts visuels (CNPV) pour amendement et validation. Les DRAC utiliseront les outils de contractualisation (conventions pluriannuelles d'objectifs) pour sa mise en œuvre. Les résultats seront soumis au principe d'éga-conditionnalité. Les mêmes objectifs de progression s'appliqueront à l'attribution des aides déconcentrées de l'État aux équipes artistiques dirigées par des femmes : + 10% dans les DRAC où elles représentent moins de 25% des montants attribués, + 5% dans celles où elles représentent de 25 à 40 % des projets aidés.

Un travail spécifique est mené par ailleurs sur les directions musicales d'orchestres, domaine où la situation est particulièrement préoccupante, puisqu'on ne trouve aucune femme cheffe d'orchestre sur les 12 formations labellisées. La programmation de plusieurs grands établissements nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris) est encore limitée mais marque à cet égard un progrès sensible.

Des données chiffrées complémentaires sont en cours de recueil, en mobilisant l'Association française des orchestres : le nombre de concerts dirigés par des femmes, et au sein de ce chiffre ; le nombre de concerts dirigés par des femmes françaises ou formées en France ; le nombre de femmes dans les candidatures à la direction musicale des orchestres ; la composition des jurys des recrutements selon le genre. Le nombre de jeunes filles formées à la direction d'orchestre dans les conservatoires et les établissements d'enseignement supérieur est analysé sur 10 ans, de même que la répartition femmes-hommes des personnes qui enseignent et interviennent dans ces cursus.

- Mobiliser pleinement les établissements d'enseignement supérieur sur l'Égalité

Les jurys de recrutement et de sortie de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur doivent respecter la parité de leurs membres. Leur présidence sera assurée alternativement par une femme et par un homme.

L'ensemble des écoles qui forment les futurs professionnelles et professionnels de la culture est désormais fortement mobilisé, notamment à travers l'élaboration de chartes éthiques. Le ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentantes et représentants du personnel. 38 écoles se sont aujourd'hui dotées d'une charte, dont 27 établissements publics nationaux sur 40, 6 établissements publics de coopération culturelle sur 32, et 5 associations sur 24.

La démarche se traduira également dans le développement des données sexuées, la recherche d'équité et de transparence dans les processus de recrutement des étudiants, la mise en place de modules de formation sur l'Égalité.

#### Part des femmes dirigeant des institutions labellisées du programme 131

Unités et %

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019				Au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des directrices (%)	Part des directrices (%)	Part des directrices (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	10	74	16	16	11	11
Centres d'art	47	0	38	62	64	62	62
Centres de développement chorégraphique (CDC)	12	0	33	67	67	58	58
Centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR)	38	5	68	27	22	21	21
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	8	12	75	13	0	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	14	7	57	36	29	29	21
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	23	0	35	65	65	60	55
Opéras <sup>2</sup>	5	0	60	40	40	17	15
Orchestres	11	0	45	65	32	38	
Pôles nationaux des arts du cirque (PNAC)	12	9	58	33	33	33	25
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	85	1	86	13	12	12	10
Scènes nationales	74	0	70	30	30	28	28
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>3</b>	<b>63</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>26</b>

1. Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.

2. Il n'y a plus que cinq opéras nationaux, ce qui explique la rupture de série avec 2017.

Note : hors structures nationales.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

## Part des femmes dirigeant des établissements publics nationaux sous tutelle du programme 131, 2016-2020

Unités et %

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020			Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Centre national de la danse	1		1				
Centre national de la musique*		1	1				
Établissement public de la Cité de la Musique – Philharmonie de Paris		1	1				
Comédie Française		1	1				
Ensemble intercontemporain		1	1				
Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette	1		1				
Opéra Comique		1	1				
Opéra national de Paris		1	1				
Théâtre national de Chaillot		1	1				
Théâtre national de la Colline		1	1				
Théâtre national de l'Odéon		1	1				
Théâtre national de Strasbourg		1	1				
<b>Sous-total spectacle vivant</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Centre national des arts plastiques	1		1				
Établissement public Cité de la céramique Sèvres – Limoges	1		1				
<b>Sous-total arts plastiques</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

\* Centre national de la musique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, Centre national de la chanson, des variétés et du jazz auparavant.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, Mission Diversité-Égalité, 2020

Erratum : dans la première colonne, le 'sous-total spectacle vivant' est bien de 2 femmes, soit un total de femmes au 1er janvier 2020 de 4.

## Part des femmes dirigeant des institutions labellisées selon le budget de l'établissement du programme 131

Unités et %

Budget 2016-2017	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2018			Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 (sur le budget 2015/2016)	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 (sur le budget 2014/2015)
	Nombre de structures	Mixte (%)	Hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Inférieur à 500 000 €	55	2	55	45	54
Entre 500 000 et 1 000 000 €	76	3	68	31	27
Entre 1 000 000 et 2 000 000 €	84	6	61	34	30
Entre 2 000 000 et 5 000 000 €	110	2	75	25	15
Entre 5 000 000 et 10 000 000 €	29	3	83	17	19
Supérieur ou égal à 10 000 000 €	15	0	60	40	5
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>30</b>	<b>26</b>

\* Structures labellisées dans le cadre du programme Création artistique (programme 131) hors structures nationales : Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), Centres d'art, Centres de développement chorégraphique (CDC), Scènes nationales, Centre chorégraphiques nationaux (CCN), Orchestres, Scènes de musiques actuelles, Pôles cirques, Centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR), Opéras, Centres nationaux de création musicale, Centres nationaux des arts de la rue.

Note : les données au 1<sup>er</sup> janvier 2016 étaient calculées en prenant en compte la direction artistique des orchestres (où il n'y avait aucune femme), les données pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017 prennent en compte les directrices générales des orchestres. Cette modification explique l'augmentation de la part des femmes dans la catégorie « supérieur ou égal à 10 millions d'euros ».

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

## Aides à la création artistique accordées par le ministère, 2018

Unités, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)	Total (milliers d'euros)	Part des femmes (%)
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	18	50	48	13	518	9
Aide à l'écriture dramatique	22	50	47	57	761	52
<b>Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques</b>						
Aides déconcentrées pour la danse	148	58	266	42	8 853	32
Aides déconcentrées pour la musique	236	40	344	22	12 879	25
Aides déconcentrées pour le théâtre	283	50	618	36	25 421	27
<b>Total</b>	<b>707</b>	<b>48</b>	<b>1 323</b>	<b>33</b>	<b>48 432</b>	<b>28</b>

Note : le soutien à la commande artistique concerne en majorité des collectifs (36 pour 61 accordés), 15 de ces collectifs étaient composés d'au moins une femme.  
Note : la part des femmes recevant des aides déconcentrées est calculée à partir du sexe du directeur artistique.

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2020

## Part des femmes dans la programmation des équipements culturels de spectacle vivant labellisés du programme 131

En %

	2018-2019	2008-2009
<b>Ensemble des structures</b>	<b>31</b>	<b>26</b>
Opéras	11	7
Centres de développement chorégraphique nationaux	44	///
Scènes conventionnées	33	30
Scènes nationales	31	26
Pôles nationaux du cirque	33	28
Centres dramatiques nationaux	33	25
Théâtres nationaux	34	22

Note : le label Centre de développement chorégraphique national fait suite aux Entretiens de Valois en 2009.

Source : Ministère de la Culture, DGCA, 2019/Mission Diversité-Égalité, 2020

## P159 EXPERTISE, INFORMATION GÉOGRAPHIQUE ET MÉTÉOROLOGIE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
10 – Gouvernance, évaluation, études et prospective en matière de développement durable	21 970	21 970	27 000	27 000	27 000	27 000
<b>P159 – Expertise, information géographique et météorologie</b>	<b>21 970</b>	<b>21 970</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>	<b>27 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits mobilisés dans le cadre de la politique transversale portent sur des subventions à des associations agissant dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, et qui s'inscrivent dans une dynamique d'Égalité entre les femmes et les hommes. Le Commissariat général au développement durable (CGDD) finance également une action relative au data au féminin, qui doit développer les métiers de *data scientists*.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 159 porte les crédits destinés au Commissariat général au développement durable (CGDD) et au Haut-commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale (HCESSIS).

Le CGDD, mis en place en 2008, éclaire et alimente, par la production de données et de connaissances, l'action du ministère sur l'ensemble de ses champs de compétences. Il produit l'information statistique et diffuse dans ses publications l'État des connaissances en matière de développement durable. Il pilote le dialogue environnemental à travers le conseil national de la transition écologique.

Le HCESSIS impulse et met en œuvre l'action du gouvernement en matière d'économie sociale et solidaire. Il organise la concertation interministérielle sur ce sujet, et coordonne l'action des différents ministères. Il représente la France dans les instances européennes et internationales compétentes en ce domaine, et soutient la création de projets innovants, notamment par le biais de son programme *French Impact*, accélérateur d'innovation sociale.

Outre les crédits dédiés à ces deux directions d'administration centrale, le programme 159 porte les subventions pour charges de service public de trois établissements à caractère transversal dans le domaine du développement durable : le centre d'études sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement, Météo-France et l'institut national de l'information géographique et forestière.

En tant que délégué interministériel au développement durable, le Commissaire général au développement durable est responsable de la promotion des cadres stratégiques du développement durable et de favoriser l'engagement des acteurs et des institutions vers des pratiques de rupture pour construire une société plus durable. L'Agenda 2030 et ses 17 objectifs de développement durable (ODD), adoptés le 25 septembre 2015 par tous les pays membres des Nations Unies, constituent **le référentiel unique, mondial, indivisible et partagé, du développement durable** avec 5 orientations fortes : les peuples, la planète, la prospérité, la paix et les partenariats. Ces 17 ODD et leurs cibles couvrent ainsi la quasi-totalité des enjeux du développement durable comme le climat, la lutte contre les inÉgalités, l'Égalité des genres, l'Éducation, l'alimentation, la santé, l'énergie, l'eau, la justice, la ville, le travail décent... avec un mot d'ordre : « ne laisser personne de côté ! ».

L'Égalité des sexes, désignée en France comme grande cause nationale du quinquennat, est au centre de l'ODD5, spécifiquement dédié à l'autonomisation des filles et des femmes. Il concerne l'Égalité entre les sexes et vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier. Les cibles définies concernent : la lutte contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes, l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs. Il agit en interrelation avec les 16 autres ODD : il permet la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques au prisme du genre et encourage la mise en place de politiques dédiées à la lutte contre les inÉgalités qui subsistent et nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le CGDD a été désigné en 2019 lauréat du fonds pour l'Égalité professionnelle par un jury présidé par le directeur général de l'administration publique pour sa contribution à « faire du numérique un vecteur d'emploi pour les femmes ». Cette démarche est inscrite dans les mesures décidées à l'occasion du comité interministériel à l'Égalité du 8 mars 2018.

« Datas au féminin » est un projet d'innovation RH conçu et porté en partenariat avec l'Université de technologie de Troyes et les acteurs de l'écosystème d'innovation sociale de Strasbourg. Il vise à constituer des viviers de collaboratrices issues du CGDD et du pôle ministériel, ainsi que de la communauté des opérateurs qui ont l'envie et le potentiel pour évoluer vers les métiers de la supervision des données.

Le budget estimé est de 47k € sur 2019 et 2020. Le CGDD a fait appel à la société Humanroads pour constituer ce vivier de femmes dans les métiers du numérique (Détection de parcours d'ambassadrices ayant réalisé une mobilité vers le numérique, mise à disposition d'un GPS regroupant des parcours de femmes dans le numérique) et à l'association Alsace Digitale dont le but est de promouvoir la révolution numérique en région Alsace, pour travailler sur



un programme d'acculturation aux métiers de la DATA (identification et mise en relation avec des "rôles modèles" féminin de la DATA (responsables/programmeuses, développeuses et *data scientists*), co-conception d'un prototype d'apprentissage à distances de sensibilisation autour de la culture de la donnée avec les partenaires désignés par le CGDD).

En 2019, le CGDD a en outre mené les actions suivantes :

- Pilotage de l'élaboration de la feuille de route de la France pour la mise en œuvre des ODD en mobilisant l'ensemble des acteurs et parmi lesquels figure l'ODD5 ;
- Publication d'un numéro spécial « Égalité femmes hommes » de la lettre d'information sur la mise en œuvre des ODD à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes<sup>[1]</sup> ;
- Organisation d'une cérémonie de clôture de la Semaine Européenne du Développement Durable réunissant une centaine de participants, des témoignages d'acteurs engagés en faveur de la transition écologique et de la lutte contre les inÉgalités. Une place importante a été accordée à des associations mobilisées sur l'engagement professionnel des femmes.

La contribution du HCESSIS au DPT s'inscrit principalement dans le cadre de conventions passées entre le HCESSIS et différents acteurs de l'économie sociale et solidaire. Le Haut-commissariat soutient, via des conventions pluriannuelles d'objectifs concluent avec des associations majeures de l'ESS, leurs différentes initiatives en faveur de l'Égalité femme-homme.

Grande cause du quinquennat présidentiel, l'Égalité entre les femmes et les hommes se situe au cœur même des valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire qui agit pour le développement d'une société plus juste et durable. Le Haut-Commissariat a inscrit au cœur de son action l'engagement d'atteindre la parité dans les instances de gouvernance des entreprises ESS d'ici fin 2020.

Pour atteindre cet objectif ambitieux en faveur d'une gouvernance paritaire, des mesures concrètes ont été menées. Un Observatoire de l'Égalité et de la parité femmes/hommes dans l'ESS a été fondé en juin 2018. Situé au sein du Conseil National des Chambres Régionales de l'ESS (CNCRESS), son financement est assuré majoritairement par le Haut-Commissariat. Un premier État des lieux sur l'Égalité de genre dans les entreprises de l'ESS a été publié le 8 mars 2019 par l'Observatoire. A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, les grands réseaux de l'économie sociale et solidaire avaient signé le jeudi 8 mars 2018, avec Haut-Commissaire à l'Économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale un engagement pour atteindre la parité dans les instances de gouvernance des entreprises d'ici à 2020.

En 2019 et 2020, l'Observatoire poursuit ses missions :

- Permettre une meilleure visibilité du sujet Égalité femmes-hommes dans l'ESS : intégration de l'Égalité femmes-hommes dans les politiques régionales de l'ESS (conférences régionales) et dans les différentes politiques et outils nationaux de l'ESS (dispositif local d'accompagnement, guide d'amélioration continue des bonnes pratiques), remise d'un prix Égalité dans le cadre du mois de l'ESS, intégration de l'ESS dans les différents temps forts de l'Égalité et notamment le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, organisation de soirées thématiques ;
- Renforcer les ressources existantes sur le sujet, leur visibilité et leur appropriation : création en 2019 d'un centre de ressources sur le site du CNCRESS, développement de publications nationales et régionales (en lien avec le réseau des observatoires régionaux de l'ESS), remontée et diffusion de bonnes pratiques (mixité des métiers, parité, Égalité professionnelle, ...) ;
- Accompagner les acteurs et actrices à développer des actions sur le sujet : accompagnement des CRESS, des réseaux et organisations de l'ESS à monter en compétence, appui au montage de projets, recherches de financement et partenariats, formations.

Ainsi, un premier État des lieux de l'Égalité femmes-hommes dans l'ESS a été dévoilé à l'occasion du 8 mars 2019. Le Haut-Commissariat a par ailleurs encouragé la pérennisation de la commission permanente du Conseil Supérieure de l'ESS (CSESS) sur l'Égalité femme-homme à l'occasion de l'assemblée plénière du 2 Juillet 2019.

Enfin, le HCESSIS a conclu en 2019 avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères une convention ayant pour objectif de participer au financement d'une étude de faisabilité d'un contrat à impact de développement sur le thème de l'hygiène menstruelle des jeunes filles en Afrique subsaharienne. Des études révèlent en effet, que la diffusion de bonnes pratiques en matière de gestion d'hygiène menstruelle a un impact positif sur l'Éducation, la santé et l'Égalité entre les sexes. Cofinancée par l'AFD, le MEAE et le Haut-Commissariat à l'ESS et à l'Innovation Sociale, et pilotée par Koïs Invest, une première phase d'étude s'est déroulée sur le premier semestre 2019. Elle a permis de

confirmer l'utilité et la faisabilité d'une telle initiative. En effet, l'hygiène menstruelle est un sujet encore tabou mais essentiel à traiter pour encourager l'autonomisation des femmes puisqu'elle impacte leur santé, leur scolarisation et leur participation à la vie sociale. Les résultats de cette étude et l'organisation du sommet du G7 ont permis à la France de promouvoir sur la scène internationale le potentiel des contrats à impact social (CIS) et des contrats à impact de développement (CID) dans le domaine de la santé et du développement humain. L'initiative a été mentionnée par le Président de la République française et dans deux documents officiels du G7 en 2019 : la déclaration des ministres du Développement et le Plan d'action du Partenariat pour le Sahel.

[1] <https://www.agenda-2030.fr/actualites/oddsysee-vers-2030-special-journee-internationale-des-droits-des-femmes-305>

## P148 FONCTION PUBLIQUE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
02 – Action sociale interministérielle	60 444 999	56 393 303	62 398 716	62 178 652	66 400 371	65 980 307
03 – Appui et innovation des ressources humaines			1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
<b>P148 – Fonction publique</b>	<b>60 444 999</b>	<b>56 393 303</b>	<b>63 398 716</b>	<b>63 178 652</b>	<b>67 400 371</b>	<b>66 980 307</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le détail des informations financières relatives à l'action sociale interministérielle en faveur des agents de l'État et de leurs familles figure à l'annexe 2 *in fine* du présent DPT.

## 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 DE L'ÉGALITÉ

La contribution de ce programme en termes de politique transversale se trouve très largement dans la stratégie de performance mise en place par la DGAFP en termes d'Égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Les opérateurs dont elle exerce la tutelle (ENA et IRA) et auxquels elle alloue une subvention pour charges de service public (action n° 1) participent à la mise en œuvre de la politique transversale « Égalité professionnelle ».

### PRESENTATION

S'agissant de l'action 2 « action sociale interministérielle », le programme 148 contribue à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette promotion se traduit par le financement de prestations, telles que le chèque emploi service CESU – garde d'enfants 0/6 ans ou le financement de réservations de berceaux de crèches.

S'agissant de l'action 3 « appui et innovation RH », le programme 148 contribue à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cela se traduit par le financement du Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) pour lequel un autofinancement sur le programme 148 a été nécessaire en 2019. Celui-ci a été créé en février 2019, afin de répondre aux engagements pris par le gouvernement lors de la négociation de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en lien avec un financement d'actions innovantes en ce domaine au titre du fonds d'innovation RH (FIRH). En effet, mis en place dès 2019 par la circulaire du 22 février 2019, le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle, piloté par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), bénéficiant de l'appui du Service aux droits des femmes et à l'Égalité (SDFE-DGCS) cofinance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet visant la promotion de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce fonds s'adresse aux ministères – en administration centrale et en services déconcentrés – et aux

établissements publics de l'État. Les projets pouvant être co-financés peuvent porter sur des dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'Égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État, favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, la mise en place de sensibilisation, de formation ou d'action de communication sur la thématique de l'Égalité, des dispositifs de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que des études et travaux de recherche. Sur 71 dossiers de candidatures des administrations de l'État localisées en métropole et en Outre-mer, 59 projets ont été retenus par le comité de sélection du 27 février 2020. En 2020, l'essentiel des actions vise à réunir les agents de l'État, sinon ceux des autres versants de la fonction publique à l'occasion de séminaires, formations et séances de mentorat.

Une politique volontariste en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ainsi conduite depuis plusieurs années dans les trois versants de la fonction publique. L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu en 2018 prévoit ainsi, au sein de l'État (programme 148), la réservation de 1 000 places supplémentaires en crèche d'ici à 2021.

## ANNEXE

### **Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : une fonction publique exemplaire.**

La signature d'un nouvel accord relatif à l'Égalité professionnelle dans la fonction publique.

S'inscrivant dans le cadre de l'engagement du Président de la République de faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes « une grande cause du quinquennat », et reprenant les acquis du protocole de 2013, un nouvel accord<sup>[1]</sup> relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé, le 30 novembre 2018, par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics. Il s'applique depuis 2019 aux 5,5 millions d'agents publics.

Organisé en cinq axes et trente actions, l'accord comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs. Ainsi, les employeurs publics se sont engagés à :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'Égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'axe 1 est issu de la volonté du Gouvernement et des signataires de l'accord de mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'Égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées. Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents. Une action est par exemple de rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « Égalité professionnelle » pour le 31 décembre 2020 comprenant quatre axes obligatoires, avec une pénalité financière égale à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas de non-respect de cette obligation. Il s'agit également de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique et de mettre en place des référents Égalité travaillant en réseau.

L'axe 2 témoigne du renforcement des actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'Égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement et d'étendre le dispositif des nominations équilibrées. L'égal accès concerne toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents.

L'axe 3 vise à développer de nouvelles actions en faveur de l'Égalité salariale par le biais du déploiement d'une méthodologie commune aux trois versants de la fonction publique d'identification des écarts de rémunération et l'intégration dans les plans d'action « Égalité professionnelle » de mesures de résorption des écarts de rémunération lorsque ceux-ci sont constatés. Les employeurs publics devront également garantir le respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, renforcer la transparence des éléments de rémunération et neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

L'axe 4 a pour finalité de repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Les actions de cet axe concernent également le fait de favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux, d'assouplir les règles d'utilisation du congé parental, de reconnaître la coparentalité, d'encourager de nouvelles formes d'organisation du travail, de favoriser l'accès à une place en crèche et d'exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence.

Les actions de l'axe 5 mettent en œuvre et renforcent les mesures annoncées par le Président de la République en novembre 2017 en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et formalisées par la **circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**<sup>[2]</sup>. Elles s'articulent avec ses mesures et avec les autres actions de l'accord sur cette thématique et qui sont notamment l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement de ces situations, de former les publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public), et d'accompagner des victimes.

À l'instar du protocole d'accord 2013, l'accord de 2018, est accompagné d'un comité de suivi, composé des employeurs publics et organisations syndicales signataires de l'accord, et qui se réunit au moins une fois par semestre. Ainsi, le comité s'est réuni le 29 janvier, le 18 juillet 2019, le 9 décembre 2019 et le 2 juillet 2020. Le comité de suivi est consulté sur le contenu des textes et documents d'accompagnement RH prévus par l'accord, ainsi que sur le respect du calendrier de mise en œuvre.

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

- Le lancement du fonds en faveur de l'Égalité professionnelle prévu par la circulaire du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics du 22 février 2019<sup>[3]</sup>, qui conduit au cofinancement de 42 projets retenus par le comité de sélection du fonds, pour un montant de près de 600 000 euros. Le FEP a été reconduit en 2020 au travers de la circulaire du 7 octobre 2019 et 59 lauréats ont été retenus, correspondant à un montant de plus de 800 000 euros. Les projets retenus s'articulent autour des thèmes suivants : le mentorat et le coaching, l'organisation de journées de l'Égalité, de séminaires et hackathons sur l'Égalité professionnelle, la formation ou la sensibilisation relatives à l'Égalité ou à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- L'élaboration d'un guide méthodologique et d'un outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition des employeurs de la fonction publique de l'État en janvier 2020 sur le site de la fonction publique ;
- La publication d'une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes en novembre 2019 ;
- La publication d'un référentiel de formation à l'Égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations le 25 novembre 2019,
- La publication de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics afin de déployer pour chaque administration de l'État un ou des référents Égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.

En outre, la loi de transformation de la fonction publique adoptée par le Parlement le 23 juillet 2019 comporte un titre spécifique relatif au renforcement de l'Égalité professionnelle (Titre V) dans lequel le gouvernement a inséré des dispositions de mise en œuvre de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018<sup>[4]</sup>. De nombreux décrets d'application d'articles issus de la loi TFP, ont déjà été pris. Les plus emblématiques sont : le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'Égalité professionnelle dans

la fonction publique, et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. De plus, un décret et un arrêté ont été pris sur l'action 1.6 « Responsabiliser l'encadrement sur l'Égalité professionnelle ». Par ailleurs, le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 a élargi le champ du dispositif des nominations équilibrées. Deux décrets ont également été pris pour modifier les dispositions relatives au congé parental, ainsi qu'aux conditions d'aménagement du temps partiel annualisé. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 permet de garantir le respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement au travers des lignes directrices de gestion. Enfin, la question de l'articulation de la vie professionnelle et la vie personnelle a été traitée par des décrets (congés parental, compte épargne temps, télétravail) et se poursuivra notamment par celui relatif aux autorisations spéciales d'absence.

Le rapport annuel sur l'Égalité, issu du décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013, fut un des éléments permettant de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 et il en sera de même pour le suivi de l'accord du 30 novembre 2018. Il contient une sélection de données statistiques concernant l'Égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotions professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Ainsi, la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'articule avec la stratégie quinquennale portée par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'Égalité des chances, la DGAFP, qui pilote des politiques RH relatives à l'Égalité dans la fonction publique, travaillant en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et de l'Égalité femmes hommes de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). D'autre part, la DGAFP veille à ce que la dimension de l'Égalité professionnelle soit prise en compte dans les différents chantiers en cours dans l'agenda social de la fonction publique, dans un esprit de démarche intégrée.

### **Une montée en charge de la labellisation « Égalité » chez les employeurs publics**

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics, les labellisations Égalité professionnelle et Diversité constituent un levier efficace pour promouvoir l'Égalité professionnelle et prévenir les discriminations dans la fonction publique. Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères étaient invités à rechercher une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement a été renforcé lors du CIEFH du 8 mars 2018 (cf. *supra*).

En 2020, 29 collectivités publiques ont également obtenu et conservé le Label Égalité Professionnelle : 5 ministères (les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères en 2017, le ministère de la Culture en 2017 également, le ministère de l'Intérieur en 2018), 12 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, 6 grandes collectivités (ville de Paris, Bordeaux Ville/CCAS/Métropole, Dijon Ville/CCAS/Métropole, Rennes Ville/CCAS/Métropole, ville de Suresnes, le Conseil départemental de Bretagne), une ville de 3000 habitants menant une démarche conjointe et mutualisée avec deux centres hospitaliers de la ville, un établissement public de santé, un établissement public à caractère scientifique et technologique : l'INRAE, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

En outre, 37 collectivités publiques ont également obtenu et conservé le Label Diversité : 4 ministères (les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012, le ministère de la Culture en 2017, le ministère de l'Intérieur en 2018), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, 6 grandes collectivités (ville de Paris, ville de Lyon, Bordeaux Ville/CCAS/Métropole, Nantes Ville et Métropole, Dijon Ville/CCAS/Dijon Métropole, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis), une ville de 3000 habitants menant une démarche conjointe et mutualisée avec deux centres hospitaliers de la ville, le Conseil d'État, deux établissements publics de santé, une Agence régionale de santé, un établissement public à caractère scientifique et technologique : l'INRAE, l'École de Management de Strasbourg, ainsi que l'Institut national de recherche en agriculture, alimentation et environnement.

### L'Égalité femmes-hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Un des outils de renforcement de l'Égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Depuis le 1er janvier 2013, les primo-nominations au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter un taux annuel minimum de personnes de chaque sexe, avec une montée en charge progressive de ce taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à compter le 1er janvier 2017. Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois listés dans l'annexe du décret n°2012 601 du 30 avril 2012. Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une pénalité financière dont le montant est, depuis le 1er janvier 2017, fixée à 90 000 euros par unité manquante. Elle s'élevait à 30 000 euros en 2013 et 2014, puis 60 000 euros en 2015 et 2016.

Le flux des nominations aux emplois à la décision du Gouvernement (secrétaire général de ministère, directeur général et directeur d'administration centrale) et aux emplois interministériels de direction (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau) est suivi mensuellement par le Secrétariat général du Gouvernement et par la DGAFP. Depuis 2016, un suivi statistique est également réalisé sur le nombre de postes occupés par des femmes et les hommes en « stock », afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. En outre, un bilan annuel présentant les résultats obtenus depuis la mise en place de ce dispositif est établi chaque année par la DGAFP et publié dans le Rapport annuel sur l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En 2018, 5 709 agents, dont 31 % de femmes, occupaient un des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées : 3 445 d'entre eux étaient affectés au sein de la fonction publique de l'État, 1 643 dans la fonction publique territoriale et 621 dans la fonction publique hospitalière. Au 31 décembre 2018, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique était de 29% pour la fonction publique de l'État, 32% pour la fonction publique territoriale et 41% pour la fonction publique hospitalière.

Entre 2016 et 2018, la part des femmes occupant ces emplois a augmenté dans deux versants de la fonction publique : de 1 point pour la fonction publique de l'État, de 2 points dans la fonction publique territoriale. La fonction publique hospitalière reste au même niveau qu'en 2017.

Au cours de l'année 2018, 900 agents ont été primo-nommés dans les trois versants de la fonction publique dont 37 % de femmes. Depuis 2013, la part des femmes primo-nommées augmente d'un point chaque année, passant ainsi de 32 % en 2013 à 37 % en 2018.

Dans la fonction publique de l'État, le taux global de primo-nominations féminines a augmenté d'1 point entre 2017 et 2018 et de 4 points depuis 2013. Il atteint 37% pour l'année 2018. Il reste cependant inférieur de 3 points à l'objectif légal fixé de 40%. Dans la fonction publique territoriale, toutes collectivités territoriales et EPCI confondus, le taux de primo-nominations féminines a baissé d'1 point entre 2017 et 2018 et est au même niveau qu'en 2013. Il atteint 33% pour l'année 2018. La tendance inverse s'observe dans la fonction publique hospitalière puisque que s'il a baissé de 2 points entre 2017 et 2018, le taux de primo-nominations féminines s'élève à 47% au titre de l'année 2018, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40% de nominations de personnes de chaque sexe au sein des emplois de direction.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a élargi le périmètre d'action du dispositif dans son article 82. Elle prévoit ainsi l'extension de ce dispositif aux emplois de directions d'établissements publics de l'État, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Enfin, la loi dispense de pénalité financière les employeurs publics qui n'ont pas respecté l'objectif de 40% pour les primo-nominations au cours de l'année écoulée, dès lors que les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe.

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALISATION DU RECRUTEMENT

La professionnalisation des modes de recrutement dans la fonction publique s'exerce en continu depuis son amorce en 2008, afin de centrer la sélection des candidats sur les compétences, les aptitudes et le potentiel plutôt que sur les connaissances académiques, tout en recherchant à diversifier les profils recrutés. Cette professionnalisation repose, notamment, sur la simplification et la réduction du nombre d'épreuves et du programme qui leur est associé, sur l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle, ainsi que sur la formation des jurys et des membres des commissions de sélection.

En association avec la suppression des limites d'âge effective depuis 2005, ces mesures à fort impact sur la promotion de l'Égalité au sens large du terme, ont contribué à favoriser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement.

Dans la période récente, le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de recrutement et de promotion des trois versants de la fonction publique a été renforcé en vue de prévenir les éventuels biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans ces jurys. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la désignation des membres de ces jurys et comités de sélection doit s'effectuer dans le respect d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, en vertu de l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Conformément à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, les modalités d'application de cette obligation ont été précisées par le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Ainsi, pour assurer la mise en œuvre effective de cette règle, les membres du jury ou du comité de sélection peuvent appartenir à une administration autre que celle qui organise le concours, l'examen ou la sélection professionnelle. A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent déroger à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois. Pour la fonction publique de l'État, de telles proportions dérogatoires ne sont autorisées de manière temporaire que pour la composition des comités de sélection institués pour le recrutement des professeurs des universités, pour certaines disciplines seulement et sans être inférieures à 20 %. Pour la fonction publique territoriale, une proportion dérogatoire fixée à 30 % a été autorisée, de manière temporaire, pour plusieurs cadres d'emplois (ATSEM, sages-femmes, auxiliaires de puériculture, puéricultrices, sapeurs-pompiers).

Les objectifs poursuivis par cette obligation ont été prolongés par l'instauration du principe d'alternance de la présidence des jurys entre les membres de chaque sexe, par l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'Égalité et à la citoyenneté, qui prévoit que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe. Ce principe, également envisagé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, s'étend aux jurys des concours dans les trois versants de la fonction publique et, dans le versant territorial, également aux jurys des examens et concours professionnels de promotion.

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

Pour faciliter l'application de l'ensemble des dispositions relatives à la composition équilibrée et à la présidence alternée des jurys, la loi de transformation de la fonction publique, adoptée par le Parlement le 23 juillet 2019, procède à plusieurs mesures de simplification. De manière à les rendre plus lisibles, ces dispositions sont insérées au sein du titre 1<sup>er</sup> du Statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983<sup>[5]</sup>). En outre, l'ensemble des procédures de recrutement, d'avancement ou de promotion interne concernées par ces règles sont énumérées. Enfin, pour favoriser une application de la présidence alternée qui soit compatible avec la mission des présidentes et présidents de

jury de coordonner une équipe dans un esprit de transmission d'une culture professionnelle, l'alternance pourra s'effectuer au maximum à l'issue de quatre sessions consécutives, plutôt qu'à chaque renouvellement.

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

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

En pratique, s'agissant des concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP), la professionnalisation des modes de recrutement a permis une féminisation du recrutement jusqu'alors généralement paritaire.

Cette progression est particulièrement notable s'agissant du concours interne où le taux de féminisation est souvent proche ou supérieur à 70 %. Il est toutefois en baisse depuis la session 2018 pour s'établir, à la session de printemps 2020, sous le seuil des 60 %.

Pour le concours externe, après une légère baisse à 55 % lors des sessions 2015 à 2017, ce taux avait regagné un niveau proche de 60 % lors de la session 2018, comme lors des sessions 2011 à 2014. Malgré un niveau inférieur à 50 % lors de la session 2019, première session organisée à l'automne pour une entrée en IRA en mars 2020, le taux reste proche de 55 % pour les deux sessions 2018 et 2019 organisées en année civile 2019, niveau observé également pour la session de printemps 2020.

S'agissant du troisième concours, il s'est longtemps établi autour de 60 %, le doublement du nombre de postes offerts depuis la session 2016 n'ayant pas modifié cette tendance. Il a dépassé 70 % lors des sessions 2018 et 2019, pour redescendre proche de 60 % lors de la session de printemps 2020.

Ainsi, la hausse des postes au troisième concours intervenue en 2016 profite désormais davantage aux femmes qu'aux hommes, leur taux de réussite à l'oral étant supérieur lors des sessions 2018 et 2019, tendance confirmée lors de la session de printemps 2020.

Par comparaison, au concours interne, femmes et hommes ont longtemps eu des taux de réussite en moyenne équivalents à l'oral, mais les hommes réussissent mieux depuis la session 2018. Au concours externe, si les femmes ont longtemps mieux réussi l'oral que les hommes, les taux de réussite sont équivalents en observant l'année civile 2019 ainsi que la session de printemps 2020.

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, était de 56 % au titre de la session 2019 (épreuves écrites et orales respectivement en octobre 2019 et janvier 2020), dont 46 % d'admissibles pour le concours externe – elles représentaient 54 % des présents – sachant que les femmes sont majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 58 % des élèves.

Lors de la session de printemps 2020 (écrits en juin et oraux en juillet 2020), le taux de féminisation s'établit à 54 %, dont 52 % des lauréats du concours externe – elles représentaient 60 % des présents.



IRA : Taux de féminisation 2007-2020 <sup>[1]</sup>										
Concours	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Admis à concourir										
- Externe	61,04	60,46	61,17	60,03	60,75	58,96	58,28	58,80	56,96	58,34
- Interne	58,34	62,30	63,11	64,36	64,62	64,73	65,53	66,31	65,39	65,66
- 3e concours	52,00	55,40	55,95	54,59	57,44	58,18	58,32	57,94	54,55	55,59
Admissibilité										
- Externe	58,07	56,04	57,51	48,29	57,55	51,16	55,53	55,19	50,42	50,60
- Interne	53,55	68,69	60,45	69,25	69,10	66,20	65,38	69,75	73,43	63,19
- 3e concours	56,12	60,50	61,34	55,20	68,47	56,60	58,88	63,64	61,86	66,83
Admission										
- Externe	55,23	54,55	54,39	54,42	60,57	58,00	58,21	58,55	53,62	53,24
- Interne	53,14	67,57	61,61	70,00	69,23	72,59	59,20	69,77	72,87	62,91
- 3e concours	63,33	65,22	63,89	46,88	63,16	56,41	55,00	70,73	57,50	63,75
Global promo	54,95	60,26	57,83	60,19	64,20	63,73	58,40	63,82	61,59	58,07

[1] Résultats en pourcentage, %

La promotion 2020-2021 de l'ENA est composée à 34,6 % de femmes (27 femmes sur 78) (concours externe : 30% de femmes ; concours interne : 37,5% de femmes ; 3e concours : 62,5% de femmes). Ce taux de féminisation des admis est supérieur au taux de féminisation des inscriptions, toutefois il s'en rapproche (concours externe : 37,63 % ; concours interne : 37 % ; 3e concours : 39,16 %) : en 2019, pour les concours interne et 3ème concours, le taux de candidates admises est supérieur à leur taux de présence. En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'École poursuit ses engagements en veillant à la formation de tous les membres de jurys et en intégrant la dimension « diversité » au sein des conventions signées avec les centres de préparation. Par ailleurs, en cours de scolarité, les situations individuelles et familiales sont tout particulièrement prises en compte, qu'il s'agisse des affectations en stage ou de la poursuite de la scolarité pour les élèves enceintes. Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session des concours, celle de printemps 2020, celles-ci représentaient 45 % des membres de jury nommés par le ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, soit une proportion bien supérieure à la proportion minimale de 40 % prévue à l'article 16 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

ENA : taux de féminisation 2006 – 2019 <sup>[1]</sup>														
Concours	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Inscriptions</b>														
- Interne	28,40	35,50	34,90	36,84	39,50	33,33	32,50	36,00	42,30	46,70	39,77	39,00	42,42	37
- Externe	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	43,84	42,00	40,00	42,00	42,30	41,7	40,36	38,18	37,63
- 3 <sup>e</sup> concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	32,30	34,50	35,71	30,50	40,41	39,16
<b>Admissibilité</b>														
- Interne	25,71	27,69	35,48	42,42	43,94	34,85	30,76	50,79	43,58	50,00	45,00	54,28	39,39	36,23
- Externe	35,87	44,44	48,75	46,34	37,80	41,46	31,25	34,11	29,78	33,00	23,37	33,70	30,52	31,11
- 3 <sup>e</sup> concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85	25,00	33,33	21,74	40,90	47,36	61,9
<b>Admission</b>														
- Interne	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	34,00	28,00	61,30	34,21	51,35	52,63	40,62	34,37	37,5
- Externe	24,44	41,45	40,00	37,50	30,00	40,00	27,50	35,00	25,58	25,58	25,58	37,50	37,50	30
- 3 <sup>e</sup> concours	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22	11,11	25,00	37,50	62,5
Global promo	33,80	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36,00	35,50	38,75	35,00	36,25

[1] Résultats en pourcentage, %

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA

Nb : attention le « global promo » est calculé sur les 3 concours historiques (externe, interne et 3ème concours) sur la base des 80 admis et non 83 places ouvertes.

Pour mémoire, pour le concours externe spécial (docteurs) en 2019 : inscrits : 24%, admissibles : 8,33% et admis : 0

## L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Dans la continuité des accords du 25 janvier 2006, l'action sociale contribue à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les prestations sont principalement axées sur la garde d'enfants avec les prestations CESU – garde d'enfant 0/6 ans et les réservations interministérielles de places en crèches.

Action sociale interministérielle	Exécution 2018	Prévisions 2019 (CRG1)	PLF 2020
CESU	26,4M€	30,5M€	38,1 M€
Réservations de places de crèches	26,8M€	27,9 M€	27 M€
Aide au logement d'urgence	0,4M€	1,3 M€	0,9 M€
Total	56,8 M€	59,7M€	66M€

Le chèque-emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans est une prestation d'action sociale interministérielle dont les conditions d'octroi sont définies par circulaire des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Afin, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et de contribuer à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État employeur aide ses agents à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des chèques emploi-service universel préfinancés.

Le bénéfice de la prestation est soumis à condition de ressources. En fonction du niveau de revenus des parents éligibles, la circulaire du 24 décembre 2014 prévoyait que l'aide pouvait être de 400€ ou de 700€ par an pour les couples, et de 480€ ou 840€ par an pour les familles monoparentales.

La circulaire du 5 novembre 2019 a introduit une nouvelle tranche de prestation d'un montant de 200€ par an pour les couples et de 265€ par an pour les familles monoparentales, ainsi qu'une revalorisation de 5% des barèmes.

Enfin, le bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents des collectivités d'Outre-mer à compter du 1er janvier 2017.

En 2019, 57 086 dossiers ont été validés avec une aide moyenne de 509 euros.

La politique de réservation de places en crèches permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE). Dans un contexte marqué par le déséquilibre entre l'offre de places disponibles et la demande des parents, cette prestation facilite l'accès à ce mode de garde plébiscité. En outre, elle aide les familles en limitant leur participation financière puisque ce mode de garde est le moins coûteux, en dehors de la garde au sein de la famille. En 2018, plus de 3 200 places ont été financées, soit une augmentation du nombre de places de près de 40 % depuis 2013. L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu en 2018 prévoit la réservation de 1000 places supplémentaires d'ici à 2021, dont 340 réservées en 2019, 450 réservées en 2020. Par ailleurs, des mesures ont été prises pour rééquilibrer l'offre sur le territoire en affectant prioritairement des places dans les départements non pourvus.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logement à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé depuis et monte en puissance. En 2019, en Ile-de-France, 60 % des bénéficiaires du dispositif de logement temporaire sont des femmes. Il existe dans la majorité des régions un accompagnement des agents permettant de trouver une solution rapide aux différentes situations rencontrées.

[1] [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20181130-accord-Egalite-pro.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-Egalite-pro.pdf)

[2] La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise ces engagements qui s'appliquent aux trois versants de la fonction publique. Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes. cf. [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir\\_43173.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf)

[3] [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir\\_44425.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/02/cir_44425.pdf)

[4] cf. les éléments détaillés dans la partie Présentation stratégique de la politique transversale, dans le paragraphe « Égalité professionnelle dans la fonction publique ».

[5] Articles 16 ter et 16 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

## P204 PRÉVENTION, SÉCURITÉ SANITAIRE ET OFFRE DE SOINS

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
12 – Santé des populations	75 000	75 000	50 000	50 000	50 000	50 000
14 – Prévention des maladies chroniques et qualité de vie des malades	213 000	213 000	213 000	213 000	213 000	213 000
<b>P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins</b>	<b>288 000</b>	<b>288 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>	<b>263 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits mis en œuvre sur le programme santé recouvrent globalement :

- 185 000 € en AE et en CP en 2019, 2020 et 2021 au titre des actions de prévention des grossesses non désirées dans le cadre d'un partenariat pluriannuel avec le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) – ce montant est ainsi divisé : 100 000 € pour l'animation du réseau, 40 000 € pour le développement d'un observatoire et 45 000 € pour le pilotage du numéro vert national « Sexualité, contraception, IVG » ;
- 75 000 € en AE et en CP en 2019 et 50 000 € en AE et en CP en 2020 et 2021 au titre des actions de lutte contre les violences et discriminations ayant un impact sur la santé physique et psychologique. Les crédits prévus en 2020 et 2021 concernent le soutien à une association (le GAMS) jouant un rôle de centre de ressources pour la prévention et la prise en charge des mutilations sexuelles féminines.
- 28 000 € en AE et en CP en 2019, 2020 et 2021 au titre des actions visant à améliorer l'accès à l'interruption volontaire de grossesse. Ces crédits soutiennent particulièrement deux associations (ANCIC et REVHO) qui contribuent par des manifestations et la production d'outils de communication (en luttant notamment contre les idées reçues) et de formation des professionnels de santé à l'amélioration de l'accès à l'IVG et à un meilleur accompagnement des femmes.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Piloté par le directeur général de la santé, le programme 204 est structuré autour des trois axes des politiques de santé conduites par l'État : la modernisation de l'offre de soins, la prévention et la sécurité sanitaire.

Le programme poursuit notamment les finalités générales suivantes :

- promouvoir l'accès et l'Éducation à la santé ;
- diminuer la mortalité prématurée et la morbidité évitables par des actions de prévention ;
- améliorer la qualité de vie des personnes malades et lutter contre les incapacités ;
- renforcer la capacité à répondre aux urgences et aux situations exceptionnelles et à gérer les dangers et les crises pouvant menacer la santé de la population ;
- moderniser et garantir le niveau et la qualité de l'offre de soins.

Ces objectifs de santé trouvent un écho particulier au travers des actions visant à promouvoir l'Égalité entre les hommes et les femmes. Pour promouvoir réellement ce principe, mesurer les progrès accomplis ou restant à réaliser dans ce domaine, il est nécessaire de circonscrire précisément dans le domaine de la santé, les actions menées en faveur des femmes et qui contribuent à assurer une plus grande Égalité entre les populations féminines et masculines.

Les actions menées spécifiquement en faveur de la santé des femmes ne sont pas de nature, dans leur grande majorité, à contribuer à une plus grande Égalité entre les hommes et les femmes.

## CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le programme « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » contribue à la politique d'Égalité, de lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité par la mise en œuvre d'actions de prévention (axe 2 précité).

### A) L'accès de toutes les femmes à la contraception

Une plus grande maîtrise de la fécondité, permettant une meilleure adéquation entre fécondité souhaitée et effective, une amélioration des conditions de réalisation du projet parental et une réduction des grossesses non désirées vont dans le sens d'une plus grande Égalité entre les femmes et les hommes.

Un partenariat sous forme de convention pluriannuelle a été formalisé entre la direction générale de la santé (DGS) et le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) afin de déployer un programme d'actions en « santé sexuelle » qui développe une approche globale (prévention des IST et des grossesses non désirées), respectueuse et positive de la sexualité et des relations sexuelles.

D'autre part, la direction générale de la santé soutient et finance le numéro vert national « Sexualités, contraception, IVG », piloté par le MFPF, qui a pour objet de renforcer l'information et l'accompagnement des femmes dans leurs recherches et démarches.

Cette information doit être également adaptée aux particularités des populations connaissant une situation de vulnérabilité : femmes et hommes de métropole et des DOM rencontrant des difficultés particulières d'accès au dispositif d'information et de soins.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a permis la prise en charge à 100 % des contraceptifs pour les mineures de 15 à 18 ans et facilite l'accès des adolescentes à la contraception, notamment lorsqu'elles sont éloignées d'un centre de planification ou d'Éducation familiale.

Depuis janvier 2014, cette dispense d'avance de frais sur la part prise en charge par l'assurance maladie s'applique également aux actes concernant la pose, le changement ou le retrait d'un contraceptif, ainsi qu'aux examens de biologie nécessaires.

La loi de de financement de la sécurité sociale pour 2016 a étendu la gratuité et le secret existant pour la délivrance des contraceptifs à l'ensemble du parcours contraceptif des mineures de plus de 15 ans (consultations et examens de laboratoires). Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, ce dispositif a été étendu à toutes les mineures sans limitation d'âge.

Depuis le 10 décembre 2018, les préservatifs font l'objet d'une prise en charge par l'Assurance maladie qui concerne les femmes comme les hommes. La délivrance s'effectue en officine de pharmacie sur présentation d'une prescription d'un médecin ou d'une sage-femme.

La stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030 et sa feuille de route 2018-2020 mettent notamment l'accent sur le renforcement de l'Éducation en direction des jeunes et sur l'amélioration de la santé reproductive. Pour ce dernier point, il s'agit de garantir la possibilité pour les personnes de choisir de concevoir des enfants si elles le souhaitent et quand elles le désirent dans le cadre d'une sexualité satisfaisante, responsable et sûre.

#### B) L'accès des femmes à un droit effectif à l'IVG

Si l'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) est un droit propre aux femmes, il convient effectivement de considérer que la modification du recours à l'IVG (notamment l'augmentation du taux de recours) s'inscrit dans un contexte d'évolution du statut des femmes (augmentation des taux de scolarité et d'activité féminins) et de redéfinition de la parentalité (souhait d'inscrire un projet parental dans un contexte affectif, professionnel et matériel stable...).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a permis une prise en charge à 100 % des IVG par l'assurance maladie, quel que soit leur lieu de réalisation. Le coût de l'IVG n'est donc plus un obstacle pour les femmes, souvent les plus précaires, qui ne disposent pas d'une assurance complémentaire.

Par ailleurs, les forfaits des IVG chirurgicales ont été sensiblement revalorisés (de l'ordre de 50 %) par l'arrêté du 26 mars 2013, ce qui doit davantage inciter les établissements de santé à pratiquer ces actes.

En janvier 2015, le programme national d'actions pour améliorer l'accès à l'IVG s'est articulé autour de trois axes :

- mieux informer les femmes sur leurs droits, notamment par la création d'un numéro vert national « sexualité-contraception-IVG » et un portail web « [www.ivg.gouv.fr](http://www.ivg.gouv.fr) » ;
- simplifier leur parcours ;
- garantir une prise en charge de qualité et opérationnelle sur les territoires.

La loi n°2016-41 de modernisation de notre système de santé (dite LMSS) de janvier 2016 a prévu la création d'un programme régional d'accès à l'IVG : la circulaire du 28 juillet 2016 a ainsi demandé aux ARS de réaliser ce programme afin d'améliorer l'accès à l'IVG sur leur territoire. La mise en œuvre de ce programme régional constitue un réel progrès pour les femmes en permettant la pratique de l'IVG dans un nombre plus important de lieux (IVG instrumentales dans les centres de santé) et par de nouveaux professionnels (IVG médicamenteuse par les sages-femmes).

Par une meilleure organisation de la coordination des actrices et acteurs, le programme permet également un accès à l'IVG plus rapide et plus respectueux des droits des femmes.

La gratuité réelle est garantie grâce à une révision de la composition du forfait IVG, lui-même remboursé à 100 %.

L'échographie de datation, indispensable à la demande d'IVG, n'était par exemple pas prise en charge jusqu'alors.

Depuis le 1er avril 2016, des nouveaux forfaits IVG permettent une prise en charge plus complète pour les examens avant et après IVG, avec des problématiques différentes en ville et dans les établissements de santé, offrant ainsi plus de modularité dans le parcours de la patiente avec une prise en charge à 100 %.

La feuille de route 2018-2020 de la stratégie nationale de santé sexuelle inscrit comme action prioritaire de garantir une offre d'IVG notamment instrumentale et sous anesthésie locale dans les établissements et centres de santé autorisés à les pratiquer.

Des premières mesures pour conforter l'accès à l'IVG en France ont été annoncées en septembre 2019, afin d'inscrire l'IVG comme action prioritaire de formation continue des professionnels de santé, de permettre la mise en place d'un annuaire de l'offre IVG, ou encore de plans d'actions pour les territoires en tension.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

## P230 VIE DE L'ÉLÈVE

---

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 « Vie de l'élève » concourt à faire respecter l'école et favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté. Il vise également à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le ministère chargé de l'Éducation nationale mobilise l'ensemble de la communauté éducative afin de promouvoir et soutenir chez les élèves des comportements responsables et de prévenir les manifestations de violence, notamment les violences sexistes et sexuelles qui font l'objet d'une attention particulière. Les actions menées dans les écoles et établissements scolaires s'inscrivent dans le cadre des annonces du président de la République à l'occasion du 8 mars 2018 dans le cadre du comité interministériel pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes (CIEFH), et des mesures déployées par le ministère dans le prolongement du Grenelle contre les violences conjugales de 2019.

La prévention des violences sexistes et sexuelles et l'apprentissage du respect mutuel se fonde à la fois sur une mesure des phénomènes, sur la formation de l'ensemble des personnels, sur la mise à disposition de ressources pédagogiques et éducatives, sur le soutien à la société civile et sur l'inscription de cette problématique dans le pilotage à tous les niveaux.

La lutte contre les stéréotypes qui alimentent les violences faites aux femmes passe par un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité, dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire. Y concourent :

- les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire. Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture intègre le respect des autres et de l'autre sexe, ainsi que le refus des discriminations, dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire ;
- l'Éducation à la sexualité en milieu scolaire, inscrite à l'article L. 312-16 du code de l'Éducation, et qui est conçue comme une composante essentielle de la construction de la personne et de l'Éducation du citoyen. Les objectifs éducatifs développés dans ce cadre intègrent l'apprentissage du respect mutuel, des règles sociales et des valeurs communes, l'acceptation des différences, la connaissance et le respect de la loi ;
- la poursuite d'une politique active de prévention des violences et du harcèlement en milieu scolaire. À cet égard, le prix « non au harcèlement » comporte une catégorie de participation sur le harcèlement sexiste et sexuel qui donne lieu à des travaux d'élèves de collège et de lycée ;
- la politique de soutien aux associations complémentaires de l'enseignement public, par des subventions et la délivrance d'agrèments nationaux et/ou académiques. Des subventions ont été accordées, au niveau national, à des associations spécialisées sur l'Égalité entre les filles et les garçons et la prévention du sexisme. S'y ajoutent une part des moyens accordés aux grandes associations généralistes, dont l'une des priorités d'intervention, fixée par le ministère, est celle de l'Égalité entre les filles et les garçons.

## P101 ACCÈS AU DROIT ET À LA JUSTICE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
03 – Aide aux victimes	6 686 179	6 708 474	7 100 000	7 100 000	8 100 000	8 100 000
04 – Médiation familiale et espaces de rencontre	2 386 744	2 386 744	2 750 000	2 750 000	3 100 000	3 100 000
<b>P101 – Accès au droit et à la justice</b>	<b>9 072 923</b>	<b>9 095 218</b>	<b>9 850 000</b>	<b>9 850 000</b>	<b>11 200 000</b>	<b>11 200 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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

- au soutien des associations d'aide aux victimes spécialisées pour la totalité de leur financement ;
- au soutien des associations d'aide aux victimes généralistes à concurrence de leur action en faveur des femmes victimes de violence rapportée à leur action totale ;
- à la plateforme « 116 006 » sur la base des appels relatifs à des femmes victimes de violence ;
- au dispositif de téléprotection des personnes en grave danger (TGD) ;
- à l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes : les évaluations concernant des femmes victimes de violence sont estimées à 30 % du total des évaluations.

Pour l'action 04, le montant correspond aux crédits versés aux associations gérant un espace de rencontre en proportion de leur action au titre de la lutte contre les violences faites aux femmes rapportée à leur action totale.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique publique en matière d'accès au droit et à la justice permet à toute personne, femme ou homme, d'avoir connaissance de ses droits et de les faire valoir quels que soient sa situation sociale et son domicile. L'accès au droit concerne tous les domaines de la vie quotidienne (travail, logement, consommation, famille, etc.), que la demande porte sur une information ou un diagnostic juridique ou une aide aux démarches ou encore une action en justice ou un contentieux. Cette politique publique associe l'État, les professionnels du droit, le milieu associatif, les collectivités territoriales et est orientée prioritairement vers les personnes pour lesquelles l'accès au droit et à la justice est le moins aisé.

Le programme 101 met en œuvre les quatre composantes de cette politique : l'aide juridictionnelle, l'accès à la connaissance de ses droits, l'aide aux victimes d'infractions pénales, la médiation familiale et les espaces de rencontre.

**L'aide juridictionnelle** se traduit par la prise en charge par l'État de tout ou partie des frais de procès ou de contentieux et des rétributions d'avocats auxquels ont à faire face les justiciables les plus démunis financièrement. Elle est attribuée en matière gracieuse ou contentieuse, en demande ou en défense, devant toute juridiction. Elle est versée directement aux auxiliaires de justice.

Le tableau suivant récapitule la situation, par type de contentieux, des femmes au regard de l'aide juridictionnelle :

Nature de procédure	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en 2019
Procédures civiles	59,9 %
<i>dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales</i>	71,4 %
Procédures pénales hors assistance de partie civile	9,4 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	66,6 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	6,8 %
Procédures administratives	31,7 %
<b>Toutes procédures confondues</b>	<b>37,3 %</b>

**L'accès à la connaissance de ses droits**, élément fondamental du pacte social, est mis en œuvre par les 101 conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD), qui ont mis en place 1 748 lieux d'accès au droit, situés au plus près des populations démunies (quartiers prioritaires, centres d'hébergement d'urgence, etc.) et proposant une offre qui peut être généraliste ou à destination de publics spécifiques (jeunes, personnes âgées, étrangers, détenus, femmes victimes de violences conjugales, etc.). Le programme d'action des CDAD est harmonisé avec l'action des 147 maisons de justice et du droit (MJD), qui sont des établissements judiciaires. Le ministère de la justice est un des neuf opérateurs du réseau France Services, constitué pour offrir une offre de proximité et de qualité à tous les usagers du service public. L'implantation de lieux d'accès au droit au sein même des espaces France Services est préconisée ; dans le cas contraire, un partenariat renforcé doit être mis en place.

**La politique d'aide aux victimes d'infractions pénales** permet la prise en charge pluridisciplinaire, en urgence et sur la durée, des victimes d'infractions tout au long de leur parcours judiciaire. Il s'agit d'apporter un soutien psychologique et juridique chaque fois que nécessaire. La mise en œuvre de ces actions repose sur un réseau d'associations locales d'aide aux victimes agréées par le ministère de la justice, que subventionnent les cours d'appel. Ces associations peuvent assurer une prise en charge très rapide sur les lieux de l'événement. Elles accueillent, informent et orientent des victimes dans le cadre de permanences organisées ou bien dans les 166 bureaux d'aide aux victimes (BAV) implantés au sein des tribunaux judiciaires, dont certains proposent une aide spécifique aux victimes de violences conjugales, ou bien dans des commissariats, des brigades de gendarmerie, des lieux d'accès au droit ou des hôpitaux. Les associations ont pour tâche d'accompagner les victimes le plus en amont possible et lors des procès, et de développer des actions spécifiques en direction de victimes particulièrement fragilisées telles que les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales et les enfants du couple.

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

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANVERSALE

### 1 – Dispositif législatif et textes d'application

À la suite de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, les droits des femmes ont été renforcés. L'arsenal législatif et réglementaire a été progressivement enrichi ces dernières années afin de renforcer la lutte contre les violences intrafamiliales tout comme le repérage et la prise en charge des victimes particulièrement vulnérables

Au cours de l'année 2019, la lutte contre les violences intrafamiliales a été l'un des objectifs prioritaires du gouvernement. Cet objectif a été consacré dans différents textes législatifs et réglementaires cherchant à instaurer une véritable culture de la protection des victimes de violences conjugales par la mise en place de réponses pénales orientées vers la protection de la victime et par une réactivité accrue à l'égard des auteurs.

Ainsi, à la suite du Grenelle de la lutte contre les violences conjugales, la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille élargit les conditions d'attribution du téléphone grave danger et incite les procureurs de la République à recourir davantage à ce dispositif en attendant la mise en œuvre du bracelet anti-rapprochement (BAR). Dans le même esprit, la circulaire du 28 janvier 2020 de la ministre de la justice préconise l'organisation au sein des juridictions d'une filière d'urgence dédiée au traitement des violences conjugales, ainsi que la généralisation d'un accompagnement proactif des victimes par les associations d'aide aux victimes pour une détection et une prise en compte rapide des situations de danger.

Afin de poursuivre la réflexion menée lors du Grenelle et de mettre en œuvre les mesures préconisées qui sont consacrées dans le plan gouvernemental de lutte contre les violences annoncé le 25 novembre 2019 par le Premier ministre, la haute fonctionnaire à l'Égalité Femmes-Hommes au sein du ministère de la justice pilote des groupes de travail comme celui consacré à la protection de la victime et à l'organisation de la vie familiale. Dans ce cadre, le service de l'accès au droit et à la justice et de l'aide aux victimes, organisme du secrétariat général du ministère de la justice, travaille, en liaison avec la déléguée interministérielle à l'aide aux victimes (DIAV) et la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), à la mise en place d'astreintes de nuit et de week-end afin de prendre en charge de façon immédiate les victimes de violences au sein du couple et cela aux heures où la majeure partie des structures de droit commun sont fermées.



## 2 – Soutien apporté aux femmes victimes par des associations d'aide aux victimes

En 2019, sur 315 928 victimes d'infractions pénales accueillies par des associations, 65 % étaient des femmes. Parmi ces femmes, 106 189 (contre 83 636 en 2018, soit une augmentation de 27 %) ont été accueillies en 2019 pour des faits subis dans le cadre conjugal (77,9 %) ou familial (22,1 %).

### 2.1 – Soutien des associations spécialisées d'aide aux victimes

En 2019, le programme 101 a versé 2 137 544 € (contre 2 183 475 € en 2018) à des associations d'aide aux victimes spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences et parmi elles :

- 24 associations locales spécialisées dans ce type de violences qui ont accueilli plus de 6 270 victimes, soit une augmentation de 3,6 % ;
- la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF), notamment pour la structuration des 106 CIDFF en tant que services spécialisés d'aide aux femmes victimes de violences sexistes (SAVS). En 2019, ces CIDFF ont accueilli 78 231 femmes victimes de violences sexistes (contre 71 156 en 2018, soit une augmentation de 10 %) dont 57 084 pour des violences au sein du couple ;
- la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), qui fédère 67 associations locales spécialisées accueillant plus de 30 000 femmes victimes par an, met en œuvre des protocoles pour faciliter les démarches des femmes, effectue un travail de réflexion sur l'évolution et l'application des lois, et développe des actions de communication ;
- l'association Résonantes, qui a créé l'application gratuite APP'Elles, utilisée fin 2019 par 18 000 personnes, ainsi qu'un bracelet connecté (2 800 fin 2019), qui est aussi déclencheur de l'alerte. Disponible sous Android et iOS, APP'Elles permet aux victimes d'alerter trois personnes de leur entourage proche ayant téléchargé l'application, de contacter directement les secours via le 112, la plateforme du ministère de l'Intérieur dédiée aux victimes de violences sexistes et sexuelles, et de trouver l'association d'aide aux victimes la plus proche pour une prise en charge adaptée. L'application doit être optimisée pour les personnes handicapées ou illettrées. Des enregistrements audio de la conversation téléphonique de la victime, et les bruits environnants se déclenchent lors de l'alerte, et sont téléchargeables par la victime.

### 2.2 – Soutien des associations généralistes d'aide aux victimes

Ces associations assurent une prise en charge pluridisciplinaire de l'ensemble des victimes d'infraction pénale tout au long de leur parcours judiciaire, jusqu'à l'indemnisation. Cette prise en charge pluridisciplinaire comprend un volet juridique, psychologique, et social (mise à l'abri, aide de premiers secours, aide dans les démarches administratives et relais avec les services sociaux).

En 2019, 130 associations locales généralistes d'aide aux victimes, adhérentes pour leur majorité au réseau France Victimes, ont mis en œuvre des actions pour le soutien des victimes de violences intrafamiliales dans un objectif de prévention de la récidive et de protection. Elles ont reçu environ 2 116 000 € (progression de 4,3 % par rapport à 2018) à cet effet. Des subventions leur ont en outre été accordées pour l'accompagnement des victimes bénéficiaires du dispositif « téléphone grave danger » (TGD), et pour l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes d'infractions pénales (EVVI).

Parmi les actions développées en la matière, les plus significatives ont trait :

- à la mise en œuvre de protocoles d'accompagnement en faveur des victimes et des enfants témoins de ces violences, qui prévoient des mesures de prise en charge en urgence (aller là où se trouve la victime, au plus près de la commission de l'événement ou de la révélation des faits y compris aux heures « non ouvrables », assurer une mise à l'abri, un soutien moral, une aide matérielle ainsi qu'un accompagnement dans les premières démarches) ;
- à la participation aux travaux des comités locaux d'aide aux victimes sur les violences conjugales et à la mise en place d'observatoires départementaux dédiés à cette forme de violence ;
- au développement des dispositifs spécifiques d'accueil, d'information, de prise en charge juridique et psychologique des femmes et d'assistance dans l'urgence (astreintes, accueil unique pour le dépôt de plainte et l'examen médico-légal de la victime), comme dans le long terme, notamment par l'organisation de permanences grâce à des conventions de partenariat conclues avec les centres hospitaliers ;
- à l'information sur leurs droits des femmes handicapées, des femmes étrangères primo-arrivantes, etc. ;
- au repérage, le plus précoce possible, des situations de violences conjugales et à l'accompagnement des victimes n'ayant pas déposé plainte. Des associations contactent parfois les victimes qui ont signalé leur situation au 17 – Police Secours ;

- à la mise en place de groupes de paroles pour les femmes victimes, et de dispositifs de prise en charge pour les enfants témoins de violences conjugales (écoute psychologique et accompagnement socio-éducatif sous forme d'ateliers, etc.) ;
- à l'organisation d'actions de formation des professionnels (police municipale, avocats, médecins, etc.), de prévention des féminicides, et de sensibilisation à la question des violences conjugales, notamment au sein des établissements scolaires,

### 2.3 – Dispositif d'assistance téléphonique sociale à destination des victimes

Le numéro national d'appel « 116 006 », plateforme téléphonique à destination de toutes les victimes d'infractions pénales (disponible 7 jours sur 7), délivre une première écoute et une orientation personnalisée. En 2019, après, d'une part, la campagne de communication lancée à l'occasion de la journée européenne des victimes le 22 février 2019, et, d'autre part, le Grenelle des violences conjugales, les appels reçus ont fortement augmenté (27 397 contre 18 948 en 2018, soit une augmentation de 44,6 %) et plus de 3 500 sollicitations ont été enregistrées sur la messagerie interactive. Sur l'ensemble des appels, 67 % émanaient de femmes.

### 2.4 – Téléphone d'alerte pour les « personnes en très grand danger » (TGD)

Ce dispositif prévu à l'article 41-3-1 du code de procédure pénale permet au procureur de la République d'attribuer un téléphone portable d'alerte aux personnes victimes de violences en cas de grave danger (violences de la part du conjoint ou ex-conjoint, partenaire ou ex-partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ex-concubin, viol). Ce téléphone est accordé pour une période de six mois renouvelable. En cas de danger, il permet à la victime d'alerter immédiatement, via une plate-forme de téléassistance, les forces de l'ordre et de bénéficier d'interventions prioritaires. À la suite du Grenelle de la lutte contre les violences conjugales, la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille a élargi les conditions d'attribution, permettant ainsi aux procureurs de la République de recourir davantage à ce dispositif pour faire face aux réalités de terrain, et protéger les victimes en situation de grave danger sans attendre le prononcé d'une interdiction d'entrer en contact. En conséquence le déploiement des terminaux a été largement supérieur aux prévisions initiales.

Fin 2019, 1 216 téléphones étaient déployés dans le ressort de 165 tribunaux judiciaires et pouvaient être attribués à des bénéficiaires (1 145 en métropole et 71 en outre-mer – Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion), contre 837 fin 2018 (soit une augmentation de 45,3 %). La société de téléassistance a reçu 18 101 appels en 2019 ; les forces de l'ordre ont été sollicitées à 727 reprises suite aux alertes déclenchées par les bénéficiaires. Enfin, en 2019, 2 662 bénéficiaires de TGD (contre 2 131 en 2018, soit une progression de 25 %) ont été reçues par les associations pour au moins un entretien préalable ou d'accompagnement.

Le ministère de la justice a pour objectif de consolider en 2021 et en 2022 le fonctionnement de ce dispositif d'alerte et de protection, complémentaire du futur bracelet anti-rapprochement (BAR).

En 2019, 1 853 987 € ont été dépensés pour ce dispositif.

### 2.5 – Évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes « EVVI France »

Particulièrement adapté à la situation des victimes de violences conjugales, le dispositif EVVI prévu par l'article 10-5 du code de procédure pénale, permet d'évaluer la vulnérabilité de la victime et ses besoins éventuels de mesures de protection immédiates. En fonction des premiers éléments recueillis par les services d'enquête, le procureur de la République apprécie l'opportunité de faire procéder, par une association d'aide aux victimes et éventuellement par une unité médico-judiciaire, à une évaluation approfondie et psychologique. En 2019, 4 642 victimes ont été reçues pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet, soit une augmentation de 121 % par rapport à 2018. La mobilisation des fédérations d'associations d'aide aux victimes, l'effort de pédagogie effectué par les parquets auprès des services enquêteurs, le renforcement du partenariat avec les forces de police (tenue de permanences dans 230 commissariats ou gendarmeries) et l'extension du champ du dispositif ont permis d'évaluer un plus grand nombre de victimes.

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

### 3.1 – La médiation familiale : un outil de prévention de violences conjugales, exclu en cas de violences avérées au sein du couple

En tant que processus de construction ou reconstruction des liens familiaux, la médiation familiale est un outil de prévention des violences conjugales puisque son objectif est de renouer la communication au sein des couples. L'article 5 de la loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences conjugales et modifiant,

l'article 373-2-10 du code civil a exclu le recours à la médiation familiale dès que des violences sont alléguées par un parent.

En 2019, le ministère de la justice a subventionné 217 associations de médiation familiale, dont 98 géraient également un espace de rencontre.

### 3.2 – L'espace de rencontre : un outil pertinent en cas de violences conjugales avérées.

L'existence des espaces de rencontre pour le maintien des liens parent(s) / enfant(s) a été reconnue par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection de l'enfance et introduisant dans le code civil les articles 373-2-1, 373-2-9 et 375-7. Le dispositif réglementaire repose sur le décret n° 2012-1153 du 15 octobre 2012 relatif aux espaces de rencontre destinés au maintien des liens entre un enfant et ses parents ou un tiers et sur le décret n° 2012-1312 du 27 novembre 2012 relatif à la fixation par le juge de l'exercice du droit de visite dans un espace de rencontre. La convention cadre nationale relative à la médiation familiale et aux espaces de rencontre illustre l'intérêt ce dispositif pour lutter contre les violences faites aux femmes : « L'exercice du droit de visite et d'hébergement suppose nécessairement des contacts entre les anciens partenaires, qui peuvent être l'occasion de nouveaux passages à l'acte violent ayant parfois des conséquences fatales. Les espaces de rencontre sont des dispositifs pertinents pour organiser les modalités d'exercice de l'autorité parentale et préserver la sécurité du parent victime de violences ».

La loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences conjugales renforce la protection des femmes victimes de violences. Elle dispose que, dans le cadre de l'ordonnance de protection, lorsque le juge se prononce sur les modalités des droits de visite et d'hébergement des enfants mineurs, la décision de ne pas ordonner l'exercice du droit de visite dans un espace de rencontre doit être spécialement motivée.

En 2019, le ministère de la justice a subventionné 169 associations, dont 98 œuvraient également en matière de médiation familiale.

## P107 ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P107 – Administration pénitentiaire					4 700 000	4 700 000

### **Evaluation des crédits consacrés à la politique transversale :**

La contribution financière du programme 107 à la politique d'Égalité entre les femmes et les hommes n'a pu être chiffrée. Pour rappel, depuis 2014, la mise en œuvre des programmes de prévention de la récidive, qui constituent le principal levier d'action de cette politique, relève des directions interrégionales des services pénitentiaires. Une enquête est effectuée chaque année afin de recenser les programmes mis en œuvre en année N-1.

Toutefois, l'enquête permettant d'évaluer le nombre et le coût des programmes de prévention de la récidive (PPR) mis en place ne comporte pas de données exploitables financièrement. Il n'est pas possible d'isoler le coût consacré à cette thématique sur la période 2018-2020.

En revanche, il a été possible de mesurer le coût de la mise en place de stages de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences conjugales. Le coût est très inégal entre les différents SPIP et peut atteindre sur une année 15 800 €, soit un coût moyen de 1 837 € par stage.

### **Présentation du programme :**

Le programme 107 « Administration pénitentiaire » est l'un des six programmes de la mission justice.

Sous l'autorité du garde des Sceaux, ministre de la Justice, et avec le concours des autres services de l'État, des collectivités territoriales, des associations et d'autres personnes publiques ou privées, la Direction de l'administration pénitentiaire assure le service public pénitentiaire ; à ce titre, elle participe à l'exécution des décisions pénales, elle

contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues.

Elle est l'une des cinq directions du ministère de la Justice. En 2020, le budget annuel s'élève à 4 milliards d'euros, dont près de 1,3 milliard de crédits hors titre 2 regroupés au sein du P107 et de deux comptes de commerce - CC909 « régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires (RIEP) » et CC912 - « cantine et travail des détenus dans le cadre pénitentiaire ». Le plafond d'autorisation d'emplois inscrit au titre de l'exercice 2020 est de 42 461 agents.

Outre l'administration centrale, 187 établissements pénitentiaires et une centaine de services pénitentiaires d'insertion et de probation constituent les services déconcentrés, répartis en dix directions interrégionales ; elle compte en outre deux services à compétence nationale (Service national du renseignement pénitentiaire (SNRP) et l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous-main de justice (AGIPIP), ainsi qu'une école de formation (ENAP). Elle prend en charge près de 250 000 personnes, dont environ 160 000 en milieu ouvert et près de 81 000 sous écrou au 1er janvier 2020.

### **Contribution à la politique transversale :**

Dans l'exercice de ses missions, l'administration pénitentiaire participe à la politique publique d'Égalité entre les femmes et les hommes en contribuant au plan d'action interministériel (PAI) en faveur des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, dont l'action témoigne de la volonté de garantir une action publique concertée sur ce sujet. En direction des personnes placées sous main de justice (en milieu ouvert et en milieu fermé), l'action de la Direction de l'administration pénitentiaire est axée sur :

- l'organisation, à titre dérogatoire, d'activités mixtes en détention : sur la base de l'article 28 de la loi pénitentiaire, cette possibilité peut permettre de remédier aux effets du cloisonnement et favoriser l'égal accès aux activités et aux formations ;
- des actions visant à lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe dans les lieux de privation de liberté. La gamme des formations ou des activités proposées aux personnes détenues, y compris sportives et culturelles, soit aussi large que possible (en y incluant des dimensions liées au respect d'autrui, aux violences conjugales, aux violences faites aux femmes), les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) contribuant à lutter contre les discriminations et à la prévention de la récidive ;
- depuis 2008, les SPIP développent et animent des dispositifs de prise en charge collective à l'attention des personnes placées sous main de justice (en milieux ouvert et fermé). Ces dispositifs diversifiés visent systématiquement à instaurer une dynamique de groupe et une interactivité entre les participants. À titre d'exemples dans le cadre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, les SPIP mettent notamment en œuvre des programmes de prévention de la récidive (PPR) ayant trait à l'Égalité femmes-hommes parmi lesquels les violences conjugales et les violences intrafamiliales. En 2017, 20 de ces programmes ont été mis en place par le SPIP.
- des stages de responsabilisation à destination d'auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes, créés par la loi du 4 août 2014 relative à l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. À noter qu'une enquête menée par la DAP en 2015 a mis en exergue l'impact positif du stage auprès des participants ; il permet, en diversifiant le panel de réponse aux auteurs de violences sexistes, de favoriser leur responsabilisation et leurs réflexions sur les rapports de genre. En 2017, les SPIP ont mis en œuvre 48 stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes.
- Dans le cadre des mesures d'urgence annoncées le 3 septembre 2019 lors du « Grenelle de lutte contre les violences conjugales », le ministère de la justice s'est engagé à mettre en place un dispositif de bracelet antirapprochement (BAR) permettant de déterminer en temps réel la position du porteur du bracelet par rapport à celle de la personne protégée, à l'aide de dispositifs de géolocalisation remis à chacun. Dès que le porteur s'approche à une distance déterminée de la personne protégée, le système génère un signal qui va déclencher, de la part d'agents de surveillance au sein de pôles dédiés :

- envers le porteur, une injonction de s'éloigner de la personne protégée qui, en cas de refus, sera suivie d'une demande d'intervention des forces de l'ordre ;
- envers la personne protégée, une prise de contact afin d'analyser la situation (réel danger ou rapprochement fortuit) et, si nécessaire, de s'assurer de sa mise en sécurité et de demander l'intervention des forces de l'ordre.

Le dispositif de bracelet anti-rapprochement sera mis en place progressivement à compter du mois de septembre 2020 et a vocation à devenir pérenne. La dotation retenue pour couvrir le besoin de financement récurrent à compter de 2021 s'élève à 4,7 M€ par année sur la période 2021-2022.

Elle sera complétée par un cofinancement provenant du fonds de transformation de l'action publique (2,7 M€ en 2021).

La loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice prévoit l'unification des peines de stages existantes dans un objectif d'efficacité et de lisibilité. Elle crée par ailleurs un nouveau stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

## P166 JUSTICE JUDICIAIRE

---

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

#### **Les actions menées pour lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité**

La législation française en matière de lutte contre les violences faites aux femmes s'est enrichie au fil des années en vue de permettre une meilleure protection des femmes, une meilleure prise en charge des auteurs comme des victimes et une répression plus sévère.

Cette législation prend en compte un certain nombre de droits reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies.

#### **Les évolutions législatives et la politique pénale en matière de violences conjugales sont les suivantes :**

La loi n°2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs a créé la mesure d'éviction du conjoint violent, ainsi que la circonstance aggravante résultant de la qualité de conjoint, concubin de la victime ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, (article 132-80 du code pénal).

La loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants a créé un délit de harcèlement au sein du couple, consacré la jurisprudence de la Cour de cassation qui assimile les violences psychologiques aux violences physiques et prévu une répression aggravée des violences conjugales habituelles. Elle a en outre, supprimé la présomption de consentement des époux à l'acte sexuel.

L'article 6 de la loi du 9 juillet 2010 a par ailleurs inséré un article 142-12-1 dans le code de procédure pénale et un article 136-36-12 dans le code pénal afin d'élargir la possibilité de placer sous surveillance électronique mobile, d'une part, la personne mise en examen placée en assignation en résidence et, d'autre part, la personne condamnée à une peine de suivi socio-judiciaire.

La loi du 9 juillet 2010 a également introduit en droit français « l'ordonnance de protection des victimes de violences ». Cette ordonnance de 4 mois renouvelables est prise par le juge aux affaires familiales, en urgence s'il estime qu'il existe des raisons sérieuses de soupçonner la commission de faits de violences allégués et un danger réel pour la victime. Cette ordonnance permet de mettre en place, sans attendre le dépôt d'une plainte par la victime, des mesures d'urgence, notamment l'éviction du conjoint violent.

Le ministère public intervient dans le cadre des compétences du juge aux affaires familiales en matière d'ordonnance de protection (article 515-9 du code civil) : soit par la saisine du juge aux affaires familiales, soit par des réquisitions et avis écrits pour les audiences et la communication des ordonnances de protection aux services de police et de gendarmerie.

Des protocoles sont mis en place par les parquets pour organiser l'accompagnement de la victime et l'éloignement du conjoint violent, notamment par sa prise en charge matérielle en urgence. Des hébergements (structure d'accueil spécialisée, hébergement d'urgence en foyer ou appartements mis à disposition) pallient l'absence de relogement familial. Les contrôles judiciaires ordonnés par le juge des libertés et de la détention comprennent le plus souvent l'interdiction de contacter la victime, de se présenter au domicile et l'obligation de se soumettre à des soins. Les obligations du sursis avec mise à l'épreuve prennent régulièrement la suite des mesures du contrôle judiciaire avec une continuité des intervenants.

La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a amélioré sensiblement les textes en matière de violences conjugales :

- encadrement du recours à la médiation pénale en cas de violences commises au sein du couple (qui ne peut avoir lieu désormais qu'à la demande expresse de la victime) ;
- amélioration du dispositif d'éviction du conjoint violent, la loi prévoyant que, sauf circonstance particulière, l'auteur des violences conjugales est astreint à résider hors du logement du couple dès lors que les faits de violences sont susceptibles d'être renouvelés et que la victime sollicite cette mesure ;
- création d'un « *stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes* ».

Les modalités de mise en œuvre de ce stage ont été précisées par le décret n°2016-1709 du 12 décembre 2016, qui crée un article R. 131-5-1 du code pénal aux termes duquel le contenu du stage « *doit permettre de rappeler au condamné le principe républicain d'Égalité entre les femmes et les hommes, la gravité des violences, quelle que soit leur forme, au sein du couple ou à caractère sexiste et, le cas échéant, le devoir de respect mutuel qu'implique la vie en couple. Il vise également à lui faire prendre conscience de sa responsabilité pénale et civile pour les faits commis* ».

Une fiche FOCUS, présentant le cadre juridique et les modalités de mise en œuvre de ces stages, a été diffusée sur le site intranet de la DACG, accessible à l'ensemble des magistrats.

- obligation pour la juridiction de jugement de se prononcer sur le retrait total ou partiel de l'autorité parentale en cas de condamnation pour un crime ou un délit relatif à des faits d'atteinte volontaire à la vie, de violences volontaires, d'agressions sexuelles ou de harcèlement moral commis par le père ou la mère sur la personne de son enfant ou de l'autre parent, création d'un secret professionnel partagé pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) accueillant des victimes de violences titulaires d'une ordonnance de protection.

Outre ces dispositions, la loi du 4 août 2014 a généralisé le dispositif de téléprotection pour les personnes en situation de grave danger (**TGD**). L'article 41-3-1 du code de procédure pénale permet au procureur de la République, en cas de grave danger menaçant une victime de violences dans le cadre conjugal, d'attribuer à cette dernière, pour une durée de six mois renouvelable, et si elle y consent expressément, un dispositif de téléprotection lui permettant d'alerter les forces de l'ordre en cas de danger. Tous les tribunaux de grande instance sont dotés d'au moins deux appareils.

De nombreux documents pratiques destinés à accompagner la mise en œuvre du dispositif ont été diffusés à l'ensemble des partenaires concernés, notamment le « *Guide TGD* », qui rappelle le cadre juridique applicable et précise les modalités d'affectation et de suivi du dispositif de téléprotection, ainsi que le traitement des alertes.

Une enquête commune DACG/Secrétariat Général pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 1<sup>er</sup> septembre 2016, ainsi que les rapports d'activité des parquets ont permis d'établir que l'utilisation du TGD a souvent conduit à l'intervention des forces de l'ordre à la demande des victimes et à des interpellations du mis en cause.

Le dispositif, jugé utile par les parquets qui le perçoivent comme un outil efficace de protection des victimes, est appelé à se développer dans les années à venir. En effet, un nouveau marché public, pour la période 2018-2021 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Conclu avec le prestataire de téléphonie mobile Orange et la société Allianz-Assistance, déjà partenaires du précédent marché, il prévoit la livraison de près de 700 téléphones pour répondre à tous les besoins exprimés par les parquets (l'objectif étant de déployer 1 000 TGD d'ici quatre ans). Il intègre les améliorations techniques attendues par les acteurs concernés et prévoit des spécificités locales pour l'outre-mer. Les anciens téléphones sont remplacés par de appareils de meilleure qualité.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, une convention nationale en date du 17 mai 2018 s'est substituée à l'ensemble des conventions signées jusqu'à présent par les juridictions. Elle est conclue pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par accord tacite des signataires.

Le déploiement dans les zones ultramarines, où le précédent marché avait été déclaré infructueux, a été exécuté au 2<sup>ème</sup> semestre 2018. Les lots concernant la Réunion (25 TGD) et la zone Caraïbes (60 TGD pour la Martinique, la Guyane et la Guadeloupe) ont été pourvus. En Polynésie est mise en œuvre une expérimentation spécifique, supprimant l'interface assurée par le télé-assisteur entre le bénéficiaire et les forces de l'ordre. En revanche, le dispositif n'est pas prévu pour la Nouvelle-Calédonie dans la mesure où il n'y a pas de système géolocalisation.

Au-delà de son utilité pour la prévention de la récidive des violences intrafamiliales, plusieurs parquets soulignent son effet positif pour les victimes. Il permet en effet d'amorcer un accompagnement social complet des bénéficiaires par le biais de l'association en charge du suivi et de permettre à ces victimes particulièrement fragiles de reprendre confiance en elles.

Certains parquets ont relevé que la mise en œuvre du TGD, par son fonctionnement partenarial, favorise en outre la sensibilisation des partenaires locaux à la thématique des violences au sein du couple et leur implication dans la lutte contre ce phénomène. Il facilite également la collaboration entre le parquet, les services de police, le siège et le service pénitentiaire d'insertion et de probation.

Dans le prolongement de la circulaire du 9 mai 2019 relative à l'amélioration du traitement judiciaire des violences conjugales et la protection des victimes, une fiche DACG focus pratique sur le TGD va être diffusée courant juillet 2019.

La loi du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale a allongé le délai de prescription des délits à 6 ans (article 8 CPP).

La loi du 3 août 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a notamment créé de nouvelles infractions (administration de substance afin de commettre un viol ou une agression sexuelle, outrage sexiste, voyeurisme), supprimé l'exigence de cohabitation dans la définition des violences conjugales, étendu les délits de harcèlement sexuel et moral aux faits à connotation sexiste et permis de réprimer les faits de cyber-harcèlement commis par plusieurs personnes, et encore étendu la notion d'inceste aux majeurs.

La loi du 23 mars 2019 de réforme pour la justice a permis la plainte en ligne pour les victimes de violence, étendu les possibilités de placement sous surveillance électronique mobile des condamnés pour violences conjugales, permis l'éviction de l'auteur de violences conjugales du domicile conjugal dans le cadre des alternatives aux poursuites, prévu l'inscription au Fichier des personnes recherchées (FPR) des ordonnances de protection et créé une cour criminelle départementale en première instance, pour trois ans, à titre expérimental pour limiter le recours aux correctionnalisations.

La loi du 28 décembre 2019 de lutte contre les violences au sein de la famille a élargi les conditions d'octroi du téléphone grave danger, y compris hors interdiction judiciaire de contact entre la victime et l'auteur de violences et a généralisé le bracelet anti-rapprochement à tous les stades de la procédure pénale et dans l'ordonnance de protection prononcée par le juge aux affaires familiales. Ce dispositif permet grâce à un double dispositif mobile équipant la victime et l'auteur et permettant leur géolocalisation, d'éviter tout rapprochement dans le cadre d'une zone d'exclusion déterminée par le juge.

Plusieurs directives d'action publique témoignent de l'attention portée par le ministère de la Justice à la politique pénale en matière de lutte contre les violences au sein du couple :

1. Edité pour la première fois au mois de septembre 2004 par la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), le guide de l'action publique relatif à la lutte contre les violences au sein du couple a été actualisé en novembre 2011 et devrait l'être à nouveau d'ici septembre 2019. Ce guide vise à harmoniser les directives de politique pénale des parquets en vue d'un meilleur traitement judiciaire du contentieux des violences au sein du couple et du développement des partenariats entre l'autorité judiciaire et l'ensemble des professionnels.

Le guide recommande de confier l'ensemble du contentieux des violences au sein du couple à un seul magistrat ou à une même section du parquet, garant de la cohérence de la réponse apportée par l'institution judiciaire, notamment en prenant en compte le sort des enfants.

1. La circulaire du 19 avril 2006, présentant les dispositions de la loi du 4 avril 2006, recommande que les procureurs de la République inscrivent leur action dans un cadre partenarial afin d'améliorer la prise en charge des victimes des violences, ainsi que des enfants du couple, d'une part, et de garantir la mise en œuvre de l'éviction de l'auteur des violences du domicile, d'autre part. Cette dernière recommandation est réaffirmée par la circulaire générale de politique pénale du 1er novembre 2009.
2. La circulaire générale de politique pénale du 8 mars 2012 réaffirme que la lutte contre les violences intrafamiliales est une des actions prioritaires des procureurs de la République. Ces derniers ont été invités à s'appuyer sur les mesures de contrôle renforcé que constituent les assignations à résidence avec placement sous surveillance électronique mobile, et à veiller à l'application stricte des peines d'emprisonnement prévues à l'encontre des auteurs récidivistes de violences intrafamiliales.
3. Un protocole-cadre signé conjointement le 13 novembre 2013 par les ministères de l'Intérieur, des Droits des femmes et de la Justice, a été diffusé aux parquets généraux par dépêche du 30 décembre 2013. Ce protocole précise les conditions de recueil et d'exploitation des mains courantes et des procès-verbaux de renseignements judiciaires, par principe exclus en matière de violences conjugales, afin de ne laisser aucun fait de violence déclaré sans réponse pénale ou sociale. A ce titre, la dépêche appelle l'attention des parquets généraux sur la déclinaison départementale du protocole-cadre, et les invite à élaborer des conventions avec les acteurs locaux concernés (préfectures, associations d'aide aux victimes, conseils généraux...) afin d'améliorer la transmission des informations aux parquets, et l'accompagnement des victimes, par le biais notamment d'une prise de contact différée entre la victime et un intervenant social, à distance des faits. Depuis, ce protocole a été décliné dans la quasi-totalité des ressorts, prenant soit la forme d'une convention locale (signée par près des 2/3 des parquets), soit de directives données par les parquets répondant aux exigences du protocole-cadre (1/3 des parquets).
4. La circulaire d'orientation de politique pénale en matière de lutte contre les violences faites au sein du couple et relative au dispositif de téléassistance pour la protection des personnes en grave danger du 24 novembre 2014 précise les grands axes de la lutte contre les violences conjugales. Elle rappelle que la politique pénale en la matière trouve son efficacité dans une approche globale de la question, envisagée à chacune de ses étapes : la prévention des violences, le choix et les modalités des poursuites, l'exécution des peines et l'accompagnement des victimes, notamment par le biais du dispositif de téléphone grave danger.
5. La circulaire de politique pénale du 21 mars 2018 rappelle que la lutte contre les violences conjugales reste un axe prioritaire. Elle affirme notamment que des dispositifs d'hébergement du conjoint violent doivent être développés dans tous les ressorts, afin d'assurer la mise en œuvre des mesures d'éviction.
6. La circulaire du 9 mai 2019 relative à l'amélioration du traitement judiciaire des violences conjugales et la protection des victimes souligne la nécessité d'assurer une prise en charge globale de la victime, et préconise le recours accru aux dispositifs de protection que sont l'éviction de l'auteur des violences du domicile conjugal en généralisant les dispositifs d'hébergement d'urgence, le TGD ou encore l'ordonnance de protection. Elle préconise de porter une attention particulière aux enfants exposés aux violences conjugales, dès le stade de l'enquête et tout au long de la procédure. Enfin elle insiste sur le traitement prioritaire de ces dossiers au stade de l'exécution des peines afin de permettre une prise en charge rapide et continue des condamnés pour violences conjugales, notamment à l'issue d'une période d'incarcération.



Dans le prolongement des années précédentes, la forte implication des procureurs dans la lutte contre les violences conjugales se traduit par une volonté de maintenir le principe d'une réponse pénale rapide et systématique dès la première infraction, de pérenniser les dispositifs déjà existants et d'améliorer l'accompagnement des victimes. La politique pénale des parquets en la matière s'articule ainsi autour de trois axes essentiels : prévenir et détecter les situations de violences, poursuivre et réadapter les auteurs d'infractions, accompagner et protéger les victimes. Cette politique pénale volontariste a permis de constater une libération de la parole des victimes et un meilleur dépistage des situations de violences, ce qui s'est notamment traduit par une augmentation du nombre d'infractions constatées. Conformément aux directives fixées par le ministère de la justice, les parquets veillent à mettre en œuvre, aux différents stades de la procédure, l'éviction du conjoint violent, lorsqu'elle paraît nécessaire.

Le nombre de condamnations (y compris compositions pénales) prononcées pour des crimes et délits de violences conjugales, enregistrées au casier judiciaire pour la période 2004-2018, a plus que doublé, passant de 8 940 condamnations à 20 272. La création de la circonstance aggravante tenant à la qualité de conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité a permis d'isoler progressivement ces crimes, qui étaient en augmentation constante jusqu'en 2012 pour atteindre 130 condamnations et qui varie entre 93 condamnations en 2014 et 130 en 2018.

#### Condamnations infraction principale criminelles et délictuelles de violences conjugales

	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
<b>Crimes</b>	117	93	125	117	131	130
<b>Délits</b>	17 406	17 619	18 606	18 834	19 214	20 142
<b>Total</b>	<b>17 523</b>	<b>17 712</b>	<b>18 731</b>	<b>18 951</b>	<b>19 345</b>	<b>20 272</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

#### Détail des condamnations (infraction principale) par groupe de violences

	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
<b>Meurtres</b>	66	48	72	66	76	67
<b>Tortures / Actes de barbarie / Empoisonnements</b>	1	6	3	2	2	1
<b>Viols / Agressions sexuelles</b>	244	235	272	257	259	277
<b>Violences</b>	16 403	16 394	17 146	17 203	17 404	18 034
<b>Menaces / Harcèlement</b>	809	1 029	1 238	1 423	1 604	1 893
<b>Total</b>	<b>17 523</b>	<b>17 712</b>	<b>18 731</b>	<b>18 951</b>	<b>19 345</b>	<b>20 272</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

#### Condamnations délictuelles et criminelles de violences conjugales en récidive (et taux de récidive)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Crimes	7 (6,0%)	5 (5,4%)	7 (5,6%)	6 (5,1%)	13 (9,9%)	11 (8,5%)
Délits	2425 (13,9%)	2408 (13,7%)	2557 (13,7%)	2601 (13,8%)	2772 (14,4%)	3 020 (15,0%)
<b>Total</b>	<b>2432 (13,9%)</b>	<b>2413 (13,6%)</b>	<b>2564 (13,7%)</b>	<b>2607(13,8%)</b>	<b>2785 (14,6%)</b>	<b>3 031 (15,0 %)</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

Le taux de récidive légale est stable de 2013 à 2016, compris entre 13,6% et 13,9%. Il atteint 15% en 2018.

## La lutte contre les préjugés sexistes

La loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 tendant à améliorer la lutte contre les discriminations, a renforcé la répression contre les infractions d'expression aggravée par leur caractère discriminatoire et notamment les discriminations fondées sur le sexe, l'identité ou l'orientation sexuelle figurant dans la loi de 1881.

A cette fin, elle ajoute pour ces délits une peine complémentaire de stage de citoyenneté et elle remplace la notion d'«*identité sexuelle*» par celle d'«*identité de genre* », afin de viser de façon explicite et juridiquement plus exacte les discriminations à l'encontre de personnes qui revendiquent un sexe différent de leur sexe de naissance ou juridique. En outre, elle élève la peine des injures discriminatoires au même niveau que celle des provocations et des diffamations discriminatoires (1 an et 45 000 euros). Par ailleurs, certaines contraintes procédurales de la loi de 1881, obstacles non justifiés aux poursuites, ont été supprimées (exclusion de l'excuse de provocation en matière d'injures discriminatoires, possibilité de requalification entre les délits de provocations, de diffamations et d'injures discriminatoires, par dérogation à l'interdiction de principe posée par la loi de 1881 et suppression pour ces délits de l'exigence d'articulation et de qualification des faits dans les réquisitions du parquet interruptives de prescription).

Enfin, les articles 132-76 et 132-77 du code pénal ont été réécrits afin, d'une part, de généraliser la circonstance aggravante d'homophobie à l'ensemble des crimes et des délits et, d'autre part, d'élargir le champ de cette circonstance pour permettre de viser également le cas des infractions commises pour des motifs sexistes, en raison du sexe de la victime.

Ces différentes dispositions ont été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 26 janvier 2017.

Par ailleurs, le décret n°2017-1230 du 3 août 2017, entré en vigueur le 6 août 2017, est venu renforcer la répression des contraventions de diffamation et d'injure non publiques à connotation sexiste. Ainsi, ces infractions constituent désormais, comme les provocations non publiques à connotation sexiste, des contraventions de la cinquième classe, punies d'une amende maximale de 1500 euros à 3000 euros en cas de récidive, et non plus des contraventions de la quatrième classe. D'autre part, le texte élargit ces infractions aux cas où elles sont commises en raison de l'identité de genre.

Enfin, la loi du 3 août 2018 de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a créé la contravention d'outrage sexiste (article 621-1 du code pénal) afin de lutter contre des comportements non répétitifs (à la différence du harcèlement) dans un lieu public ou privé.

Elle a également étendu la définition du harcèlement sexuel aux propos ou comportements à connotation sexiste, en précisant l'exigence de répétition des actes pour permettre la poursuite du cyberharcèlement, commis par plusieurs personnes agissant de concert ou à l'instigation d'une seule personne, ou successivement, en ayant connaissance de la répétition des faits.

Motifs discriminatoires	Infractions	2014	2015	2016	2017	2018*
Orientation sexuelle et identité de genre	Atteintes aux personnes	35	28	50	30	43
	Discriminations		1			
	Injures, diffamations, provocations	36	25	35	36	30
	Atteintes aux biens	1		1	11	9
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>77</b>	<b>82</b>
Sexe	Atteintes aux personnes	1				3
	Discriminations			2		
	Injures, diffamations, provocations	3	1	6	5	9
	Atteintes aux biens					
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

### La lutte contre la prostitution et le proxénétisme

La loi n° 2016-444 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées a été promulguée le 13 avril 2016. Elle contient de nombreuses dispositions pour accompagner les personnes prostituées et, en matière pénale, modifie sensiblement les textes de répression et de procédure.

En effet, l'article 611-1 du code pénal prévoit désormais la pénalisation de l'achat d'actes sexuels (contravention de la 5<sup>ème</sup> classe) et la récidive de cet achat (délit puni d'une amende de 3750 euros). Les personnes physiques encourent également une ou plusieurs des peines complémentaires mentionnées à l'article 131-16 (dont l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels) et au second alinéa de l'article 131-17 (peine de travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures).

Le premier alinéa de l'article 225-12-1 du code pénal prévoit que ces faits constituent un délit puni de 3 750 euros d'amende lorsqu'ils sont commis en récidive. Le deuxième alinéa de cet article punit de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait de solliciter, d'accepter ou d'obtenir, en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage, des relations de nature sexuelle de la part d'une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle, lorsque cette personne est mineure ou présente une particulière vulnérabilité, apparente ou connue de son auteur, due à une maladie, à une infirmité, à un handicap ou à un État de grossesse.

Entre 2015 et 2017, le nombre d'auteurs dans les affaires nouvelles de recours à la prostitution enregistrées par les parquets a été multiplié par 7, passant de 287 auteurs en 2015 à 2 072 en 2017 (1963 en 2018 et 2074 en 2019), traduisant ainsi l'impact de la loi du 13 avril 2016. Il convient de préciser que le recours à la prostitution s'entend ici de l'ensemble des infractions de recours à la prostitution (la contravention d'achat d'actes sexuels et le délit d'achat d'actes sexuels en récidive légale créés par la loi du 13 avril 2016 mais aussi les délits, préexistants à la loi, de recours à la prostitution à l'encontre de mineurs ou de personnes vulnérables).

En 2017, le taux de réponse pénale est de 98,1% et le taux de poursuites de 76,2%.

En 2017, on recense 893 auteurs poursuivis devant le tribunal de police pour la seule contravention d'achat d'abus sexuels. Les poursuites pour cette infraction représentent 68,1% de la réponse pénale dans le champ des infractions de recours à la prostitution.

126 décisions de culpabilité ont été prononcées par les tribunaux de police en 2016 et 963 en 2017 en répression de cette contravention, cette augmentation traduisant là aussi l'impact de la loi sur l'activité des juridictions.

Depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 et une évolution de la nomenclature des motifs de classement, il est possible d'obtenir le détail des classements vers une structure sanitaire, sociale ou professionnelle et ainsi de connaître le nombre total de stages de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels alternatifs aux poursuites ordonnées par les parquets et ayant abouti à une décision de classement : 4 aux 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres 2017, 100 en 2018 et 66 en 2019 (source : SID-Cassiopée – Traitement DACG-PEPP).

Nous ne disposons pas en revanche des données relatives au nombre de stages prononcés dans le cadre d'une condamnation de ce chef.

Le délit de racolage de l'article 225-10-1 du code pénal est supprimé.

Le fait de commettre certaines infractions sur une personne prostituée à l'occasion de la commission de la prostitution est une circonstance aggravante (tortures et actes de barbarie, viol, agression sexuelle, violences).

Il ressort des données produites à partir du casier judiciaire national qu'en 2016, 2 condamnations ont été prononcées pour des infractions aggravées par la circonstance de commission sur une personne se livrant à la prostitution, en l'espèce des violences. En 2017, 8 condamnations ont été prononcées (15 condamnations en 2018), dont 5 pour les infractions aggravées de violences (13 en 2018) et 3 pour l'infraction aggravée d'agression sexuelle (2 en 2018).

Les personnes victimes d'une infraction de proxénétisme visée par les articles 225-5 à 225-10 du code pénal qui ont contribué par leur témoignage à la manifestation de la vérité et dont la vie ou l'intégrité physique est gravement mise en danger peuvent faire l'objet, en tant que de besoin, des mesures de protection et de réinsertion prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale. Ces mesures de protection destinées à assurer leur sécurité peuvent également bénéficier à leur famille et à leurs proches.

Ces personnes peuvent également déclarer comme domiciliation administrative l'adresse d'un(e) avocat(e) ou d'une association mentionnée à l'article 2-22 du code de procédure pénale. Cet article permet désormais aux associations de lutte contre le proxénétisme d'exercer les droits dévolus à la partie civile si elles justifient de l'accord de la victime.

Une circulaire du 18 avril 2016 est venue préciser ces dispositions nouvelles.

Enfin, la loi du 3 juin 2016 a permis de faciliter l'utilisation des techniques spéciales d'enquête en matière de proxénétisme, notamment s'agissant des perquisitions (art 706-89 et suivants du code de procédure pénale) et de l'interception des communications électroniques (article 706-95 et suivant et 706-95-20 du même code).

Condamnations	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Proxénétisme	101	99	77	92	72	108
Proxénétisme aggravé	437	430	495	353	467	527
<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>529</b>	<b>572</b>	<b>445</b>	<b>539</b>	<b>636</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires - Traitement DACG-PEPP

### La lutte contre la traite des êtres humains (TEH)

Le cadre juridique applicable en matière de traite des êtres humains a été profondément révisé d'une part par la loi du 5 août 2013 transposant la directive européenne du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et d'autre part par la loi du 13 avril 2016 susmentionnée visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

La circulaire du 22 janvier 2015 relative à la politique pénale en matière de traite des êtres humains invite les magistrats à retenir la qualification de traite des êtres humains de manière plus systématique au motif que celle-ci présente l'avantage d'appréhender le fait criminel de manière globale, de faciliter les actes d'entraide pénale internationale et d'appliquer le régime spécifique et protecteur des victimes de traite. Elle place les victimes au cœur des dispositifs de lutte contre la traite, par un meilleur accompagnement de celles-ci et un développement du travail en réseau. Cette circulaire a constitué une étape importante de la politique pénale volontariste du ministère de la justice en matière de traite des êtres humains, et constitue encore aujourd'hui la pierre angulaire de la politique pénale et son évaluation.

Cette circulaire rappelle que la traite des êtres humains fait partie de la liste des 32 catégories d'infractions qui dispense l'État d'exécution du contrôle de la double incrimination. Elle rend plus aisée la mise à exécution des mandats d'arrêt européens et facilite l'exécution des décisions d'enquête européenne (DEE) dans des pays ayant adopté une conception plus restrictive du proxénétisme).

S'agissant des victimes de traite, les mesures générales de protection des témoins prévues à l'article 706-57 et suivants du code de procédure pénale leur sont applicables.

Elles peuvent ainsi, dans les conditions du droit commun, être autorisées à témoigner de manière anonyme, à ne pas révéler leur véritable adresse en se domiciliant auprès des services d'enquête (articles 706-57 à 706-63 et R.53-22 à R.53-26 du code de procédure pénale) ou encore à faire leur déposition en ayant recours à un système de visioconférence (article 706-71 du code de procédure pénale).

Les victimes de traite peuvent également déclarer comme domicile l'adresse de leur avocat ou d'une association mentionnée à l'article 2-22 du code de procédure pénale, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre la TEH et l'esclavage.

A l'instar des victimes de proxénétisme, les victimes de traite qui apportent un témoignage, et dont la vie ou l'intégrité physique est gravement menacée, peuvent bénéficier des mesures de protection et de réinsertion prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale.

En outre, les victimes de traite des êtres humains et de proxénétisme aggravés peuvent se voir attribuer une identité d'emprunt sur le fondement des dispositions de l'article 706-62-2 du CPP.

La loi du 13 avril 2016 dispose par ailleurs qu'en cas de procédure portant notamment sur les infractions relevant de la criminalité organisée, parmi lesquelles figurent les crimes et délits aggravés de traite des êtres humains prévus par les articles 225-4-2 à 225-4-7 du code pénal (article 706-73 du code de procédure pénale), le tribunal correctionnel ou la cour d'assises peut ordonner le huis clos partiel « pour le temps de l'audition d'un témoin si la déposition publique de celui-ci est de nature à mettre gravement en danger sa vie ou son intégrité physique, ou celles des membres de sa famille ou de ses proches » (nouveaux articles 306-1 et 400-1 du code de procédure pénale).

La loi du 3 juin 2016 a permis d'élargir à certains témoins des infractions de traite des êtres humains le régime protecteur des témoins permettant de faciliter le recueil des témoignages utiles à la poursuite des infractions tout en protégeant les intéressés (témoignage anonyme, domiciliation auprès des services d'enquête, d'un avocat ou d'une association, déposition par visioconférence, audition par l'avocat à distance, protection policière pendant la procédure, huis clos devant la Cour d'assises, possibilité de garder son identité confidentielle dans le cadre des audiences publiques, ordonnances, jugements et arrêts).

Cette loi a également permis de faciliter l'utilisation des techniques spéciales d'enquête en matière de traite des êtres humains, notamment s'agissant des perquisitions (art 706-89 et suivants du code de procédure pénale) et de l'interception des communications électroniques (article 706-95 et suivant et 706-95-20 du même code).

Enfin, la loi du 23 mars 2019 a mis en place, à titre expérimental, pour trois ans, une cour criminelle départementale de première instance composée de 5 magistrats professionnels, afin de limiter le recours aux correctionnalisations. Elle a par ailleurs doté le parquet de Paris d'une nouvelle compétence en matière de très grande criminalité à l'échelle nationale (JUNALCO).

Afin de promouvoir le dispositif juridique renforcé en matière de traite des êtres humains, le ministère de la justice a développé des outils et des actions de formation à destination des magistrats. Ainsi, en complément de la publication d'un DACG FOCUS sur la protection des victimes de traite et d'une fiche-réflexe sur la traite des mineurs, le ministère de la justice (DACG) a organisé, en mars 2017, un séminaire d'échange et de sensibilisation sur le traitement judiciaire de la TEH réunissant une quarantaine de magistrats, notamment issus des Juridictions interrégionales spécialisées (JIRS). Ce séminaire a permis de faire un État des lieux du phénomène criminel de traite et de son traitement judiciaire et de poursuivre la sensibilisation des magistrats des JIRS sur ce contentieux spécialisé.

Les 21 et 22 mars 2019 a eu lieu à Paris un séminaire franco-roumain de lutte contre la traite des êtres humains réunissant les magistrats référents TEH au sein de leur juridiction, ainsi que des magistrats roumains et les services enquêteurs compétents afin de permettre des échanges sur le contentieux de la traite et ses caractéristiques en France et en Roumanie.

La Direction a également participé à la tenue d'un atelier européen consacré à la traite des mineurs aux fins de délinquance forcée, organisé par l'association ECPAT France en qui a réuni à Paris, les 5-6 octobre 2017, une trentaine de magistrats de sept pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni) dont dix magistrats français. Cet atelier portait de manière plus spécifique sur l'application du principe de non-poursuites et de non-sanction des mineurs victimes de traite prévu par les textes européens applicables en matière de traite.

La chargée de mission « lutte contre la traite des êtres humains » à la représentation permanente de la France auprès des Nations-Unies et autres organisations internationales à Vienne a organisé un projet de formation avancée adressé notamment aux magistrats qui a pour objectif d'améliorer la coopération multi-institutionnelle et former de façon transversale les professionnels impliqués dans la lutte contre la traite des êtres humains.

La DACG est associé à ce projet qui a pris la forme en juillet 2019 d'un atelier d'une durée de 5 jours visant à travailler sur des cas pratiques allant de l'identification des victimes et des auteurs aux premiers actes de l'information judiciaire.

#### *Mineurs victimes de traite*

Tenant compte de la spécificité des besoins de protection des mineurs victimes de traite, la DACG soutient l'extension du dispositif expérimental initié à Paris. Ce dispositif, instauré dans le cadre d'une convention signée en 2016 entre les autorités compétentes a pour objet de faciliter l'identification et la protection des mineurs victimes notamment en organisant leur prise en charge dans des conditions sécurisantes avec, le cas échéant, un éloignement géographique.

Il repose sur une coordination étroite entre l'ensemble des acteurs concernés et notamment les services enquêteurs, les associations d'accompagnement des victimes, l'autorité judiciaire et le Conseil départemental compétent.

Salué par tous les professionnels impliqués, la généralisation de ce dispositif a été proposée par la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) dans le cadre du second plan national de lutte contre la traite des êtres humains afin que les autres ressorts particulièrement impactés par ces problématiques puissent utilement le mettre en place.

Le ministère de la Justice s'est dit très favorable à cette proposition et a institué en 2018 un groupe de travail rassemblant les représentants de 8 juridictions afin de leur présenter le dispositif et de les accompagner dans sa mise en œuvre locale.

Une dépêche conjointe DACG/DPJJ, présentant le dispositif à tous les parquets nationaux, est en cours de finalisation et devrait être diffusée très prochainement

Enfin, la DACG a été étroitement associée à l'élaboration du second plan national de lutte contre la traite par la MIPROF et est partie prenante à plusieurs mesures dont la formation des professionnels de la justice. A ce titre, elle participe au groupe de travail relatif à l'élaboration d'un guide interministériel sur la traite des êtres humains, ainsi qu'à la création d'un mécanisme national d'identification et d'orientation des victimes de traite des êtres humains.

Le ministère de la justice, à travers le pôle d'évaluation des politiques pénales, contribue en outre à améliorer la collecte et l'analyse des données en matière de traite en France, à travers des travaux d'analyse statistique visant à mieux cerner les contours et les évolutions de ce phénomène criminel complexe.

Ces travaux qui s'appuient notamment sur les chiffres du casier judiciaire attestent de l'impact positif des orientations prises par le ministère de la justice sur le nombre d'infractions constatées et de condamnations prononcées pour TEH au sens strict définies par les articles 225-4-1 et suivants du code pénal :

- le nombre de personnes condamnées pour traite des êtres humains était de 94 en 2018 (données provisoires) contre 81 en 2017. Ce nombre était de 56 en 2016 ;
- en 2018, ces 145 infractions et 94 condamnations concernaient 41 affaires de traite des êtres humains, stabilité par rapport à 2017 avec 33 affaires également. Ce nombre était de 27 en 2016.

L'analyse de ces données confirme la nette progression de l'action de la justice française en la matière, ces dernières années, pour parvenir à une meilleure répression des faits de traite en France.

#### L'action de groupe en matière de discrimination causée par un employeur public :

Les articles 86 à 88 de la loi de modernisation de la Justice du XXI<sup>e</sup> siècle ouvrent la possibilité aux syndicats et aux associations de saisir le juge, judiciaire ou administratif, d'une action de groupe en matière de discrimination, notamment dans le cadre des relations de travail. Cette action permet, le cas échéant, d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agents publics font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur. Le motif invoqué peut notamment être celui d'une discrimination fondée sur le sexe. Cette action peut tendre à la cessation d'un manquement ou à la réparation des préjudices subis.

Comme pour les autres actions de groupe, une fois le jugement rendu sur l'action portée par la personne morale (syndicat ou association), les personnes concernées pourront se prévaloir de son exécution à leur profit directement devant l'employeur, auteur du manquement. Ce nouveau dispositif permet donc de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

#### Place en droit interne des organisations non gouvernementales (ONG) ou des associations/groupes qui assistent ou soutiennent les victimes de traite des êtres humains ou proxénétisme lors des procédures judiciaires

L'article 2-22 du code de procédure pénale réécrit par la loi du 13 avril 2016 susmentionnée dispose désormais que toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comprend la lutte contre l'esclavage, la traite des êtres humains, le proxénétisme ou l'action sociale en faveur des personnes prostituées, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions d'esclavage, de travail forcé, de réduction en servitude, de traite des êtres humains, de proxénétisme, de recours à la prostitution, lorsque l'action publique a été mise en mouvement par le ministère public ou la partie lésée.

L'action de l'association n'est cependant recevable que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime, le cas échéant par son représentant légal si elle est mineure.

Toutefois, si l'association mentionnée est reconnue d'utilité publique, son action est recevable y compris sans l'accord de la victime.

Le législateur a ainsi intégré dans l'article 2-22 les dispositions qui figuraient dans la loi n° 75-229 du 9 avril 1975 habilitant les associations constituées pour la lutte contre le proxénétisme à exercer l'action civile, loi qui a été abrogée par coordination.

#### P182 PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Mise en oeuvre des décisions judiciaires	71 046	71 046	70 000	70 000	75 000	75 000
<b>P182 – Protection judiciaire de la jeunesse</b>	<b>71 046</b>	<b>71 046</b>	<b>70 000</b>	<b>70 000</b>	<b>75 000</b>	<b>75 000</b>

## PRÉSENTATION GLOBALE DU PROGRAMME 182

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) est chargée au sein du ministère de la justice de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs<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.

Elle garantit et assure, directement ou par les associations qu'elle habilite et finance, d'une part, la prise en charge des mineurs et jeunes majeurs qui lui sont confiés par les magistrats et, d'autre part, une aide aux décisions de l'autorité judiciaire en matière civile et pénale.

Elle contrôle et évalue l'ensemble des structures publiques et associatives accueillant les mineurs sous mandat judiciaire.

Les moyens alloués à la DPJJ sont employés dans le souci d'une amélioration continue de la qualité de l'action menée en veillant notamment à l'insertion sociale des jeunes confiés par l'autorité judiciaire.

La DPJJ dispose, au 1er juillet 2020, de 1212 établissements et services<sup>[3]</sup> :

- 224 en gestion directe relevant du secteur public (SP) ;
- 988 habilités et contrôlés par le ministère de la justice (dont 242 financés exclusivement par l'État), relevant du secteur associatif (SAH).

La DPJJ pilote la politique publique transversale « justice des mineurs » et, dans un cadre interministériel, veille à ce que les politiques publiques à destination des jeunes prennent en compte les besoins du public qui lui est confié.

Elle se donne pour ambition de garantir la continuité du parcours éducatif de chaque jeune pris en charge<sup>[4]</sup>, en renforçant l'individualisation de son projet au regard de ses besoins évalués et identifiés avec la nécessaire adaptabilité des organisations mises en places par les structures éducatives.

Elle positionne le service intervenant dans l'environnement naturel du mineur (service de milieu ouvert) comme garant de la cohérence de l'intervention éducative et affirme le nécessaire travail d'articulation entre les différents intervenants au bénéfice des jeunes confiés. Elle affirme, en outre, l'importance d'une gouvernance rénovée et à ce titre confirme la place et le rôle des directions interrégionales (DIR) et territoriales (DT) dans le pilotage et la participation aux politiques transversales en faveur de la jeunesse dans les champs judiciaire, social ou éducatif<sup>[5]</sup>.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La DPJJ développe depuis de nombreuses années des actions de lutte contre toutes les formes de discriminations auprès des mineurs qui lui sont confiés. L'Égalité, le respect mutuel entre les filles et les garçons se posent de façon particulière pour les mineurs en difficultés pris en charge par les établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Ces actions s'inscrivent notamment dans les orientations nationales « PJJ promotrice de santé ».

La DPJJ a signé le 25 avril 2017 avec la Direction Générale de la Santé (DGS) une convention cadre de partenariat en santé publique, qualifiant cette démarche PJJ de « mobilisation exemplaire à soutenir » et inscrivant l'engagement des agences régionales de santé (ARS) dans la promotion de la santé des adolescents et des jeunes pris en charge par la PJJ.

L'approche de promotion de la santé se fonde sur le respect de chaque individu et sur le développement de ses compétences psychosociales (conscience de soi et des autres, esprit critique, capacité à communiquer, gestion de ses émotions...). Dans ce contexte, une attention particulière est portée à l'épanouissement de chaque jeune : respect des droits, accès à l'Éducation, équité et Égalité entre fille et garçon, en cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale de santé sexuelle, portée par la DGS.

De très nombreuses actions sont menées par la PJJ, tout particulièrement sur l'Éducation affective et sexuelle. Dans ce cadre, la DPJJ est signataire de conventions nationales, notamment avec les associations « Je, tu, il... », « Le refuge », l'association nationale des maisons des adolescents, la fédération française des centres ressources pour intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles (FFCRIAVS). Les objectifs principaux de ces conventions sont de contribuer à l'évolution des représentations par la mise en place d'actions spécifiques auprès des jeunes et d'actions de formation auprès des professionnels, de développer les pratiques professionnelles visant à promouvoir les principes de mixité et d'Égalité entre les sexes, de respect, de créer et mettre en place des outils adaptés aux jeunes, d'être des lieux ressources ou d'orientation au regard des problématiques repérées. Leurs interventions sont à la croisée de la citoyenneté et de la santé, les méthodes pédagogiques utilisées soutiennent les jeunes dans le développement de leurs compétences psychosociales<sup>[6]</sup>.

L'axe majeur de travail de l'association « Je, tu, il ... » repose sur l'Éducation à la responsabilité sexuelle et affective dans le cadre de la prévention des violences sexuelles.

La FFCRIAVS regroupe les CRIAVS qui ont pour mission d'améliorer la prévention, la compréhension et la prise en charge des violences sexuelles sur les bases d'une réflexion éthique et pratique.

L'association « Le refuge » œuvre auprès de jeunes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, âgés de 18 à 25 ans.

Des actions de formation des professionnels de la PJJ (éducateurs, directeurs, infirmiers, psychologues) peuvent être réalisées en lien avec l'Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ). Les axes à traiter portent notamment sur l'accompagnement des mineurs en recherche de leur identité sexuelle, les représentations et la non-discrimination des professionnels envers ces mineurs et également envers les adultes.

Les « maisons des adolescents » sont des lieux qui accueillent les adolescents, dans une approche globale, quels que soient leurs questionnements ou leurs préoccupations (médicale, sexuelle, psychique, scolaire, juridique, sociale...).

Les liens entre les DIR et les conseils régionaux permettent l'accès des jeunes au dispositif « PASS CONTRACEPTION ». La PJJ s'est proposée de relayer ce dispositif, ouvert aux filles et aux garçons, en sensibilisant les responsables d'unités éducatives.

Avec la société civile et ses partenaires institutionnels (ministère de la culture, des sports etc.) la DPJJ participe au soutien de nombreux projets qui promeuvent, de façon directe ou indirecte, l'Égalité entre les hommes et les femmes et le respect mutuel.

Les axes d'interventions privilégiés en la matière pour travailler avec les jeunes en conflits avec la loi, majoritairement des garçons, sont la citoyenneté, le vivre-ensemble et la mixité.

Aussi, on peut citer à titre d'exemple le projet culturel « Mix'Art » porté par l'association ARIANA qui sensibilise les mineurs en détention aux valeurs citoyennes du vivre-ensemble au travers des arts plastiques. Cette action trouve écho dans l'activité éducative régulière de la PJJ et du travail des professionnels et plus particulièrement au sein du quartier mineur d'Épinal doté à la fois d'une unité dédiée aux filles et d'une unité dédiée aux garçons. Les professionnels de cet établissement organisent dans la mesure du possible des activités mixtes, permettant ainsi aux garçons et filles incarcérés de se retrouver sur un temps éducatif. Un projet comme le projet « Mix'Art » voit l'impact de son intervention auprès des jeunes renforcé lorsque de telles conditions sont réunies.

Dans le champ de l'inclusion par le sport, la DPJJ travaille avec de nombreux partenaires afin de garantir la prise en compte de la mixité dans l'ensemble des conventions nationales signées, invite au développement de la pratique sportive féminine et/ou mixte, propose systématiquement des stands traitant de cette thématique sur ses manifestations nationales et organise des formations spécifiques.

Parmi ses propres dispositifs éducatifs que sont par exemple les manifestations nationales, une attention particulière est accordée à la mixité, l'Égalité femmes/hommes et surtout, à l'inscription des filles dans les activités, au même titre que les garçons. A titre d'illustration, sur le champ de l'inclusion par le sport, le challenge Michelet (Olympiades éducatives et sportives) ou le Trophée sport aventure (manifestation axée sur les activités physiques de pleine nature), qui rassemblent chaque année plusieurs centaines de jeunes et qui placent la mixité comme un pilier central de leur projet éducatif : les équipes doivent obligatoirement être mixtes (garçons et filles chez les jeunes comme chez les éducateurs). La grande majorité des épreuves sportives est mixte : escalade, natation, athlétisme, canyoning, spéléologie, rugby à toucher etc. Cette politique de mixité à travers le sport constitue un levier éducatif et pédagogique



essentiel pour l'appréhension de l'altérité, de la mixité, du respect pour l'ensemble des participants (jeunes et adultes) et de l'acceptation des différences.

Le portage de la mixité comme levier d'intégration sociale constitue un enjeu majeur pour l'institution. En effet, le faible nombre de filles (10 % des prises en charge) rend parfois difficile leur intégration dans des structures collectives. Pour ces raisons, si l'intervention éducative autour de la prise en charge des filles et des garçons suit des principes généraux, elle se décline spécifiquement en fonction des prises en charge mais aussi des services et établissements.

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'accompagnement individualisé, la prise en compte de la mixité est l'affaire de l'ensemble des professionnels et participe de l'Éducation des adolescents et adolescentes en vue de leur entrée prochaine dans la vie adulte.

Aussi, la DPJJ a publié en février 2017 un document thématique au soutien des pratiques professionnelles relatif à la mixité garçons-filles dans les services et établissements. Ce document promeut la mise au travail de la question de la mixité au sein des établissements et services, sans méconnaître la complexité du sujet, notamment du fait de la sous-représentation des filles dans le public pris en charge par la justice.

La mixité garçons-filles qui, volontairement, a été différenciée de la question du genre et de celle de la sexualité, doit constituer un levier éducatif au service de l'apprentissage du vivre ensemble pour les mineurs pris en charge. L'accueil de publics mixtes s'avère également une obligation réglementaire.

Ce document vient donc réaffirmer le principe de la mixité pour tous les services de la PJJ tout en donnant aux équipes des outils adaptés pour y faire face. Il décline les leviers éducatifs pouvant être utilisés comme support de l'action des professionnels, dans le cadre d'actions individuelles comme collectives.

Les enjeux pour l'institution sont notamment :

- la prise en compte d'une « Éducation à la mixité » ne reposant pas nécessairement sur la mixité des groupes de jeunes dans les établissements et services (il ne faut pas confondre mixité et parité). L'Éducation à la mixité est un principe citoyen qui véhicule des valeurs positives (Égalité, respect) relatives aux relations filles-garçons / femmes-hommes, et contribue ainsi à la prévention contre les violences faites aux femmes, contre les discriminations sexistes, contre les stéréotypes sexués, qui peuvent nuire autant aux garçons qu'aux filles ;
- la formation / l'information et la vigilance des professionnels sur ces questions, indispensables pour :
- éviter d'être eux-mêmes vecteurs de stéréotypes, de discrimination envers les jeunes (tant dans la nature des activités proposées que dans les relations interpersonnelles) ;
- pouvoir adapter les prises en charge individuelles ou collectives, en tenant compte de certaines problématiques ou spécificités liées à des considérations sexuées.

La DPJJ veille à proposer régulièrement aux professionnels la possibilité de participer à des actions de formation sur l'Éducation à la vie affective et sexuelle des publics singuliers qu'ils accompagnent quotidiennement. Ainsi des modules spécifiques sont développés dans la formation initiale des éducateurs et les formations continues proposées par l'École nationale de protection judiciaire de la jeunesse.

En lien étroit avec l'Éducation nationale, la DPJJ participe à la généralisation des séances d'Éducation à la citoyenneté en développant la question du respect mutuel entre les sexes et la prévention des violences à caractère sexiste ou sexuel. À ce titre, les établissements et services utilisent les diverses opportunités créées par la mise en œuvre de l'action éducative pour susciter la réflexion des adolescents sur ces questions. Ils sont amenés régulièrement à participer ou à organiser des actions collectives ou individuelles en collaboration avec les associations et institutions partenariales, repérées comme missionnées à cet effet (centre régional d'information et de prévention du sida et pour la santé des jeunes, association Je, tu, il, plannings familiaux et centres de planification, clubs de prévention, collectivités locales...).

Cet engagement se traduit également par des actions de prévention, notamment en intégrant des séquences sur le thème du respect entre les sexes dans les stages de citoyenneté et dans les animations sur l'accès au droit par le biais, notamment, de l'animation des expositions « 13/18, questions de justice » ou « moi jeune citoyen ».

Par ailleurs, en application de l'article 131-5-1 du code pénal, applicable aux mineurs, en vertu de l'article 20-4-1 de l'ordonnance du 2 février 1945, le stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'Égalité entre les femmes et les hommes peut être prononcé à l'égard d'un mineur, dans le cadre de la LPJ entrée en vigueur le 23 mars 2019. En articulation avec la DT, le service chargé de la mise en œuvre du stage, élabore le contenu pédagogique du stage, en faisant toute proposition innovante, et en veillant à ce qu'il soit adapté au public pris en charge. Le stage est organisé en sessions collectives ou individuelles, continues ou discontinues, au sein des services de la PJJ, au sein du tribunal judiciaire, ou au sein de services partenaires.

Les attentes du contenu de ce stage sont également à construire avec les juridictions. La PJJ est chargée de l'élaboration du contenu du stage et de sa mise en œuvre, en faisant toute proposition innovante. Le recours à des institutions partenaires, des collectivités locales ou associations est un levier essentiel pour une mise en œuvre efficiente de la peine de stage, dans l'intérêt de la personne condamnée. Le recours à des supports pédagogiques et ludiques tels que vidéos, images, photo langage, outils numériques, ateliers d'écriture, brainstorming, etc... permet de faciliter et de libérer la parole de chaque participant, et/ou de faire émerger une dynamique collective.

Plus spécifiquement, pour répondre à l'isolement et au manque d'intervention éducative continue auprès des jeunes filles détenues, la DPJJ et la DAP ont mis en place en 2009 un groupe de travail afin d'élaborer des propositions susceptibles d'améliorer les modalités de prise en charge des mineures incarcérées.

Plusieurs critères ont ainsi été retenus pour déterminer la liste des établissements habilités à l'accueil des mineures dans l'objectif d'éviter leur isolement et de maintenir une relative proximité avec les familles.

Les notes DPJJ/DAP du 23 mai 2011, 24 mai 2013 et 9 décembre 2014 déclinent les dispositions relatives aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées.

Sept établissements pénitentiaires sont habilités à les accueillir, et, actuellement, quatre de ces sept établissements accueillent tant des garçons que des jeunes filles. Ils sont donc à même de mettre en place une organisation incluant la question de la mixité.

En 2016, une unité dédiée à l'accueil des mineurs à la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis a été mise en service et la prise en compte de ce public figure dans le projet d'établissement.

Cette unité dispose des mêmes moyens dédiés (structurels, humains ou matériels et mobiliers). De plus, pour permettre au public féminin de disposer effectivement des moyens alloués au public masculin, les partenaires œuvrent conjointement au développement de la mixité dans les activités proposées aux personnes mineures.

Le 24 août 2017, la DPJJ a publié une note relative à l'action éducative conduite par le milieu ouvert auprès des jeunes détenus dans laquelle elle rappelle qu'une attention particulière doit être portée à l'incarcération des publics minoritaires, dont les jeunes filles font partie.

En 2019, dans le cadre des travaux conjoints avec la direction de l'administration pénitentiaire (DAP), la prise en charge des jeunes filles détenues a fait l'objet de travaux spécifiques et notamment sur la cartographie des lieux de détention pour les mineurs. Ainsi, dans le cadre du programme immobilier pénitentiaire 15.000 places, des projets de création de quartiers des mineurs « mixtes » sont à l'étude.

Dans le cadre du plan de lutte antiterroriste, la DPJJ a créé en avril 2015 la mission nationale de veille et d'information (MNVI). Cette mission est composée d'un réseau de 73 référents laïcité et citoyenneté répartis sur l'ensemble du territoire. Au-delà de lutte contre la radicalisation, la MNVI a également pour mission de poursuivre le travail engagé par la PJJ au titre de la citoyenneté et, notamment, partager et tenter de faire adhérer les mineurs pris en charge à une conception de la société basée sur les valeurs de respect de soi et de l'autre, de vivre ensemble, de solidarité, de tolérance. Dans ce cadre, certaines actions mises en place dans le cadre des financements du plan de lutte contre les actes de terrorisme visent à sensibiliser aux discriminations, notamment celles liées au genre.

Enfin, concernant le dispositif relatif aux mineurs non accompagnés, la proportion de filles se maintient en 2019 (4.5 %) par rapport à 2018 (4.5 %). Il convient de rappeler que leur vulnérabilité les surexpose aux réseaux des passeurs, réseaux d'exploitation et de traite des êtres humains (TEH).

Il est aussi à craindre que les filières qui exploitent les jeunes migrants et migrantes ne fassent obstacle à leur protection par les services de l'aide sociale à l'enfance. Ce constat est partagé par un grand nombre de territoires et d'acteurs (associatifs, conseil départementaux et autorité judiciaire). C'est pourquoi, des actions visant à mieux identifier et protéger les victimes de TEH se développent sur le territoire, en lien avec l'autorité judiciaire, les conseils départementaux et en partenariat avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

[1] Tant en ce qui concerne les mineurs délinquants (Ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante) que les mineurs en danger (articles 375 et suivants du code civil).

[2] Décret n° 2017-634 du 25 avril 2017 modifiant le décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du ministère de la justice

[3] Il s'agit d'établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) régis par le code de l'action sociale et des familles (CASF), à l'exception des SEAT, des SEEPM et du SECJD.

[4] Note d'orientation du 30 septembre 2014 complétée par les notes la déclinant.

[5] Note du 22 septembre 2016 dite note « organisation territoriale ».

[6] Définition de l'OMS : division de la santé mentale et de la prévention des toxicomanies – 1993 " Les compétences psychosociales sont la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un État de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement." 1-Savoir résoudre des problèmes/ savoir prendre des décisions. 2-Avoir une pensée créative/avoir une pensée critique. 3-Savoir communiquer efficacement/être habile dans les relations interpersonnelles. 4-Avoir conscience de soi/avoir de l'empathie pour les autres. 5-Savoir gérer son stress/ savoir gérer ses émotions.

## P152 GENDARMERIE NATIONALE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P152 – Gendarmerie nationale</b>			<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>	<b>93 000 000</b>

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques, sur près de 95 % du territoire national. La lutte contre les atteintes aux personnes, dont les violences faites aux femmes, s'inscrit dans cette perspective. Dans leurs missions quotidiennes de prévention de proximité, d'assistance aux victimes et d'enquêtes judiciaires, les gendarmes sont souvent les premiers témoins de ce type de violences.

La gendarmerie nationale contribue ainsi à la politique transversale de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur l'axe stratégique du DPT intitulé « *combattre les violences* ». Cette volonté lui impose d'affiner sa connaissance des phénomènes pour mieux former ses personnels et mettre en œuvre des actions de lutte efficaces. En outre, la gendarmerie, pour laquelle l'Égalité des militaires hommes et femmes est un enjeu en interne, contribue de fait à l'axe stratégique du DPT « *lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective* ».

## I. Combattre les violences :

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

La gendarmerie nationale a développé spécifiquement des outils de pilotage afin d'améliorer ses actions en matière de lutte contre les violences intrafamiliales. Le nombre de victimes, en fonction de leur âge et de leur sexe, peut ainsi être déterminé précisément. Par ailleurs, la gendarmerie, en coopération avec la police nationale, réalise sous l'égide de la délégation aux victimes (DAV) une étude annuelle détaillée sur les **morts violentes au sein des couples**, analysant les situations du point de vue des auteurs et des victimes pour chaque affaire, ainsi que les raisons du passage à l'acte.

Plus encore sous emprise, la parole des victimes de violences conjugales et sexuelles est délicate à recueillir. Le mode de communication innovant (chatbox, messages privés de la page Facebook nationale de la gendarmerie, formulaire de contact du site [gendarmerie.interieur.gouv.fr](http://gendarmerie.interieur.gouv.fr), etc.) offert par la Brigade numérique, inaugurée en février 2018, contribue à faciliter et à libérer la parole. La prise en charge de ces victimes par la gendarmerie s'en trouve ainsi facilitée. Les militaires de la **Brigade numérique** ont ainsi reçu une formation spécifique à la prise en compte des femmes victimes de violences intrafamiliales. La Brigade numérique a reçu 250 000 demandes entre le 27 février 2018 et le 30 avril 2020, soit une moyenne de 315 demandes quotidiennes.

Par ailleurs, une **plateforme commune à la gendarmerie et à la police de traitement des signalements de violences sexuelles et sexistes** a également été mise en œuvre en novembre 2018. Accessible depuis le site [service-public.fr](http://service-public.fr), les victimes peuvent désormais être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes spécifiquement formés à l'accueil à distance et aux violences sexistes et sexuelles. Après avoir renseigné le code postal de son choix, la victime est mise en relation directement avec des policiers ou des gendarmes, selon son lieu déclaré de domiciliation. Ces derniers vont recueillir sa parole, la renseigner sur les démarches possibles, l'inciter à déposer plainte auprès du service de police ou de l'unité de gendarmerie locale ou à défaut, orienter la victime vers les partenaires adéquats (association locale d'aide aux victimes, psychologue, etc.) Au sein de la gendarmerie, cette plateforme de signalement est administrée par les militaires de la Brigade numérique basée à Rennes. Elle a reçu 2900 contacts entre le 27 novembre 2018 et le 30 avril 2020. Au-delà des facilités offertes par l'accès numérique, le recueil d'une plainte reste le but recherché. Pour encourager cette démarche, des conventions de partenariat passées avec les établissements hospitaliers permettent désormais, lorsque l'État de santé d'une victime le justifie, de prendre une plainte à l'hôpital. La libération de la parole de la victime, au plus près des faits, est ainsi grandement facilitée.

Enfin, en matière de violences conjugales, la qualité du premier contact à l'égard d'une victime, la qualité de son accueil et l'engagement du gendarme dans son accompagnement sont absolument essentiels pour lutter contre ce fléau. Pour ce faire, une directive nationale détaillée a été diffusée à l'ensemble des unités territoriale de la gendarmerie le 5 mai 2020.

### 2. Placer la protection de la femme victime au centre des priorités

Dans le cadre des travaux du Grenelle pour lutter contre les violences conjugales, la gendarmerie a mis en place de nouveaux outils permettant d'améliorer la protection des victimes. Lors de l'intervention, un processus opérationnel d'évaluation simple et complet baptisé « P.R.O.T.E.G.E.R » a été élaboré. Sa déclinaison réflexe lors d'une intervention permet ainsi au gendarme de mieux évaluer le danger immédiat encouru par la victime, d'engager les moyens adaptés et de proposer des mesures de protection pertinentes.

A l'unité, un questionnaire de 23 questions est désormais proposé aux victimes souhaitant ou non déposer plainte. Cette évaluation du risque, par nature évolutive, permet d'éclairer le jugement du gendarme.

Enfin, afin de répondre plus efficacement aux situations d'urgence rapportées par le numéro d'écoute nationale « 3919 - Violences femmes info » la gendarmerie a élaboré un protocole de coopération opérationnelle avec ce partenaire majeur permettant une parfaite prise en charge des situations d'urgence rapportées par les opérateurs du 3919.

### 3. Généraliser la formation des personnels

Dans la continuité des travaux du Grenelle pour lutter contre les violences conjugales qui se sont tenus du 3 septembre au 25 novembre 2019 et en complément des initiatives déployées localement, le dispositif de formation des gendarmes en matière de lutte contre les violences intra-familiales a été nettement renforcé.

Depuis 2019, les élèves-gendarmes reçoivent une **formation initiale** spécifique relative à la prise en compte, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes victimes de violences intra-familiales. Les nouveaux outils d'évaluation du danger ont d'ores et déjà été intégrés dans le contenu des formations des élèves incorporés en 2020.

En unité, la **formation continue** des militaires est pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP). Elle a été renforcée en février 2020. Au-delà des actions de formation menées en partenariat avec les associations locales d'aide aux victimes et en lien avec les Parquets compétents, un programme de formation uniformisé est désormais dispensé. Cette formation continue comprend un enseignement à distance préalable de 25 minutes suivi d'un module en présentiel de 8 heures. Un recyclage est prévu tous les cinq ans.

Un troisième niveau de formation a été créé, avec la mise en place d'un stage d'expertise des mécanismes des violences intra-familiales. D'une durée de cinq jours, il permet aux stagiaires de parfaitement appréhender les différents contextes de ces violences et identifier les différents types de maltraitance. Ce stage permet aussi l'acquisition de connaissances approfondies sur les mécanismes de ces violences, de parfaire sa maîtrise de l'évaluation du danger et d'encourager la participation à des actions partenariales de prévention.

Par ailleurs, depuis 2018, la MIPROF organise une journée particulière à destination de formateurs des forces de l'ordre en matière d'accueil et de prise en charge des femmes victimes de violences.

Enfin, dans le cadre d'un partenariat entre la direction générale de la gendarmerie nationale et l'école nationale de la magistrature, des militaires de la gendarmerie assistent, chaque année, à une formation dispensée sous forme de modules sur les violences conjugales, les violences sexuelles et celles faites aux femmes.

#### 4. Mettre en œuvre des structures et des actions dédiées

Au **niveau local**, la gendarmerie a opté pour la création de structures et de moyens consacrés à cette problématique :

- 100 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de GGD, en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales ». Ils suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;
- 45 brigade de prévention de la délinquance juvénile (BPDJ) sensibilisent, dès le plus jeune âge, aux violences sexistes dans le cadre d'interventions en milieu scolaire ;
- dans chaque département, une brigade fonctionnelle de protection des familles (BPF) a été créée. 1 740 correspondants territoriaux de prévention de la délinquance (CTP) affectés au sein des unités territoriales arment ces formations placées sous l'autorité de l'OAP. Ces militaires apportent une expertise dans la gestion des interventions au sein des familles et dans leur traitement judiciaire, développent les partenariats avec les acteurs sociaux et favorisent la prise en charge des victimes ;
- 137 intervenants sociaux (dont 44 mixtes PN/GN) installés dans le cadre de partenariats avec les collectivités territoriales sont chargés d'accompagner les familles en difficulté signalées par les gendarmes à la suite d'interventions. Le bilan d'activité des intervenants sociaux met en évidence une très forte proportion de femmes parmi les personnes prises en charge.
- reposant sur les conventions nationales signées par le ministère de l'Intérieur avec le réseau national France Victimes, – la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) et la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), une centaine de protocoles de partenariat ont été signés entre les GGD et les associations d'aide aux victimes. La convention qui lie le ministère de l'Intérieur et la FN-CIDFF et la FNSF a par ailleurs été renouvelée le 8 mars 2019. Dans ce contexte partenarial fort, des permanences de ces associations sont réalisées dans 300 brigades de gendarmerie.

Au **niveau national**, la gendarmerie participe à l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes sous l'égide de la direction générale de la cohésion sociale. Elle est membre de droit du Conseil national de l'aide aux victimes (CNAV) dont l'un des groupes de travail est entièrement consacré aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences sur les enfants.

Depuis le 13 avril 2016, un nouveau dispositif législatif est venu renforcer les moyens de lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle par la création d'un parcours de sortie de la prostitution, instituant notamment des droits au séjour, des droits sociaux et une protection à l'égard des victimes, ainsi que par la verbalisation des clients. Ces dispositions constituent pour les unités de recherches de la gendarmerie un point d'appui dans le cadre de leurs investigations judiciaires. La gendarmerie participe également au fonctionnement des

commissions départementales chargées de coordonner l'action en faveur des victimes de prostitution, de proxénétisme et de traite des êtres humains instituées par la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées.

**La lutte contre toutes les formes de discriminations, notamment celle entre les hommes et les femmes, est une préoccupation quotidienne des unités de gendarmerie en charge des missions de sécurité publique et de police judiciaire. Elle s'illustre au travers de différents aspects :**

- Identification et matérialisation de l'infraction

Afin d'aider les enquêteurs dans les investigations liées à ce type de faits, un guide méthodologique relatif à la répression des discriminations a été élaboré dès 2007 puis mis à jour une première fois en 2012. Une nouvelle actualisation a été opérée fin 2018 et une autre est prévue en 2020. Accessible en ligne par tout gendarme, il synthétise les différents types de discriminations, notamment liées au sexe, ainsi que des conseils en matière de prise en compte des victimes, par nature fragilisées, et les méthodes afin de diligenter avec efficacité les enquêtes. Un focus est consacré aux discriminations dans le monde du travail ainsi qu'au harcèlement moral, infractions dont sont particulièrement victimes les femmes.

La gendarmerie est également particulièrement engagée dans la lutte contre la traite des êtres humains (TEH) et en particulier contre certaines de ses manifestations qui affectent au premier chef les femmes, à savoir l'exploitation sexuelle et l'exploitation par le travail. Une note-express n°79 000 du 5 octobre 2012, actualisée en 2016, organise au plan interne la répression contre ces phénomènes. Au-delà d'un rappel des dispositions du code pénal, sont intégrées des orientations opérationnelles relatives à l'identification, la prise en compte et la protection des victimes ainsi que la nécessité, dans le cadre de ce type d'infractions commises dans un but d'enrichissement, de privilégier une approche patrimoniale visant la saisie des biens acquis par les auteurs grâce à l'exploitation de leurs victimes. Il est également à noter que la DGGN et l'école nationale de la magistrature (ENM) ont mis en place, en juillet 2019, une formation interprofessionnelle relative à la lutte contre la TEH au sein du centre de formation à la police judiciaire de la gendarmerie à Rosny-sous-Bois (93). Au travers de deux enquêtes diligentées sous forme de cas concrets, les 70 stagiaires magistrats, enquêteurs, avocats et membres des associations d'aide aux victimes, ont été amenés à jouer leur propre rôle. Par ailleurs, la gendarmerie reste particulièrement attentive pour lutter contre toutes les formes de proxénétisme dont le nombre de faits est globalement en hausse depuis 4 ans, et la majorité des victimes demeurent des femmes. La gendarmerie observe d'une part, un développement continu d'une prostitution forcée dite « de cité » où les auteurs, souvent mineurs et issus de quartiers sensibles, exploitent des jeunes filles en rupture familiale et sociale et d'autre part, le recours à internet (sites de rencontre) pour faciliter la mise en relation des clients et des prostituées.

Pour faciliter la dénonciation des infractions commises à l'encontre des femmes et notamment les violences sexuelles, un portail de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes (VSS), commun police-gendarmerie a été inauguré le 27 novembre 2018. Il repose sur le logiciel de messagerie instantanée déjà utilisé par la brigade numérique de gendarmerie (BNUM) située à Rennes (35), qui traite l'ensemble des demandes reçues dans la zone de compétence de la gendarmerie. Enfin, pour lutter contre la cyber-violence et notamment les faits commis via ou sur internet, la gendarmerie a créé le réseau d'enquêteurs spécialisés constitué de 260 N-TECH (nouvelles technologies), 130 enquêteurs sur internet et 4700 Correspondants N-TECH. Ces derniers sont répartis sur l'ensemble du territoire national. Pour les cas les plus complexes, la gendarmerie dispose de sept groupes spécialisés dans la lutte contre la cybercriminalité implantés au sein des sections de recherche chef-lieu d'une JIRS et d'une unité implantée au niveau central (le Centre de lutte Contre les Criminalités Numériques constitué d'une quarantaine d'enquêteurs).

Sur proposition de la **Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH)**, le champ infractionnel éligible au dispositif de la pré-plainte en ligne (PPEL) a été étendu à titre expérimental à certaines infractions discriminatoires. Ainsi, les victimes peuvent désormais déposer une PPEL contre un auteur inconnu pour signaler des faits constitutifs de discrimination (art. 225.1 et suivants CP), provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence (art 24 de la loi presse du 29 juillet 1881) et diffamation et injure (art. 32 et 33 de la loi presse du 29 juillet 1881).

- Aide à l'audition

Le logiciel d'aide à la rédaction des procédures (LRPGN) permet à tout enquêteur qui auditionne une victime de discriminations ou de violences au sein du couple d'accéder à des listes de questions prédéfinies permettant d'optimiser la qualité des investigations par l'exhaustivité des éléments recueillis sur les faits incriminés et leur contexte. Les enquêteurs ont également accès à la grille d'évaluation du danger mise en place dans le cadre du Grenelle pour lutter contre les violences des violences conjugales. De plus, afin d'améliorer la qualité du recueil des propos de la victime, la gendarmerie a mis en place des formations complémentaires aux techniques d'auditions afin de débloquent la parole et permettre aux protagonistes de l'affaire d'évoquer les faits avec plus de facilité et de précision (formation PROGREAL - *processus généralisé de recueil des entretiens, auditions et interrogatoires* - de 2 semaines au CNFPJ). Environ 160 gendarmes sont formés tous les ans.

- Protection des victimes

Une circulaire interne à la gendarmerie (n°17 672 en date du 2 mars 2016) apporte des précisions sur les droits des victimes d'infractions et l'entrée en vigueur des articles 10-2 à 10-5 du code de procédure pénale (CPP). Ces dispositions prévoient notamment, pour les victimes d'actes ayant une motivation discriminatoire, qu'au-delà des droits classiques accordés à toute personne (droit à la réparation du préjudice, droit à un interprète...), qu'une évaluation personnalisée des besoins de protection de la victime soit effectuée par l'enquêteur. Cette dernière peut conduire aux mesures suivantes : audition de la victime dans des locaux adaptés, audition par des enquêteurs bénéficiant d'une formation spécifique ou auditions décalées dans le temps afin de préserver la victime.

- Criminalistique :

L'Institut de Recherche Criminelle de la Gendarmerie Nationale développe le projet MAEVAS (Malette d'Aide à l'accompagnement et l'Examen des Victimes d'Aggressions Sexuelles). L'objectif est de fournir un accompagnement optimal des victimes d'agressions sexuelles au travers d'outils regroupés dans une mallette. Le volet technique du projet consiste à mettre à la disposition de tous les enquêteurs et de tous les médecins (qu'il soit en UMJ ou non) un ensemble d'outils méthodologiques présents dans une mallette et permettant la prise en charge d'une victime d'un viol quel que soit son âge ou son sexe. Des guides et kits techniques compléteront le besoin des UMJ et assureront la cohérence et la continuité des échanges et des actes entre tous les intervenants sur une même affaire. La cible particulière porte sur les unités d'accueil éloignées des centres urbains (absence UMJ) en permettant à un médecin local spécifiquement requis de procéder dans son cabinet aux prélèvements conservatoires nécessaires.

## II. Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective

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

La gendarmerie a, depuis 2016, un réseau de près de 250 référents « Égalité professionnelle & diversité » (RED) qui réalise des actions de sensibilisation des personnels à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. Le réseau RED est animé au niveau des régions de gendarmerie et formations administratives par des coordonnateurs Égalité & diversité (CED). La communauté des référents Égalité professionnelle et diversité dispose d'un espace de dialogue dédié et confidentiel sur Intranet consacré à l'actualité du domaine et au partage des expériences et des questionnements.

Un dépliant reprenant les dispositions essentielles destinées à lutter contre toutes les formes de discrimination a été adressé (version papier et intranet) fin mai 2016, à chaque personnel, militaire et civil de la gendarmerie.

#### Les actions en 2020 : lever les obstacles à l'Égalité effective

La gendarmerie œuvre à promouvoir l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en poursuivant différentes actions telles que :

- la formation des personnels chargés de recrutement et les jurys de concours (lutte contre les stéréotypes) ;
- la gestion de couple sur demande des personnels concernés afin d'éviter le célibat géographique, l'adaptation lorsque cela est possible, du rythme des mutations pour favoriser l'équilibre vie personnel/vie professionnelle ;
- l'accompagnement des officières à haut potentiel notamment dans le cadre du programme Ariane (CHEMI) – 2 officières de gendarmerie y participent chaque année.

En 2020, la gendarmerie engage des travaux en vue de la rédaction d'un nouveau plan d'action Égalité professionnelle qui sera étendu à la diversité. L'ensemble des personnels de la gendarmerie est associé à cette réflexion par le biais d'une « boîte à idées ». Les RED participeront aux travaux sur la base du volon-tariat.

Le réseau des référents Égalité professionnelle et diversité (RED) de la gendarmerie, créé en 2016, poursuit son œuvre de sensibilisation de tous les personnels de la gendarmerie à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. Ils constituent également un réseau de capteurs en mesure d'alerter lorsque des comportements inadaptés sont identifiés et d'orienter les victimes vers les intervenants spécialisés (médecins, psychologues, assistants sociaux, concertation...) le cas échéant. Depuis septembre 2019, les RED école sont chargés d'enseigner la lutte contre les discriminations dans le cadre de l'étude de la déontologie et de l'éthique militaire. Pour la première fois, cet enseignement comprendra outre le volet externe (comportements à l'égard des usagers) un volet interne (comportements entre militaires et civils de la gendarmerie). La gendarmerie a réalisé un film pédagogique « l'exigence du respect » qui présente les témoignages de militaires victimes de comportements discriminatoires.

Enfin, le signalement, le traitement et la sanction des comportements déviants font partie des dispositions en faveur de l'Égalité professionnelle (et de la diversité). La gendarmerie dispose d'une cellule d'écoute, de signalement, et de traitement des situations de harcèlements, discriminations et violences depuis 2014. Celle-ci désormais connue des personnels, constitue un recours en cas de manquements qui ne seraient insuffisamment pris en compte par la hiérarchie.

## P176 POLICE NATIONALE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P176 – Police nationale	154 717 978	154 717 978	156 205 375	156 205 375	157 420 760	157 420 760

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### Précisions méthodologiques

Les crédits du programme 176 dédiés à la politique transversale correspondent à une part de chaque action de son projet annuel de performance. La valorisation financière est réalisée en coûts moyens complets sur la base des effectifs agissant en faveur de la politique transversale (brigades de protection de la famille, référents violences conjugales, référents locaux Égalité diversité, intervenants sociaux, psychologues, personnels des plateformes de signalement des violences sexuelles et sexistes).

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La police nationale a pour missions d'assurer la sécurité des personnes et des biens, la protection du territoire et des institutions, ainsi que de veiller au respect de la loi. Elle exerce ses actions de prévention et de répression contre toutes les formes de délinquance et, dans ce cadre, elle contribue activement à la lutte contre les infractions qui touchent particulièrement les femmes.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Acteur essentiel du cinquième plan interministériel 2017-2019 de lutte contre les violences faites aux femmes, la police nationale se mobilise pour apporter son secours aux femmes victimes de violences. Elle s'engage notamment à améliorer leur parcours en facilitant l'accès à leurs droits, à renforcer l'action publique là où les besoins sont les plus importants et à lutter contre la banalisation du sexisme, des violences faites aux femmes et du viol. Elle veille par ailleurs à la formation de ses personnels sur ces thèmes.



## I. LES ACTIONS MENÉES PAR LA POLICE NATIONALE EN FAVEUR DES VICTIMES

### 1) La mise en place d'une assistance adaptée

Les femmes s'avèrent particulièrement exposées à certaines formes de vols et violences, ce qui justifie l'attention constante, à leur endroit, de l'ensemble des services de la police nationale. Elles sont les victimes principales de toutes les infractions d'ordre sexuel, des agressions intrafamiliales et des violences conjugales (homicides et tentatives, violences, menaces et chantages, viols, agressions sexuelles et harcèlement). Ainsi en 2019, parmi les 92 486 victimes de violences conjugales, 88,1 % étaient des femmes. Au premier semestre 2020, cette part reste stable.

Les actions visant à améliorer l'accueil des victimes et du public dans les services de police comprennent, outre l'accueil physique, une assistance destinée à faciliter leurs dépôts de plainte et démarches administratives. Celle-ci repose notamment sur des partenariats avec les associations d'aide aux victimes, qui, à l'instar de France Victimes (ex- INAVEM), la Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), assurent des permanences dans les commissariats.

### 2) Le déploiement de la plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes (PFSVSS)

Inaugurée le 27 novembre 2018, le portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PSVSS) permet d'orienter, depuis leur domicile, les victimes dans leurs démarches vers les commissariats ainsi que vers les associations qui peuvent leur venir en aide. Épargnant un déplacement à la victime, le signalement prend la forme d'un « chat » ou « clavardage » pour permettre un échange personnalisé et adapté avec un policier formé, disponible 24h sur 24h et 7 jours sur 7 via le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr). À chaque prise de contact, dans le cas où l'utilisateur a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte (si la victime le souhaite) ou pour sensibiliser à propos d'une problématique locale à prendre en compte. La structure dédiée au sein de la police nationale est composée de vingt personnels. Une psychologue est également présente sur le site afin d'assister les policiers dans la prise en charge des victimes, et dans la gestion de situations de détresse psychologique urgentes. Du 1er décembre 2018 au 31 mai 2020, 10 898 chats ont été engagés. Les opérateurs ont procédé à 4 203 signalements et 1 942 orientations. Dans le courant de l'année 2020, le portail verra sa compétence étendue à de nouvelles infractions, à savoir les violences conjugales, le cyberharcèlement, les infractions discriminatoires et toutes formes de haine. Pour accompagner cette montée en puissance, douze effectifs seront recrutés en 2020.

### 3) La professionnalisation de la mission d'accueil pour prendre à charge les publics les plus exposés

Depuis 2014, la police nationale mène des actions pour améliorer l'accueil des victimes :

- par la **création d'une formation proposée aux agents occupant des fonctions permanentes ou occasionnelles à l'accueil**, qu'ils soient administratifs, adjoints de sécurité, gardiens de la paix ou gradés. Ce stage de quatre jours, piloté par la DCRFPN, leur permet d'appréhender les enjeux de la mission d'accueil et d'adapter leur comportement aux attentes du public pour assurer au mieux leur rôle. La participation d'intervenants extérieurs (associations d'aide aux victimes, services d'urgences) leur permet d'échanger sur les pratiques, les contraintes et les modes de fonctionnement mis en place ;
- par l'intermédiaire la **charte de l'accueil du public et de l'assistance aux victimes**, affichée dans tous les locaux de police recevant du public et le rappel dans son article 5 de la réception de la plainte quel que soit le lieu de commission de l'infraction pénale ;
- par la **nomination de 623 référents accueil**. Il s'agit d'officiers ou de gradés désignés dans les services du fait de leur intérêt pour cette thématique. Chargés d'évaluer, coordonner et optimiser l'organisation de l'accueil du public, les référents accueil effectuent un véritable contrôle qualité au sein de leur service. Ils sont les conseillers techniques du chef de service ainsi qu'un soutien auprès des fonctionnaires assurant la mission d'accueil. Depuis 2018 les référents accueil ont été désignés référents racisme, antisémitisme, LGBT et discriminations.

### 4) Les nouvelles mesures prises à l'occasion du Grenelle pour lutter contre les violences conjugales

A la suite des travaux menés à l'occasion du Grenelle de « lutte contre les violences conjugales », lancé le 3 septembre 2019, de nouvelles mesures visant à améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes de violences conjugales ont été prises. Une doctrine rédigée par la délégation aux victimes de la direction générale de la police nationale développe précisément l'ensemble des mesures à appliquer au sein des services de police.

Ces mesures s'articulent autour de deux axes principaux :

### 1) la rénovation des modalités d'accueil des victimes de violences conjugales

Afin d'envisager un traitement global des violences conjugales et de prendre en compte les dangers encourus par les victimes de ces infractions, la nouvelle doctrine d'accueil prévoit notamment une évaluation systématique du danger encouru par la victime lors de son dépôt de plainte ou de sa déclaration de main-courante, au moyen d'une « grille d'évaluation du danger », intégrée dans le logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN). Le questionnaire complété est systématiquement annexé à la procédure (ou à la déclaration de main courante) puis adressé au parquet, accompagné de la plainte/audition (ou de la déclaration de main courante).

### 2) l'amélioration de la prise en charge des victimes de violences conjugales

La mise en sécurité de la victime quand la dangerosité du mis en cause est avérée est une nécessité régulièrement rappelée aux fonctionnaires. La procédure à suivre est différenciée en fonction des cas ;

- en cas de danger, la victime peut solliciter l'assistance des policiers pour récupérer ses effets personnels de première nécessité ;
- en cas de situation à risque, il convient d'aider la victime à trouver un lieu d'hébergement, en priorité par l'intermédiaire de l'ISC et de dispositifs locaux (bons d'hôtel...), ou d'appeler le 115 ;
- en cas d'indisponibilité du 115, une plateforme de géolocalisation des places d'hébergement d'urgence a été créée, consultable par les policiers via CHEOPS.

Depuis le 1er avril 2020, le 114, à l'origine un numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes, a été élargi à toutes les victimes de violences conjugales ou intrafamiliales afin de leur permettre d'alerter discrètement la police, la gendarmerie, le SAMU ou les pompiers par SMS.

Parallèlement la police nationale développe des partenariats avec les établissements de santé et les parquets pour faciliter les dépôts de plainte en milieu hospitalier. Un local, du mobilier et le matériel nécessaire à la prise de plainte sont ainsi mis à la disposition des policiers qui n'hésitent pas à se déplacer lorsque les circonstances l'exigent (fragilité de l'État de santé de la victime notamment). Cette généralisation des partenariats est l'aboutissement de pratiques et d'initiatives préexistantes au sein de la police nationale. A titre d'illustration, depuis 2018, les services de police de Seine-Saint-Denis travaillent en partenariat avec la Maison des femmes de l'hôpital Delafontaine. Dans le but d'accueillir les victimes dans un environnement bienveillant et des conditions plus satisfaisantes que celles offertes par un commissariat, une fois par semaine, un policier volontaire et formé, recueille les plaintes des femmes victimes de violences dans l'enceinte de la maison des femmes. La quasi-totalité des démarches des victimes peuvent ainsi être accomplies dans un lieu unique : soins médicaux, consultations de psychologues, d'assistants sociaux ou d'avocats.

## II. LES ACTIONS MENÉES PAR LA POLICE NATIONALE POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

### 1) La lutte contre les violences intrafamiliales

En matière de lutte contre les violences intrafamiliales, l'action de la police repose sur :

- les brigades de protection de la famille (BPF), créées depuis 2009, au sein de chaque département. 196 brigades sont gérées au niveau national par les services de sécurité publique. Les petites circonscriptions de sécurité publique, ne pouvant créer de brigade locale, disposent de référents locaux (165) affectés au sein des brigades de sûreté urbaine. L'ensemble de ce dispositif rassemble 1 317 policiers ayant pour mission la protection de la famille et des personnes particulièrement vulnérables (les femmes, les mineurs et les personnes âgées) victimes de violences ou de maltraitances dans leur sphère familiale ou leur cadre de vie habituel. Les brigades de protection de la famille, qui ont vocation à connaître et à traiter les procédures diligentées à la suite de telles infractions sont le maillon essentiel de cette lutte. Elles assurent aussi la sensibilisation des personnels primo-intervenants, (équipages « police secours ») que de ceux en charge des premiers actes de procédures. Au cours de l'année 2019 les BLPF de l'agglomération parisienne ont traité 24 713 procédures incluant 7 669 pour violences conjugales, 2 350 procédures intra-familiales, 6 960 procédures pour mineurs, et 7 734 autres procédures. Au niveau national, la police nationale est intervenue à 223 612 reprises pour des différends familiaux sur la période juillet 2019 à juin 2020, soit 9,4 % de plus que la période précédente (juillet 2018 à juin 2019).

- les référents « violences conjugales » à la préfecture de police de Paris : 175 référents « violences conjugales » interviennent en matière d'accueil et de prise en charge des victimes. Leur rôle consiste à former et sensibiliser les policiers sur la législation en vigueur, assurer l'accueil et l'audition des victimes ainsi que le suivi de leur dossier, et constituer des interlocuteurs pour les réseaux d'aide aux victimes implantés localement.
- la présence de professionnels à vocation d'assistance, d'aide et de soutien dans les commissariats (185 intervenants sociaux et 84 psychologues). Outre leur action auprès des victimes, ces professionnels reçoivent également les auteurs de violences dans un objectif de lutte contre la récidive.
- la généralisation du dispositif de télé-protection baptisé « Téléphone Grave Danger » (TGD) : ce dispositif national permet de renforcer la protection des victimes de violences conjugales, en leur mettant à disposition des téléphones en cas d'alerte et/ou de réitération de violences de la part des auteurs. La mise en application de ce dispositif nommé « téléphone grave danger » (TGD) est déclinée localement par le biais d'une convention signée entre le tribunal de grande instance, l'opérateur téléphonique, le télésurveilleur, les associations d'aide aux victimes et les forces de sécurité, ces dernières devant intervenir pour porter secours lors d'appels faisant état d'un danger avéré.
- Le protocole-cadre relatif au traitement des mains courantes en matière de violences conjugales. Mis en place en 2013, le protocole consiste à systématiser le dépôt de plaintes des victimes de violences, et à organiser le suivi immédiat et la prise en charge de chaque femme victime par les intervenants sociaux et/ou psychologues en commissariat.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, le *Logiciel de rédaction des procédures de la police nationale* (LRPPN), utilisé par l'ensemble des services, constitue la source des données statistiques relatives à l'activité de la police. Sur la base de cet outil, le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) a élaboré un indicateur ciblant les violences conjugales et intrafamiliales portées à la connaissance des forces de sécurité intérieure. Cet indicateur repose sur les informations relatives aux natures d'infraction (au sens pénal) et à l'identification des auteurs et victimes. Il rend possible une analyse sexuée des données.

Violences intrafamiliales	2015	2016	2017	2018	S1 2018	S1 2019	Evolut bn S1 2018 / S1 2019
Nombre de vict mes	89 419	98 346	99 905	108 289	53 881	55 223	+2,5%
Nombre de femmes vict mes	73 382	79 005	79 933	86 817	43 202	44 073	+2,0%
Pourcentage des femmes vict mes	82,1%	80,3%	80,0%	80,2%	80,2%	79,8%	-0,4
<b>Dont violences conjugales</b>							
Nombre de vict mes	70 664	74 617	74 762	80 956	40 026	40 808	+2,0%
Nombre de femmes vict mes	62 497	65 368	65 544	71 086	35 207	35 862	+1,9%
Pourcentage des femmes vict mes	88,4%	87,6%	87,7%	87,8%	88,0%	87,9%	-0,1

Source SSMSI – Table VIF - France métropolitaine et Outre-Mer- Zone Police

Il convient de rappeler que dans le domaine des violences et plus particulièrement des violences conjugales, pour lesquelles un phénomène de sous-déclaration est scientifiquement documenté, une augmentation du nombre de victimes peut être en partie analysée comme un témoignage de la meilleure prise en compte des victimes par les services de police et de gendarmerie et la volonté de la police nationale de faire apparaître ces infractions cachées.

## 2) La lutte contre les réseaux de proxénétisme

La police nationale agit également en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes par son action de lutte contre la traite d'êtres humains, les femmes étant des victimes de proxénètes. Il est à noter que le proxénétisme représente 793 faits constatés en 2019 en France métropolitaine, soit une diminution de -5,1 % par rapport à l'année précédente.

## III. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE LA POLICE NATIONALE A L'Égalité FEMMES-HOMMES

Un effort tout particulier est mis en œuvre pour mieux lutter contre les violences intrafamiliales et notamment conjugales, par une meilleure formation des personnels tant dans le cadre de leur intervention que dans celui de l'élaboration des procédures et des supports pédagogiques.

### 1) La sensibilisation des agents lors de la formation initiale

Dans le cadre de la scolarité des gardiens de la paix, le module de formation « Intervenir dans une situation de violences intrafamiliales », axé sur la diversité des situations rencontrées, sur le caractère particulier d'une intervention dans un contexte familial et la prise en charge de la victime, est dispensé sur une durée de 43 heures par un psychologue et un formateur aux techniques et à la sécurité en intervention. Ces simulations, basées sur des études de cas, mettent l'accent sur la diversité des situations de violences intra-familiales rencontrées sur le terrain, ainsi que sur le caractère particulier d'une intervention dans un contexte familial et sur la nécessaire prise en charge de la victime. Les élèves sont, en outre, sensibilisés à l'existence et au travail des réseaux partenaires au cours d'une intervention de 2 h réalisée par un représentant d'une association d'aide aux victimes, spécialisé dans ce domaine.

Au cours de la situation de police « accueillir une victime et prendre sa plainte au commissariat » d'une durée de 32h00 (5 jours) dont 8 heures dévolues à la prise de plainte, les élèves apprennent à optimiser leur entretien avec la victime (compétences techniques, relationnelles et humaines) et à l'orienter, le cas échéant, vers les organismes partenaires adaptés. Cette situation est abordée sous la forme de jeux de rôle, de simulations, de réunions-discussions, d'études de cas et de conférences de diverses associations. Ce module permet ainsi de rappeler les notions de déontologie policière et de lutte contre les discriminations de toutes natures. Les formateurs insistent également sur la nécessité de porter une attention particulière aux personnes âgées, aux mineurs et aux femmes battues.

Par ailleurs et pour répondre à la spécificité de la plainte relative aux violences conjugales, la DCRFPN a intégré dès janvier 2020 dans la formation initiale des Gardiens de la Paix (GPX) l'ensemble des nouvelles dispositions issues du Grenelle pour lutter contre les violences conjugales et de la loi n°2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille. Pour l'essentiel, les contenus ont été intégrés dans la situation de police consacrée à la lutte contre les violences intra-familiales et dans le module complémentaire dédié aux agents affectés dans les services d'enquête.

Enfin, la scolarité des adjoints de sécurité (ADS) et des cadets de la République prévoit, à l'instar de ce qui existe pour les élèves gardiens de la paix, une formation spécifique dans le domaine des violences intra-familiales (2 h). À cette occasion, le livret « les femmes victimes de violences conjugales » leur est remis. En 2019, cette formation a été dispensée à 2 765 ADS et 407 cadets de la République (hors PP).

### 2) La sensibilisation des agents au cours de leurs carrières

La thématique des violences conjugales est abordée au cours des formations « brigades de protection de la famille » et « violences intra-familiales ». Durant ces formations, un psychologue décortique le mécanisme des violences conjugales et plusieurs intervenants (magistrat, médecin et associations) présentent leur travail en lien avec les policiers.

Par ailleurs et depuis le 1er janvier 2018, les personnels de la police nationale sont invités à suivre la formation « diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » d'une durée de 4 heures. Afin que l'ensemble des personnels puisse être sensibilisé à la diversité et à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une formation digitale distancielle a été créée en juin 2019. Elle permet aux agents de la police nationale de se former en totale autonomie depuis n'importe quel poste informatique et se décline en 3 objectifs pédagogiques intermédiaires :

- découvrir le contexte socio-historique des luttes pour l'Égalité et contre toutes les formes de discriminations, dans le monde et en France ;
- intégrer les dispositifs juridiques et identifier les partenaires engagés dans la lutte contre les discriminations ;
- repérer les comportements discriminatoires et les porter à la connaissance de sa hiérarchie et de la justice.

En 2019, 10 908 agents ont été formés à la diversité via la formation en ligne. Au total en 2019, 17 943 agents ont suivi une formation relative à la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

## P216 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'INTÉRIEUR

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
10 – Fonds interministériel de prévention de la délinquance	11 868 360	12 206 460	11 005 546	11 005 546	13 000 000	13 000 000
<b>P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur</b>	<b>11 868 360</b>	<b>12 206 460</b>	<b>11 005 546</b>	<b>11 005 546</b>	<b>13 000 000</b>	<b>13 000 000</b>

ÉVALUATION DES CRÉDITS EST DÉTAILLÉE DANS LE TABLEAU SUIVANT :

### Programme 2 de la stratégie nationale de prévention de la délinquance

Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes

Il convient de noter un montant en exécution 2019 (au 31 décembre) supérieur au montant inscrit en LFI 2019.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » porte les fonctions de pilotage du ministère de l'intérieur au travers des activités d'État-major, d'expertise, de conseil et de contrôle qu'il assure. Il veille à la cohérence du soutien apporté par les fonctions support à dimension transversale exercées par le secrétariat général, assurant une gestion mutualisée de différentes prestations au profit des directions et services de l'ensemble du ministère. Enfin, il regroupe l'ensemble des crédits relatifs aux affaires juridiques et contentieuses du ministère et, à compter de 2017, ceux du **fonds interministériel de prévention de la délinquance** (FIPD).

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) est chargé de fixer les orientations et de coordonner l'utilisation des crédits du **FIPD**.

Outre la priorité nationale visant à soutenir les actions de prévention de la radicalisation violente, le FIPD a vocation à financer la mise en œuvre au niveau local des orientations de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017, dont la prolongation a permis de réaliser en 2018 et 2019 une très large concertation pour élaborer une nouvelle stratégie.

Cette **nouvelle stratégie 2020-2024** est le fruit d'un travail interministériel et partenarial avec l'ensemble des acteurs de la prévention de la délinquance, complété par une phase d'expérimentation au cours de l'été 2019 sur un nombre limité d'actions préfiguratrices impliquant quatre collectivités territoriales afin de mieux adapter sa réalisation.

Cette stratégie a vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire national sans pour autant imposer une politique uniforme. Une large place est faite à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation.

Elle fixe les orientations prioritaires pour les cinq années à venir autour de quatre objectifs partagés, dont la seconde « **Aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger** » concerne notamment les femmes victimes de violences.

**Parmi les 40 mesures préconisées** pour dynamiser la politique de prévention de la délinquance, **7 sont dédiées à la protection, le plus en amont possible, des personnes vulnérables** : personnes âgées, personnes en situation de handicap, femmes victimes de violences, mineurs. 8 fiches actions au choix des territoires sont également proposées dans le cadre d'une « boîte à outils » qui permet aux acteurs de terrain de mettre en œuvre concrètement les mesures arrêtées. L'approche pragmatique et territorialisée a été privilégiée conformément aux attentes exprimées par les élus et les praticiens locaux.

Il s'agit en effet de mieux repérer les victimes potentielles, de définir le champ de victimation, de développer les démarches de proximité dans un esprit « d'aller vers » et d'améliorer la prise en charge globale des victimes en s'inscrivant dans la durée. Leur accompagnement doit en particulier être renforcé par le déploiement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie et de nouveaux acteurs doivent être mobilisés.

En prévision pour **2020, 34,36% des crédits du FIPD sont consacrés à cet axe 2.**

Ces actions de prévention comprennent principalement des actions d'identification des potentielles victimes « invisibles », d'accompagnement et d'accueil des femmes victimes de violences sous toutes leurs formes, des actions de prise en charge des enfants témoins ou exposés à la violence conjugale, des actions de prise en charge des auteurs de violence, des actions de sensibilisation et de formation des professionnels. L'objectif depuis plusieurs programmations est de favoriser la mise en réseau de tous les acteurs de proximité directement ou indirectement impliqués dans ces prises en charge et les préfetures sont encouragées à développer les cofinancements auprès des collectivités territoriales.

Force est de constater qu'une partie encore trop réduite de ces crédits (+ de 4 % du total de l'axe 2) est utilisée pour financer la prise en charge des auteurs des violences pour limiter la récurrence.

Le **dispositif des intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie** (ISCG) constitue le principal levier pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes. Reconnu par tous les acteurs comme un dispositif efficace d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, il a pu bénéficier d'un financement du FIPD de plus de 4,5M€ sur 12M€ consacrés au programme d'actions dédié à l'axe 2 de la stratégie, soit une augmentation régulière, nettement renforcée pour 2020 eu égard aux conclusions du Grenelle contre les violences conjugales et à la circulaire du ministère de l'Intérieur du 20 décembre 2019.

En 2021, les crédits en AE et en CP seront de l'ordre de 13M€.

## P203 INFRASTRUCTURES ET SERVICES DE TRANSPORTS

Le programme 203 (P203) « Infrastructures et services de transports » porte à la fois sur les infrastructures et sur les services de transport routiers, ferroviaires, fluviaux, portuaires maritimes et aéroportuaires, sur la sécurité, la sûreté et la régulation des secteurs économiques concernés, à l'exception de la sécurité du transport maritime qui relève du programme 205 « Sécurité et affaires maritimes » et celle du secteur aérien qui dispose d'un budget annexe « Contrôle et exploitation aériens ».

La politique portée par le P203 de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) n'est donc pas directement concernée par l'objectif d'Égalité entre les femmes et les hommes. La direction peut toutefois être porteuse de politiques transversales dans ce domaine comme la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le PLF 2020 a été le premier exercice pour lequel la DGITM a été sollicitée pour contribuer au DPT « Égalité entre les femmes et les hommes ». L'enjeu pour le responsable de programme est donc de valoriser les actions menées telles que le financement d'études correspondant aux objectifs la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, mais aussi de mettre en lumière les politiques volontaristes des entités publiques agissant dans le domaine des transports (RATP et SNCF).

Pour précision, les politiques concernant le personnel du ministère des transports ne relèvent pas de la DGITM mais du secrétariat général du ministère. Elles ne seront donc pas évoquées dans cette partie consacrée au P203.

## MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### AXE 5 - Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence

Le programme 203 est le support de financement des études co-pilotées par le ministère chargé des transports au titre des actions inscrites dans la feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Ainsi, en 2019, **37 k€** ont été dédiés à l'action 108 du 5<sup>ème</sup> plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017-2019) qui vise d'une part, à la réalisation **d'une étude relative aux marches participatives (dites aussi exploratoires) pour la sécurité des femmes dans les transports collectifs terrestres** et d'autre part, à **l'élaboration d'un guide méthodologique** permettant d'accompagner les acteurs du transport français dans la mise en œuvre de cette pratique.

Par ailleurs, dans le cadre de l'action visant à **encourager la descente à la demande pour les bus en soirée et la nuit** le ministère chargé des Transports a conduit l'élaboration en 2017 et 2018 d'un guide d'expérimentation du dispositif et d'une vidéo de présentation pour encourager son développement (<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/prevention-des-violences-faites-aux-femmes-dans-transport-collectifs-terrestres#e0>). En juin 2020, quinze réseaux de transport en province (Alès, Amiens, Bordeaux, Brest, Grenoble, Lille, Lyon, Le Mans, Metz, Nantes, Orléans, Pau, Poitiers, Quimper, Strasbourg) et une cinquantaine en Île-de-France ont mis en place ou expérimentent un tel dispositif sur une ou plusieurs ligne(s), voire sur la totalité de leur réseau. Le ministère chargé des Transports vient d'engager un travail d'actualisation de son guide afin d'y intégrer notamment un retour d'expérience des réseaux ayant déployé le dispositif. La parution de ce guide de recommandations est prévue à l'automne 2020. **Une étude a été financée en 2019 par le programme 203 sur ce sujet du guide de recommandations pour 23 K€.**

Dans le cadre de l'action visant à **faciliter le signalement des violences sexuelles et sexistes dans les transports par la création d'un outil commun à tous les opérateurs**, le ministère chargé des Transports a organisé un atelier collaboratif sur le thème de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les transports le 28 juin 2018 à l'hôtel de Roquelaure. L'atelier a réuni une centaine de participants d'horizons variés (professionnels du transport, usagers, étudiants, associations, porteurs de projets...) et a permis de faire émerger des actions nouvelles. Parmi ces actions, le ministère chargé des Transports a conduit de septembre 2018 à février 2019, en partenariat avec l'École des Ponts, une étude exploratoire consacrée au rôle des réseaux sociaux, en particulier Twitter, dans la lutte contre le harcèlement dans les transports. Cette étude a exploré plusieurs utilisations de l'outil comme nouvelle source de données à capter pour améliorer le diagnostic, comme vecteur de communication pour mieux faire connaître les dispositifs existants (vidéo-protection, numéros d'alerte, bornes d'appels...), et en particulier comme un outil de signalement. Un projet d'expérimentation de Twitter comme un outil de signalement des faits de harcèlement dans les transports sur un réseau de transport est à l'étude pour 2021. **25 k€ ont été dépensés pour l'atelier et l'étude.**

Enfin, sur la période 2017-2021, le ministère chargé des transports participe à l'objectif de **généralisation de la vidéo-protection dans les transports** en lien avec le ministère de l'intérieur. En progression régulière chaque année, le taux d'équipement en vidéo-protection des véhicules (tous modes confondus) s'élève à 97,6 % en 2019 (hors SNCF et hors RATP). Il concerne de manière plus précise : 95,6 % des bus, 100 % des trams, 97,1 % des métros et 98,6 % des trolleybus (source : Union des Transports Publics). Ces dispositifs de vidéo-protection sont financés par les autorités organisatrices et les opérateurs de transport.

Le ministère chargé des Transports soutient les opérateurs dans leurs initiatives d'expérimenter plus largement les dispositifs de vidéo-protection intelligente de détection des comportements de harcèlement pour en faciliter la répression.

## MANIÈRE DONT LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU SECTEUR « TRANSPORT » CONTRIBUENT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### 1/ La RATP (Régie autonome des transports parisiens)

Convaincu que la féminisation et la pluralité constituent un facteur de performance, la RATP veille à la diversité de ses collaborateurs et collaboratrices et encourage l'accès des femmes à tous ses métiers, y compris techniques, que ce soit à l'exploitation, à la maintenance, à l'ingénierie.

En intégrant le « marketing de la mixité » au cœur de la politique RH, la RATP se donne toutes les chances pour attirer de nouveaux talents, sensibles à ces questions de justice et de mixité sociale, et elle contribue également à améliorer la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise en diversifiant les modes de pensée et les références culturelles.

L'engagement collectif visant à faire progresser cette mixité au sein des organisations se traduit par la mise en place du programme « RATP au féminin » et la signature du 5ème accord en faveur de l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Quelques exemples qui illustrent la politique volontariste de la RATP en la matière :

### **AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes dès le plus jeune âge**

Pour faire progresser le taux de féminisation, la RATP agit à la source en travaillant sur l'évolution des mentalités avec la lutte contre les stéréotypes.

Pour cela, elle peut s'appuyer sur le réseau d'ambassadeurs et ambassadrices métiers de l'entreprise qui, en menant un travail de fond avec les écoles, encourage les jeunes femmes à suivre des filières scientifiques et techniques.

Partenaire de l'association « Elles bougent », la RATP a participé au « Urban Challenge Innovatech », au cours duquel les équipes féminines RATP ont remporté le prix du jury et le prix coup de cœur.

La RATP collabore également avec les Conseils Départementaux à la mise en œuvre de dispositifs pré-qualifiant de type « passerelle emploi » pour faciliter des candidatures féminines sur le métier de conductrice de Bus.

En matière d'alternance, elle forme dans son centre d'apprentissage de plus en plus de femmes (29 % d'apprenties femmes en 2019) et verse une partie de la contribution de l'entreprise aux écoles portant des actions de féminisation des métiers.

Quelques exemples d'opérations de *sourcing* de candidatures féminines :

- Journée « Enjeux Emploi » organisée au cœur de la fan zone FIFA 2019 dans le cadre de la coupe du monde féminine de football. Les participantes présélectionnées ont suivi un parcours en trois temps : activité sportive, présentation des métiers puis entretien de présélection.
- Forum « RATP Job & training pour elles » : les candidates ont pu échanger avec des ambassadrices métiers, découvrir le test du tourneur, s'immerger au cœur du réseau métro grâce au simulateur de conduite, participer à des ateliers sportifs animés par les fédérations d'handball et de rugby et enfin rencontrer les équipes RATP lors du *job dating*.
- Job dating dédiés aux femmes en collaboration avec l'agence Pôle Emploi - Paris 13ème : découverte des métiers de conductrice de Bus et de Métro en présence de femmes exerçant déjà ce métier.
- Partenariat avec Seekube pour un job dating Femmes ingénieurs lors d'une soirée cinéma. Les candidates visionnent un film en avant-première puis rencontrent les recruteurs des entreprises partenaires.

### **AXE 2 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

La RATP réalise régulièrement et localement des actions d'insertion à destination des femmes, dont des ateliers en lien avec des agences de Pôle Emploi pour préparer au métier de conductrice de bus.

Elle a lancé en 2018 un appel à projets à destination des associations de lutte contre la grande exclusion, pour des projets répondant notamment aux besoins exprimés par les personnes sans abri présentes sur son réseau : a, par exemple, été retenu le projet d'équipes mobiles médico-psycho-sociales à destination des femmes sans abri, porté par l'association Agir pour le développement de la santé des femmes en partenariat avec la Fondation Armée du Salut – Cité Espoir et le Recueil social de la RATP.

### **AXE 3 : Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective**

Pour lever les freins à l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la RATP s'engage à recruter sur les métiers de la population Cadre une part de femme analogue à celle sortants des écoles cibles. L'objectif de progression du taux de féminisation dans les catégories cadres, cadres supérieurs et cadres de direction ou encore dans les CODIR est inscrit dans les contrats d'objectifs des départements.

Pour chaque poste de manager ouvert en interne, les équipes doivent proposer la candidature d'au moins une femme si possible.

En matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, une disposition portant sur l'avancement a été mise en place pour toutes les femmes de retour de congé maternité ou de congé d'adoption. Les salariés bénéficient également de trois demi-journées d'absence rémunérée durant l'enquête liée à la procédure d'adoption, à l'instar des trois absences pour examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse autorisées aux salariés mariés, pacsés ou vivant maritalement avec une future mère.

A noter la RATP atteint la note de 85/100 points pour le calcul de l'index. Cette note est le fruit d'une politique volontariste depuis de nombreuses années visant l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. La RATP obtient le score maximum sur 3 des 5 indicateurs.



**AXE 4 : Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé**

En matière de santé et de prévoyance, la RATP met à la disposition de ses salariés une médecine de soins qui facilite la diffusion à ses salariées de campagnes de prévention spécifiques, ainsi qu'un système de protection sociale complémentaire. Cette protection supplémentaire contribue à pallier la perte de revenus engendrée par certains événements (maladie, accident du travail, décès, invalidité absolue et définitive).

**AXE 5 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive****a) Actions à destination des salariés(es) de l'entreprise**

Par la voix de sa Présidente, l'entreprise s'engage sur la tolérance zéro en matière d'agissements sexistes et de violences sexuelles.

Depuis septembre 2017, la RATP a mis en place, pour l'ensemble de ses salariés, des actions de sensibilisation aux agissements sexistes et aux violences sexuelles, sous format conférence, e-learning ou encore plaquette d'information. Des ateliers de libération de la parole sont également proposés aux femmes évoluant dans des milieux genrés. Ces ateliers permettent de créer les conditions d'échanges entre les femmes, en particulier dans les métiers peu féminisés.

Le 1<sup>er</sup> mars 2019, elle nomme une référente lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour le Groupe et complète ainsi sa prise en charge globale des victimes (médecine du travail, accompagnement psychologique-IAPR, référente Entreprise). La référente accompagne les victimes dans leurs démarches internes ou externes à l'entreprise et assure le suivi des victimes lors de la réintégration dans les équipes.

Depuis septembre 2019, un reporting trimestriel des signalements d'agissements sexistes et de violences sexuelles au sein du Groupe (périmètre France) est effectué au COMEX. Par ailleurs, chaque DGA bénéficie d'un point trimestriel sur la cartographie de l'avancée de la sensibilisation, des actions de préventions réalisées ou encore sur le traitement des signalements émis.

Au quotidien, la RATP réaffirme le rôle clé de ses encadrants (managers ou non) dans la prise en charge et le traitement des signalements afin de permettre aux victimes et aux témoins de s'exprimer dans un climat de confiance.

**b) Actions à destination des voyageurs(ses)**

La sûreté des voyageurs est une préoccupation centrale pour le Groupe qui est l'un des rares opérateurs de mobilité, en Île-de-France, à disposer d'un service de sécurité intégré comptant plus de 1 000 agents dédiés. Ce service peut recourir à la vidéosurveillance embarquée sur les matériels (métro, RER, bus et trams) ou encore installées dans les espaces publics comme les gares routières.

La RATP s'appuie également sur le professionnalisme de ses 5 300 salariés présents dans les stations et gares du réseau, mobilisables directement et formés à la prise en charge des victimes de violences et de harcèlements.

Pour atténuer le sentiment d'insécurité, l'entreprise organise des marches exploratoires où elle recueille les points de vue, les perceptions et les préoccupations de ses clientes sur l'aménagement des espaces.

En mars 2020, elle participe, en partenariat la Fondation L'Oréal Paris, l'ONG Hollaback ! et la Fondation des Femmes au programme de formation visant à sensibiliser et former le public à intervenir en toute sécurité lorsqu'il est victime ou témoin de harcèlement sexuel dans les lieux publics.

La RATP réalise des campagnes de communication, en partenariat avec Ile-de-France Mobilités, l'autorité organisatrice des transports franciliens pour sensibiliser les voyageurs sur le sujet du harcèlement et pour les informer des différents outils à disposition pour signaler une situation de harcèlement (Ex : numéros d'alerte - 3117 et SMS 31177, l'application 3117).

**AXE 6 : Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international**

La RATP participe au Corporate Partnership Board Gender Initiative, placé sous l'égide de l'OCDE.

Au niveau européen, elle est associée à différentes études, sous pilotage de la commission européenne, pour l'emploi des femmes dans le secteur du transport (Ecorys, TInnGO).

Membre de l'UITP (Union internationale des transports publics), elle collabore depuis 2012 à l'étude « Wise » qui porte sur l'emploi des femmes et la politique d'Égalité dans les entreprises de transport public en Europe.

## **2 / La SNCF (société nationale des chemins de fer français)**

La SNCF n'est plus un établissement public (EPIC) depuis le 01/01/2020. Elle est dorénavant une société anonyme à capitaux publics. Il a été décidé pour ce PLF de laisser cette présentation vu l'importance de cette société dans le domaine des transports. Ce sujet pourra être réexaminé en 2021.

La SNCF considère la diversité comme un pilier de sa politique RH. Elle mène ainsi une politique volontariste, notamment dans la promotion de l'Égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise.

22,78 % de l'effectif de l'entreprise sont des femmes en 2019 (la moyenne européenne est de 19,7 %) dont 63,20 % (soit 6 138 femmes) exercent des métiers administratifs, 49,5 % (12 615 femmes) des métiers commerciaux, 4,5 % (1 238 femmes) des métiers de maintenance des voies / ingénierie et travaux, et enfin 3,7 % (soit 742 femmes) des métiers du matériel ferroviaire.

Le taux de femmes recrutées en 2019 est de 21 %. L'écart global est de -1,6 % sur les rémunérations moyennes.

Les actions suivantes illustrent la politique volontariste de la SNCF en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes:

### **AXE 1 : Construire la culture de l'Égalité des sexes, dès le plus jeune âge**

Depuis 2012, SNCF fait découvrir ses métiers aux lycéennes, via les Girls' Day – Journée de la mixité. En 2019 avait lieu la 8<sup>ème</sup> édition, où 2 000 lycéennes ont été accueillies. Des étudiantes (en fin d'études d'ingénieures) ont également été reçues pour leur donner envie de postuler chez SNCF.

SNCF conclut également des partenariats avec les associations « Elles Bougent », « Capital Filles » pour intervenir dans des lycées afin de soutenir l'orientation des filles vers les métiers techniques qui recrutent.

Le groupe organise par ailleurs des actions pour dynamiser le recrutement des femmes : partenariats avec des Écoles, campagne de publicité ciblant les femmes, portraits de femmes dans les journaux...

### **AXE 2 : Lever les obstacles à l'Égalité professionnelle effective**

SNCF a signé en 2015 un nouvel Accord Égalité professionnelle & Mixité, en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité (2015-2018). Cet accord a été prolongé par avenant jusqu'au 31 octobre 2019. La négociation pour son renouvellement est en cours. Ses quatre objectifs sont : accroître la féminisation de l'entreprise ; garantir des règles équitables dans les parcours professionnels ; lutter contre toutes les formes de sexisme ; favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

SNCF a également mis en place un plan d'actions national contre le sexisme : il sensibilise au sexisme, notamment grâce à des outils de lutte contre les écarts de comportement comme des « ateliers de sensibilisation au sexisme ordinaire ». Son objectif est de sensibiliser et former tous les CODIR (à fin 2019, 80 % CODIR formés).

En 2018, le groupe a signé avec 29 autres entreprises l'acte d'engagement pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail.

La même année, 8 000 femmes font partie de « SNCF au féminin », premier réseau féminin d'entreprise en France, qui organise des ateliers, des groupes de travail ou encore du *mentoring* et qui échangent les bonnes pratiques.

Enfin, chaque année, SNCF organise en mars la Semaine de la Mixité qui valorise les enjeux de la féminisation dans l'entreprise.

### **AXE 3 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence**

Le 12 mars 2019, SNCF a organisé une journée de « sensibilisation sur les violences sexistes au travail et les violences intrafamiliales et leurs impacts sur le travail » : elle s'est déroulée à St Denis et a été retransmise sur 10 sites en Région afin que 600 managers et acteurs RH soient sensibilisés à cette thématique.

## P185 DIPLOMATIE CULTURELLE ET D'INFLUENCE

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
03 – Objectifs de développement durable	9 314	9 314	91 655	91 655	50 000	50 000
<b>P185 – Diplomatie culturelle et d'influence</b>	<b>9 314</b>	<b>9 314</b>	<b>91 655</b>	<b>91 655</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le détail des crédits est donné dans la présentation du programme.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 185 « Diplomatie culturelle et d'influence » qui relève de la mission « Action extérieure de l'État », regroupe l'ensemble des crédits destinés aux politiques de coopération culturelle, linguistique, universitaire et au service de l'enseignement public français à l'étranger via l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE).

## MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En conformité avec les engagements internationaux de la France, le MEAE promeut la défense des droits des femmes et de l'Égalité femmes-hommes dans la politique extérieure en s'appuyant notamment sur l'agenda du développement durable pour 2030.

## ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

L'action n°3 « Objectifs de développement durable-ODD» regroupe les crédits visant à renforcer la coordination internationale et la promotion de la vision française et européenne d'une mondialisation mieux régulée en matière de préservation des biens publics mondiaux (climat, ressources naturelles, santé, genre, accès aux ressources énergétiques...).

Parmi cette action, en 2019, 9 314 € de crédits ont été valorisés au titre de projets mettant en lumière l'Égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2020 et dans le PLF 2021, 50 K€ de crédits visant l'Égalité des genres sont programmés.

À ce titre, sont financées des actions menées par les ambassades en matière d'Égalité femmes-hommes et de défense des droits des femmes : organisation de colloques, de formations, de séminaires, de débats, de conférences et d'échanges d'expertise.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international est le responsable du programme « Diplomatie culturelle et d'influence ». Le programme est piloté par la Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM).

Les services de coopération et d'action culturelle à l'étranger sont chargés, sous l'autorité du chef de poste diplomatique, de la conception, de l'animation des actions de coopération dans les domaines afférents au programme 185.

## Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR PROGRAMME

## P209 SOLIDARITÉ À L'ÉGARD DES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

Numéro et intitulé de l'action et total pour le programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
02 – Coopération bilatérale	275 710 600	13 710 600	159 010 600	30 410 600	179 410 600	49 410 600
05 – Coopération multilatérale	17 976 882	17 976 882	36 266 367	36 266 367	54 940 646	54 940 646
<b>P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement</b>	<b>293 687 482</b>	<b>31 687 482</b>	<b>195 276 967</b>	<b>66 676 967</b>	<b>234 351 246</b>	<b>104 351 246</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

## Action 2 - Aide bilatérale

(chiffres en euros)	Exécution 2019		LFI 2020		PLF 2021	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Don projet (via l'AFD)	251 600 000	ND	128 600 000*	ND	130 000 000*	ND
Don-ONG (via l'AFD)	10 400 000	ND	ND	ND	ND	ND
Projets des postes à l'étranger	4 410 600	4 410 600	4 410 600	4 410 600	4 410 600	4 410 600
Projets FSPI	9 300 000	9 300 000	25 817 455	25 817 455	45 000 000	45 000 000
<b>TOTAL AIDE BILATERALE</b>	<b>275 710 600</b>	<b>13 710 600</b>	<b>158 828 055</b>	<b>30 228 055</b>	<b>179 410 600</b>	<b>49 410 600</b>

\*Ces données ne correspondent pas à une ventilation budgétaire a priori. Il s'agit d'une estimation réalisée sur le fondement de l'objectif de 15% des AE du don-projet consacré à des projets dont l'Égalité femmes-hommes est l'objectif principal (marqueur « CAD 2 », objectif inscrit dans le COM 2020 – 2022 de l'AFD.

Les données calculées pour le PLF 2021 se fondent sur un taux de réserve supposé de 4 %.

## Action 5 - Aide multilatérale

UNICEF	3 400 000	3 400 000	4 400 000	4 400 000
ONU FEMMES	1 800 000	1 800 000	2 415 000	2 415 000
PNUD	1 141 882	1 141 882	1 481 367	1 481 367
FNUAP	1 635 000	1 635 000	2 215 000	2 215 000
Muskoka	10 000 000	10 000 000	10 309 279	10 309 279
AFAWA	0	0	4 500 000	4 500 000
Fonds D.MUKWEGE	0	0	1 380 000	2 620 000
Coalition sur les Droits et la santé sexuelle et reproductive (DSSR) du Forum Génération Égalité	0	0	0	20 000 000
Forum Génération Égalité (organisation)	0	0	0	7 000 000
<b>TOTAL AIDE MULTILATERALE</b>	<b>17 976 882</b>	<b>17 976 882</b>	<b>26 700 646</b>	<b>54 940 646</b>

Le programme 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement » participe à la mise en œuvre de la politique d'aide publique au développement (APD) de la France, conjointement avec le programme 110 « Aide économique et financière au développement ».

## MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les enjeux du programme 209 relatifs à l'Égalité entre les femmes et les hommes portent principalement sur les thématiques suivantes : (1) la promotion des valeurs universelles des droits des femmes et des filles et la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des filles et des femmes, telles que l'aide aux réfugiés et aux femmes migrantes ; (2) le soutien des actions des défenseuses des droits ; (3) la lutte contre les violences sexuelles et sexistes notamment en temps de conflits ; (4) la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire notamment en Afrique de l'Ouest ; (5) le soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique ; (6) la promotion des droits et de la santé sexuels et reproductifs ; (7) les enjeux de genre et du climat ; (8) le soutien à l'adoption des sept résolutions du CSNU (Conseil de sécurité des Nations Unies) « Femmes, paix et sécurité » qui ont vu le jour depuis 2000).

Dans le cadre de la politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le programme 209 suit les orientations définies par :

- la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale qui a élevé au rang de priorité transversale « la promotion de l'autonomisation des femmes et l'intégration systématique des problématiques de genre dans les actions menées par les acteurs de l'aide et les pays partenaires » ;
- la stratégie internationale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes du MEAE (2018-2022), validée par le CICID du 8 février 2018, s'inscrit dans une approche élargie et intégrée à l'ensemble de l'action extérieure française mais permet également une plus grande prise en compte du genre dans les politiques d'aide au développement ;
- la stratégie sur les enjeux de population, de Droits et santé sexuelle et reproductive (DSSR) (2016-2020), publiée en octobre 2016. Ce document d'orientation stratégique définit le cadre d'action extérieure de la France pour contribuer à la mise en œuvre du Programme d'action du Caire (1994), qui a pour la première fois introduit le concept de « santé sexuelle et reproductive » et déclaré que les politiques de population et développement devaient prendre en compte les enjeux de genre et d'Égalité femmes-hommes ;

En matière de droits et santé sexuels et reproductifs, et pour faire face aux obstacles à l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, la France préconise (i) l'amélioration des cadres normatifs internationaux, régionaux et nationaux, (ii) un meilleur accès aux méthodes modernes de contraception en promouvant le continuum de soins, et la facilitation de l'accès des adolescents et des jeunes aux services de santé sexuelle et reproductive ainsi que (iii) la réduction des pratiques néfastes. La France mène aujourd'hui des actions de plaidoyer politique dans l'ensemble des enceintes multilatérales où ces sujets sont traités (la Commission de la population et du développement de l'ONU, le Sommet de Nairobi en novembre 2019 ou encore les programmes pays des agences onusiennes comme UNFPA) et renforce son action, via le Fonds français Muskoka (FFM) et les programmes de l'Agence française de développement (AFD), afin de répondre aux besoins des femmes et des filles tout en accompagnant les États, notamment d'Afrique de l'Ouest et du Centre, dans leur transition démographique.

## ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

Deux actions du programme 209 participent à la politique transversale :

### **ACTION 2 « coopération bilatérale »**

Afin de mesurer la traduction des engagements politiques et des orientations stratégiques en matière d'Égalité femmes-hommes, le marqueur genre développé par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE est un indicateur politique qui permet d'évaluer l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'Égalité de genre. L'objectif spécifique 3 de la Stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022 prévoit l'intégration de cet indicateur genre dans tous les instruments de financement du développement. Ceci implique l'analyse de toute l'APD de la France à la lumière de ce marqueur. Le marqueur genre permet de noter chaque année les programmes d'aide au développement selon un système de notation à 3 valeurs qui régit l'application du marqueur du CAD concernant l'Égalité homme-femme : non orienté vers l'objectif (valeur 0) ; objectif significatif (valeur 1), objectif principal (valeur 2).

Seuls les projets/programmes marqués « objectif significatif » ou « objectif principal » (valeurs 1 ou 2) sont comptabilisés par le CAD au titre de l'aide orientée vers l'Égalité homme-femme.

Dans l'action 2 « coopération bilatérale » sont comptabilisés :

**1. Le Fonds de solidarité prioritaire (FSP) et le Fonds de solidarité prioritaire pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI).**

Depuis 2018, le Fonds de solidarité pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI), prévoit l'évaluation des projets selon le marqueur genre de l'OCDE.

L'OCDE suit l'aide à l'appui de l'Égalité des sexes et des droits des femmes grâce au marqueur de politique d'Égalité des sexes du Comité d'aide au développement (CAD), un outil statistique qualitatif pour enregistrer les activités d'aide qui visent l'Égalité des sexes comme un objectif politique.

(2) signifie que l'Égalité entre les sexes est l'objectif principal du projet/programme et que sa conception et ses résultats escomptés sont fondamentaux. Le projet/programme n'aurait pas été entrepris sans cet objectif.

(1) signifie que l'Égalité entre les sexes est un objectif important et délibéré, mais n'est pas la principale raison d'entreprendre le projet/programme.

(0) signifie que le projet/programme a été passé au crible par rapport au marqueur de genre, mais qu'il n'a pas été constaté qu'il visait l'Égalité entre les sexes.[ef2]

En 2021 et 2022, une attention particulière sera portée aux projets proposés par les postes pour soutenir l'action de la société civile en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes (projets marqués 2) dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

Le Comité annuel de sélection des projets FSPI privilégie les projets qui prennent en compte la dimension genre (projets marqués genre 1 ou 2), soit :

- En 2018, 32 des 37 projets FSPI retenus ;
- En 2019, 92 des 96 projets FSPI retenus ;
- Et en 2020, 68 des 99 projets FSPI retenus.

**1. Les projets financés via l'AFD (don-projet et don-ONG)**

En 2019, le montant total des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209 et ayant l'Égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur 2 de l'OCDE), s'est élevé à 262 M€ (hors contrats de désendettement et de développement-C2D) dont 251,6 M€ via le don-projet et 10,4 M€ via le don-ONG (représentant respectivement 18 % et 11 % des financements projets et des financements ONG). Ces projets contribuent à lutter contre les violences faites aux femmes et à faciliter l'accès aux soins (création d'un centre de prise en charge holistique des victimes de violences sexuelles et violences basées sur le genre en RDC) ou encore à accroître leurs revenus et leurs opportunités économiques, améliorer leurs conditions de travail (projet « pionnières pour le futur » mené par Plan international France en Egypte, prêt de politique publique à l'Albanie sur le renforcement de l'Égalité de genre dans l'accès aux opportunités économiques, etc.).

En perspectives pour 2020, l'AFD poursuit ses efforts pour atteindre à l'horizon 2022 l'objectif ambitieux consistant à réaliser d'une part 50 % du volume d'engagements en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes, soit 4,4 Mds€ et d'autre part 700 M€ annuels de projets ayant pour objectif principal l'Égalité femmes-hommes (marqueur).

Le contrat d'objectif et de moyens (COM) 2020-2022 en cours de finalisation comporte 3 indicateurs liés à la réduction des inÉgalités femmes-hommes. Le « pôle genre », créé au cours du dernier trimestre 2019 au sein de la cellule « Lien Social » de l'Agence, a pour ambition de faciliter l'engagement des équipes sur le terrain et au siège pour augmenter le nombre de projet marqués CAD-2, en mettant en œuvre le plan d'action Égalité femmes-hommes 2019-2022 de l'Agence qui repose sur le triptyque (1) promouvoir l'Éducation et la santé pour toutes les femmes et les filles, (2) protéger les femmes et les filles contre toutes les formes de violences, et (3) émanciper les femmes et les filles.

La mobilisation va s'accroître en 2020, 2021 et 2022 à travers la contribution de l'AFD au Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

### **ACTION 5 « coopération multilatérale »**

Le programme 209 subventionne plusieurs organismes participant à la politique de promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, tels que ONU Femmes (entité des Nations Unies pour l'Égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), le PNUD, UNICEF, le Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA).

Ces organismes privilégient une approche « genre » dédiée et transversale au travers de leurs activités, telles que la création de ressources électroniques pour l'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations, ces organismes mènent des actions spécifiques sur le genre (programme d'Éducation, de santé, de promotion des droits).

Afin d'évaluer les crédits du programme participant à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le pourcentage des ressources des organisations internationales affecté à cette politique a été appliqué au montant des contributions versées par la France à ces organismes.

Ainsi, en 2019, 18 M€ de contributions aux budgets réguliers relevant de l'aide multilatérale participent à la promotion du genre et à l'Égalité entre les femmes et les hommes, dont :

- 3,4 M€ pour UNICEF ;
- 1,8 M€ pour ONU Femmes ;
- 1,1 M€ pour le PNUD (la part de la contribution versée au PNUD dédiée à l'Égalité entre les sexes est estimée à 15 %, sur la base des objectifs fixés dans la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'Égalité des sexes 2014-2017) ;
- 1,6 M€ pour le FNUAP (Programme des Nations Unies pour la population aux droits et santé sexuels et reproductifs) ; dont 1,1 million de financement au budget principal (core)
- 10 M€ pour le Fonds français Muskoka – FMM ;

En LFI 2020, 26,7 M€ de contributions aux budgets réguliers relevant de l'aide multilatérale participent à la promotion du genre et à l'Égalité entre les femmes et les hommes. En sus des contributions aux organisations déjà bénéficiaires d'un soutien, dont toutes sont en augmentation, de nouveaux engagements ont été pris par la France à l'issue du G7 de 2019. Ce sont notamment :

- 4,5 M€ concernant l'initiative AFAWA qui vise à favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique ;
- 1,4 M€ destinés pour la première fois au Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits porté par les Prix Nobel de la Paix 2018, le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad.

Dans le cadre du PLF 2021, deux contributions multilatérales supplémentaires interviennent :

1. Le financement de la Coalition DSSR (Droits et santé sexuelle et reproductive) ;
2. Le soutien financier à l'organisation du Forum génération Égalité (FGE)

Par ailleurs, le Fonds français Muskoka créé en 2011 et mis en œuvre par l'AFD ainsi que par quatre agences onusiennes, vise à améliorer la santé des femmes, des nouveau-nés, des enfants, des adolescents et des jeunes. Il est fondé sur une approche transversale basée sur la promotion des droits humains et en particulier l'Égalité entre les femmes et les hommes via la lutte contre les violences fondées sur le genre, le plaidoyer en faveur des droits sexuels et reproductifs, l'accès à des services de santé sexuelle et reproductive de qualité. Le projet a pour objectif de renforcer les systèmes de santé et favoriser l'exercice des droits sexuels et reproductifs et de permettre un accès effectif aux soins santé maternelle et infantile et planning familial. Neuf pays francophones d'Afrique de l'Ouest et centrale sont aujourd'hui bénéficiaires du Fonds : le Bénin, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, le Niger, le Tchad, le Togo et le Sénégal. En fin d'année 2018, le ministère des Affaires étrangères danois s'est engagé à verser sur la période 2019-2020 près de 3,1 M€ de crédits sur ce fonds (1,6 M€ en 2019, puis 1,5 M€ en 2020).

On peut également citer « l'initiative Priorité à l'Égalité » lancée pendant le G7 français et mise en œuvre par l'initiative des Nations Unies pour l'Éducation des filles (UNGEI) et l'Institut international de planification de l'Éducation de l'UNESCO (IIEP). L'initiative priorité à l'Égalité vise une plus grande prise en compte des spécificités de genre dans les politiques éducatives de huit pays pilotes d'Afrique sub-saharienne dont les pays du G5 Sahel : Niger, Nigeria, Tchad, Sierra Leone, Burkina Faso, Mozambique, Mauritanie et Mali, pour améliorer l'accès et le maintien des jeunes filles dans le système éducatif primaire et secondaire. L'initiative est co-financée par la France (bailleurs principaux, à 4,5 M€), l'Union Européenne, l'Allemagne, l'Italie et la Grande-Bretagne.

## L'action de la France sur les enjeux de « Femmes, Paix et Sécurité »

Le 2ème Plan national d'action mettant en œuvre l'agenda « Femmes, paix et sécurité » est arrivé à son terme en décembre 2018. Celui-ci a fait l'objet, comme prévu dans le plan et dans la perspective de l'élaboration du 3ème plan, d'une évaluation par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) qui a salué les efforts de plaidoyer effectués sur l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et encouragé l'ensemble des administrations suivant sa mise en œuvre à accroître leurs efforts pour améliorer le portage politique du plan et son appropriation par l'ensemble des acteurs en charge de son suivi. Le 3ème plan national d'action, en cours d'élaboration, s'appuiera sur l'évaluation du HCE pour améliorer l'action publique de la France dans la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité ».

S'agissant de l'action extérieure de l'UE, la reconduction, auprès du Haut représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, d'une conseillère spéciale sur les questions relatives à l'Égalité des sexes et la mise en œuvre de la résolution 1325 « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies devrait permettre d'assurer la continuité des travaux entrepris depuis 2017 pour structurer la stratégie européenne de mise en œuvre de l'agenda. Le plan d'action européen sur « Femmes, paix et sécurité » fera l'objet d'un suivi semestriel par le SEAE et les États membres, d'une évaluation à mi-parcours et d'une évaluation finale en 2024.

Au-delà et conformément au plan d'action en phase d'adoption sur le sujet, la conseillère spéciale promeut le rôle des femmes sur les terrains d'opération : la part des femmes dans les missions civiles de la PSDC (Politique de sécurité et de défense commune) représente 25 % des effectifs, et 7,5 % dans les opérations de la PSDC. Récemment, on peut citer la nomination d'un conseiller sur le genre au sein de la mission EUPOL COPPS dans les Territoires palestiniens et au sein de la mission EUAM en Irak. L'objectif est qu'à l'avenir, ces conseillers soient systématiquement intégrés aux missions, sur un pied d'Égalité avec les conseillers politique et juridique.

## Autres initiatives internationales

La France co-organise avec ONU Femmes et le Mexique, le Forum Génération Égalité qui se tiendra au premier semestre 2021 à Paris. Ce Forum, au travers de six coalitions d'actions et de différents livrables clés en faveur des droits des femmes et des filles, notamment plusieurs initiatives portées par le président de la République, aura pour but de permettre à des États, à la société civile et au secteur privé de prendre des engagements ambitieux en faveur de l'Égalité. La France, particulièrement engagée dans l'ensemble du Forum, sera championne de la coalition d'action dédiée à « l'autonomie corporelle et droits en matière de santé reproductive et sexuelle ». En PLF 2021, un budget de 7M€ est prévu pour l'organisation du Forum.

L'Initiative « Affirmative finance action for Women in Africa » (AFAWA), à laquelle le G7 a apporté son soutien en 2019, est portée par la Banque africaine de développement (BAD) et a pour but de faciliter l'accès au financement pour les femmes entrepreneures. Dans le cadre du partenariat renouvelé avec l'Afrique voulu par le président de la République, le soutien à l'autonomisation économique des femmes a été l'un des livrables essentiels voulu par la présidence française du G7. Ce programme avec pour objectif de mobiliser 1 M\$ de financement pour les entreprises appartenant et dirigées par des femmes, en mettant en place un mécanisme de garantie et de partage des risques. Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a déjà contribué à cette initiative à hauteur de 4,5 millions d'euros en 2019 et s'est engagé à hauteur de 22,5 millions d'euros entre 2020 et 2024. En PLF 2021, 4,5 M€ en AE=CP ont été prévus sur ce dispositif.

Le « Fonds Mondial pour les Survivant(e)s de Violences Sexuelles liées aux Conflits » est une initiative créée sous l'égide des Prix Nobel de la Paix 2018, le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad. Le Fonds met en œuvre des projets dans différents pays qui visent à mettre en place mesures de réparations intérimaires individuelles et collectives pour les victimes de violences sexuelles dans les conflits. Le Fonds concentre son activité en RDC, en Guinée et en Irak pour l'instant mais pourra étendre son périmètre géographique au fil des années. En 2020, la France a soutenu ce Fonds à hauteur de 1 380 000 €. Pour le PLF 2021, ce fonds sera doté de 2 620 000 M€ en AE=CP.



## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM) est le responsable du programme « Solidarité à l'égard des pays en développement ». Le programme est piloté par la DGM.

L'opérateur pivot en charge de la mise en œuvre de la politique française de coopération et de développement est l'Agence française de développement (AFD), par laquelle transitent notamment les versements aux ONG.

Le champ sectoriel et géographique de la stratégie internationale de la France pour l'Égalité entre les femmes et les hommes est élargi et les douze opérateurs du ministère sont pleinement intégrés au dispositif. L'AFD, en tant qu'en opérateur central de l'APD française, joue naturellement un rôle particulier.

## P110 AIDE ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE AU DÉVELOPPEMENT

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P110 – Aide économique et financière au développement</b>	<b>265 475 000</b>	<b>124 265 000</b>	<b>738 094 000</b>	<b>147 539 000</b>	<b>371 600 000</b>	<b>183 491 000</b>

Le programme 110 « Aide économique et financière au développement », mis en œuvre par la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie et des Finances (MEF), contribue à la politique française d'aide publique au développement (APD).

Les orientations de cette politique sont définies dans la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale (loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014), ainsi que par les conclusions des Comités interministériels de la coopération internationale et du développement (CICID) successifs - dernièrement celui du 8 février 2018 - qui contribuent à tracer les grands axes de la politique de développement du quinquennat.

La lutte contre les inÉgalités entre les femmes et les hommes est l'une des cinq priorités du CICID de 2018 (paragraphes 1 et 6 du relevé de décisions). Il a en particulier été décidé que 50% des volumes annuels d'engagements de l'Agence française de développement (AFD) auront un objectif genre principal ou significatif.

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2021 à 1,4 Md€ en AE et 1,5 Md€ en CP, comporte trois actions :

- l'aide économique et financière multilatérale, qui comprend des contributions à des organisations multilatérales de développement, les principales en montant étant l'Association internationale de développement (AID) et le Fonds africain de développement (FAD), respectivement guichets de financement concessionnel de la Banque mondiale et de la Banque africaine de développement. La France participe également à divers fonds sectoriels, tels que le Fonds vert pour le climat ou le Fonds pour l'environnement mondial;
- l'aide économique et financière bilatérale, qui couvre en particulier le financement de la bonification d'intérêts des prêts octroyés par l'AFD à des pays en développement ;
- le traitement de la dette des pays pauvres, action qui finance les annulations de dette de pays en développement.

Le programme finance un nombre important d'opérations visant l'Égalité femmes-hommes dans les économies en développement. La très grande majorité des institutions et programmes qu'il soutient intègrent cet objectif dans leurs orientations stratégiques. En particulier, le groupe Banque mondiale, les principales banques régionales de développement et, au niveau national, l'Agence française de développement sont dotés de stratégies « genre ». Ils s'efforcent d'une part d'intégrer de manière transversale une dimension Égalité femmes-hommes dans la majorité de leurs interventions et, d'autre part, ils conduisent des projets ciblant spécifiquement l'Égalité femmes-hommes, notamment en Afrique.

Les montants de crédits retracés dans le tableau ci-dessus correspondent pour l'essentiel (cf. note méthodologique) à la part des interventions financées par le programme étant identifiée dans les statistiques d'aide publique au développement produites par l'OCDE comme ayant un « objectif genre » soit « principal » soit « significatif ». Ces données sont à prendre avec précaution, étant tributaires de la déclaration à l'OCDE par les organismes bénéficiaires des financements du programme de l'objectif genre de leurs actions. L'inclusion de ce « marqueur genre » dans les statistiques reste aujourd'hui inégale selon les organisations.

Ils comprennent en particulier une partie des bonifications de prêts de l'AFD, ainsi que de la contribution française à l'AID, au Fonds asiatique de développement, et au Fonds pour l'environnement mondial.

Le programme 110 comprend également des crédits, en AE et CP, avec un objectif genre spécifique liés aux engagements pris par la France dans le cadre de sa présidence du G7 en 2019. Ces financements sont comptabilisés en intégralité dans les chiffres présentés ci-dessus.

- Sur la période 2020-2022, le programme financera à hauteur de 25 M USD quatre initiatives en faveur de l'inclusion numérique financière des femmes en Afrique : identification digitale (fonds ID4D de la Banque mondiale), infrastructures de paiement (fonds ADFI de la Banque africaine de développement), réglementation (à travers l'accélérateur *African policy accelerator* de l'UNCDF, fonds des Nations-Unies), recherche (initiative DiFi de J-Pal, *the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*)
- Le programme 110 concourra également à compter de 2020 pour 45M€ sur cinq ans au volet « garantie » de l'initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement et le soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique, baptisée AFAWA (*Affirmative Finance Action for Women in Africa*).

**Note méthodologique :** S'agissant de la contribution en don et des bonifications pour le prêt de la France à l'AID, ainsi que pour le don au Fonds asiatique de développement et le don au Fonds pour l'environnement mondial, le calcul de la part affectée au genre a été effectué à partir du pourcentage de l'aide publique au développement nette déclarée en 2018 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par l'AID (17%), la BASD (38%) et le FEM (2%) respectivement. De même, la part des bonifications des prêts de l'AFD aux États étrangers concernant le genre a été calculée sur la base de la proportion des prêts bonifiés de l'AFD en 2019 ayant un marqueur genre principal ou significatif (37%). Cette année, la part du genre de la contribution au Fonds africain de développement, n'est pas incluse, faute de pourcentage actualisé disponible.

Les variations constatées par rapport à l'édition précédente du DPT s'expliquent à la hausse par une augmentation de la part des prêts bonifiés de l'AFD ayant un objectif genre et par la prise en compte du FEM, et à la baisse par la non prise en compte du FAD cette année.

Le chiffre élevé de la contribution du P110 en AE 2020 s'explique par l'enclenchement concomitant de nouveaux cycles de contributions triennales à des banques multilatérales de développement, ainsi qu'aux nouveaux engagements pris dans le cadre de la présidence française du G7.

## P217 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA MOBILITÉ DURABLES

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables</b>			<b>1 696 665</b>	<b>1 696 665</b>	<b>1 725 772</b>	<b>1 725 772</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### Hors titre 2

Ainsi, le budget direct consommé en 2019 au titre de la politique « Égalité entre les femmes et les hommes » pour la formation s'est élevé à 10 528 € en AE et 7 528 € en CP.

Pour 2020, le budget pour les actions de formation s'élève à 30 000 € en AE et CP.

Même si le pôle ministériel mène des actions au niveau européen et international en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le budget mobilisé à ce titre ne peut être chiffré.

Dans le cadre du PLF 2021, les crédits consacrés aux actions de communication pourraient être de l'ordre de 15 000 € en AE et CP.

## Titre 2

Pour l'année 2020, les MTE-MCTRCT-MM ont renforcé la présence et l'action des référents dans les services, ce sont ainsi 18 ETPT en 2020 (contre 10 ETPT en 2019) qui sont consacrés spécifiquement à l'animation de la politique Égalité femmes-hommes au sein du pôle ministériel (animation de la politique Égalité au niveau ministériel, référents Égalité en région, contribution à la rédaction des rapports de situation comparée). La dépense estimée en titre 2 s'établit à 1 696 665 €.

Pour l'année 2021, la dépense prévisionnelle est de 1 725 772 € pour 18 ETPT.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables » a pour vocation d'être au service des politiques publiques mises en œuvre par le ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT).

Outre les emplois et crédits de personnel correspondant aux personnels affectés dans les services du pôle ministériel ou dans les directions départementales interministérielles (à l'exception de ceux portés par les programmes 112 « Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire » et 147 « Politique de la ville », et de ceux portés par le budget du ministère chargé des affaires sociales), ce programme assure également le financement des activités « soutien » (systèmes d'information, fonctions juridiques et d'expertise, moyens de fonctionnement, actions nationales, communautaires et internationales en faveur du développement durable, formation, action sociale, prévention des risques professionnels) nécessaires à la mise en œuvre des politiques définies par le Gouvernement.

Il œuvre en faveur de la transition écologique, c'est-à-dire l'adaptation d'un nouveau modèle économique et social, un modèle qui renouvelle nos façons de consommer, de produire, de travailler et de vivre ensemble.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables » a pour vocation d'être au service des politiques publiques mises en œuvre par le pôle ministériel regroupant le ministère de la transition écologique, le ministère de la mer et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée "Grande cause nationale" par le Président de la République le 25 novembre 2017 au moment du lancement du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette cause est une préoccupation partagée par le pôle ministériel, ses directions et services, tous acteurs pour mettre en place des dispositifs qui permettront de prendre en compte cette politique publique au sein de son périmètre au niveau national et international.

### Niveau national

Le pôle ministériel du MTES et du MCT s'est fortement impliqué dans les démarches d'Égalité et a été l'un des premiers à déployer une rubrique dédiée à la comparaison des chiffres femmes/hommes au sein de son bilan social, il y a plus de 10 ans. Celle-ci a depuis été fortement amplifiée jusqu'à la production, depuis 2014, d'un rapport de situation comparée. Le programme 217 participe à la diffusion de la culture de l'Égalité en proposant un certain nombre d'actions de sensibilisation et/ou de formation à la laïcité et à la diversité. Il a également assuré la production de rapports et d'études portant notamment sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, sur le calcul de l'index de rémunération, sur les corps à prédominance féminine. Enfin, il apporte un soutien à l'association « Elles bougent » par l'octroi d'une subvention.

L'engagement du pôle ministériel s'est également traduit par l'adoption de plusieurs chartes pour la promotion de l'Égalité et de la parité (2010-2013, 2014-2018). Ces documents ont posé les bases de la stratégie ministérielle désormais définie dans le Protocole Égalité entre les femmes et les hommes négocié avec les représentants des personnels. Il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives et les deux ministres le 23 octobre 2019.

Le protocole comporte 6 axes et 28 mesures visant des réalisations concrètes sur des sujets tels que la lutte contre les stéréotypes, les rémunérations, les promotions, l'actions sociale. L'axe 6 comporte les mesures expérimentales permettant de tester des propositions innovantes.

Dans le cadre du plan managérial ministériel diffusé en septembre 2019, un volet spécifique d'actions a été identifié pour promouvoir l'accès des femmes aux emplois de dirigeantes. C'est dans ce contexte qu'a été portée une expérimentation dénommée OSER ! permettant d'accompagner 21 agentes volontaires pendant 6 mois pour construire une réflexion sur leurs ambitions de dirigeantes grâce à la rencontre avec des rôles-modèles.

Les services déconcentrés et centraux du pôle ministériel ont porté 4 projets dans le cadre du premier fond pour l'Égalité professionnelle (FPE) lancé par la DGAFP.

Par ailleurs, le **Conseil général de l'environnement et du développement durable** a mené par le biais de son Comité d'Histoire deux campagnes d'entretiens auprès de femmes travaillant au sein du ministère et dont la synthèse en a été présentée lors du cycle de conférences organisé le 8 mars 2019. Ces campagnes ont été réalisées auprès de femmes représentant deux types de carrière au sein de nos ministères :

- les secrétaires/assistantes sur l'évolution de leur métier, avec l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication, depuis 40 ans, et les conséquences sur leur place dans l'organisation et le fonctionnement des services et auprès des cadres<sup>[1]</sup>;
- les hautes fonctionnaires sur leur parcours professionnel et l'accès aux emplois de direction souvent représenté par une sorte de « plafond de verre », comme l'analyse un collectif d'auteur-re-s, dans leur ouvrage *Le plafond de verre et l'État, la construction des inÉgalités de genre dans la fonction publique*, ed. Armand Colin, 2017.

Ces deux campagnes de recueils de témoignages oraux permettent de contribuer aux réflexions sur les questions de genre, et ont été initiées en accord avec la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en charge de la lutte contre les discriminations de nos ministères.

Un article a été publié dans la revue *Pour mémoire* N° 21 à la fin de l'année 2019, sur la présentation de ces deux campagnes d'entretiens, accompagnée d'une part d'un tableau des dates sur les premières femmes à occuper des postes de direction, et rappelant d'autre part les questions évoquées par les participantes au débat lors de la conférence.

### Niveau international

Le pôle ministériel (**secrétariat général - direction des affaires européennes et internationales - DAEI**) participe activement à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les actions qu'il mène pour les coopérations européennes et internationales, ainsi que lors de grands événements internationaux.

### Obtention de la labellisation « Égalité Grands Évènements » pour le G7 présidé par la France

En prévision de la réunion du G7 Environnement qui s'est réuni à Metz en mai 2019, la DAEI et la haute fonctionnaire à l'Égalité des droits du MTES, ont initié une démarche visant à attester que le sommet du G7 et ses déclinaisons ministérielles ont été préparés et se sont déroulés dans le respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cette démarche a contribué à l'obtention d'un label « Évènement Égalité » notamment grâce à la mise à disposition d'un agent auprès du secrétariat général du G7 pour traiter de cette question. Premier outil dédié à l'Égalité femmes-hommes et à l'inclusion pour répondre aux besoins spécifiques du secteur événementiel, ce label est désormais délivré par AFNOR certification et est obtenu après une procédure d'audit venant attester du haut niveau d'engagement en faveur de l'Égalité sur le fond comme sur la forme : mise en place d'un référent « Égalité hommes-femmes », actions

de sensibilisation auprès des équipes, des prestataires et partenaires privés et publics, mise en place d'un dispositif d'écoute. Sous ce label, sont menées des actions de lutte contre les stéréotypes à tous les niveaux, et un travail de terrain avec des associations locales. L'engagement dans ce label a permis la mise en place d'une équipe G7 paritaire, à un effort d'Égalité au niveau des participants aux débats, et à l'évocation de la thématique dans les échanges au niveau des ministres, une exposition en lien avec la société civile, à des partenariats avec des associations de femmes au Maroc.

Au G7 environnement de Metz, la France a également lancé la coalition « genre et environnement » (« *Gender responsive environmental action & training* » - GREAT). Ses travaux seront repris dans le cadre de l'organisation par la France du Forum Génération Égalité, rassemblement mondial pour l'Égalité entre les femmes et les hommes organisé par ONU Femmes et co-présidé par la France et le Mexique dont la tenue a été reportée à l'été 2021 du fait de la crise sanitaire COVID-19.

### **Promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations "climat et biodiversité"**

Le Ministère de la Transition écologique et solidaire est chargé du suivi de l'action de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) par l'intermédiaire, notamment, d'un point focal national « genre et climat » et « genre et biodiversité ». Dans ce cadre, l'action du MTE se centre sur l'amélioration et la cohérence des décisions et mandats en matière d'Égalité des sexes au titre de la CCNUCC, la mise en œuvre du programme de travail de Lima (2014) renforcé relatif au genre et son plan d'action en faveur de l'Égalité des sexes adoptés à la COP 25 en décembre 2019.

Ce nouveau plan d'action sur le genre d'une durée de cinq ans porte sur cinq axes d'actions prioritaires : le renforcement de capacités, la coordination et la cohérence entre les différentes instances internationales concernées, le leadership des femmes dans le domaine de la lutte contre le changement climatique, l'accès des femmes aux financements verts, la collecte de données genrées et le reporting. Sa mise en œuvre implique davantage le secrétariat de la CCNUCC, les gouvernements et les points focaux nationaux genre et climat dont le rôle a été renforcé. L'adoption de ce texte ambitieux a concrétisé les objectifs fixés par la France.

Concernant le genre et la biodiversité, le MTE fera des propositions dans le cadre de la négociation du cadre mondial de gouvernance de la biodiversité post 2020 de la Convention pour la Diversité Biologique (CDB) et la négociation d'un plan d'action sur le genre pour la période post-2020.

### **Mise en valeur du sujet « Égalité femmes-hommes » dans les coopérations internationales et européennes**

L'Égalité entre les femmes et les hommes est régulièrement inscrite comme thématique des conférences organisées par la France dans le cadre de forums internationaux et des actions menées avec nos ambassades. Cette thématique est ainsi dûment inscrite à l'agenda du Sommet Afrique France 2020 sur la ville durable reporté en 2021. Une session spécifique sur l'action des femmes a été organisée lors des Rencontres d'Abidjan sur la ville durable fin février, associant le R20 (association des régions pour le climat) et le REFELA (Réseau des Femmes élues locales d'Afrique). L'Égalité entre les femmes et les hommes a également été portée par le ministère avec le Partenariat Français pour la ville et les territoires (PFVT) au Forum urbain mondial qui s'est tenu à Abu Dhabi du 8 au 13 février lors d'une table ronde sur les femmes dans l'espace public. Le rôle du REFELA et le concept de genre dans le contexte du changement climatique ont été abordés lors du sommet *Climate Chance Africa* qui s'est tenu au Ghana en octobre 2019.

Dans le cadre de la collaboration avec le Ministère chargé de l'Europe et des affaires étrangères au sein de l'équipe interministérielle climat, le MTE a activement participé à la formation à la négociation d'une vingtaine de femmes africaines au Rwanda en fin d'année 2019, lors d'un séminaire organisé en partenariat avec l'Office international de la Francophonie. Le MTE intervient également de manière régulière dans le cadre des conférences mondiales sur les femmes des Nations-Unies pour l'Égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi qu'à la Commission de la Condition de la Femme de l'ONU à New-York en partenariat avec le Secrétariat d'État à l'Égalité (*nouvellement Ministère délégué, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances*).

En 2019, la DAEI a également organisé, à l'attention des agents du ministère et des réseaux des établissements publics sous tutelle actifs à l'international et des entreprises qu'elle anime, deux tables rondes ciblées sur les actions concrètes dans les zones géographiques prioritaires (Afrique, Amérique latine, Asie du Sud et de l'Est) :

- Table ronde du 3 juillet ayant permis de lancer la dynamique autour de la question « comment faire davantage en direction des femmes et en lien avec les enjeux de la transition écologique et solidaire » ;
- Table ronde du 12 novembre autour de la question du rôle des femmes comme principales utilisatrices et gardiennes de la biodiversité, compte tenu de l'agenda international particulièrement dense en la matière.

Ces tables rondes ont permis d'ouvrir des pistes de travail en synergie, de valoriser les actions emblématiques menées dans les zones géographiques prioritaires précitées en direction des femmes par les acteurs publics et privés, et de susciter de nouvelles initiatives auprès de ces acteurs, au service de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la transition écologique et solidaire. La nécessité de consolider une communauté de travail sur cet enjeu est ressortie de ces tables rondes.

[1] L'émergence et le développement du métier de sténodactylographe, exclusivement exercé par des femmes, au ministère des travaux publics au début du 20<sup>e</sup> siècle a aussi fait l'objet d'une étude par Denis Glasson qui a publié l'ouvrage *Les dames des ponts et chaussées*, ed L'Hamattan, 2017

## P178 PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES

---

Se reporter au P212, ci-dessous.

## P212 SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE

---

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le programme 110 « Aide économique et financière au développement », mis en œuvre par la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie et des Finances (MEF), contribue à la politique française d'aide publique au développement (APD).

Les orientations de cette politique sont définies dans la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale (loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014), ainsi que par les conclusions des Comités interministériels de la coopération internationale et du développement (CICID) successifs - dernièrement celui du 8 février 2018 - qui contribuent à tracer les grands axes de la politique de développement du quinquennat.

La lutte contre les inÉgalités entre les femmes et les hommes est l'une des cinq priorités du CICID de 2018 (paragraphe 1 et 6 du relevé de décisions). Il a en particulier été décidé que 50% des volumes annuels d'engagements de l'Agence française de développement (AFD) auront un objectif genre principal ou significatif.

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2021 à 1,4 Md€ en AE et 1,5 Md€ en CP, comporte 3 actions :

- l'aide économique et financière multilatérale, qui comprend des contributions à des organisations multilatérales de développement, les principales en montant étant l'association internationale de développement (AID) et le fonds africain de développement (FAD), respectivement chichets de financement concessionnel de la Banque mondiale et de la Banque africaine de développement. La France participe également à divers fonds sectoriels, tels que le fonds vert pour le climat ou le fonds pour l'environnement mondial;
- l'aide économique et financière bilatérale, qui couvre en particulier le financement de la bonification d'intérêts des prêts octroyés par l'Agence française de développement à des pays en développement;
- le traitement de la dette des pays pauvre, action qui finance les annulations de dette de pays en développement.

Le programme finance un nombre important d'opérations visant l'Égalité femmes-hommes dans les économies en développement. La très grande majorité des institutions et programmes qu'il soutient intègrent cet objectif dans leurs orientations stratégiques. En particulier, le groupe Banque mondiale, les principales banques régionales de développement et, au niveau national, l'Agence française de développement sont dotés de stratégies « genre ». Ils s'efforcent d'une part d'intégrer de manière transversale une dimension Égalité femmes - hommes dans la majorité de leurs interventions et, d'autre part, ils conduisent des projets ciblant spécifiquement l'Égalité femmes-hommes, notamment en Afrique.

Les montants de crédits retracés dans le tableau ci-dessus correspondent pour l'essentiel (cf. note méthodologique) à la part des interventions financées par le programme étant identifiée dans les statistiques d'aide publique au développement produites par l'OCDE comme ayant un « objectif genre » soit « principal » soit « significatif ». Ces données sont à prendre avec précaution, étant tributaires de la déclaration à l'OCDE par les organismes bénéficiaires des financements du programme de l'objectif genre de leurs actions. L'inclusion de ce « marqueur genre » dans les statistiques reste aujourd'hui inégale selon les organisations.

Ils comprennent en particulier une partie des bonifications de prêts de l'AFD, ainsi que de la contribution française à l'AID, au Fonds asiatique de développement, et au Fonds pour l'environnement mondial.

Le programme 110 comprend également des crédits, en AE et CP, avec un objectif genre spécifique liés aux engagements pris par la France dans le cadre de sa présidence du G7 en 2019. Ces financements sont comptabilisés en intégralité dans les chiffres présentés ci-dessus.

- Sur la période 2020-2022, le programme financera à hauteur de 25 M USD quatre initiatives en faveur de l'inclusion numérique financière des femmes en Afrique : identification digitale (fonds ID4D de la Banque mondiale), infrastructures de paiement (fonds ADFI de la Banque africaine de développement), réglementation (à travers l'accélérateur *African policy accelerator* de l'UNCDF, fonds des Nations-Unies), recherche (initiative DiFi de J-Pal, *the Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*)
- Le programme 110 concourra également à compter de 2020 pour 45M€ sur cinq ans au volet « garantie » de l'initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement et le soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique, baptisée AFAWA (*Affirmative Finance Action for Women in Africa*).

**Note méthodologique :** S'agissant de la contribution en don et des bonifications pour le prêt de la France à l'AID, ainsi que pour le don au Fonds asiatique de développement et le don au Fonds pour l'environnement mondial, le calcul de la part affectée au genre a été effectué à partir du pourcentage de l'aide publique au développement nette déclarée en 2018 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE par l'AID (17%), la BASD (38%) et le FEM (2%) respectivement. De même, la part des bonifications des prêts de l'AFD aux États étrangers concernant le genre a été calculée sur la base de la proportion des prêts bonifiés de l'AFD en 2019 ayant un marqueur genre principal ou significatif (37%). Cette année, la part du genre de la contribution au Fonds africain de développement, n'est pas incluse, faute de pourcentage actualisé disponible.

Les variations constatées par rapport à l'édition précédente du DPT s'expliquent à la hausse par une augmentation de la part des prêts bonifiés de l'AFD ayant un objectif genre et par la prise en compte du FEM, et à la baisse par la non prise en compte du FAD cette année.

Le chiffre élevé de la contribution du P110 en AE 2020 s'explique par l'enclenchement concomitant de nouveaux cycles de contributions triennales à des banques multilatérales de développement, ainsi qu'aux nouveaux engagements pris dans le cadre de la présidence française du G7.

## P215 CONDUITE ET PILOTAGE DES POLITIQUES DE L'AGRICULTURE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture</b>	<b>231 722</b>	<b>222 322</b>	<b>303 808</b>	<b>314 478</b>	<b>217 661</b>	<b>217 661</b>

Le programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » est un programme de soutien transversal à l'ensemble des programmes concourant à l'action du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Il assure le pilotage et la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques portées par le ministère, tant à l'échelon national qu'à l'échelon régional, en métropole comme dans les territoires ultramarins.

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

Les principales actions mises en œuvre par le programme 215 dans le cadre de la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes sont les suivantes :

- inscription dans une démarche de recherche des labels Égalité et diversité auprès de l'AFNOR (inscription et dépenses pour l'audit AFNOR). Le montant des crédits prévus pour 2021 est estimé à 16 992 € (contre 20 532 € exécutés en 2019). Le passage de la Secrétaire Générale du ministère devant la commission de labellisation, repoussé à cause du confinement, est prévu début octobre 2020 après l'audit de l'AFNOR qui s'est effectué en novembre 2019 ;
- recrutement d'une directrice de projet « Labels » pour un coût annuel de 95 669 € ;
- plan de formation déployé sur 3 ans pour former un très grand nombre des agents du ministère. Le montant des crédits prévus pour 2021 est estimé à 100 000 € (contre 210 670 € en 2020) ;
- communication interne et externe ( flyers, affiches etc.). Le coût est estimé à 3 024 € en 2020 ;
- réunions et formation des référents Égalité-diversité ( déplacements-repas, etc.). Le coût est estimé à 5 000 € pour 2021.

## P303 IMMIGRATION ET ASILE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P303 – Immigration et asile			1 110 330	1 110 330	1 110 330	1 110 330

## ÉVALUATION DES CRÉDITS

Le détail est donné dans le texte ci-après.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes immigrées en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

**Les dispositifs d'hébergement pour les demandeurs d'asile et les réfugiés (Direction de l'asile), spécialisés pour les victimes de traite et les femmes victimes de violences**

Le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018 a validé la mesure, portée par la direction de l'asile, de spécialisation de structures d'hébergement pour les victimes de traite et les femmes victimes de violences demandeurs d'asile et réfugiés au sein du dispositif national d'accueil. Cette mesure, qui figure au second plan d'action national contre la traite des êtres humains 2019-2021, est également inscrite au plan national d'action pour une meilleure prise en compte des vulnérabilités des demandeurs d'asile et des réfugiés tout au long de leur parcours, porté par la Direction générale des étrangers en France (DGEF). Elle vise à faire évoluer le dispositif national d'accueil (un peu plus de 107 000 places au 30/06/2020), à ce jour encore marqué par son caractère généraliste, vers des dispositifs d'hébergement plus spécialisés à même d'offrir un accompagnement renforcé et une mise à l'abri sécurisée pour les personnes demandeuses d'asile et réfugiées victimes de traite et/ou de violences. L'orientation des personnes est gérée par l'OFII, en lien avec les référents vulnérabilités désignés au sein des directions territoriales de l'opérateur, qui peuvent affecter la personne dans un centre dédié ou organiser un transfert de centre pour une mise à l'abri. Un surcoût financier de 13€ par place et par jour alloué à la structure spécialisée permet d'assurer le financement de ce dispositif qui compte à ce jour 300 places réparties sur quatre régions (IDF, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes- Côte d'Azur)



Au total en 2020, 300 places spécialisées sont financées sur le P303 et 104 avec un surcoût à la place de 13€.

Ces places se répartissent comme suit entre les dispositifs :

- CADA 75
- HUDA 159
- CPH 66

Ces 300 places sont financées en LFI 2020 à hauteur de 1 423 500€ ; ce montant reste identique dans le PLF 2021.

P303 : 1 110 330€ (UB 4 CADA 355 875€, UB5 HUDA 754 455€) ;

P104 : 313 170€.

## P105 ACTION DE LA FRANCE EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Coordination de l'action diplomatique	1 845 000	1 845 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000	2 545 000
06 – Soutien	1 800 000	1 800 000	2 415 000	2 415 000	10 500	10 500

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

POUR LES CRÉDITS RELEVANT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES POLITIQUES ET DE SÉCURITÉ (DGP), LES CRÉDITS CONSACRÉS À CETTE POLITIQUE SONT EN AUGMENTATION (1 800 000 € EN 2019, 2 415 000 € EN 2020 ET DANS LE PLF 2021).

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 105 « Action de la France en Europe et dans le monde » réunit une part majeure des moyens dévolus au MEAE pour conduire la politique étrangère de la France, à côté de ceux dédiés à la Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE) et à la Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM).

Trois objectifs sont assignés au programme 105 :

- renforcer la sécurité internationale et la sécurité des Français ;
- promouvoir le multilatéralisme et construire l'Europe ;
- assurer un service diplomatique efficient et de qualité

### MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Au sein de la direction générale des affaires politiques et de sécurité (dgp), la direction des nations unies, des organisations internationales, des droits de l'homme et de la francophonie contribue à la promotion de l'égalité femmes/hommes en procédant au versement de contributions internationales (2 415 000 € en 2020) en faveur d'ONU femmes.

Par ailleurs, dans le cadre du comité des subventions du programme 105 qui se réunit trois à quatre fois par an et auquel participent des directions rattachées à la DGP, il est statué sur le financement de projets associatifs. Dans ce cadre, des subventions ont été allouées à des associations dont le projet vise à promouvoir l'Égalité femmes-hommes (130 000 € en 2020).

Ainsi, en 2019 et 2020 deux projets présentés par la Délégation interministérielle à la Méditerranée ont été subventionnés : l'association « Le Forum femmes et Méditerranée » a perçu 20 000 € en 2019 puis la même somme en 2020, « La Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée » a quant à elle été financée à hauteur de 10 000 € en 2020. Dans ce même cadre, le Cabinet du Ministre a obtenu un financement de 25 000 € en 2019 et de 100 000 € pour le Prix Simone-Veil en 2020.

## ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

**Action 1 « Coordination de l'action diplomatique » :** Les contributions allouées à des associations dont le projet visait à promouvoir l'Égalité femmes-hommes.

**Action 6 « Soutien » :** Les contributions versées par la Direction des Nations Unies, des organisations internationales, des droits de l'Homme et de la francophonie (NUOI) en faveur d'ONU Femmes.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Les associations bénéficiant de subventions dans ce cadre sont variables selon les années. En 2019 et 2020 étaient concernées l'association « Le Forum femmes et méditerranée », « La Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée », Prix Simone-Veil et ONU Femmes.

L'octroi de ces subventions est étudié en comité à la demande des services porteurs en fonction des projets présentés par les associations et de la réalisation des projets subventionnés antérieurs. Il n'est pas possible de prédire quelles associations candidateront pour l'octroi de subvention en 2021 ni sur quelles thématiques.

## P157 HANDICAP ET DÉPENDANCE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P157 – Handicap et dépendance			50 000	50 000	50 000	50 000

Le gouvernement s'attache également à promouvoir l'autonomie sexuelle, affective et relationnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, dans ce cadre, le comité interministériel du handicap du 3 décembre 2019 a-t-il annoncé des initiatives pour 2020 afin de sensibiliser à nouveau à l'Égalité de droits des personnes en situation de handicap dans ce domaine, ainsi qu'au respect de leur intimité.

À cet effet, l'État soutient notamment le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) pour son projet « Handicap et sexualité – Handicap et alors ? » destiné à une meilleure prise en compte des besoins des personnes et à apporter une réponse adaptée aux demandes des structures et à leur besoin d'accompagnement (de l'ordre de 50 k€).

De la même façon, comme annoncé lors du CIH 2019 et à partir des conclusions du « Grenelle des violences conjugales » (septembre-novembre 2019), un cahier des charges pour la mise en place dans chaque région d'un centre ressource « vie intime, affective, sexuelle et de soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap » a-t-il été élaboré et diffusé aux agences régionales de santé dans la perspective du déploiement de ces centres ressources fin 2020-début 2021. Le dispositif est destiné à accompagner la vie intime et sexuelle, ainsi que la parentalité des personnes en situation de handicap, que ce soit au domicile ou en ESMS, au service de leur autonomie et de leur sécurité. Chaque centre organisera un réseau d'acteurs de proximité et de pairs, afin que chaque personne en situation de handicap puisse trouver des réponses, qu'il s'agisse de sa vie intime ou face à des violences subies. Ces centres de ressources seront aussi au service des aidants familiaux et des professionnels.

**En outre, dans le cadre du Grenelle contre les violences prend en compte les besoins des personnes en situation de handicap :**

- **Mesure n°5 - Étendre les horaires du 3919 et le rendre accessible, aux personnes en situation de handicap :** en 2020, la subvention attribuée à la Fédération nationale solidarité femmes gestionnaire de la plateforme d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence est de 1,8M€. En 2021, pour mieux répondre aux besoins de premier accueil des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, l'État s'est

engagé à une évolution de l'offre nationale d'écoute, d'information et d'orientation. Un marché public sera lancé en fin 2020 pour une ouverture de la nouvelle permanence en juin 2021.

- **Mesure n°29 Déployer dans chaque région un centre de ressources pour accompagner les femmes en situation de handicap dans leur vie intime et leur parentalité** : le coût de la mesure est évalué à 50 000 € par région et par an, à raison d'un centre par région augmenté de crédits supplémentaires selon un critère populationnel. Le financement est établi sur 3 ans. Il est inscrit au Fonds d'intervention régional (FIR) des ARS[1]. 1 M€ a été délégué aux ARS en 2020 avec la reconduction du même montant prévue en 2021 et 2022.

[1] L'arrêté du 16 avril 2020 fixe pour l'année 2020, le montant des crédits attribués aux agences régionales de santé au titre du fonds d'intervention régional et le montant des transferts prévus à l'article L. 174-1-2 du code de la sécurité sociale.

## P104 INTÉGRATION ET ACCÈS À LA NATIONALITÉ FRANÇAISE

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2019		LFI + LFRs 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>P104 – Intégration et accès à la nationalité française</b>			<b>313 170</b>	<b>313 170</b>	<b>313 170</b>	<b>313 170</b>

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes immigrées en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Les femmes primo-arrivantes, qu'elles soient bénéficiaires d'une protection internationale ou admises à séjourner en France à un autre titre (familial, professionnel) s'engagent dans un parcours d'intégration républicaine dont la première étape essentiel est le contrat d'intégration républicaine. Ce passage par l'OFII est l'occasion de connaître ce public, et de repérer ses difficultés particulières pour mettre en œuvre des actions adaptées.

L'intégration des femmes, en particulier sur le plan professionnel, est l'une des priorités d'action de la direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) pour l'année 2020.

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

Quelques données chiffrées pour caractériser la situation des femmes signataires du CIR (source : OFII 2019) :

47,2 % des signataires du CIR sont des femmes (50 729 étrangères sur 107 455 signataires) ;

- la majorité d'entre elles se situe dans la tranche d'âge 26-45 ans (66,6% d'entre elles – situation identique aux hommes) ;
- 8,2 % d'entre elles déclarent avoir au moins un enfant de moins de 3 ans ;
- 39,2 % d'entre elles déclarent avoir fait des études supérieures dans leur pays d'origine. Cette proportion est sensiblement supérieure à celles des hommes (26,9 %).

Le profil « type » de la signataire du CIR est le suivant (source : OFII 2018) : elle est une femme de 34 ans, marocaine, mariée et venue en France pour un motif « familial », installée en Ile-de-France et avec un niveau scolaire correspondant au secondaire. Il est probable qu'elle ait eu une expérience professionnelle dans son pays d'origine (61,7% des femmes ont déclaré avoir exercé une activité professionnelle avant leur venue en France).

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

Les premiers résultats de l'étude de cohorte ELIPA 2 (étude de suivi de cohorte conduite sur 6547 personnes ayant obtenu un premier titre de séjour d'au moins un an en 2018 dans 10 départements (interrogation en 2020 puis en 2022) indiquent que 7 primo-arrivants sur 10 ayant obtenu leur premier titre de séjour en 2019 sont présents sur le marché du travail en 2019. Ce constat cache de forte disparité entre les femmes et les hommes : 83 % des hommes sont en activité contre 50 % des femmes. Le taux de chômage est deux fois plus important pour les femmes. Ces différences s'expliquent notamment par le fait qu'une proportion importante des femmes sont au foyer : 3 primo-arrivantes sur 10, contre 1 homme sur 100. A diplôme égal, les étrangères sont systématiquement moins actives et plus souvent au chômage que les hommes. Ces écarts sont importants quel que soit le niveau de qualification.

La première étude ELIPA (2009-2013) montrait déjà que les femmes immigrées entrent sur le marché du travail à plus long terme et plus difficilement. Elles intercalent un projet familial, en cohérence avec leur âge. Une part d'entre elles est d'abord femmes au foyer à leur arrivée en France. Elles intégreront souvent le marché du travail mais plus tard et de façon progressive. Les femmes primo-arrivantes peuvent en effet rencontrer des obstacles spécifiques pour l'accès à l'emploi : manque de compétence linguistique ou de formation, problèmes de garde d'enfants, absence de réseau, stéréotypes liés à la culture d'origine, sans compter les effets de discrimination à l'embauche dont elles peuvent faire l'objet, qui ne relèvent pas du champ d'intervention de la direction.

## **3 - L'Égalité entre les femmes et les hommes est un des « fils rouges » des quatre journées de formation civique, avec notamment la laïcité**

La formation civique est prescrite à tous les étrangers signataires du CIR.

Le contenu de la formation est identique pour l'ensemble des signataires : ils comprennent les principes et valeurs essentiels de la République, ainsi que les thèmes pratiques que sont la santé, l'emploi, la parentalité et le logement. Le service des droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), ainsi que la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) ont été associés aux travaux de rénovation de la formation civique conduits à partir du comité interministériel à l'intégration (juin 2018) pour une mise en œuvre en mars 2019.

Les enseignements sur chaque thématique ont été construits de manière à illustrer que les femmes sont concernées autant que les hommes. L'accès à l'emploi n'est pas réservé aux hommes, l'accompagnement de la scolarité des enfants n'est pas une prérogative féminine... Les sujets liés à la prévention des violences faites aux femmes ou à l'Égalité des droits liés à la sexualité tiennent une place particulière dans la formation. A titre d'exemple, l'interdiction de l'excision et des mariages forcés, la liberté de choisir son partenaire et la liberté de contraception sont spécifiquement traitées lors de la deuxième journée.

## **4 - Les crédits ministériels et européens sont mobilisés pour soutenir des actions en faveur de l'intégration des femmes.**

Quelques exemples d'actions menées spécifiquement en direction des femmes, ou dont elles sont bénéficiaires à titre essentiel, sont décrits ci-dessous.

- Le dispositif « Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants » (OEPRE Cadre réglementaire : circulaire n° 2017-060 du 3-4-2017 publiée au B.O. n° 15 du 13 avril 2017) est conduit par les ministères de l'intérieur et de l'Éducation nationale depuis 2008. Il vise à offrir aux parents d'élèves primo-arrivants volontaires, un espace d'apprentissage au sein des établissements scolaires centré sur l'enseignement du français, la découverte des valeurs de la République et le fonctionnement du système éducatif. Le bilan de

cette action, pour l'année 20182019, indique la participation de 8 778 parents, dont 43 % primo-arrivants et dont 85 % de femmes.

- L'appel à projets national (BOP 104) permet de soutenir des actions structurantes. Certaines visent directement les femmes notamment :
  - Le projet de centre de ressources digitales afin de poursuivre la professionnalisation des acteurs de l'intégration des étrangères primo-arrivantes (femmes/adolescentes) exposées aux violences spécifiques, notamment les mariages précoces et/ou forcés, avec leurs corollaires les violences sexistes et sexuelles contraires aux valeurs de la République, qui sont des freins à leur insertion socio-professionnelle porté par la Fédération nationale Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles féminines, des mariages forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des enfants » (GAMS) ;
  - L'action de la fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles qui a pour objet de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes. Il vise à outiller les professionnels du réseau des CIDFF, mobiliser et sensibiliser les professionnels de l'emploi et les partenaires sur les freins spécifiques rencontrés par ces femmes et à construire le parcours d'accompagnement professionnel des femmes primo-arrivantes.
- Le projet PROSE « Professionnaliser les salariés ressortissants des pays tiers des branches du particulier Employeur » est soutenu par le Fonds Asile Migration Intégration (FAMI – crédits européens). Il vise à proposer à plus de 2 000 salariés étrangers de la branche des salariés du particulier employeur (emplois à domicile, donc essentiellement des femmes) des dispositifs de formation linguistique appelés « Français Compétence Professionnelle » afin de les sécuriser dans l'emploi, de favoriser leur intégration et de renforcer l'attractivité d'un secteur dont les besoins en emploi iront croissants dans les prochaines années.

##### **5 - Le comité interministériel à l'immigration et l'intégration du 6 novembre 2019 a fait de l'accès à l'emploi des étrangères une des deux priorités de l'intégration par l'emploi.**

Le ministère chargé du travail pilote les travaux visant la promotion de l'activité professionnelle des femmes migrantes (mesure 14 du plan de 20 mesures).

Le ministère de l'intérieur s'est doté d'un plan d'actions mobilisant les leviers à sa disposition et prenant également la forme d'actions conjointes avec d'autres départements ministériels. Ce plan repose entre autres sur la capitalisation sur les bonnes pratiques européennes et notamment celles mises en œuvre en Allemagne, l'utilisation des opportunités offertes par les passages des publics à l'OFII notamment lors de l'entretien de fin de CIR et la mise en place d'une communication ciblée.

Il est articulé autour de 4 axes : mieux connaître la situation de l'insertion professionnelle des femmes en général et des étrangères en particulier, améliorer l'orientation des femmes vers l'emploi, apporter des informations directement aux femmes et mobiliser les acteurs de l'intégration sur cette priorité.

Dans ce cadre, la direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité a organisé un temps d'échanges interministériel pour faire un État des lieux des dispositifs de droit commun en faveur de l'emploi des femmes, le 3 juillet 2020. Ont participé : les délégations interministérielles à la prévention et la lutte contre la pauvreté et à l'accueil et l'intégration des réfugiés, la direction de l'asile, la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, la direction générale de la cohésion sociale (dont le SDFE), la direction générale de l'enseignement scolaire et la MIPROF (la direction générale des entreprises et l'agence nationale pour la cohésion de territoires n'ont pas pu être représentées).



### ANNEXES

---

#### POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## ORGANIGRAMME DU PAYSAGE INSTITUTIONNEL NATIONAL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

