

DOCUMENT DE POLITIQUE TRANSVERSALE  
PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

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



**MINISTRE CHEF DE FILE**  
MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ



## NOTE EXPLICATIVE

---

Les documents de politique transversale (DPT) constituent des annexes générales du projet de loi de finances de l'année au sens de l'article 51 de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Ils sont prévus par l'article **128 de la loi n°2005-1720 du 30 décembre 2005 de finances rectificative pour 2005**, complété successivement 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 et par l'article 160 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.

Dix-huit documents de politique transversale (DPT) sont annexés au projet de loi de finances pour 2017 et sont relatifs aux politiques suivantes : Action extérieure de l'État, Aménagement du territoire, Défense et sécurité nationale, Inclusion sociale, Justice des mineurs, Lutte contre le changement climatique, 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, Prévention de la délinquance, Sécurité civile, Sécurité routière, Ville.

Chaque document de politique transversale 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 (PLF 2017), l'année en cours (LFI 2016) et l'année précédente (exécution 2015), y compris en matière de dépenses fiscales.
- Une présentation de la manière dont chaque **programme budgétaire** participe, au travers de ses différents **dispositifs**, à la politique transversale.
- Enfin, une table de correspondance des objectifs permet de se référer aux différents projets annuels de performances afin d'obtenir des compléments d'information (annexe 1). D'autres éléments utiles à l'information du Parlement peuvent être également présentés en annexe du document.

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).



## 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	17
AXE 2 - Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	31
AXE 3 - Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective	43
AXE 4 - Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé	56
AXE 5 - Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence	58
AXE 6 - Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international	69
Présentation des crédits et des programmes concourant à la politique transversale	71
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale	71
Présentation des principales dépenses fiscales concourant à la politique transversale	73
Présentation des programmes concourant à la politique transversale	74

### ANNEXES

Table de correspondance des objectifs du DPT et des objectifs des PAP	154
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique	155
Schéma du paysage institutionnel national des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes	161



# 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

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

DPT LA POLITIQUE TRANSVERSALE

## LISTE DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme	Responsable	Mission	(cf. page)
137 – Égalité entre les femmes et les hommes	Jean-Philippe VINQUANT <i>Directeur général de la cohésion sociale</i>	Solidarité, insertion et égalité des chances	74
124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	Valérie DELAHAYE-GUILLOCHEAU <i>Directrice des finances, des achats et des services</i>	Solidarité, insertion et égalité des chances	77
140 – Enseignement scolaire public du premier degré	Florence ROBINE <i>Directrice générale de l'enseignement scolaire</i>	Enseignement scolaire	78
141 – Enseignement scolaire public du second degré	Florence ROBINE <i>Directrice générale de l'enseignement scolaire</i>	Enseignement scolaire	79
143 – Enseignement technique agricole	Philippe Vinçon <i>Directeur général de l'enseignement et de la recherche</i>	Enseignement scolaire	81
219 – Sport	Laurence LEFEVRE <i>Directrice des sports</i>	Sport, jeunesse et vie associative	83
163 – 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>	Sport, jeunesse et vie associative	86
147 – Politique de la ville	Jean-Michel THORNARY <i>Commissaire général à l'égalité des territoires</i>	Politique des territoires	88
102 – Accès et retour à l'emploi	Carine CHEVRIER <i>Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle</i>	Travail et emploi	92
138 – Emploi outre-mer	Alain ROUSSEAU <i>Directeur général des outre-mer</i>	Outre-mer	97
123 – Conditions de vie outre-mer	Alain ROUSSEAU <i>Directeur général des outre-mer</i>	Outre-mer	100
304 – Inclusion sociale et protection des personnes	Jean-Philippe VINQUANT <i>Directeur général de la cohésion sociale</i>	Solidarité, insertion et égalité des chances	102
177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	Jean-Philippe VINQUANT <i>Directeur général de la cohésion sociale</i>	Égalité des territoires et logement	103
150 – Formations supérieures et recherche universitaire	Simone BONNAFOUS <i>Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>	Recherche et enseignement supérieur	105
172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	Alain Beretz <i>Directeur général de la recherche et de l'innovation</i>	Recherche et enseignement supérieur	108
224 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	Arnaud ROFFIGNON <i>Secrétaire général adjoint du ministère de la Culture et de la Communication.</i>	Culture	111
131 – Création	Régine HATCHONDO <i>Directrice générale de la création artistique</i>	Culture	113
142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles	Philippe Vinçon <i>Directeur général de l'enseignement et de la recherche</i>	Recherche et enseignement supérieur	116
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	Carine CHEVRIER <i>Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle</i>	Travail et emploi	117

Numéro et intitulé du programme	Responsable	Mission	(cf. page)
111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	Yves STRUILLLOU <i>Directeur général du travail</i>	Travail et emploi	119
148 – Fonction publique	Thierry LE GOFF <i>Directeur général de l'administration et de la fonction publique</i>	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	120
204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	Benoît VALLET <i>Directeur général de la santé</i>	Santé	121
230 – Vie de l'élève	Florence ROBINE <i>Directrice générale de l'enseignement scolaire</i>	Enseignement scolaire	123
101 – Accès au droit et à la justice	Stéphane VERCLYTTÉ <i>Secrétaire général du ministère de la justice</i>	Justice	125
107 – Administration pénitentiaire	Isabelle GORCE <i>Directrice de l'administration pénitentiaire</i>	Justice	130
166 – Justice judiciaire	Marielle THUAU <i>Directrice des services judiciaires</i>	Justice	132
182 – Protection judiciaire de la jeunesse	Catherine SULTAN <i>Directrice de la protection judiciaire de la jeunesse</i>	Justice	138
152 – Gendarmerie nationale	Général d'armée Richard LIZUREY <i>Directeur général de la gendarmerie nationale</i>	Sécurités	142
176 – Police nationale	Jean-Marc FALCONE <i>Directeur général de la police nationale</i>	Sécurités	143
185 – Diplomatie culturelle et d'influence	Anne-Marie DESCÔTES <i>Directrice générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>	Action extérieure de l'État	145
209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	Anne-Marie DESCÔTES <i>Directrice générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international</i>	Aide publique au développement	146

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité du gouvernement depuis 2012. **Malgré des avancées considérables, le sujet reste d'ampleur :**

- les femmes continuent d'être moins rémunérées que les hommes et les écarts de rémunération dits « inexplicables » se maintiennent autour de 10 % qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public ;
- après une naissance, seul un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux ;
- récemment, un rapport de France Stratégie sur le coût économique des discriminations a montré qu'être une femme constituait le premier facteur de discrimination dans l'emploi en termes de promotion professionnelle et d'accès à l'emploi ;
- au foyer, elles effectuent encore 72 % du « cœur » des tâches domestiques (cuisine, ménage, soins aux enfants, entretien du linge, gestion du ménage)<sup>1</sup>. En 30 ans, le temps qu'elles consacrent chaque semaine aux tâches domestiques a faiblement diminué tandis que celui des hommes n'a pas varié. Une autre donnée doit aussi nous alerter : dès l'âge de 10 ans, les filles réalisent chaque semaine trois heures de tâches domestiques tandis que les garçons en font deux ;
- elles sont également écartées des sphères de pouvoir et des postes à responsabilité : 16 % des maires sont des femmes et seulement 6 % des conseils d'administrations et de surveillance des sociétés cotées en bourse sont présidés par des femmes<sup>2</sup> ;
- enfin, les violences faites aux femmes demeurent un sujet d'ampleur. Chaque année, plus de 200 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur ancien ou actuel partenaire<sup>3</sup>.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet ancré dans nos pratiques, dans notre perception collective de la place et du rôle de chaque sexe dans l'espace public et dans l'espace privé. L'année 2016 restera marquée par l'invitation lancée par le gouvernement à l'ensemble de la société, à rejoindre le Plan de mobilisation et d'action contre le sexisme.

Le sexisme, c'est ce **plafond de verre, souvent invisible mais tellement résistant**, qui constitue le principal et certainement le dernier obstacle à une réelle émancipation des femmes. Le sexisme, ce sont toutes ces croyances ancestrales qui nourrissent et légitiment toutes les formes de discriminations ou d'agressions fondées sur le sexe. Ce sont **ces propos et ces actes qui stigmatisent, délégitiment, infériorisent les femmes** : de la remarque anodine, sous couvert d'humour ou de paternalisme, jusqu'aux violences psychologiques et physiques les plus graves.

Cette mobilisation est un pas supplémentaire sur le chemin que nous construisons jour après jour vers l'égalité, un chemin sur lequel les femmes et les hommes avancent ensemble. Le plan de mobilisation et d'actions contre le sexisme n'a pas vocation à remplacer les lois et les règlements. Il interpelle, interroge et invite tout un chacun à se mobiliser pour que cessent les agissements, les remarques, qui jour après jour érodent l'estime de soi et la confiance des femmes, et attaquent la dignité des femmes.

En 2016, l'engagement des pouvoirs publics reste entier avec le vote de la **loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées**, et la concrétisation de deux plans qui portent sur des sujets majeurs que sont l'égalité professionnelle et les violences.

<sup>1</sup> INSEE, étude n°1423, novembre 2012.

<sup>2</sup> Chiffres-clés « vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » sur le site du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-lessentiel-edition-2015/>

<sup>3</sup> Site internet « Stop violences faites aux femmes » : <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Chiffres-cle.61-.html>

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue renforcer la prévention et la lutte contre les agissements sexistes dans l'environnement professionnel. Elle a aussi porté le conseil supérieur de l'égalité professionnelle au niveau législatif reconnaissant par là-même la richesse de ses contributions et renforçant sa légitimité.

Le projet de loi « Égalité citoyenneté » comporte, lui aussi, des avancées conséquentes : le renforcement des compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) en matière de lutte contre le sexisme dans la publicité, la possibilité d'aggraver la condamnation de tous crimes ou délits s'ils sont reconnus comme sexistes sans oublier le Haut Conseil à l'Égalité qui devrait lui aussi être inscrit dans la loi.

**La France est pleinement engagée dans la défense des droits des femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes. Ce document en atteste, l'action se porte sur tous les fronts.**

La **politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes vise à obtenir des changements dans les pratiques et comportements** tant dans la sphère publique que privée ; l'école, la famille, l'administration publique, l'entreprise, les médias, les associations, les fédérations sportives, etc., en posant les jalons d'une politique intégrée cohérente, transversale et interministérielle.

Elle s'inscrit aussi dans une **stratégie internationale** défendue par la France de longue date :

- d'une part, la **Convention des Nations-Unies** « sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » (**CEDAW**)<sup>4</sup>. En application de cette convention, la France est tenue d'adapter sa législation interne pour la rendre conforme aux dispositions de la Convention et de prendre des mesures pour l'appliquer concrètement ;
- d'autre part, la **déclaration et le programme de Pékin** (1995)<sup>5</sup> a fixé douze domaines d'actions prioritaires et défini une méthode d'action, le « Gender mainstreaming » (approche intégrée de l'égalité)<sup>6</sup>, dans le cadre de laquelle s'inscrit l'action de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes en adoptant, notamment, des indicateurs de suivi dans chacun de ces 12 « domaines critiques ».

Au regard des engagements de l'**Union européenne**, la France se doit d'intégrer la totalité de l'acquis communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, lequel prend sa source dans les traités nourrit d'un important corpus de textes juridiques transposés dans le droit interne. Dans ce cadre, la France a souscrit :

- au Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Union européenne ;
- à la stratégie européenne pour l'emploi et la croissance, dite stratégie Europe 2020 ;
- à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>7</sup>, solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000, qui consacre, dans son article 23, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives .

Depuis 2013, le programme national de réforme (PNR), transmis par la France chaque année aux autorités communautaires, comporte un volet égalité femmes-hommes.

Chaque année, les manifestations organisées dans le cadre des journées internationales des 8 mars et 25 novembre<sup>8</sup> rappelle à l'opinion la situation des femmes dans notre société et le chemin encore à parcourir pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, à l'initiative du gouvernement, des campagnes de sensibilisation et d'information sont lancées, à l'instar de celle lancée en juillet 2016 à l'occasion de l'Euro de football, relative à la prévention d'achat d'actes sexuels<sup>9</sup>. De même, se déroule de septembre 2016 à mars 2017 une nouvelle campagne

<sup>4</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, fréquemment dénommée sous son acronyme anglais CEDAW). Adoptée le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur en tant que traité international le 3 janvier 1981, ratifiée par la France le 14 décembre 1983, la convention compte aujourd'hui 187 états parties, soit plus de 90 % des membres des Nations Unies.

<sup>5</sup> Déclaration et le programme de Pékin (1995) [http://www.francophonie.org/IMG/pdf/Declarato\\_Prog\\_d\\_action\\_4e\\_Conf\\_femmes\\_Pekin\\_1995.pdf](http://www.francophonie.org/IMG/pdf/Declarato_Prog_d_action_4e_Conf_femmes_Pekin_1995.pdf)

<sup>6</sup> Résolution du Parlement européen sur le *gender budgeting* <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0323+0+DOC+XML+V0//FR>

<sup>7</sup> Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf)

<sup>8</sup> Journée internationale de la femme le 8 mars sur le site de l'ONU : <http://www.un.org/fr/events/womensday/history.shtml> et sur le site du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/8-mars-2016-journee-internationale-des-droits-des-femmes/>

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre sur le site de l'ONU : <http://www.un.org/fr/events/endviolenceday/> et sur le site du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/journee-internationale-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-le-25-novembre-2015-le-gouvernement-mobilise-contre-toutes-les-violences/>

afin de mettre en lumière les initiatives concourant à la construction d'une société non sexiste<sup>10</sup>. L'enjeu de cette campagne est de diminuer la tolérance de la société aux propos et comportements sexistes, tous domaines et secteurs confondus : culture, sport, emploi, médias, politique, etc.

L'objectif de la politique d'égalité est de **traduire dans les faits le principe d'égalité inscrit dans les lois de la République**. Parce que nulle politique n'est neutre au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, la politique publique en faveur du droit des femmes et de l'égalité nécessite un **programme d'actions interministérielles et partenariales**. Il suppose des relations continues entre le ministère en charge des droits des femmes et l'ensemble des autres départements ministériels et organismes publics. Il implique également un renforcement du dialogue social avec les partenaires sociaux, un partenariat étroit avec les entreprises et le secteur associatif et une sensibilisation des élus, au niveau national comme au niveau local.

Afin d'assurer l'effectivité des actions en matière d'égalité, la loi n° **2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes définit les objectifs d'une politique intégrée de l'égalité et structure l'action des politiques publiques nationales et territoriales. Cette loi est tout entière consacrée, d'une part, à l'effectivité des droits en renforçant les mécanismes d'application des dispositions existantes et, d'autre part, à l'innovation pour dépasser les situations de blocage et créer des incitations plus fortes pour changer les comportements.

Pour la mise en œuvre de cette politique, la France souscrit à l'**approche dite « intégrée »**<sup>11</sup> qui associe concomitamment une action transversale et une action spécifique :

- transversale, car il s'agit de prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques<sup>12</sup>, principe rappelé à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 2014<sup>13</sup> ;
- spécifique, puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent des mesures positives en faveur des femmes. Il s'agit notamment de leur permettre de connaître l'ensemble des droits dont elles disposent, d'y avoir accès, et de les faire valoir pleinement ; d'inciter les femmes à dénoncer les violences qu'elles subissent au sein de leur couple, de leur donner, par une prise en charge adaptée, les moyens de retrouver une autonomie ; de mettre en place des dispositifs particuliers pour l'orientation des jeunes filles et garçons afin de favoriser la mixité des emplois, l'accès ou le retour à l'emploi de qualité, ou enfin à la création d'entreprise par les femmes.

Bien que le présent document transversal, annexe à la loi de finances, ne rende compte que des moyens mobilisés par les administrations de l'État en faveur de la politique d'égalité, l'action du gouvernement porte également sur les **collectivités territoriales** comme en témoigne les dispositions du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pris en application de l'article 61 de la loi du 4 août précitée et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, qui fixe aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes<sup>14</sup> 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.

Pour conduire son action, le Gouvernement a confié au ministère chargé des droits des femmes la mise en place d'une méthode qui place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur d'une politique intégrée portée par tous les ministères et dans toutes les politiques publiques : les ministères sont dotés d'une **feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**, dont le suivi est assuré par un réseau de haut.e.s fonctionnaires référent.e.s au sein des administrations centrales qui rend compte des avancées auprès d'un **comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité (CIDFE)** présidé par le Premier ministre.

<sup>9</sup> Sur le site internet du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/lancement-de-la-campagne-de-prevention-de-lachat-dactes-sexuels-le-prix-dune-passe-nest-pas-celui-que-tu-crois/>

<sup>10</sup> Sur le site internet du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/>

<sup>11</sup> Ou « *gender mainstreaming* » : prise en considération des différences de situation entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics (principe posé lors de la Conférence internationale des femmes à Beijing (Pékin) en 1995 et inscrit dans le Traité d'Amsterdam en 1997).

<sup>12</sup> Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : [https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?numJO=0&dateJO=20120824&numTexte=4&pageDebut=13761&pageFin=13762](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20120824&numTexte=4&pageDebut=13761&pageFin=13762)

<sup>13</sup> Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

<sup>14</sup> Voir le guide « *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes* » sur le site du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/06/Guide-art-61.pdf>

Remobilisé en 2012, le CIDFE réunit l'ensemble du gouvernement, afin d'adopter une série de mesures immédiates et fortes pour faire respecter les droits des femmes, faire disparaître les stéréotypes sexistes, les discriminations et les violences à leur égard et accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. Il définit pour chaque ministère une feuille de route ministérielle annuelle, élaborée à l'automne, dans le cadre des « conférences de l'égalité » qui se tiennent sur le modèle des conférences budgétaires, en présence du haut fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, du référent cabinet concerné et présidé par le directeur du cabinet de la ministre en charge des droits des femmes. **Chaque ministère est responsable de la mise en œuvre de sa feuille de route afin d'assurer la promotion des droits des femmes dans tous les champs de l'action gouvernementale, tant au niveau national que territorial.**

Cette mobilisation interministérielle se traduit dans le cadre du **5<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes**, en cours d'élaboration. Ce nouveau plan consolide les dispositifs et dynamiques mise en œuvre dans le plan précédent dont le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dans son rapport de juin 2016, a souligné les améliorations notables dans les réponses apportées, telles que la mise en place du numéro de référence « Femmes violences info » prenant appui sur le 39.19 et du téléphone d'alerte grave danger. Ce 5<sup>e</sup> plan inclut les mesures en matière de lutte contre la prostitution, notamment l'allocation financière d'insertion qui sera versée aux personnes engagées dans le parcours de sortie de la prostitution. Une même démarche interministérielle prévaut dans la mise en œuvre du **1<sup>er</sup> Plan interministériel à l'égalité professionnelle** visant à pallier les inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et le champ du travail, présenté en octobre 2016 à l'occasion de la 5<sup>e</sup> semaine de l'égalité professionnelle. Outre une progression dans l'accès aux droits, ce plan a pour objectifs de créer de l'emploi, de diminuer le taux de chômage des femmes, notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité, et d'améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.

Dans le pilotage de cette politique, le gouvernement s'est entouré d'instances consultatives sollicitées pour des analyses sectorielles, des bilans des actions menées ou lors de la préparation des textes réglementaires<sup>15</sup>.

Le **Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes**, créé par décret du président de la République le 3 janvier 2013 et institué auprès du Premier ministre, a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

Le **Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, créé en 1983 et présidé par la ministre chargée des droits des femmes, est sollicité régulièrement par le Gouvernement sur les différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle (loi sur le harcèlement sexuel, grande conférence sociale ou décret concernant les pénalités aux entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière de parité). Outre cette mission de nature juridique, de consultation préalable sur la législation, le CSEP a vu ses missions étendues et son fonctionnement modifié par décret du 30 avril 2013 en élargissant le champ des travaux à l'articulation des temps, les modes de garde, les congés familiaux, les systèmes de représentation dans l'entreprise, le harcèlement sexuel et moral, la formation initiale et continue et la diversification des choix professionnels des filles et des garçons, la création et la reprise d'entreprises par les femmes. Dernièrement, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels donne un statut législatif au CSEP en reprenant la définition du code du travail (partie réglementaire) pour définir le rôle de cette instance consultative : il « *participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » (article 19).

Enfin, des organes constitutionnels veillent à apporter aux assemblées délibérantes les éclairages indispensables aux travaux parlementaires. Créées par la loi, **les délégations aux droits des femmes du Sénat, de l'Assemblée nationale et du conseil économique, social et environnemental** sont des organes de réflexion qui ont notamment pour mission d'informer leurs assemblées de la politique suivie par le Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elles sont chargées, par ailleurs, d'assurer le suivi de l'application des lois entrant dans son domaine de compétences. Chaque année elles produisent un rapport d'activité qui rend compte de l'application des lois et valorise leurs principales actions.

<sup>15</sup> Voir annexe 3 du présent DPT « Schéma du paysage institutionnel national des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Le **Défenseur des droits**, autorité constitutionnelle indépendante, est chargé de veiller à la protection des droits et des libertés et de la promotion de l'égalité, notamment au travers de la lutte contre les discriminations prohibées par la loi.

\* \*

**En sa qualité de délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, le directeur général de la cohésion sociale, responsable du programme 137, anime et conduit la politique d'égalité au niveau interministériel et s'assure de sa prise en compte par l'ensemble des ministères, conformément aux orientations de la ministre chargée des droits des femmes. Il assure à ce titre :**

- la participation aux travaux d'élaboration des normes touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau national que sur le plan international ;
- la contribution aux travaux conduits dans le cadre des conférences sociales et la mise en œuvre des orientations prises ;
- la préparation et le suivi des travaux interministériels destinés à la prise en compte, à tous les niveaux et dans toutes les politiques publiques, de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les conférences de l'égalité ;
- la préparation, la mise en œuvre et le suivi des plans interministériels en articulation avec les autres ministères et, pour le plan violence, la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)<sup>16</sup> ;
- le soutien à la territorialisation de la politique des droits des femmes, comprenant la formalisation d'une stratégie régionale d'action validée en CAR et l'animation du réseau des directrices-directeurs régionales-départementales.

Un dispositif d'évaluation systématique de l'impact des textes juridiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'inspirant des méthodes performantes développées au niveau européen et international a été mis en place<sup>17</sup>.

\* \*

\*

À défaut de la présentation au parlement d'un budget intégrant une perspective de genre<sup>18</sup>, le **présent document de politique transversale rend compte, de manière déclarative, de l'effort contributif (crédits, dispositifs dédiés, actions spécifiques) des administrations de l'État en faveur de la politique d'égalité.**

Les axes et objectifs stratégiques retenus dans le DPT « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » reprennent les orientations précitées et privilégient, en outre, des actions qui répondent aux engagements européens et internationaux de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Hormis les programmes transversaux 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » et 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative », la présentation des programmes concourant au DPT suit un ordre correspondant au contenu des six axes le structurant :

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

- Programme 140 « Enseignement scolaire public du premier degré »
- Programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré »
- Programme 219 « Sport »
- Programme 163 « Jeunesse et vie associative »

<sup>16</sup> La MIPROF sur le site du ministère des Droits des femmes : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/le-ministere-2/instances/droits-des-femmes/miprof-mission-interministerielle-pour-la-protection-des-femmes-victimes-de-violences/>

<sup>17</sup> Circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes :

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?numJO=0&dateJO=20120824&numTexte=3&pageDebut=13760&pageFin=13761](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20120824&numTexte=3&pageDebut=13760&pageFin=13761)

Voir également la synthèse annuelle « Chiffres-clés pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » sur le site du ministère : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-ledition-complete-des-chiffres-cles-2015/>

<sup>18</sup> Le Conseil de l'Europe a donné en 2005 la définition suivante : « L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. » Voir le guide du Conseil « L'égalité dans les budgets ; pour une mise en œuvre pratique » : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680599886>

**AXE 2 : Agir contre la pauvreté et de l'exclusion sociale :**

- Programme 147 « Politique de la ville »
- Programme 102 « Accès et retour à l'emploi »
- Programme 138 « Emploi outre-mer »
- Programme 123 « Conditions de vie outre-mer »
- Programme 304 « Lutte contre la pauvreté : revenu de solidarité active et expérimentations sociales »
- Programme 177 « Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables »

**AXE 3 : Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective :**

- Programme 150 « Formations supérieures et recherche universitaire »
- Programme 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
- Programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture »
- Programme 131 « Création »
- Programme 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles »
- Programme 143 « Enseignement technique agricole »
- Programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »
- Programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail »
- Programme 148 « Fonction publique »

**AXE 4 : Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé :**

- Programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins »

**AXE 5 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récurrence :**

- Programme 230 « Vie de l'élève »
- Programme 101 « Accès au droit et à la justice »
- Programme 107 « Administration pénitentiaire »
- Programme 166 « Justice judiciaire »
- Programme 182 « Protection judiciaire de la jeunesse »
- Programme 152 « Gendarmerie nationale »
- Programme 176 « Police nationale »
- Comité interministériel à la prévention de la délinquance et de la récurrence (CIPDR)

**AXE6 : Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international**

- Programme 185 « Diplomatie culturelle et d'influence »
- Programme 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement »

Pour chacun de ces axes, des objectifs particuliers sont définis et associés, le cas échéant, à des indicateurs, repris des programmes précités à l'exception de l'indicateur *ad hoc* 4.1 créé spécialement pour le présent DPT<sup>19</sup> par le programme 147, permettant de s'assurer de leur réalisation.

Ce document de politique transversale (DPT) prend en compte la réflexion conduite par tous les ministères sur les statistiques sexuées et les indicateurs en matière d'égalité. Seuls les indicateurs les plus significatifs pour la politique transversale, parmi ceux figurant dans les projets annuels de performance (PAP), ont été retenus (données chiffrées, précision méthodologiques, justification de la prévision et de la cible). Lorsque ces indicateurs ne disposent pas de sous-indicateurs sexués ou lorsqu'il n'a pas été possible de retenir un indicateur significatif pour cette politique transversale, des informations sexuées sont données dans la présentation des objectifs et des programmes.

Construit sur la base des données existantes, le présent DPT permet d'apporter à la représentation nationale une vision plus précise de l'action de l'État dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes et de mesurer les effets de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée. En particulier, il permet de mettre en exergue les moyens consacrés par l'État à la politique de l'égalité, au-delà du seul programme 137.

<sup>19</sup> La circulaire DF-2PERF-1--3041 de la direction du Budget, en date du 17 mars 2016, relative à l'élaboration des documents de politique transversale (DPT) autorise les chefs de file des DPT à créer des indicateurs *ad hoc* propres à leur DPT respectif.

## En 2017, 310 M€ sont mobilisés sur les programmes concourant au DPT.

Toutefois les programmes 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » mobilisent des crédits de personnel (enseignant et chercheurs sur le genre) et financent des institutions menant des études sur le genre (CNRS, Institut des sciences humaines et sociales- INSHS) qui ne sont pas individualisés dans les moyens de ces programmes ; soit, respectivement, 68,6 M€ et 13,3 M€.

Par ailleurs, les moyens du FIPD ne sont pas inscrits sur un programme dédié et représentent 13,2 M€ (exécution 2015).

Au total près de 400 M€ sont mobilisés au titre de la politique transversale de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le directeur général de la cohésion sociale, délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité, est responsable du DPT « Égalité entre les femmes et les hommes », coordonné par le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

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

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

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

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

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

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

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

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

Améliorer l'accès à l'emploi et l'autonomie financière des bénéficiaires du RSA

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

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

Proportion de dispositifs pour l'égalité entre les femmes et les hommes mis en place au sein des branches et des entreprises

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

Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

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

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

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

Réduire l'insécurité

Prévention et aide aux victimes

### AXE 6 - AFFIRMER LA DIPLOMATIE DES DROITS DES FEMMES AU NIVEAU INTERNATIONAL

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

Les stéréotypes et représentations sexistes sont encore très présents à l'école, dans le sport, dans la culture, les médias et la publicité. Ils enferment les hommes et les femmes dans des attitudes et rôles sexués, conduisent les garçons et les filles à faire des choix qui ne sont pas en adéquation avec leur capacité ou leur aspiration profonde.

**À l'école**, les manières d'interroger, de donner la parole, de noter, de sanctionner et évidemment d'orienter, révèlent des représentations profondément ancrées sur les compétences supposées des unes et des autres. Ces pratiques, le plus souvent involontaires, ont des conséquences significatives sur les parcours scolaires, puis professionnels, des jeunes. Le paradoxe est connu : les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons mais leurs choix d'orientation demeurent très traditionnels et trop souvent restreints à quelques secteurs d'activité.

La politique éducative en matière d'égalité entre les filles et les garçons a pour cadre la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, conclue pour la période 2013-2018. Elle se fonde sur une approche globale et souligne l'importance d'acquérir et de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes au travers des enseignements, des actions éducatives, des formations et des supports pédagogiques, de renforcer l'éducation au respect mutuel et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, enfin de promouvoir, développer et consolider la mixité dans toutes les filières de formation. À cette fin, les parties se sont engagées à renforcer la connaissance des parcours d'étude des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, ainsi qu'à assurer leur visibilité. Elles se sont également engagées à veiller à ce que l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation soient exempte de tout stéréotype sexué ; enfin, la promotion de la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels est au cœur des actions menées par l'ensemble des acteurs de l'orientation. Un bilan à mi-parcours réalisé en 2016 permet de dresser un premier état des actions menées dans les académies depuis la signature de la Convention interministérielle.

La mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, annoncé le 30 juin 2014, se poursuit. Conformément à la « feuille de route égalité » 2016, diverses mesures ont été prises pour consolider et approfondir les actions entreprises, notamment :

- **L'accompagnement de la mise en œuvre des nouveaux programmes d'enseignement et des parcours éducatifs, parcours avenir, parcours citoyen et parcours éducatif de santé**, par le biais de :
  - la formation des personnels ;
  - la production de ressources, en complément de la poursuite du développement du portail de Canopé « Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons » (ressources d'accompagnement des programmes d'enseignement moral et civique, publiées sur le site Éduscol ; ressources d'accompagnement de la mise en place du parcours avenir développées par l'Onisep) ;
- **Le renforcement de la lutte contre les violences sexistes et particulièrement le cybersexisme**, par :
  - la poursuite de la formation des équipes académiques de pilotage pluri-catégorielles en charge de l'éducation à la sexualité et le développement dans les académies de formations interinstitutionnelles pour conduire une culture commune de l'éducation à la sexualité et créer une dynamique de réseau ;
  - la prise en compte de la question du cybersexisme et du cyber harcèlement par le truchement d'une formation spécifique dispensée aux référents harcèlement. La production de nouvelles ressources qui viendront enrichir les ressources actuelles sur le cyber harcèlement, notamment sexiste ;
  - la formation des élèves ambassadeurs lycéens, qui se généralisent dans toutes les académies, sur le thème du harcèlement sexiste ;
  - la participation au travail interministériel mené dans le cadre de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof), notamment l'action spécifique conduite sur l'impact des violences conjugales sur les enfants (formation des personnels sociaux et de santé du ministère) ;

- **Le renforcement de la mixité des métiers**, en faveur de laquelle le ministère mène plusieurs actions, en lien avec la plateforme « Mixité des métiers » pilotée par le service des droits des femmes et de l'égalité :
  - mise en place du parcours avenir, du projet Eni (soutien au développement de la culture technique et industrielle à l'école) et de Services publics régionaux de l'orientation (SPRO). Le ministère s'attache à mettre en œuvre les engagements de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers et à contribuer aux succès d'actions menées avec les partenaires visant à renforcer la mixité des filières et des métiers. Des actions seront notamment conduites sur certains secteurs d'activité, en particulier dans le domaine du numérique, en lien avec le Conseil national éducation économie ;
  - négociation de conventions avec les partenaires du monde économique et professionnel. Les volets lutte contre les discriminations dans les représentations sociales des métiers liées au sexe et pour l'entrepreneuriat féminin seront systématiquement abordés ;
  - mobilisation de l'Onisep (publication d'un « kit pédagogique égalité » sur le portail Onisep.fr, lancement d'une campagne de formation des personnels de l'Onisep à l'égalité, élaboration d'une charte d'écriture égalitaire à destination des personnels rédacteurs et communicants de l'Onisep) ;
  - promotion de la mixité dans les filières de formation scientifiques. diffusion auprès des professionnels de l'éducation et des publics d'âge scolaire des outils de communication sur les enjeux de la mixité professionnelle ;
  - rénovation de la formation des psychologues et des conseillers d'orientation psychologues de l'éducation nationale, via notamment des modules consacrés à la thématique ;
  
- **Le renforcement des moyens de l'engagement collégien et lycéen en faveur de l'égalité**. Un nouveau mode de scrutin permettant d'atteindre la parité pour l'élection dans les instances académiques et nationale de la vie lycéenne est engagé dans le cadre du projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté.
  
- **La mobilisation de la Réserve citoyenne au service de l'égalité entre les femmes et les hommes**. La Réserve citoyenne de l'éducation nationale constitue une opportunité pour mettre en avant l'égalité femmes-hommes et faire intervenir des personnes engagées dans le contexte de l'inscription de cette question dans les programmes d'enseignement. Le ministère chargé des droits des femmes sera mobilisé pour sensibiliser les associations et réseaux de l'égalité entre les femmes et les hommes pour favoriser l'inscription de réservistes.

La circulaire n°2016-058 du 13-4-2016 pour la rentrée 2016 énonce que « *l'acquisition des valeurs de la République doit permettre la pratique durable d'une culture de l'égalité entre les sexes. Elle s'appuie sur les ressources du site portail « Valeurs de la République » et se met en œuvre avec les élèves aussi bien par les actions éducatives que par les enseignements, en particulier l'enseignement moral et civique. Il s'agit également de prévenir toutes les formes de discriminations, en combattant les expressions et les violences inspirées du sexisme, du racisme et de l'homophobie en milieu scolaire et les violences qui leur sont liées. La prévention des discriminations, inscrite dans les programmes d'enseignement, doit en outre faire l'objet de travaux à l'échelle des écoles et des établissements, à l'occasion de journées ou de semaines dédiées. Inscrites dans une progression pédagogique et éducative, elles doivent favoriser la participation et l'engagement des élèves, ainsi que le concours des partenaires de l'École. La lutte contre le harcèlement scolaire doit elle aussi s'intensifier, en s'appuyant sur les outils mis en place. La Journée de mobilisation nationale sera reconduite le premier jeudi suivant les vacances de la Toussaint afin d'encourager le développement de projets de lutte contre le harcèlement dans les écoles et établissements, en sensibilisant l'ensemble de la communauté éducative* ».

La promotion de **la mixité dans les filières de formation et les métiers** constitue une priorité de l'action du ministère des droits des femmes, en lien avec le ministère de l'éducation nationale. Les actions entreprises en 2014 autour de la promotion de la mixité dans les filières de formation et les métiers, qui ont abouti à la mise en place d'une plate-forme « mixité des métiers », se poursuivent, en lien avec les académies et les services déconcentrés de l'État. Elles s'appuient sur les initiatives des collectivités territoriales, les actions des universités et celles des branches professionnelles. Elle concernera les filles comme les garçons et s'appliquera aux voies de formation initiale – dont l'apprentissage – et continue ainsi que les emplois aidés. Certains secteurs particulièrement marqués par les déséquilibres doivent être sensibilisés : petite enfance ; social et médico-social ; métiers du développement durable ; informatique et sciences, etc.

L'action à l'école est fondamentale pour changer la société. Toutefois, elle doit, pour être efficace, être relayée par d'autres initiatives dans les médias, la publicité, le sport ou les pratiques culturelles. « *Les pratiques sportives et culturelles sont rarement des activités mixtes. Elles sont en tout cas fortement sexuées et participent, dès l'enfance, de la construction normée du féminin et du masculin (rapport au corps, etc.). En matière de loisirs, les stéréotypes et les inégalités filles-garçons sont plus prononcés dans les classes populaires* » rapporte France Stratégie<sup>20</sup>.

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

La mise en place des RTT en France, à partir de 1998, a été un facteur incitatif à l'articulation des temps de vie. Ainsi, par exemple, selon une enquête de la DARES publiée en mai 2002, liant directement l'impact de la vie professionnelle sur les loisirs, 41 % des femmes estiment pratiquer davantage de loisirs artistiques (28 % chez les hommes).

Aujourd'hui, les **pratiques culturelles** dans l'ensemble des hommes et des femmes sont très semblables. Cependant quelques exceptions sont relevées. Certains loisirs sont majoritairement occupés par les femmes telles que la lecture (2/3 des femmes ont lu un livre en 2009 contre moins de la moitié des hommes) ou la visite de musées et d'expositions. D'autres sont davantage utilisés par les hommes comme internet (59 % d'entre eux l'utilisent à des fins personnelles) ou les jeux vidéos (43 % des hommes jouent contre 29 % des femmes),

Dans l'accès aux moyens de production, en plus d'être peu présentes à la direction d'institution de création ou de diffusion labellisées par le ministère de la Culture, les femmes directrices gèrent plutôt les institutions disposant de budgets modestes<sup>21</sup>.

La place des femmes **dans les médias** reste marginale. En 2014, 36% des personnes à l'antenne sur les chaînes de télévisions gratuites et sur Canal+ (personnages de fiction, animateurs d'émissions, chroniqueurs, etc.) sont des femmes. Dans les éditions d'information, les femmes sont majoritairement présentes en tant que présentatrices. Ceci varie cependant considérablement d'une chaîne de télévision à l'autre et d'une radio à l'autre. Sur une sélection de programme audiovisuel public de 2014 ou 2015, la part d'expertes ou d'invitées oscille entre 20 % et 40 %, proportion stable en comparaison ds années précédentes..

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes élargit les compétences du CSA en lui donnant la responsabilité de veiller à la juste représentation des femmes et de lutter contre les représentations sexistes et les violences sur les différents supports dont il a la charge. Les jeunes filles sont désormais mieux protégées des dommages de l'hypersexualisation et les propos sexistes et homophobes sur Internet seront mieux identifiés et combattus.

La **publicité** véhicule des stéréotypes sexistes qu'il convient de combattre. À cet égard, le Conseil National de la Consommation (CNC) a mis en place un groupe de travail spécifique, qui s'est réuni durant l'année 2016, pour proposer des mesures afin d'éviter la diffusion de stéréotypes sexistes et de sexe, et pour sensibiliser les professionnels et les associations de défense des consommateurs au marketing genré. Une recommandation en ce sens sera prochainement mise au vote des membres du bureau du CNC.

Le **sport féminin** représente aujourd'hui seulement 14 % des retransmissions sportives à la télévision. En 2016, à l'initiative du CSA, et dans la continuité des *24 heures du sport féminin*, un nouvel événement *Les 4 saisons du sport* a été lancé en partenariat entre le ministère chargé des Droits des femmes, celui des Sports et le Comité nationale olympique et sportif (CNOSF) visant à fédérer l'ensemble des médias audiovisuels et le monde sportif pour ancrer davantage la féminisation du sport dans la société.

<sup>20</sup> Lutter contre les stéréotypes filles et garçons, Commissariat Général à la stratégie et à la prospective, janvier 2014, [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP\\_Stereotypes\\_filles\\_garcons\\_web.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf)

<sup>21</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

La promotion de la pratique sportive des femmes contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. La définition de plans de féminisation a été rendue obligatoire dans chaque fédération et des objectifs de parité sont inscrits dans les conventions conclues entre l'État et les fédérations, en déclinaison des dispositions de la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2010, le taux de femmes pratiquant une activité sportive était de 87 % contre 91 % pour les hommes. Toutefois, la pratique féminine diffère de celle masculine, qu'il s'agisse des disciplines choisies, de l'intensité des activités, des lieux de pratique ou encore de l'engagement dans la compétition. Ce constat d'une moindre pratique sportive féminine est davantage marqué dans les quartiers de la politique de la ville. S'agissant des instances dirigeantes, alors que la loi du 4 août 2014 fixait un objectif de 40 % de femmes elles ne sont que 14 (12,5 %) à la tête d'une fédération sportive. Les femmes ne représentent que 17 % des cadres techniques et sportifs et seulement 14,2 % occupent une fonction de directrice technique nationale (DTN) (9 femmes DTN contre 63 hommes)<sup>22</sup>.

La **parité en politique** progresse depuis la loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 et les différentes lois dites de parité déclinées pour chacun des scrutins. À la suite des élections régionales de 2015, pour lesquelles des lois successives ont instauré la parité dans les listes et au sein des exécutifs, la parité est presque atteinte mais pas totalement acquise ; 47,8 % de femmes élues contre 52,2 % d'hommes, et 3 femmes sont présidentes de région sur 17 car les têtes de listes sont le plus souvent des hommes. Depuis la loi de 2013, les conseils départementaux sont désormais composés à parité femmes-hommes (le ratio était de 15%-85 % lors des élections cantonales de 2010). Aux élections législatives, la parité est poursuivie à travers des retenues sur les dotations financières aux partis politiques qui ne présentent pas autant de candidates que de candidats. Les effets de cette mesure est limité ; les femmes ne représentent que 26,9 % des députés (contre 18,5 % en 2007). Pour y remédier, la loi du 4 août 2014 a doublé les retenues financières à compter de 2017. Il est à noter qu'en 2014, les partis politiques ont renoncé en moyenne à 16 % de leur dotation publique en ne respectant pas la parité des investitures. Enfin, les élections sénatoriales restent marquées par une absence de progression de la parité ; les femmes représentent 8,3 % des élu.e.s au scrutin uninominal. Du fait de stratégies de contournement des partis, les sénatrices n'ont représenté en 2014 que 29,4% des élu.e.s au scrutin de liste.

Par ailleurs, l'accès des femmes aux postes à responsabilité politiques est lui aussi compromis, notamment en absence de contrainte légale, à l'instar des 3 femmes présidentes de région, du taux de 7,80 % de femmes présidente d'intercommunalité, de 9,9 % présidente de conseil départemental malgré la parité entre conseillères et conseillers départementaux. À la suite des élections municipales de 2014, la part des femmes conseillères municipales est de 40,3 %, mais celle de maires seulement de 16 %. Seules les élections européennes donne un ratio femmes/hommes élevés : 43,20 % de femmes députées européennes<sup>23</sup>.

Il convient ainsi de bousculer des représentations qui conduisent trop souvent à donner une image dévalorisante de la femme ou ne permettent pas aux femmes d'exprimer leurs talents, à l'égal des hommes.

## OBJECTIFS TRANSVERSAUX

### OBJECTIF N° 1

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.

<sup>22</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

<sup>23</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Au niveau de la mission de l'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 2015, le taux d'accès au baccalauréat des filles est de 82,6 %, celui des garçons de 72,1 %, soit un écart de 10,5 points au bénéfice des filles. Cet écart s'est réduit par rapport à 2014, où le taux d'accès des filles dépassait 85 %, du fait notamment de l'arrivée au niveau du baccalauréat professionnel des élèves des séries portant sur les aides à la personne, où les filles sont fortement représentées.

Une analyse plus fine en fonction des différentes filières (données 2015), montre un meilleur taux d'accès des filles au baccalauréat général (46,2 % contre 33,7 % pour les garçons ; 39,8 % pour l'ensemble) et au baccalauréat technologique (16,1 % contre 15,2 % pour les garçons ; 15,7 % pour l'ensemble).

Le taux d'accès des filles au bac professionnel demeure inférieur à celui des garçons (20,8 % contre 23,5 % pour les garçons ; 22,3 % pour l'ensemble), après en avoir été très proche en 2014 (cf supra).

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.

Le parcours Avenir, entré en vigueur à la rentrée 2015, de la classe de 6<sup>e</sup> à la terminale, doit permettre à chaque élève d'accéder à une meilleure information pour choisir une orientation et construire un projet personnel et professionnel. Il s'agit de faire de l'orientation, que ce soit vers une filière générale, technologique, professionnelle ou vers l'apprentissage, un choix réfléchi et positif. En articulation avec les contenus disciplinaires, ce parcours vise un enrichissement des représentations des métiers et des formations pour tous les élèves. Il se fonde sur l'acquisition de compétences et de connaissances relatives au monde économique, social et professionnel. Un ensemble de ressources sur les enjeux de la mixité et de l'égalité ont été mises à disposition des équipes pédagogiques et éducatives afin d'accompagner la mise en œuvre de ce parcours.

### INDICATEUR 1.1

Mixité des filles et des garçons dans les formations technologiques et professionnelles  
[Programme 141]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Proportion de filles en terminale STI2D	%	7,2	6,8	10	8	10	11
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	9,2	10,5	10,5	12	13	11
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	11,7	11,4	14,5	12,5	14	16
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	6,5	7	8,5	8	9	10
Pour information : Proportion de filles en terminale S	%	46,2	47	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Pour information : Proportion de garçons en terminale L	%	21	20,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

#### Précisions méthodologiques

Source des données : MENESR – DEPP.

Champ : enseignement public, France métropolitaine + DOM.

Mode de calcul :

Pour les sous-indicateurs 1 et 3, 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 sous-indicateurs 2 et 4, 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

La réussite de tous les élèves est subordonnée à l'installation durable d'une culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel qui garantit à chaque élève, fille ou garçon, un traitement égal et une même attention portée à ses compétences, son parcours scolaire, sa réussite et son bien-être. Pourtant, force est de constater qu'au sein du système éducatif, perdurent des comportements qui tendent à entériner le conformisme culturel. Parmi ceux-ci, les choix d'orientation restent fortement liés au genre. Il en est ainsi dans toutes les filières, générales, technologiques, ou professionnelles, alors même que les compétences des filles et des garçons, même si elles s'expriment différemment, ne peuvent suffire à cautionner l'inégale répartition des filles et des garçons au sein des filières.

On constate au vu des résultats, que les filles ont plus de difficulté à marquer une progression concernant leur intégration dans les filières classiquement choisies par les garçons (STI2D), filière professionnelle des spécialités de production, alors que la proportion des garçons dans les filières classiquement choisies par les filles augmente (ST2S, filière professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales). Les explications à ce phénomène sont multiples, à un âge où la recherche d'une identité professionnelle est parfois ressentie comme prématurée. C'est pourquoi, le système éducatif se doit d'offrir aux filles et aux garçons non seulement une information complète sur les métiers, mais aussi de contribuer à la construction d'une image professionnelle dénuée d'*a priori*.

La mise en œuvre du « parcours Avenir », l'éducation au respect mutuel doivent contribuer à la lutte contre les stéréotypes sexistes et aboutir à l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, y compris en termes d'accès aux métiers.

Les prévisions des sous indicateurs : « Proportion de garçons en terminale ST2S » et « Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales » tiennent compte des leviers cités et des évolutions constatées. Il a été choisi, dans le premier cas, d'actualiser à la hausse, la prévision 2016 (+1,5 point) et la prévision 2017 (+2 points par rapport à la cible 2017). Dans le second cas, bien que le progrès soit visible, il reste en deçà des prévisions. Aussi les prévisions sont-elles actualisées en légère baisse, avec -0,5 point pour la prévision 2016 et -1 point par rapport à la cible 2017 pour la prévision 2017. Une progression reste attendue, même si elle est moindre que celle prévue initialement au PAP 2015.

En revanche, concernant les sous-indicateurs « Proportion de filles en terminale STI2D » et « Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production », les prévisions sont actualisées à la baisse. Dans le premier cas, la prévision 2016 est abaissée de 2 points et la prévision 2017 de 1 point par rapport à la cible initiale. Dans le second cas, l'insertion des filles dans les filières production reste très difficile et conduit, par réalisme, à actualiser la prévision 2016 en la diminuant de 2 points et à éloigner la prévision 2017 de 2 points de la cible 2017.

Enfin, en filière générale, les progrès observés concernant la proportion de filles en terminale S montrent que les actions en faveur de l'incitation des filles pour les amener vers des carrières scientifiques pourraient, à terme, porter leurs fruits et augmenter leur orientation vers les formations supérieures techniques et scientifiques, d'autant que les besoins existent et plaident pour une insertion professionnelle réussie.

En revanche, dans la filière L, les débouchés dans le supérieur semblent plus réduits ou moins attractifs aux yeux des garçons, ce qui ne les incite pas vers ce choix, d'autant qu'ils peuvent, avec un Baccalauréat S ou ES, postuler et mener à bien des études littéraires.

**OBJECTIF N° 2**

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** repris du P141, 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. Afin de mettre en place des dispositifs pédagogiques mieux adaptés à la poursuite d'études des nouveaux bacheliers, le renforcement du continuum de formation articulant les trois années qui précèdent et les trois années qui suivent le baccalauréat a été acté par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013.

Le troisième alinéa de l'article L.612-3 du code de l'éducation, modifié par l'article 33 de la loi du 22 juillet 2013, prévoit, dans une proportion définie au niveau académique, l'accueil des bacheliers technologiques en IUT et celui des bacheliers professionnels dans les sections de techniciens supérieurs.

La politique d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur est en outre renforcée par le dispositif qui permet à 10 % des bacheliers obtenant les meilleurs résultats dans leur lycée et leur filière (L, ES, S, technologique, professionnelle) de pouvoir accéder à une formation de l'enseignement supérieur public où une sélection peut être opérée (STS, IUT, CPGE).

L'accompagnement personnalisé et les modalités pédagogiques qui engagent les lycéens dans des démarches de recherche et des projets collectifs favorisent l'apprentissage de leur autonomie, nécessaire à leur poursuite d'études.

La progression importante du taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers en 2015 est en partie liée à la généralisation des conventions entre CPGE et universités. Les différences entre garçons et filles continuent de s'atténuer, notamment du fait de l'augmentation de la poursuite d'études des bacheliers professionnels, la proportion de garçons étant plus élevée dans ces formations. En termes d'insertion professionnelle sept mois après leur sortie de formation initiale, le taux d'emploi des filles titulaires d'un BTS dans le secteur des services est plus élevé que celui des garçons, que le diplôme soit obtenu sous statut scolaire ou en apprentissage, alors qu'avec un BTS du secteur de la production, leur taux d'emploi est plus faible (-4 points sous statut scolaire et -10 points en apprentissage en février 2014).

Le **deuxième indicateur** repris du P. 143 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 d'activité économique ;
- son volet « insertion professionnelle » assuré à court et moyen termes.

Une approche "genre" issue des données de l'indicateur 2.2 concernant l'insertion professionnelle des jeunes scolarisés dans l'enseignement agricole permet de repérer les écarts qui subsistent entre les filles et les garçons.

Taux net d'emploi<sup>24</sup> des sortants diplômés de l'enseignement agricole par la voie scolaire 7 mois après leur sortie 2013 :

%	Hommes	Femmes	Total
BTSA	77,2	71,4	75,0
Bac Pro / BTA	68,3	66,6	67,2
CAPA	44,7	32,2	36,5

<sup>24</sup> TNE = (Taux net d'emploi) = [Individus en emploi]/[Individus en emploi + Individus en recherche d'emploi]

Taux net d'emploi<sup>1</sup> des sortants diplômés de l'enseignement agricole par la voie scolaire 33 mois après leur sortie :

%	Hommes	Femmes	Total
BTSA (2013)	90,2	82,3	87,1
Bac Pro (2015)	84,7	80,1	82,5
CAPA (2014)	63,5	63,3	63,4

Il est constaté une importante corrélation entre genre, niveau de diplôme et secteur professionnel en matière d'insertion professionnelle. De surcroît, l'insertion professionnelle des filles apparaît encore significativement plus faible que celle des garçons.

## INDICATEUR 2.1

### Poursuite d'études des nouveaux bacheliers [Programme 141]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	74,5	80	79	81	82	80
Taux de poursuite des filles	%	73,6	79,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Taux de poursuite des garçons	%	75,6	79,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Proportion d'enfants de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE	%	11,8	12,1	14	13	14	14,5
Taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un DUT	%	11,4	11,6	16,8	13	14	18
Taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS	%	26,2	27,1	29	29	30	30

#### Précisions méthodologiques

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

Source des données : MENESR-DGESIP-DGRI SIES et MENESR-DEPP

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

Mode de calcul :

Établissements d'enseignement supérieur quel que soit le ministère de tutelle. Les réalisations ne tiennent pas compte des inscriptions dans l'enseignement supérieur en alternance pour les bacs généraux et technologiques (apprentissage et contrat de professionnalisation), ni des bacheliers étudiant dans l'enseignement supérieur à l'étranger. L'apprentissage est désormais pris en compte sur le champ des bacheliers professionnels poursuivant en STS.

– Systèmes d'informations SCOLARITÉ, SISE et SIFA.

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

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

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

– Dénominateur : bacheliers session N.

#### Biais possibles :

Il s'agit des bacheliers inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur l'année suivant l'obtention du baccalauréat. Un même étudiant pouvant s'inscrire dans plusieurs filières, les taux d'accès élémentaires par filière ne sont pas additifs. Les « doubles inscriptions CPGE – université » concernent les bacheliers généraux et constituent la majorité des doubles inscriptions. La mise en place progressive de conventions entre les lycées avec CPGE et les universités, augmente significativement le nombre d'inscriptions en licence à partir de 2014-2015, même si les doubles inscriptions étaient déjà possibles et effectives auparavant. Ce conventionnement désormais obligatoire explique en partie l'augmentation importante du taux de poursuite global, ce qui, en l'état, constitue une rupture de série.

Du fait des différentes sources exploitées, il existe donc des risques de double-comptes. 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.

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

Source des données : MENESR – DEPP, SIES.

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

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

– *Taux de poursuite des bacheliers technologiques vers un DUT*

Source des données : MENESR – DEPP, SIES.

Champ : public + privé, France Métropolitaine + DOM.

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

– *Taux de poursuite des bacheliers professionnels vers un BTS*

Source des données : MENESR – DEPP, SIES.

Champ : public + privé, France Métropolitaine + DOM.

Mode de calcul : ce taux est calculé comme suit :

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

Dénominateur : bacheliers professionnels de l'académie de scolarisation session N. Ce taux ne tient pas compte des inscriptions en STS dans le cadre de poursuites d'études sous contrat de professionnalisation. Pour l'académie de Paris, la structure par type de baccalauréat n'étant pas connue pour les STS hors contrat, c'est celle observée dans APB (Admission post bac) qui a été appliquée.

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

SI du ministère chargé de l'agriculture – SAFRAN – les élèves du 2nd degré et post-bac SI SCOLARITE – les élèves du 2nd degré et post-bac SI SIFA – les apprentis

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

SI OCEAN – examens et concours

Les taux d'inscription des bacheliers professionnels en STS sont enrichis des données concernant l'apprentissage (source SIFA).

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

À la session du baccalauréat de juin 2016, avec 88,5 % d'admis en France entière, le taux de réussite global est légèrement plus élevé que celui de 2015 (87,8 %). Le taux de réussite au baccalauréat général, de 91,4 %, est identique à celui de 2015. Celui du baccalauréat technologique, qui avait augmenté fortement de 2005 à 2014, est stable depuis à 90,7 %. Dans la voie professionnelle, le taux de réussite gagne 1,9 point et dépasse son niveau de 2014 avec 82,2 %. On compte ainsi 3 100 bacheliers professionnels de plus qu'en 2015. La part des bacheliers dans une génération augmente de 77,7 % en 2015 à 78,6 % en 2016 en raison du plus grand nombre de candidats dans la voie générale.

Ces données provisoires de la session 2016 sont à prendre en compte pour la justification des prévisions 2016 (actualisées) et 2017, compte tenu des réalisations 2015.

La part des bacheliers 2015 inscrits dès la rentrée suivante dans l'enseignement supérieur en France atteint 80 % au lieu de 74,5 % en 2014 (y compris les bacheliers professionnels poursuivant des études en STS par voie d'apprentissage). Cette hausse significative est liée à la baisse observée en 2014 du fait de l'arrivée massive des bacheliers professionnels à la session 2014 (1/3 des bacheliers). On peut raisonnablement penser que la progression sera légèrement moindre mais néanmoins significative les années suivantes compte tenu de l'ensemble des leviers mis en œuvre au long de la scolarité des élèves. La prévision 2016 est actualisée avec 2 points de plus que la prévision 2016 et la prévision 2017, supérieure de 2 points à la cible 2017, compte tenu des différents leviers mis en place.

Les autres bacheliers peuvent avoir entrepris des études supérieures dans un autre pays, ou encore être sortis, de manière définitive ou provisoire, du système éducatif.

La quasi-totalité des bacheliers généraux poursuit des études supérieures l'année suivant l'obtention du baccalauréat. L'université demeure pour eux la filière de poursuite d'études la plus fréquente.

La proportion d'enfants de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE peine à augmenter, malgré les incitations faites dans les établissements scolaires dont ils sont issus, essentiellement pour des raisons à la fois économiques et culturelles. Même ambitieux, le jeune bachelier de PCS défavorisée ne souhaite pas, la plupart du

temps, prendre le risque de débiter un cursus d'au minimum 5 années alors qu'une formation « professionnalisante » plus courte et de qualité, telle un DUT lui offre le temps de la réflexion, pour s'engager ensuite plus avant s'il en a le potentiel.

Le taux de poursuite des bacheliers professionnels affiche également une hausse qui témoigne du pilotage volontariste des académies, visant à favoriser leur entrée en STS. Les prévisions 2016 et 2017 restent respectivement conformes à la prévision 2016 et à la cible 2017. Concernant les bacheliers technologiques, contrairement aux bacheliers professionnels, leur taux de poursuite en DUT, bien qu'encouragé par les acteurs académiques, reste très en deçà des attendus. La prévision 2016, actualisée, est revue en baisse de 3,8 points et la prévision 2017 est en retrait de 4 points par rapport à la cible 2017, pour tenir compte de la tendance observée, malgré le troisième alinéa de l'article L. 612-3 du code de l'éducation, modifié par l'article 33 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui prévoit, dans une proportion définie au niveau académique, l'accueil des bacheliers technologiques en IUT et celui des bacheliers professionnels dans les sections de techniciens supérieurs.

Le ministère reste cependant vigilant. En raison d'une ouverture accrue aux bacheliers professionnels, le taux d'inscription des bacheliers technologiques en STS avait fortement baissé en 2013 (-4,6 points), mais il augmente à nouveau de 4 points entre 2014 et 2015. De plus, nombre de bacheliers professionnels s'inscrivent à l'université. Leur taux est stable sur les quatre dernières années, alors même que leur taux d'abandon en première année est très élevé. Les « parcours Avenir » au lycée et le « droit au retour en formation » sont des leviers, déjà précisés, qui permettent de donner à chaque jeune la possibilité de construire son avenir professionnel, conformément à son potentiel et ses goûts, y compris pour les jeunes qui ont interrompu leur parcours de formation en cours de cursus. Ce sont des défis majeurs auquel répond également le plan de lutte contre le décrochage scolaire.

## INDICATEUR 2.2

### Taux d'insertion professionnelle [Programme 143]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Insertion à 7 mois BTSA	%	76,7	75,0	76,0	76,0	77,0	77,0
Insertion à 7 mois Bac Pro	%	66,1	67,2	70,0	70,0	72,0	72,0
Insertion à 7 mois CAPA	%	39,3	36,5	40,0	40,0	42,0	42,0
Insertion à 33 mois - BTSA	%	(*)	(*)	90,0	90,0	92,0	92,0
Insertion à 33 mois Bac Pro	%	(*)	82,5	(*)	(*)	90,0	90,0
Insertion à 33 mois CAPA	%	71,3	(*)	(*)	(*)	71,0	71,0

#### 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 est remplacée à partir de 2013 par une enquête exhaustive. Les personnes interrogées sont sorties l'année n-1 des formations par voie scolaire (apprentissage exclu). Elles sont interrogées sur leur situation au regard de l'emploi au 1er février de l'année n. L'enquête bénéficie d'un avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique (CNIS).

**Mode de calcul :** sont prises en compte les réponses des personnes diplômées l'année n-1 d'une formation professionnelle (BTSA, Bac Pro, CAPA). Les réponses avant 2013 font l'objet d'un redressement statistique pour assurer la représentativité de l'échantillon. L'indicateur est le rapport des personnes en situation d'emploi (en emploi ou en stage de formation professionnelle dans le cadre d'un emploi) sur la population active (personnes en emploi, en recherche d'emploi, ou en stage de formation dans le cadre d'une recherche d'emploi). Ne sont pas pris en compte les poursuites d'étude (par voie scolaire ou apprentissage), les stages dans le cadre d'une formation par voie scolaire, les situations de non recherche d'emploi.

##### 2. Insertion longue (33 mois)

**Sources des données :** l'enquête est effectuée auprès des diplômés de l'enseignement agricole par voie scolaire et par apprentissage (BTSA, Bac Pro, brevet professionnel (BP), CAPA). Les personnes sont interrogées sur leur situation au regard de l'emploi au 1er février de l'année n. L'enquête bénéficie d'un avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique (CNIS).

En cohérence avec l'enquête CEREQ à 3 ans, les jeunes sont interrogés 33 mois après la sortie :

(\*) : un seul diplôme est interrogé chaque année, ceci pour réduire le nombre de personnes à interroger et ainsi améliorer les relances et les taux de réponse. Ainsi, dans le tableau de présentation des indicateurs, pour une année donnée le taux d'insertion n'est renseigné que pour le diplôme enquêté cette année-là.

Mode de calcul : le mode de calcul (valeurs prises en compte au numérateur et au dénominateur) est harmonisé avec celui de l'insertion à 7 mois : l'indicateur est le rapport des jeunes en emploi sur la population active.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les taux d'insertion des différents diplômés issus de l'enseignement agricole ont souffert du contexte du marché de l'emploi encore tendu.

Les diplômés du CAPA éprouvent davantage de difficultés à s'insérer professionnellement comme en témoigne le taux d'insertion à 7 mois, à son niveau le plus bas à 36,5 %. Ce diplôme a été rénové pour mieux correspondre aux besoins des professionnels, mais l'indicateur ne devrait pas s'améliorer avant 2018 dans la mesure où les nouveaux référentiels de formation et de certification de ce diplôme ont été mis en œuvre à la rentrée de septembre 2015.

De façon transitoire, une partie de la dégradation s'explique aussi par un nombre de diplômés plus élevé du fait de la sortie simultanée de diplômés de la filière en quatre ans et de la filière rénovée, en trois ans. Cela concerne notamment le taux d'insertion à 33 mois des titulaires d'un baccalauréat professionnel de la filière « production ».

L'effet positif attendu de la rénovation des diplômes, l'atténuation progressive du double flux et une amélioration du marché de l'emploi permettent de prévoir un progrès en ligne avec la cible 2017.

## OBJECTIF N° 3

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

#### ■ Programme 219 : Sport

Conformément aux dispositions du code du sport (article L.100-2), 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 par le centre national pour le développement du sport (CNDS). 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, il a été demandé au CNDS d'apporter un soutien particulier aux projets permettant de toucher ces types de publics prioritaires. Ainsi, le ministère mesure la proportion des subventions de la part territoriale du CNDS affectée 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 général 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.

Le second 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.

**INDICATEUR 3.1**

Proportion des crédits de la part territoriale du CNDS affectée aux publics, territoires ou thématiques prioritaires [Programme 219]

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des personnes handicapées / total des moyens mobilisés	%	5,9	5,9	6,6	6,6	7,0	7,0
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	5,6	4,7	6,2	6,0	6,5	6,5
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés / total des moyens mobilisés	%	20,4	25,0	26,5	26,5	30,0	30,0
Moyens financiers consacrés à des actions en direction de la professionnalisation du mouvement sportif / total des moyens mobilisés	%	20,3	32	26,0	37,0	37,0	37,0
Moyens financiers consacrés à des actions en direction du sport santé / total des moyens mobilisés	%	5,5	5,6	6,5	6,5	7,0	7,0

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Base de données ORASSAMIS du CNDS

Mode de calcul :

- Sous-indicateur 1 : Statistique ORASSAMIS « personnes handicapées » dans la rubrique « statuts des bénéficiaires directs »
- Sous-indicateur 2 : Statistique ORASSAMIS « pratique féminine et accès aux responsabilités » dans la rubrique « objectifs opérationnels »
- Sous-indicateur 3 : Statistique ORASSAMIS : en 2014 « Quartiers ZUS », « Education prioritaire », « Communes ZRR » dans la rubrique « statut du territoire » ; en 2015 « Quartiers politique de la ville (QPV) », « Communes ZRR », « Autres zones prioritaires » dans la rubrique « statut du territoire »
- Sous-indicateur 4 : Statistique ORASSAMIS « aide à l'emploi » dans la rubrique « objectifs opérationnels »
- Sous-indicateur 5 : Statistique ORASSAMIS items « acquisition de défibrillateurs », « action partenariale avec l'ARS », « préservation santé par le sport », « prévention et secours civiques », « prévention du dopage ».

Pour l'ensemble des sous-indicateurs, le ratio rapporte les crédits consacrés au montant total de la part territoriale soit 129,30 M€ en 2014 et 131,72 M€ en 2015 (hors Wallis-et-Futuna, Polynésie française, Corse et financements consacrés aux AMPD).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Sur l'exercice 2015, les crédits mobilisés sur la part territoriale du CNDS pour les différentes priorités ont été les suivants :

- Personnes en situation de handicap : 7,82 M€ (contre 7,66 M€ en 2014) ;
- Jeunes filles et femmes (pour des actions ciblées et non au titre du développement général de la pratique) : 6,21 M€ (contre 7,23 M€ en 2014) ;
- Publics socialement défavorisés (QPV et ZRR) : 32,89 M€ (contre 26,36 M€ en 2014 pour les ZUS et les DSR) ;
- Professionnalisation du mouvement sportif : 42,15 M€ (contre 26,25 M€ en 2014) ;
- « Sport santé » : 7,42 M€ (contre 7,09 M€ en 2014).

Dans un souci d'amélioration de l'effet de levier des interventions de l'établissement, un seuil plancher de subvention a été instauré en 2008 (d'abord fixé à 450 €, il a progressivement été augmenté, pour atteindre 750 € par bénéficiaire à partir de 2011, et 1 500 € [1 000 € pour les associations ayant leur siège social en zone de revitalisation rurale] à partir de 2014. Cela a eu pour effet de diminuer chaque année, le nombre de subventions versées : 48 468 en 2008 ; 39 681 en 2012 ; 36 056 en 2013 ; 27 422 en 2014, 23 962 en 2015 (-12,6% par rapport à 2014 et surtout -50,5% par rapport à 2008).

Cette baisse concerne majoritairement les clubs sportifs pour lesquels le nombre de subventions versées est passé de 20 409 en 2014 à 17 023 en 2015 (-16,6% par rapport à 2014 et surtout -58,8% par rapport à 2008). Parallèlement, le montant moyen d'une subvention versée a augmenté, passant de 2 557 € à 5 497 € entre 2008 et 2015 (de 1 683 € à 3 631 € pour les clubs / de 5 002 € à 7 905 € pour les structures départementales / de 13 136 € à 14 669 € pour les structures régionales).

En outre, le montant global de la part territoriale en 2015 a été supérieur de 1,9% à celui de 2014. S'agissant des territoires socialement défavorisés (QPV et ZRR), il est constaté une forte augmentation des moyens affectés au niveau territorial : de 26,36 M€ en 2014 (24,4%) à 32,89 M€ en 2015 (25,0%).

En conclusion, les subventions allouées au titre de la part territoriale sont plus sélectives que par le passé. Cette tendance, amplifiée en 2014, s'est maintenue en 2015 en raison notamment du recentrage des priorités du CNDS, au premier rang desquelles l'aide à l'emploi (dont les subventions sont d'un montant plus élevé que les autres subventions). Il convient de rappeler que le soutien au fonctionnement quotidien des associations sportives est assuré par les collectivités territoriales. Le CNDS intervient de manière ciblée en accordant des subventions (de plus en plus) significatives sur des projets qui répondent aux objectifs fixés par le ministre chargé des sports : développement du sport comme facteur de santé, réduction des inégalités d'accès à la pratique sportive et soutien à la professionnalisation du mouvement sportif.

Les prévisions pour 2016 et 2017 se basent sur une progression régulière de la fraction de la part territoriale du CNDS consacrée aux publics, territoires ou thématiques prioritaires. Deux cibles ont été revues à la hausse. Ainsi, pour les moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires socialement défavorisés par rapport au total des moyens mobilisés, la cible pour 2017 est fixée à 30 % contre 29,5 % initialement. S'agissant des moyens financiers consacrés à des actions en direction de la professionnalisation du mouvement sportif par rapport au total des moyens mobilisés, la cible pour 2017 est fixée à 37 % au lieu de 28 % initialement. Cela traduit la très forte priorité assignée au CNDS pour la création d'emplois d'éducateurs sportifs y compris ceux intervenant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville d'ici 2017.

### INDICATEUR 3.2

#### Pratique sportive des publics prioritaires [Programme 219]

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	53,5	53,7	50,6	53,9	54,1	54,1
Taux de licences féminines	%	17,3	17,6	20,3	17,8	18	18
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	11,4	11,8	SO	12	12,2	12,2
Nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap	Nombre	2 613	3 724	2900	3900	4100	4100
Pour information : Nombre de licences	Million	16	16,1	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Pour information : Taux de licences au plan national	%	24,1	24,2	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

#### Précisions méthodologiques

Source des données : mission des études, de l'observation et des statistiques (MEOS) et site internet « Handiguide des sports » développé par le pôle ressources national sport et handicaps.

#### Mode de calcul :

Le champ géographique est la France entière pour l'ensemble des indicateurs, 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 métropolitaine.

Les chiffres indiqués regroupent dorénavant uniquement les licences stricto sensu pour l'ensemble des sous-indicateurs. Les autres titres de participation (ATP) délivrés le plus souvent pour une pratique sportive occasionnelle ne sont pas comptabilisés. Les données définitives sont disponibles au mois de juillet de l'année n+1. Le nombre de licences est obtenu à partir d'un recensement annuel effectué auprès des fédérations sportives par la mission des études, de l'observation et des statistiques (MEOS), service statistique ministériel jeunesse et sports, qui contrôle la cohérence interne et l'évolution des données transmises par les fédérations. Cet indicateur rend compte de la pratique sportive licenciée dans un club sportif affilié à une fédération française sportive agréée mais il ne permet pas de mesurer la totalité de la pratique sportive. Ainsi, l'enquête réalisée en 2010 sur la pratique physique et sportive en France permet d'estimer que plus des 2/3 des pratiquants de plus de 15 ans ne sont pas adhérents d'une structure (association ou club privé marchand).

Pour 2014 et 2015, une augmentation de 0,2 million de licences hors ATP est observée. Cette augmentation est principalement due à un meilleur retour de données de la part de la fédération sportive éducative de l'enseignement catholique (UGSEL) qui jusqu'au recensement de l'année 2014 sous-estimait le nombre de ses licences. La réalisation 2015 du taux de licences des 14-20 ans a été revue avec ces nouvelles données de l'UGSEL. Le taux de licences des 14-20 ans en 2015 est maintenant évalué à 53,7 % au lieu de 50,0 % comme mentionné dans le RAP 2015. Ce chiffre traduit une meilleure qualité du recensement et non pas une réelle augmentation du nombre de licences délivrées. La réalisation 2014 est évaluée à 53,5 % au lieu de 49,5 % comme mentionné dans le RAP 2015.

Le calcul de l'indicateur du taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) s'appuie sur les fichiers détaillés de licences transmis par les fédérations sportives agréées par le ministère chargé des sports. Le traitement consiste en une affectation du code commune à l'adresse de chaque licence et à la géolocalisation des adresses pour déterminer les licences dans les QPV. Cette géolocalisation est faite en collaboration avec l'INSEE. Du fait du temps de traitement des fichiers, à la fois par le ministère chargé des sports et par l'INSEE, il y a un an de décalage avec les autres indicateurs. La population dans les QPV utilisée pour le calcul de l'indicateur est celle de 2014. Le nombre de licences dans les QPV des fédérations n'ayant pas fourni de fichiers détaillés a été estimé à partir de l'ensemble des autres fédérations. La réalisation du taux de licences dans les QPV est évaluée à 11,8 % en 2015 (11,4% en 2014).

Le décompte du nombre de clubs sportifs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap est effectué à partir du site internet « handiguide » (<http://www.handiguide.sports.gouv.fr>) qui permet, d'une part, à ces personnes de trouver un club d'accueil et, d'autre part, aux structures sportives de faire connaître leurs activités. L'inscription d'une structure sportive sur le site Internet « handiguide » fait l'objet, préalablement à sa publication, d'une validation par la direction départementale de la cohésion sociale compétente ou à défaut par le pôle ressources national sport et handicaps. La méthodologie de calcul de l'indicateur a été revue dans le courant de l'année 2014, ce qui a conduit à réévaluer la série de chiffres de l'indicateur, tant sur le réalisé que le prévisionnel. En effet, l'outil « handiguide », qui permet de calculer l'indicateur en recensant le nombre de clubs accueillant des personnes en situation de handicap, a été modifié afin de distinguer d'une part le nombre de clubs déclarant être en capacité d'accueillir des jeunes en situation de handicap (5560 en 2014), et d'autre part ceux accueillant réellement des personnes en situation de handicap (2613 en 2014). C'est ce dernier chiffre qui permet de mesurer la réalité de la pratique sportive des personnes en situation de handicap qui a été retenu. Les chiffres indiqués ont donc été réévalués sur la base d'un échantillon de clubs ayant, dans le courant de l'année 2014, actualisé leurs informations sur le site handiguide. Pour la réalisation 2015, l'ensemble des clubs ont été sollicités afin de mettre à jour les données afin que l'outil soit entièrement opérationnel. Sur les 5691 clubs inscrits sur la base de données à la date du 31 décembre 2015, 46% d'entre eux ont mis à jour leur fiche permettant d'identifier si l'accueil de personnes en situation de handicap est effectif au sein de leur structure. Sur ces 2 645 clubs dont les fiches ont été mises à jour, 1 731 soit une proportion de 65,44 % déclarent accueillir effectivement des personnes en situation de handicap. La réalisation 2015 est estimée à 3724 (65,44 % x 5691 clubs inscrits sur Handiguide).

A partir des taux de licences des différents types de publics, on calcule des écarts de pratique sous forme d'indice en comparant le taux de licences au plan national et le taux de licences d'une catégorie particulière : jeunes de 14 à 20 ans, femmes, habitants dans les QPV :

Écarts de pratique sportive constatés pour les publics prioritaires	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation
Rapport entre le taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans et le taux de licences au plan national	Indice	2,22	2,22
Rapport entre le taux de licences au plan national et le taux de licences féminines	Indice	1,39	1,38
Rapport entre le taux de licences au plan national et le taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville	Indice	2,1	2,1

Le tableau, ci-dessus, indique pour 2015 :

- que le taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans est 2,2 fois plus élevé que le taux de licences au plan national (53,7/24,2 → 2,22)
- que le taux de licences au plan national est 1,4 fois plus élevé que le taux de licences féminines (24,2/17,6 → 1,38)
- que le taux de licences au plan national est 2,2 fois plus élevé que le taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (24,2/11,8 → 2,1)

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

À la date du 11 juillet 2016, les données de 112 fédérations sur 115 ont pu être traitées. Sur cette base, le nombre de licences est estimé à 16,1 millions en 2015.

Le taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans au regard de la population totale de la même classe d'âge est estimé en 2015 à 53,7% (3,05 millions de licences distribuées à des jeunes de 14 à 20 ans hors ATP / 5,68 millions de jeunes de 14 à 20 ans).

Le taux de licences féminines est estimé en 2015 à 17,6 % (6,02 millions de licences féminines hors ATP / 34,3 millions de femmes). En comparaison, le taux de licences national est estimé à 24,2 % (16,1 millions de licences hors ATP et hors COM / 66,6 millions de personnes).

Le taux de licences dans les nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) est estimé en 2015 à 11,8 % de la population résidant en QPV (0,64 millions de licences dans les QPV / 5,4 millions d'habitants dans les QPV).

Les prévisions actualisées pour 2016 et 2017 prennent en compte la nouvelle méthodologie de décompte des licences hors titres occasionnels (ATP). Elles 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 plus forte que le taux de licences au plan national. Le ministère s'appuiera principalement sur les conventions d'objectifs passées avec les fédérations sportives et sur ses 1 640 agents exerçant les missions de CTS pour la réalisation de ces prévisions.

Pour ce qui concerne l'accueil des personnes en situation de handicap, une campagne de sensibilisation continue auprès des fédérations sportives devrait permettre de faire progresser sensiblement et régulièrement l'indicateur en 2016 et 2017.

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

---

En 2014, 51,2 % des femmes âgées de 15 ans et plus sont actives contre 46,5 % en 1984. L'élévation du niveau d'étude 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 60.

Cette évolution du taux d'activité est due principalement à une hausse du taux d'emploi et non à celle du taux de chômage ; le taux de l'emploi des femmes de 15 ans et plus a progressé entre 1975 et 2014 de 5,4 % atteignant 46,9 %.

Pour la première fois en 2012, le taux de chômage des femmes est passé en dessous de celui des hommes et est resté inférieur tout au long de l'année 2014 (9,6 % contre 10,2 % en 2014 en moyenne sur l'année). Cette situation s'explique notamment par le fait que de nombreuses femmes qui souhaiteraient travailler ne sont pas comptabilisées dans les demandeurs d'emploi. En rapportant le nombre de personnes qui souhaitent travailler, qu'elles soient au chômage ou non, au nombre de celles qui ont un emploi ou souhaitent travailler, les femmes sont dans une situation plus défavorable que les hommes, contrairement à ce qu'indique le seul examen du taux de chômage<sup>25</sup>.

Dans la continuité de la stratégie « Europe 2020 », la France s'est donnée pour objectif de porter à 70 % le taux d'emploi entre les femmes et les hommes âgés de 20 à 64 ans et d'annuler à l'horizon 2025 l'écart de taux d'emploi entre les deux sexes.

En 2014, le taux de pauvreté (60 % du revenu médian) chez les femmes est en légère hausse par rapport à celui de 2013, 14,7 %, mais reste supérieur à celui des hommes (13,4 %). Ce taux est particulièrement préoccupant chez les femmes de 18 à 29 ans (20,6 % contre 19,1 %) et chez les femmes de 75 ans et plus (10 % contre 7%)<sup>26</sup>. La part des familles monoparentales dans la population pauvre passe de 21,9 % en 2013 à 23,2 % en 2014. Leur taux de pauvreté est en hausse sensible (+1 point) et leur niveau de vie médian, bien qu'en hausse de 1 %, reste bas comparé à celui des autres types de familles. En particulier, leur revenu d'activité stable en moyenne a fortement diminué pour les plus modestes si bien que la pauvreté s'accroît fortement parmi les mères actives de famille monoparentale.

Différentes mesures ont été prises ces dernières années pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes.

**En matière de retraite**, même si l'écart se réduit progressivement, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. Toutefois, l'écart s'amenuise au cours des générations. L'écart de retraite résulte des différences de parcours entre les femmes et les hommes. Les femmes occupent davantage d'emplois précaires, elles sont donc moins bien payées et ont des carrières plus accidentées (interruption de travail, temps partiel), ce qui joue sur le nombre de trimestres cotisés, ainsi que sur le salaire moyen. Les femmes sont davantage bénéficiaires du minimum vieillesse.

Les réformes des retraites de 2010 et 2014 visent en partie à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. La réforme de 2010 contenait trois mesures dans ce sens :

- les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les parents de trois enfants nés avant 1956 et ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour les élever, pourront continuer à partir à la retraite à taux plein à 65 ans, à condition d'avoir validé un nombre de trimestres donné ;

---

<sup>25</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

<sup>26</sup> Observatoire des inégalités [http://www.inegalites.fr/spip.php?page=comprendre\\_analyses&id\\_article=1484&id\\_rubrique=64&id\\_mot=30&id\\_groupe=9](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=comprendre_analyses&id_article=1484&id_rubrique=64&id_mot=30&id_groupe=9)

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité est prise en compte, à hauteur de 125 % de leur montant, pour le calcul du salaire de référence à partir duquel est calculée la retraite.

La réforme de 2014 contient également quelques mesures qui favorisent les femmes :

- tous les trimestres de maternité sont pris en compte, y compris pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrières longues ;
- les mesures favorables aux bas revenus et aux carrières interrompues bénéficieront majoritairement aux femmes : c'est le cas de la baisse du revenu nécessaire pour valider un trimestre (qui est passé de 200 à 150 fois le Smic horaire), de la revalorisation du minimum contributif et des petites pensions des agricultrices.

En matière de **pauvreté**, comme expliqué plus haut, les familles monoparentales, composée à 85 % d'une femme et d'un ou plusieurs enfants, sont particulièrement touchées par la pauvreté et leur situation s'est aggravée en 2014 avec une baisse de leur niveau de vie médian pour les plus modestes. Ces mères de famille sont particulièrement exposées à l'inactivité professionnelle, ce qui explique la faiblesse de leur revenu d'activité. Cette circonstance n'est 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...).

L'effort de revalorisation des minima sociaux initié par le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a été poursuivi avec une nouvelle revalorisation exceptionnelle du RSA de 2 % prévue au 1<sup>er</sup> septembre 2016, ce qui portera cette revalorisation exceptionnelle à 8% depuis le début de la mise en œuvre du plan. Un effort particulier a été réalisé en direction des familles nombreuses et des parents isolés avec une revalorisation nette, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015, de deux prestations sociales destinées à ce type de public : l'allocation de soutien familial dont bénéficient les parents isolés, qui atteint désormais 100,08 € par mois et par enfant ; et le complément familial, attribué aux familles nombreuses modestes, qui passe à 202,05 € par mois pour les familles vivant en dessous du seuil de pauvreté.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans le cadre d'une expérimentation, la création d'une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires. Cette garantie publique est expérimentée depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 par les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de mutualité sociale agricole (CMSA) dans 20 départements préfigurateurs. Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) ont signé, le 2 mars 2015, un protocole destiné à améliorer l'accompagnement des familles monoparentales et à lutter contre les impayés de pensions alimentaires qui détaille les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation, ce dispositif devant permettre :

- de créer une pension alimentaire minimum de 95 euros par mois et par enfant.
- d'améliorer la récupération des pensions alimentaires non payées par l'ex-conjoint grâce à l'intervention directe des Caisses.

Cette nouvelle garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires (GIPA) sera préfigurée pendant 18 mois.

Les femmes seules représentent 47,9 % des adultes allocataires du RSA socle (pour 37,6% d'hommes seuls). 64,1% d'entre elles ont au moins une personne à charge (contre 7% d'hommes seuls avec un enfant à charge)

À la différence des bénéficiaires de l'allocation pour parent isolé (API), les mères de famille monoparentales allocataires du RSA majoré ont droit à être accompagnées dans leur parcours d'insertion par un référent unique, en contrepartie de l'obligation de respecter le contrat d'engagements réciproques conclu avec lui. Cette disposition de la loi de généralisation du RSA doit permettre aux femmes de s'insérer ou se réinsérer durablement sur le marché du travail, notamment par un accompagnement social et professionnel, prenant en compte les problèmes liés à la garde des enfants. L'INSEE a ainsi mis en évidence, dans son étude intitulée « *L'effet du RSA sur le taux de retour à l'emploi des allocataires : Une analyse en double différence selon le nombre et l'âge des enfants* », publiée en avril 2014, une « *augmentation du taux de retour en emploi des personnes avec un ou deux enfants qui tend à rattraper voire à dépasser le taux de retour en emploi des personnes sans emploi* », due à la mise en place du RSA.

La nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'État et la caisse nationale d'allocation familiales (CNAF), signée le 16 juillet 2013 pour la période 2013-2017, prévoit l'amélioration du parcours d'insertion sociale des familles en situation de précarité. En particulier, les CAF proposeront un accompagnement social adapté et renforcé aux familles monoparentales ayant de jeunes enfants afin de concilier vie familiale et insertion.

En **matière d'emploi**, si l'on considère la catégorie des travailleurs économiquement pauvres<sup>27</sup>, près de 70 % d'entre eux sont des femmes, en raison notamment de la structure des emplois qu'elles occupent : emplois non qualifiés, précaires, à temps partiel. À la suite de la 1<sup>re</sup> grande conférence sociale, la loi sur la sécurisation de l'emploi, avec l'institution d'un seuil de 24 heures, a permis de limiter le recours au petit temps partiel. Les régimes de retraites sont également adaptés à l'émergence d'un travail féminin massif à temps partiel. Par ailleurs, pour contenir et encadrer le temps partiel subi, un groupe de travail a été constitué au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux fins de dresser des préconisations.

Pour améliorer le retour à l'emploi des femmes mais aussi la qualité de leurs emplois, la volonté de mobilisation de Pôle emploi et de l'État s'est concrétisée le 28 juin 2013 par la signature d'un accord cadre national qui engage les signataires à mettre en œuvre des actions répondant aux trois objectifs suivants :

- sensibiliser, informer et former les conseillers de Pôle emploi à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion ;
- faciliter le retour à l'emploi des femmes et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois occupés par les femmes, en agissant sur les freins périphériques à l'emploi.

Dans le cadre de ce troisième objectif de travail, des actions seront conduites par les membres du service public de l'emploi (SPE), sur les territoires pour améliorer l'articulation des temps de vie et conséquemment la qualité des emplois occupés par les femmes. Ces actions prendront plusieurs formes :

- rechercher des coopérations sur les territoires, pour réduire les freins périphériques à l'emploi (mobilité géographique, problématiques de santé, logement, garde d'enfants...) ;
- concourir à la résorption du travail à temps partiel subi en participant à des initiatives de promotion de nouvelles formes d'emploi telles que le télétravail, la pluriactivité, et par l'aide à la création d'entreprises ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi des parents isolés bénéficiaires du RSA pourra s'appuyer sur l'accompagnement global développé dans quelques départements par Pôle emploi et les conseils généraux. Cette action sera conduite en 2014 dans trois à quatre départements volontaires et en accord entre les signataires et les autres partenaires concernés.

Toutes ces actions peuvent être intégrées dans les programmes territoriaux d'insertion (PTI), quand c'est possible, et seront restituées et partagées par les partenaires signataires tant au niveau national que régional et départemental.

**En matière d'accès aux droits**, au-delà des dispositifs de droit commun, tels par exemple les centres d'information des femmes et des familles (CIDFF), ou l'élaboration d'un simulateur des droits multi-prestations « mes-aides.gouv.fr », il s'agit de développer des actions de suivi et d'accompagnement spécifiques en direction du public féminin concerné via notamment les principales associations partenaires du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau national et local.

**En matière d'exclusion**, une enquête menée par l'INSEE en 2012 sur l'hébergement des sans-domicile en 2012 montre 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.

<sup>27</sup> À la différence de la notion usuelle de pauvreté (au sens monétaire) qui tient compte des ressources du ménage, la notion de pauvreté économique permet d'appréhender les situations individuelles ; un individu est dit économiquement pauvre si son revenu d'activité est inférieur au seuil de pauvreté, c'est-à-dire que les ressources monétaires qu'il retire de son activité ne lui permettraient pas d'éviter la pauvreté s'il vivait seul et ne disposait que de cette ressource.

## OBJECTIFS TRANSVERSAUX

## OBJECTIF N° 4

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

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

Le **premier indicateur** « Taux d'activité par sexe dans les quartiers de la politique de la ville », ci-après, est issu du rapport annuel de l'ONZUS. Il s'agit d'un indicateur *ad hoc* spécialement créé pour le présent DPT, qui ne figure pas au PAP 147 « Politique de la ville ».

En 2014, le taux d'activité des femmes résidant dans les quartiers de la politique de la ville est inférieur à celui des hommes : 51,2 % contre 67,7 %. Ces ratios n'évoluent guère en comparaison des années précédentes.

Pour le **second indicateur** « Taux de retour à l'emploi de tous les publics », la stratégie Europe 2020 prévoit un de 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 %.

La stratégie Europe 2020<sup>28</sup> pour une croissance intelligente, durable et inclusive fixe des objectifs visant à sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion sociale et à porter à 75 % le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans. Les initiatives phare de la stratégie Europe 2020, y compris la plate-forme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale et la Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois<sup>29</sup>, soutiennent les efforts réalisés pour atteindre ces objectifs.

## INDICATEUR 4.1

## Taux d'activité par sexe dans les quartiers [Programme 147]

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision DPT 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux d'activité chez les hommes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (a)		67,9	67,7				
Taux d'activité chez les femmes âgés de 15 à 64 ans résidant en QPV (b)		52,4	51,2				
Ecart hommes/femmes (a-b)		15,5	16,5	12			10

## Précisions méthodologiques

Source des données : Enquête Emploi 2014, Insee ; Traitements : CGET

Mode de calcul : le taux d'activité mesure la part des personnes actives (en emploi ou au chômage sur la population totale d'une classe d'âge (en l'occurrence ici, celle des 15-64 ans). Cet indicateur mesure la proportion des personnes qui sont toujours au sens du BIT sur le marché de l'emploi. Traditionnellement, le taux d'activité masculin est plus élevé que celui féminin et ce, particulièrement dans les QPV

<sup>28</sup> Présentation d'Europe 2020 sur le site de la Commission européenne : [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm)

<sup>29</sup> « Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois » sur le site de la Commission européenne : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=958>

**INDICATEUR 4.2****Taux de retour à l'emploi de tous les publics [Programme 102]**

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Tous publics	%	3,6	3,4	4,5	3,6	3,8	5
Tous publics (retour à l'emploi durable uniquement)	%	2,4	2,3	2,8	2,4	2,5	3
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	2,1	2,1	2,3	2,3	2,4	2,4
Seniors de plus de 50 ans	%	1,7	1,6	2,3	1,8	1,9	2,6
Travailleurs handicapés	%	1,6	1,5	1,9	1,6	1,7	2,1
Personnes résidant en QPV	%	2,9	2,8	3,5	2,9	3	3,8

**Précisions méthodologiques**Source des données : Pôle emploi – Dares, STMT – enquête Sortants.Champ : France métropolitaineMode de calcul :

Chaque indicateur est calculé, en faisant le ratio de la moyenne sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C sortant chaque mois pour reprise d'emploi et de la moyenne sur un an du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B, C inscrits sur les listes à la fin du mois précédent. Ainsi, en 2014 par exemple, en moyenne 3,6% des demandeurs d'emplois inscrits en fin de mois en catégories A, B, C sont sortis des listes de Pôle emploi le mois suivant pour reprise d'emploi.

**Numérateur** : moyenne annualisée du nombre de sorties pour reprise d'emploi des personnes inscrites en catégories A, B, C à la fin du mois précédent.

**Dénominateur** : moyenne annualisée du nombre de personnes inscrites en catégories A, B, C à la fin du mois précédent.

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). Jusqu'en 2015, les bénéficiaires du RSA concernent aussi bien les bénéficiaires du RSA socle que ceux du RSA activité. Le taux de retour à l'emploi pour les bénéficiaires du RSA était de 3 % en 2013 et 2,7 % en 2014.

**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. Le taux de retour à l'emploi pour les bénéficiaires de l'ASS était de 1,1 % en 2013 et 0,9 % en 2014.

**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)).

**L'emploi durable** correspond aux reprises d'emploi en CDI, en contrat temporaire (CDD, emplois saisonniers, vacations, intérim et contrats aidés) de 6 mois ou plus et aux créations d'entreprise.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Les prévisions 2016 et 2017, qui sont transversales à l'ensemble des dispositifs et actions du service public de l'emploi mis en œuvre dans le cadre du programme 102, ont été révisées en tenant compte des résultats observés sur les années précédentes, de l'impact attendu des différentes mesures en faveur de l'emploi (contrats aidés, emplois d'avenir, plan seniors et chômeurs de longue durée, contrats de génération, CICE, Pacte de responsabilité et Plan d'urgence pour l'emploi) et du contexte de reprise économique.

**OBJECTIF N° 5**

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

**Programme 102 : Accès et retour à l'emploi**

Dans le but d'améliorer l'accès et le retour à l'emploi durable, une diversité d'outils a été mise en place pour répondre spécifiquement aux besoins des personnes sans emploi et éloignées du marché du travail : contrats uniques d'insertion, emplois d'avenir et structures de l'insertion par l'activité économique. Cette palette de dispositifs permet

une adaptation à la situation locale du marché du travail et au degré d'éloignement du marché du travail des bénéficiaires. Les dispositifs correspondant à une plus grande intensité, en termes d'accompagnement, de durée ou de coût, sont centrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail.

Dans les contrats aidés, la part des femmes est à fin août 2016 de 72 % dans les CAE (secteur non marchand) ; leur taux d'insertion dans l'emploi est de 41 % au niveau national ; ce taux est équivalent au taux global d'insertion dans l'emploi à l'issue de ces contrats.

La part des femmes dans les contrats aidés du secteur marchand est quant à lui plus faible (42 %). Le taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de ces contrats est de 68 %. Il est équivalent au taux national. Les données relatives aux taux de sortie sont calculées sur les cohortes de sortants 2014.

Afin d'améliorer l'insertion dans l'emploi durable, l'objectif est de renforcer la qualité des contrats signés avec des paramètres de prise en charge majorés associés à un ciblage fin des bénéficiaires et à une priorité donnée aux employeurs mettant en œuvre des actions favorisant l'insertion durable dans l'emploi à l'issue du contrat.

Le conventionnement entre les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et l'État est basé depuis 2008 sur un dialogue de gestion autour du projet d'insertion de la structure, évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs de sortie en emploi. Avec la réforme des modes de financement entrée en vigueur à partir de 2014, la part modulée de l'aide au poste tient en partie compte des résultats de sortie en emploi.

## INDICATEUR 5.1

### Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé [Programme 102]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CAE (CUI non marchand)	%	40,5	nd	44	42	43	45
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CAE (CUI non marchand)	%	25,6	nd	27	27	28	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE (CUI non-marchand)	%	22,6	nd	23,5	23,5	24	24
Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CIE (CUI marchand)	%	67	nd	73	69	70	75
Taux d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CIE (CUI marchand)	%	56,5	nd	65	58,5	60	66
Taux d'insertion dans l'emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CIE (CUI marchand)	%	50,1	nd	56	52	54	56,5
Taux d'insertion dans l'emploi des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir	%	nd	nd	73	73	75	75
Taux d'insertion dans l'emploi durable des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir	%	nd	nd	53	53	55	55

#### Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

– **Sous-indicateurs CUI autres que « travailleurs handicapés »** :

Le sous-indicateur CUI marchand comprend les sorties de CUI-CIE.

Le sous-indicateur CUI non marchand comprend les sorties de CUI-CAE (hors contrats en ACI).

**Numérateur** :

Emploi durable : nombre de personnes en CDI, CDD de plus de 6 mois, 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 contrats aidés, 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 au cours de l'année.

Les données de base de l'indicateur sont issues de l'enquête auprès des sortants de contrats aidés réalisée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et exploitée par la DARES.

**– Sous indicateur « travailleurs handicapés » :**

Les précisions méthodologiques sont similaires.

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).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Les taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un CUI-CAE en 2014 présentent une rupture de série par rapport aux années précédentes. En effet, le périmètre de calcul de l'indicateur évolue suite à l'arrêt des CUI-CAE dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) à partir de juillet 2014.

Pour les contrats du secteur marchand, on constate une amélioration du taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la sortie d'un CUI-CIE entre 2013 et 2014, passant de 65,6% en 2013 à 67% en 2014. La même tendance est observée pour l'insertion dans l'emploi durable (+2,4 points) entre 2013 et 2014 à l'exception des travailleurs handicapés où le taux d'insertion dans l'emploi durable diminue sur cette période (- 4,2 points).

L'allongement de la durée des contrats aidés mis en œuvre depuis 2012 ainsi que la reprise économique actuelle devraient permettre d'améliorer l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de CUI. Compte tenu des taux observés en 2014 pour les CUI-CAE et du rythme d'évolution constaté entre 2013 et 2014 pour les CUI-CIE, certaines prévisions 2016 et 2017 ont néanmoins été revues légèrement à la baisse.

Concernant les emplois d'avenir, les données significatives sur les sorties du dispositif ne seront disponibles qu'en 2017 ; les premières cohortes importantes d'emploi d'avenir sont en effet les entrées du second semestre 2013. La durée moyenne des contrats est de deux ans et les employeurs peuvent bénéficier de l'aide pendant trois ans au maximum pour un même jeune. L'analyse des taux d'insertion à la sortie (6 mois après la sortie) des contrats de deux ans pour cette première cohorte représentative de 2013 interviendra donc au deuxième semestre 2016 et pour les contrats de trois ans (renouvellements compris) au second semestre 2017. Cette durée des parcours en emplois d'avenir ainsi que le niveau élevé de contrats renouvelés impliquent nécessairement de prendre davantage de recul pour disposer des données plus complètes permettant l'analyse pertinente du taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du dispositif. Dans l'attente des résultats, les prévisions ne sont pas révisées.

**INDICATEUR 5.2**

Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique  
[Programme 102]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	25,9	26,5	27	27	28	30
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une EI	%	14,3	13,6	17	15	16	19
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	38,8	36,7	47	39	40	50
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	15,8	14,6	28	15	16	30
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	26	35	47	36	37	50
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie d'une AI	%	12,8	16	26	17	18	27
Taux d'insertion dans l'emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	23,6	21,1	28	23	24	29
Taux d'insertion dans l'emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	8,7	8	12	9	10	13

**Précisions méthodologiques**

Source des données : données ASP, traitement DARES.

Mode de calcul :

**Numérateur** : sorties en emploi durable et en emploi de transition au cours de l'année N (les sorties considérées comme positives ne sont pas prises en compte sauf l'embauche dans une autre SIAE).

**Dénominateur** : sorties observées au cours de l'année ou du semestre de l'année N.

**Définition des sortants :**

Dans les EI : une personne est considérée « sortie » si sa date de sortie est renseignée sur l'année ou sur le semestre considéré et que son contrat n'est pas reconduit. Il faut également qu'un état mensuel ait été renseigné pour cette personne le mois précédant la sortie.

Dans les ACI : une personne est considérée « sortie » si son contrat aidé a pris fin et n'a pas été reconduit ou a été rompu prématurément au cours de l'année ou du semestre considéré.

Dans les ETTI : une personne est considérée « sortie » si son contrat avec la structure a pris fin au cours de l'année ou du semestre de l'année considérée et qu'elle a réalisé au moins une mission au cours des 6 derniers mois.

Dans les AI : l'absence de données individuelles dans les états mensuels ne permet pas d'appréhender les sortants de la même façon que les ETTI puisqu'on ne sait pas depuis combien de temps la personne n'a pas eu de mission. Dans les AI, les sortants correspondent aux personnes dont le contrat avec l'AI a pris fin au cours de l'année ou au cours du semestre de l'année N.

Précision sur les sources d'information de la situation du salarié :

- Les informations sur la situation du salarié en insertion dès la sortie de la structure sont renseignées par les responsables des structures sur l'extranet IAE. Les données sont donc issues de l'extranet ASP pour l'IAE. Plus précisément, les fichiers mobilisés sont les suivants : les annexes financières, les fiches « salariés » et les états mensuels.
- Pour les ACI, l'information n'est disponible que pour les sortants de CDDI. Or en 2014, une partie des salariés étaient encore en CUI-CAE. Pour ces derniers, les taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après leur sortie est de 25 % et dans l'emploi durable de 9,6 % en 2014.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

Les taux de sortie en emploi sont plus élevés dans les associations intermédiaires (AI) et entreprises de travail temporaire (ETTI) qu'en entreprise d'insertion (EI), car ces structures emploient d'une manière générale des publics moins éloignés de l'emploi. 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 sur les dernières années, en particulier dans les associations intermédiaires. La réforme du financement du secteur de l'IAE s'est en effet accompagnée d'une vigilance renforcée portée à la saisie des fiches salariés, ce qui favorise une meilleure connaissance du devenir des salariés de ces structures.

Compte tenu du rythme d'évolution constaté sur les années précédentes, les prévisions 2016 et 2017 ont été revues à la baisse par rapport aux cibles initialement fixées.

Il convient néanmoins de relever que l'indicateur livre une image de la situation vis-à-vis de l'emploi à très court terme et ne préjuge pas de l'évolution de la situation future de l'individu (sauf dans les ACI où la situation est connue 6 mois après la fin du contrat aidé). L'évolution de cet indicateur est sensible à la conjoncture. L'information relative à la situation au regard de l'emploi des sortants des SIAE n'est pas disponible pour environ 35 % à 40 % des sortants (personnes sans nouvelles et autre situation connue). **Sans comparaison avec des individus témoins, il ne constitue pas une mesure de l'efficacité du passage en SIAE.** Dans le cadre de la réforme du financement des structures de l'IAE, les membres du conseil national de l'IAE qui représente le secteur, la DARES et la DGEFP poursuivent les travaux sur la définition de critères plus pertinents de modulation de l'aide apportée par l'État aux structures de l'IAE.

**OBJECTIF N° 6**

Améliorer l'accès à l'emploi et l'autonomie financière des bénéficiaires du RSA

■ Programme 304 : Inclusion sociale et protection des personnes

La mise en œuvre du Revenu de Solidarité Active (RSA), à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009, vise à faire du travail le levier majeur pour sortir de la pauvreté. L'accompagnement au retour à l'emploi prend la forme, d'une part, d'une incitation financière pérenne et, d'autre part, d'un accompagnement renforcé par la mobilisation des acteurs de l'insertion autour de la levée des divers obstacles personnels à la reprise d'emploi. Cet accompagnement doit permettre un retour

progressif à l'emploi des bénéficiaires et la diminution des effets de seuil induits par le système de transfert qui constituent autant de « trappes à inactivité ». Le RSA doit permettre de confirmer l'effet positif d'une incitation financière sur la reprise d'emploi des bénéficiaires. Son évaluation s'attachera donc à mesurer la réalité d'un effet levier sur le taux d'emploi des bénéficiaires tout en mesurant la répartition des ménages en fonction des revenus d'activité distribués.

L'effet incitatif du RSA sur la reprise d'emploi des bénéficiaires est un objectif concernant tant le citoyen, l'usager que le contribuable. Il concerne le citoyen en garantissant une meilleure cohésion sociale associée au recul de l'exclusion durable du marché du travail d'une partie de la population, à laquelle l'octroi d'un revenu d'assistance ne permet pas, aujourd'hui, de sortir d'une situation de relégation. Il bénéficie à l'usager, en accordant un soutien direct aux revenus et en luttant contre les effets pervers liés aux politiques d'assistance dans lesquelles ils peuvent parfois être enfermés. Il favorise à terme la diminution de la dépense publique, à la faveur de la sortie progressive des dispositifs d'assistance des bénéficiaires et de leur retour à l'autonomie financière.

Dans le droit fil de cette logique, le premier indicateur présenté, ci-dessous, doit permettre d'objectiver et de quantifier l'existence d'un effet levier de la mesure en matière d'emploi ou de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA.

S'agissant de l'indicateur 6.2 ci-après, **la part des foyers dont les revenus d'activité déclarés lors de la reprise d'activité ont été perçus par une femme (partiellement ou en totalité) est de 33 % en décembre 2015**. Les foyers ayant des revenus d'activité non salariée sont exclus de ces données. Sur la période allant de décembre 2014 à décembre 2015, cette part fluctue entre 29,9 % et 34,3 %.

### INDICATEUR 6.1

Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité percevant un montant de prime bonifié  
[Programme 304]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	sans objet	sans objet	50	88,3	90	51,6
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	sans objet	sans objet	5	24,73	25	6,2

#### Précisions méthodologiques

L'indicateur mesure, au sein des foyers bénéficiaires de la prime d'activité, ceux qui perçoivent une ou plusieurs bonifications individuelles. Celle-ci est ouverte dès qu'un des membres du foyer perçoit 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. La prime d'activité étant créée en 2016, il n'y a pas de donnée antérieure.

Mode de calcul :

#### Pour l'indicateur 1.2.1

Pour 2016 : Le calcul de cet indicateur a été réalisé dans les limites des données existantes, 6 mois après le lancement de la prime d'activité.

Au numérateur : Nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime au mois de mai 2016 (source CNAF)

Au dénominateur : Nombre de foyers CAF avec un droit réel versable à la prime d'activité au mois de mai 2016

#### Pour l'indicateur 1.2.2

Pour 2016 : Le calcul de cet indicateur a été réalisé dans les limites des données existantes, 6 mois après le lancement de la prime d'activité.

Au numérateur : Hypothèse que tous les foyers ouvrant droit à 2 bonifications individuelles au mois de mai 2016 sont des couples (source CNAF).

Au dénominateur : Nombre de foyers en couple et bénéficiaires de la PA au mois de mai 2016 (source CNAF).

Source des données : fichiers de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La cible totale (les deux sous-indicateurs cumulés) correspond à la part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit une bonification individuelle, c'est-à-dire perçoit au moins 0,5 SMIC mensuel. Compte tenu du caractère nouveau de la prestation, cette cible se voulait ambitieuse sans être toutefois irréaliste : elle a été fixée à 50 % des adultes en 2016 et 51,6 % en 2017. 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 abaissée à 40 % pour les conjoints de personnes déjà bénéficiaires de la bonification. En effet, la bi-activité accroît aussi les chances de sortir du dispositif pour dépassement de ressources.

Au regard de la forte dynamique constatée au cours des six premiers mois de l'exercice 2016, les prévisions 2017 sont réajustées à la hausse, respectivement à 90 % pour l'indicateur 1.2.1 et à 25 % pour le sous-indicateur 1.2.2.

## INDICATEUR 6.2

Part des foyers allocataires du RSA en reprise d'activité qui accèdent à la prime d'activité et se maintiennent dans l'emploi [Programme 304]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 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	%	7	7	7,6	11,5	9	9
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	31,8	31,6	32,3	ND	ND	33,9
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%				N.D.	N.D.	N.D.

## Précisions méthodologiques

Jusqu'en 2015, cet indicateur ne mesurait que la reprise d'activité des foyers allocataires du RSA et non leur accès à la prime d'activité, qui n'a été créée qu'en 2016.

## 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 2016 : le calcul de cet indicateur a été réalisé dans les limites des données existantes, 6 mois après le lancement de la prime d'activité.

Au numérateur : Nombre de foyers bénéficiaires du RSA socle et de la Prime d'activité au mois de mai 2016 (source CNAF)

Au dénominateur : Prévision du nombre de foyers bénéficiaires du RSA au mois de mai 2016

## 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)

Source des données : fichiers de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

S'agissant du premier sous-indicateur, la prévision 2017 est maintenue à 9 du fait de l'entrée dans le dispositif de nouveaux bénéficiaires.

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. En revanche et d'un point de vue méthodologique, le manque de données ou de recul sur la mise en œuvre du dispositif ne permet pas de déterminer les prévisions 2017 pour ce sous-indicateur.

S'agissant du nouveau 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.

## OBJECTIF N° 7

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.

Depuis 2013, plusieurs indicateurs ont été enrichis afin de mesurer la performance des dispositifs mis en œuvre dans le cadre du programme 177. Ces évolutions doivent permettre de mesurer la transformation engagée depuis plusieurs années de la politique d'hébergement et son double objectif d'accès plus rapide au logement et d'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 poursuite du déploiement d'un référentiel de coûts au travers de l'étude nationale des coûts (ENC) destinée à renforcer l'objectivation et l'équité de l'allocation de ressources.

Dans le cadre du plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale de janvier 2013 et du 4<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, 1 456 places ont été créées au 31 décembre 2015 depuis 2013, soit 88 % des 1 650 places prévues dans le cadre du plan pauvreté portant le nombre de places dédiées aux femmes victimes de violence à 4 161 au 31 décembre 2015 dans le parc d'hébergement.

## INDICATEUR 7.1

Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement [Programme 177]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement adapté	%	16	14	24	15	17	28
Part des personnes sortant de CHRS qui accèdent à un logement autonome	%	32	30	40	32	34	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 correspondent aux recommandations du volet « hébergement-logement » du plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et aux objectifs du programme 177 qui vise à favoriser la 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 : la remontée d'informations est effectuée au moyen de l'enquête nationale dématérialisée CINODE (collecte d'informations par l'outil décisionnel) réalisée en début d'année pour le rapport annuel de performance de l'année N-1.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement adapté (premier sous-indicateur) a été actualisée à la baisse à 15 % en 2016 et à 17 % en 2017, compte tenu du niveau réalisé en 2015 (14 %) et de la pression qui s'exerce sur les dispositifs du logement adapté. Ainsi, la cible 2017 estimée à 28 % (+14 points par rapport au réalisé 2015) devra également faire l'objet d'un ajustement. Le développement de ces dispositifs repose pour partie sur les solutions développées en tant qu'alternatives à l'hébergement d'urgence valorisées dans le cadre du plan de résorption des nuitées hôtelières 2015-2017. Des campagnes de communication en 2015 – 2016 faisant la promotion de l'intermédiation locative permettront d'enrichir l'offre de logements adaptés sur les territoires et d'améliorer à terme la fluidité des parcours des personnes.

La prévision de la part des personnes sortant de CHRS et accédant à un logement autonome (deuxième sous-indicateur) est quant à elle revue à 34 % en 2017, en baisse par rapport à la prévision 2016, pour les mêmes raisons. Cette évolution traduit la saturation du parc de logements sociaux qui ne permet pas aux sortants d'accéder à un logement autonome. Lorsque l'offre existe, les charges locatives sont trop élevées pour les personnes sortant de CHRS.

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

En France, le **salaire** moyen des femmes est structurellement inférieur à celui des hommes. L'écart de salaire net moyen dans le secteur privé et les entreprises publiques en équivalent temps plein est de 19,20 % en 2012<sup>30</sup>.

Selon l'activité économique exercée, l'écart de salaire peut atteindre -39,5 % dans les activités financières et d'assurance ou -31,1 % dans les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire doit garantir l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible, la rémunération des femmes est de 10,8 % inférieure à celle des hommes. Dans la fonction publique d'État, cet écart est de 15 % et il est de 21,9 % dans la fonction publique hospitalière.

Plusieurs raisons expliquent cette situation. Les femmes occupent davantage des emplois non qualifiés, de même qu'elles occupent davantage de postes à temps partiels. Elles interrompent davantage leur carrière et elles effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins.

Au regard de la formation initiale, en dépit d'une meilleure réussite scolaire que les garçons, les jeunes filles restent concentrées dans les filières littéraires et tertiaires et s'orientent moins souvent qu'eux vers les filières valorisantes des secteurs porteurs.

La politique d'égalité professionnelle a bénéficié, depuis 2012, de la mise en place de nouveaux outils (Plan Entreprendre au féminin 2013-2017, Plan Mixité 2014, premier accord-cadre avec Pôle emploi, Territoires d'excellence...). Le premier **Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (2016 – 2020), construit avec les différents partenaires ministériels et les opérateurs de l'État a été annoncé par la ministre chargée des droits des femmes le 4 octobre 2016. Il est construit autour de 4 objectifs :

- lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle ;
- accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle ;
- garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles ;
- rendre compte de l'action publique partenariales.

Outre une progression dans l'accès aux droits, ce plan permettra prioritairement de lever les freins à l'emploi pour les femmes en situation de vulnérabilité et de favoriser leur insertion sur le marché du travail : élaboration de projet professionnel, aide à la recherche d'emploi, mise en place de gardes d'enfants adaptées<sup>31</sup>.

La **mixité des métiers** affecte l'équilibre du marché du travail, car la nature des métiers pratiqués n'est pas la même, ce qui génère des différences en termes de rémunération et d'accès à l'emploi. Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des hommes ou des femmes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe. Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement 12 familles professionnelles sur ces 87 en 2013. Sur les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse 90 % dans huit métiers : trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistant maternel, aide à domicile, employé de maison), les métiers de secrétaire et de secrétaire de direction, de coiffeur ou d'esthéticien, d'infirmier et d'aide-soignant.

<sup>30</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

<sup>31</sup> Entre 2012 et 2014, le plan pour le développement de solutions d'accueil supplémentaires ([www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr) : <http://www.gouvernement.fr/argumentaire/constructions-de-places-en-creeches>) a permis de créer 42.700 nouvelles places en crèche. Le modèle des crèches à vocation d'insertion professionnelle a également été développé,

Le Gouvernement s'est fixé comme **objectif d'atteindre la mixité dans un tiers des métiers d'ici à 2025** en mobilisant tous les acteurs concernés (éducation, orientation, branches professionnelles, administrations...) autour d'objectifs précis et contractualisés. De nouveaux plans sont en préparation dans les secteurs de l'enfance et des services à la personne ainsi que dans les secteurs du développement durable/métiers verts et du numérique. Ces plans d'action mixité comportant des objectifs de mixité à cinq ans associent mesures de sensibilisation, de mobilisation de l'offre de formation et les filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement.

Pour promouvoir la mixité des métiers une plate-forme a été lancée en 2014 ; Deux plans sectoriels dans les transports et le bâtiment ont été mis en place en 2014 et 2015.

Des **expérimentations dites « Territoires d'excellence »** ont été lancées en 2012 dans neuf régions pour développer la mixité professionnelle grâce à des actions de sensibilisation menées dans le cadre de la formation initiale et dans la sphère du travail (formation professionnelle, lutte contre les stéréotypes de sexe au sein de l'entreprise, actions menées par Pôle emploi). Dans le volet « 1 » de cette expérimentation, l'objectif était de garantir l'effectivité du droit et le développement des accords en matière d'égalité professionnelle ; les 90 actions conduites ont permis de toucher plus de 44 000 bénéficiaires dans 7 460 entreprises pour des actions de sensibilisation (dont 90 % de PME et de TPE) et 500 entreprises pour des actions d'accompagnement. Dans le volet « 2 », l'objectif était de favoriser la mixité dans la formation initiale et la formation professionnelle ; 109 actions ont été mises en œuvre concernant majoritairement un public en formation et ont touché plus de 37 000 élèves-étudiants et plus de 6 500 membres de la communauté éducative. Après une évaluation positive, ce dispositif a été étendu à toutes les régions en 2016 et sera poursuivi en 2017 par l'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes et la promotion de l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes.

Le **label « Égalité professionnelle »** entre les femmes et les hommes constitue un outil de valorisation de l'engagement des structures privées et publiques en faveur de l'égalité et de la mixité. En 2015, cinquante-sept organismes ont été labellisés distinguant ainsi des structures publiques et privées susceptibles de jouer un rôle modèle, et de créer un effet d'entraînement auprès de l'ensemble des acteurs économiques.

La difficulté d'**articuler la vie personnelle et professionnelle** demeure l'un des facteurs des inégalités persistant sur le marché du travail. Le travail domestique pèse en effet sur la capacité des femmes d'accès à un travail rémunéré. Si elle était « marchandisée », la production domestique – majoritairement assurée par des femmes (64 %) – pourrait s'évaluer à 33 % du PIB.

L'interruption de travail reste largement plus fréquente chez les femmes. En 2010, en dehors du congé de maternité ou de paternité, 33 % des parents ayant au moins un enfant de moins de 8 ans ont modifié leur temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant : 21 % ont interrompu leur activité ; 19 % l'ont réduite. Ce comportement est très différencié entre les pères et les mères : environ un père sur neuf a réduit ou interrompu son activité professionnelle au moins un mois, contre plus d'une mère sur deux.

Afin de développer un meilleur **partage des responsabilités parentales**, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réformé le complément de libre choix d'activité, rebaptisé PREPARE (prestation partagée d'éducation de l'enfant), pour instituer une période de partage de six mois réservée au second parent et inciter les pères à prendre un congé parental. Complémentaire de la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, la réforme s'applique aux enfants nés après le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Au 31 décembre 2015, il y avait 129 823 bénéficiaires de la PREPARE ; 94 % des bénéficiaires concernent des couples, majoritairement les couples avec 2 enfants (49,4 %). Une analyse de l'évolution des bénéficiaires de cette prestation sera menée en 2017 afin d'en mesurer la portée.

Par ailleurs, pour **faciliter le retour à l'emploi des jeunes mères** et à la suite de l'expérimentation du volet « 3 » des « Territoires d'excellence », menée dans neuf régions, une convention généralisant cette expérimentation a été conclue le 11 avril 2014 entre l'État, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et Pôle emploi, en faveur du retour à l'emploi des familles bénéficiant du complément de libre choix d'activité (CLCA) ou allocataires de la PREPARE. L'objectif est de favoriser le développement de ce service et de faire reculer le taux de non-retours, en complément de la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les moins de 3 ans (cf. note bas de page *supra*). La réforme s'applique aux enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La loi du 4 août 2014 prévoit également, une expérimentation relative au **compte épargne-temps** qui pourra être créé par accord d'entreprise afin de financer des prestations de services (garde d'enfants, ménage ou aide à domicile) dans le cadre du chèque emploi service universel. L'objectif de la mesure est de contribuer à faciliter la conciliation des temps de vie. Cette expérimentation a été réalisée au sein du groupe Casino.

Enfin, les femmes sont nettement sous représentée dans **les fonctions d'encadrement et les postes de responsabilité**, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique.

L'annexe 2 du présent DPT donne les informations relatives à l'égalité professionnelle et l'accès aux emplois d'encadrement dans la Fonction publique (État, collectivités territoriales, hospitalière).

S'agissant du secteur privé, fin 2012, en France, un tiers des dirigeants d'entreprises sont des femmes mais ce chiffre cache des disparités selon le type d'entreprise. Les femmes représentent 40 % des auto-entrepreneurs et 37 % des entrepreneurs individuels « classiques » mais seulement 25 % des gérants de SARL et 17 % des dirigeants salariés de sociétés hors SARL. Le taux de féminisation des entreprises cotées en bourse a sensiblement progressé. Pour les sociétés du CAC 40, la part des femmes au sein des conseils d'administration était de 10,7 % en 2008 contre 30,3 % en 2014. Les grandes entreprises françaises affichent ainsi un taux de féminisation supérieur à la moyenne des entreprises du Dow Jones (23,5 %) et celles de l'indice boursier britannique le FTSE100 (21,8 %). L'objectif de la forte progression de la féminisation des conseils d'administration et de surveillance est porté par la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle du 27 janvier 2011 et par la loi du 8 mars 2012. Il est à préciser que la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes étend aux entreprises non cotées, comptant plus de 250 salariés et ayant un CA net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, l'obligation de compter *a minima* 40 % de représentants de chaque sexe dans leurs instances dirigeantes, à compter de 2020<sup>32</sup>.

En matière de **création d'entreprise**, en 2014, comme en 2013, 38 % des Entreprises Individuelles (EI) sont créées par des femmes alors que, dix ans plus tôt, cette part atteignait seulement 33 %. Le constat selon lequel les femmes ont un niveau de diplôme plus élevé que celui des hommes se vérifie aussi parmi les créateurs d'entreprises : 71,4 % des créatrices ont le baccalauréat ou plus, contre 57,2 % des hommes créateurs. En moyenne, celles-ci sont très légèrement plus jeunes que les hommes. Dans certains secteurs d'activité, les créations d'entreprises sont plus souvent réalisées par des femmes : c'est le cas en particulier de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, ainsi que des « autres services aux ménages » où les femmes sont majoritaires (respectivement 62 % et 54 % de l'ensemble des créations). L'industrie continue à se féminiser : les femmes y réalisent 48 % des créations en 2014, après 47 % en 2013 et 30 % en 2004. Cette tendance à la hausse depuis le début des années 2000 s'est accélérée avec l'instauration du régime de l'auto-entrepreneur. Les femmes représentent en effet la moitié des auto-entrepreneurs de l'industrie. Elles se distinguent en particulier dans la fabrication de bijoux fantaisie et articles similaires et dans celle de vêtements de dessus : dans ces activités, respectivement 91 % et 88 % des auto-entrepreneurs sont des femmes. Selon les régions, la part des créatrices varie entre 34 % et 47 % des EI, avec des taux souvent plus élevés dans les départements de Paris et du littoral atlantique ainsi que dans les DOM.

L'État dispose d'un outil spécifique, le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF) pour faciliter l'accès des femmes à l'emprunt bancaire. Une semaine de sensibilisation à entrepreneuriat féminin est organisée annuellement en mars dans les collèges, lycées, et dans l'enseignement supérieur, afin de promouvoir entrepreneuriat féminin auprès des jeunes. L'État, la Caisse des Dépôts (CDC) et les conseils régionaux ont mis en œuvre des plans d'actions régionaux dans douze régions. Par ailleurs, quatorze réseaux, spécifiques et généralistes, se sont engagés sur un socle commun de sept actions pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprises.

<sup>32</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

## OBJECTIFS TRANSVERSAUX

**OBJECTIF N° 8****Proportion de dispositifs pour l'égalité entre les femmes et les hommes mis en place au sein des branches et des entreprises****Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes**

Pour développer la négociation collective d'entreprise relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en améliorer la qualité, des actions expérimentales ont été mises en place dans neuf « Territoires d'excellence » sur la période 2012-2015. Le bilan intermédiaire mené en 2014 et 2015 à partir des neuf premiers « Territoires d'excellence » montre que les 90 actions conduites ont permis de toucher plus de 44 000 bénéficiaires dans 7 460 entreprises pour des actions de sensibilisation (dont 90 % de PME et de TPE) et 500 entreprises pour des actions d'accompagnement. La généralisation de ce dispositif est en cours en 2016.

Le dispositif de sanctions pour défaut de négociation en matière d'égalité professionnelle a été revu par la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et par le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012. Le dispositif de sanctions produit des résultats significatifs : au 15 juin 2016, pas moins de 13 192 accords et plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été déposés par les entreprises, 2 205 entreprises ont été mises en demeure et 106 d'entre elles ont été sanctionnées financièrement.

Transposant l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, complétée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et la loi du 8 août 2016, ont rationalisé la négociation collective en matière d'égalité professionnelle. Désormais, la négociation annuelle en matière d'égalité professionnelle se déroule dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise a notamment pour objet le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. La négociation pourra s'appuyer sur des éléments chiffrés plus complets (analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise) et actualisés.

La loi du 4 août 2014 précitée prévoit, par ailleurs, un nouveau mécanisme d'incitation à la négociation : les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent candidater à la commande publique que si elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Cette exigence s'applique aux contrats (marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public) conclus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014. En 2013, 90 462 entreprises étaient concernées par les marchés publics pour un montant de plus de 68 milliards d'euros.

En outre, reprenant des dispositions prévues à l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, la loi du 4 août 2014 prévoit que, en l'absence d'accord, la négociation annuelle sur les salaires porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Pour favoriser la mixité des métiers, les négociations de branches sur les classifications professionnelles doivent désormais prendre en compte l'objectif de mixité dans les emplois. Les sommes versées par les entreprises au titre de leur obligation légale de financement peuvent dorénavant financer des actions de formation promouvant la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces mesures complètent celles adoptées dans le cadre de la plate-forme d'actions de la mixité lancée par le Gouvernement en 2014, notamment la prise en compte systématique de la mixité dans les politiques publiques d'orientation scolaire et professionnelle et le travail spécifique, en lien avec les régions, pour proposer au nouveau service public de l'orientation les outils indispensables pour atteindre l'objectif de passer d'ici 2025 de 12 % à un tiers de métiers mixtes.

**INDICATEUR 8.1**

Proportion de dispositifs pour l'égalité femmes - hommes mis en place au sein des branches professionnelles et des entreprises [Programme 137]

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Proportion d'accords de branche	%	14,4	15,1	14,7	14,7	15	15
Proportion d'accords d'entreprise	%	7,1	11,3	15	12	15	15
Taux de mise en conformité des entreprises suite à une mise en demeure en matière d'égalité professionnelle	%	94	95	95	95	95	96

**Précisions méthodologiques**Mode de calcul:

**Sous-indicateur 1** : proportion de textes conventionnels de branche visant à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes parmi l'ensemble des textes conventionnels conclus : convention collective, accord interprofessionnel ou professionnel et avenant.

**Sous-indicateur 2** : proportion de textes conventionnels d'entreprise visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes parmi l'ensemble des textes conventionnels adoptés au sein de l'entreprise (conventions d'entreprise conclues).

**Sous-indicateur 3** : proportion de mises en conformité des entreprises réalisées dans le délai de 6 mois après une mise en demeure ou à l'issue de ce délai hors la mise en œuvre d'une pénalité parmi les entreprises contrôlées au titre des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sources : direction générale du travail (DGT) et direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE****Concernant le sous-indicateur relatif à la proportion d'accords de branche**

Comme en 2014, l'amélioration sensible du résultat de l'indicateur enregistrée en 2015 par rapport à l'année précédente s'explique par la forte progression du nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle (+20,9 %). Cette forte progression s'explique elle-même par l'augmentation du nombre d'accords traitant de l'égalité professionnelle conjointement à d'autres thèmes de négociation, alors que le nombre d'accords traitant exclusivement ou à titre principal de ce thème continue de reculer : elle correspond à un rattrapage du niveau observé en 2012. Compte tenu des résultats observés sur le cycle précédent 2012-2014 (+ 14,7 % entre 2013 et 2014, sachant qu'il y a eu une légère baisse du nombre d'accords tous thèmes confondus en 2014, aboutissant à augmenter la part relative d'accords de branche des accords relatifs à l'égalité professionnelle), il est attendu une légère diminution de la réalisation 2016, ce qui explique que la prévision 2016 est maintenue à 14,7 %, et une légère progression en 2017 pour atteindre la cible fixée dans le PAP 2016.

**Concernant le sous-indicateur relatif à la proportion d'accords d'entreprise**

L'année 2015 a été marquée par une reprise de la signature d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle. Cette hausse est la conséquence de la renégociation des premiers accords triennaux signés en 2011 et 2012, pour anticiper ou faire suite à l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, de la sanction pour défaut d'accord, ou en l'absence d'accord, de plan d'action (cette sanction peut aller jusqu'à 1 % de la masse salariale). La reprise de l'activité conventionnelle en 2015 correspond donc à un pic, lié au point haut de la négociation observé en 2012 expliquée notamment par l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de la sanction pour défaut d'accord, ou à défaut, de plan d'action, qui avait conduit à envisager un pic à 15 % pour 2015, soit trois ans après les négociations de 2012.

La hausse a toutefois été moins importante qu'anticipée et amène à redéfinir une prévision 2016 plus compatible avec l'évolution observée et comparable à la réalisation de l'année 2015 (12 %).

Une progression de la signature des accords d'entreprise est envisagée en 2017 (15 %) sous la double influence :

- de la loi du 4 août 2014 précitée qui renforce l'efficacité de la négociation en matière d'égalité professionnelle en créant une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, et introduit une forte incitation à la négociation, devenue une condition pour les entreprises souhaitant candidater aux marchés publics ;

- de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi qui consolide l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de qualité de vie au travail, et qui, en modifiant les règles de négociation collective, est susceptible de relancer l'activité conventionnelle globale au sein des entreprises.

### Concernant le sous-indicateur relatif au taux de mise en conformité suite à une mise en demeure

Les mises en demeure s'avèrent d'une réelle efficacité : en 2015, 95 % des entreprises ont régularisé leur situation sans qu'il soit nécessaire de prévoir de pénalité financière. Les prévisions 2016 et 2017 s'inscrivent dans la continuité des résultats de 2015. Cette stabilité masque toutefois l'augmentation du nombre de contrôles réalisés par l'inspection du travail en raison des priorités qui lui ont été données depuis 2015 et la hausse du nombre d'accords signés en matière d'égalité professionnelle dans le cadre d'une législation plus ambitieuse sur ce sujet (numérateur et dénominateur évoluant ainsi dans le même temps).

## OBJECTIF N° 9

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

■ Programme 138 : Emploi outre-mer

■ Programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire

■ Programme 224 : Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

■ Programme 142 : Enseignement supérieur et recherche agricole

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

Le premier indicateur présenté est repris du P. 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et décliné, ci-dessous, en valeur sexuée 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 réalisé	2011 réalisé	2012 réalisé	2013 réalisé	2014* réalisé
Ensemble (hommes+ femmes)	%	annuelle	43,0	44,2	46,0	47,7	48,5
Étudiants	%	annuelle	37,2	38,1	40,0	41,3	42,5
Étudiantes	%	annuelle	48,8	50,4	52,1	54,1	54,4

\* 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.

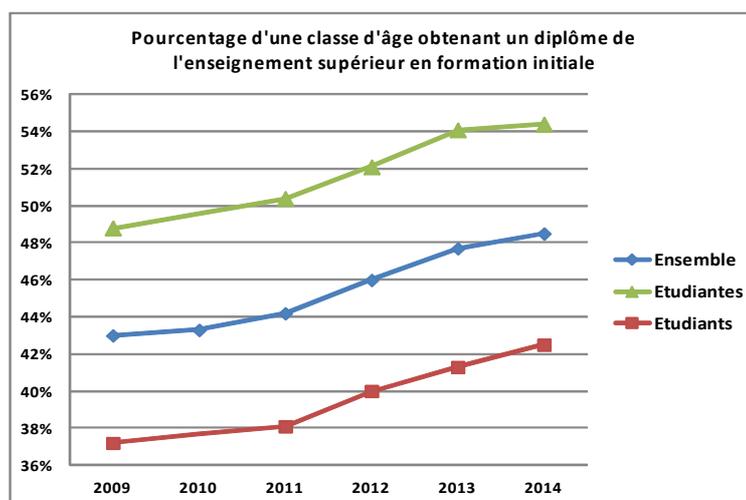
Source des données : Système d'information SISE et enquête sur les établissements d'enseignement supérieur non rattachés aux universités (MENESR-DGESIP-DGRI-SIES), système d'information OCEAN (MENESR-Depp), estimations de population (INSEE).

La valeur intégrant les diplômés de la session n'est disponible qu'en décembre n+1 et n'apparaît donc qu'au RAP n+1.

### 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.

L'indicateur montre clairement la meilleure réussite scolaire des filles, phénomène connu depuis les années 1990. Il souligne ainsi l'effort qu'il convient de poursuivre pour une plus grande mixité dans les différentes filières de l'enseignement général, professionnel et technique pour parvenir à des trajectoires scolaires similaires pour les filles et les garçons.



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

#### INDICATEUR 1.2 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS

	unité de mesure	périodicité de mesure	date d'interrogation	diplômés en 2012		
				Homm es	Femm es	Ensem ble
<b>SSI 1« Insertion des jeunes diplômés titulaires de BTS »</b>	%	annuelle	Insertion à 7 mois	66 %	64 %	62 %
<b>SSI 2« Insertion des jeunes diplômés titulaires de DUT »</b>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	89 %	86 %	88 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	69 %	40 %	58 %
....dont occupant un emploi <i>stable</i>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	68 %	59 %	64 %
<b>SSI 3« Insertion des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle »</b>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	92 %	91 %	92 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	79 %	55 %	68 %
....dont occupant un emploi <i>stable</i>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	84 %	74 %	79 %
<b>SSI 4« Insertion des jeunes diplômés titulaires de Master »</b>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	90 %	89 %	89 %
....dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire	%	annuelle	Insertion à 30 mois	90 %	81 %	85 %
....dont occupant un emploi <i>stable</i>	%	annuelle	Insertion à 30 mois	78 %	69 %	73 %
<b>SSI 5« Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat » *</b>	%	triennale	Insertion à 3 ans	93 %	90 %	91 %

\* Diplômés en 2010

#### 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.

#### Commentaire :

Au regard de cet indicateur, on constate que les diplômes universitaires permettent une meilleure insertion professionnelle. Cependant, l'impact des diplômes sur l'insertion professionnelle des étudiants diffère en fonction du sexe. À niveau de diplôme égal, les hommes occupent plus souvent un emploi de niveau cadre ou profession intermédiaire et sont plus largement en contrat à durée indéterminée. La situation est particulièrement alarmante pour les jeunes diplômés titulaires de diplôme universitaire de technologie (DUT) : 40 % des femmes occupent un poste de cadre ou de profession intermédiaire contre 69 % des hommes. De même pour les jeunes diplômés titulaires de master : 69 % des femmes occupent un emploi stable contre 78 % des hommes. Il s'agit donc de favoriser la mixité des filières les plus porteuses d'emplois supérieurs. Un travail important est aussi à mener concernant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle afin de veiller à l'égalité.

**Le troisième indicateur** présenté est repris du P.224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » et décliné, ci-dessous, en valeur sexuée.

En matière d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur culture (DESC), une enquête est mise en œuvre et pilotée depuis sept ans par le ministère de la Culture et de la Communication. La huitième édition de celle-ci, réalisée début 2016, concerne les diplômés 2012 interrogés trois ans après l'obtention de leur diplôme.

En termes d'insertion, le tableau ci-dessous indique un niveau d'insertion professionnelle similaire dans la plupart des domaines, à l'exception du secteur des arts plastiques pour lequel le taux d'insertion professionnelle des hommes est plus élevé. Les résultats du secteur du cinéma et du patrimoine doivent être interprétés avec prudence du fait du très faible nombre de femmes diplômées dans le cinéma et d'hommes diplômés dans le patrimoine.

On constate des disparités entre les revenus moyens des diplômés et diplômées de l'enseignement supérieur culture, particulièrement dans le secteur des arts plastiques (les hommes ayant un revenu moyen dépassant de 17 % celui des femmes) et du spectacle vivant (les hommes ayant un revenu moyen dépassant de 18 % celui des femmes).

Ces données constituent la déclinaison sexuée de l'indicateur 1.1 du programme « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture », soit le taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture.

Insertion professionnelle en 2015 des diplômés de 2012

	Architecture		Arts plastiques		Cinéma		Patrimoine		Spectacle vivant		Ens. Sup. Culture	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Inséré dans le champ	85,8 %	85,2 %	73,2 %	78,8 %	100,0 %	66,7 %	74,6 %	91,7 %	92,0 %	94,1 %	83,2 %	85,6 %
Inséré hors champ	2,2 %	2,2 %	7,7 %	6,2 %	0,0 %	11,1 %	8,5 %	8,3 %	2,7 %	1,7 %	4,0 %	3,2 %
Sous-total Actifs	88,0 %	87,4 %	80,9 %	85,0 %	100,0 %	77,8 %	83,1 %	100,0 %	94,7 %	95,8 %	87,2 %	88,8 %
En recherche d'emploi	10,5 %	11,7 %	14,9 %	13,3 %	0,0 %	22,2 %	11,3 %	0,0 %	5,3 %	4,2 %	10,6 %	10,4 %
Autre situation	1,5 %	0,9 %	4,1 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,2 %	0,9 %
Base : ensemble hors personnes en formation	457	317	194	113	2	9	71	12	150	118	874	569

Note : les répondants n'ayant pas renseigné leur sexe ne sont pas pris en compte.

Source : Enquête DESC 8, DEPS / Ministère de la Culture et de la Communication.

**Le quatrième indicateur est** repris du P. 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.

De l'enquête annuelle réalisée par le réseau des Grandes Écoles sur l'insertion à 6 et à 12 mois de la sortie de l'école (indicateur 10.4) donne les résultats suivants :

*Taux net d'emploi<sup>33</sup> des sortants diplômés de l'enseignement supérieur agronomique 6 mois après leur sortie en 2014 :*

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	79,1 %	72,2 %	74,9 %

*Taux net d'emploi<sup>34</sup> des sortants diplômés de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire 12 mois après leur sortie en 2013 :*

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	88,3 %	88,0 %	88,1 %
Vétérinaires	100,0 %	95,0 %	96,4 %

*Part des femmes ingénieurs dans les différents secteurs d'activités :*

Secteur d'activités	Répartition (%)	Femmes (%)
Industries agroalimentaires	23,0	71,3
Services divers aux entreprises	14,5	62,5
Organisations professionnelles agricoles	11,7	71,0
Commerce-Distribution	10,3	54,7
Productions agricoles	8,2	44,5
Aménagement-Environnement-Paysage	7,6	49,6
Enseignement-Recherche	6,7	64,7
Autres industries et activités de fabrication	9,1	50,9
Administrations (Etat, coll.terr , ...)	6,5	69,4
Autres secteurs	2,4	68,7
Ensemble	100	61,9

Lecture : 23,0 % des ingénieurs diplômés en 2014 qui exercent une activité professionnelle en février 2015 travaillent dans le secteur d'activité de l'industrie agroalimentaire et parmi eux 71,3 % sont des femmes.

Ces données reflètent principalement les réalités suivantes :

- une difficulté subsiste pour les femmes à accéder aux mêmes responsabilités que les hommes ;
- les disparités femmes/hommes observées sont liées à la disparité des fonctions exercées au sein de secteurs d'activités divers ;
- en situation de crise économique, les femmes apparaissent les premières victimes avant les hommes.

De fait, les écoles interviennent au quotidien aux différentes étapes des parcours de formation (recrutement, orientation, stages, choix d'options ou de parcours spécifiques, recherche d'emploi) pour faire prendre pleine conscience aux femmes de leurs compétences et légitimité à prétendre à des postes similaires à ceux des hommes et en proposant aux étudiants des choix en fonction de leur projet personnel et de leurs compétences, indépendamment du genre.

Le **cinquième indicateur** est repris du programme 138 « Emploi Outre-mer » et décliné en valeurs sexuées dans le cadre du présent DPT,

<sup>33</sup> TNE = (Taux net d'emploi) = [Individus en emploi]/[Individus en emploi + Individus en recherche d'emploi].

<sup>34</sup> TNE = (Taux net d'emploi) = [Individus en emploi]/[Individus en emploi + Individus en recherche d'emploi].

**INDICATEUR 9.1**

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 [Programme 138]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux de Femmes	%	52,1	49,4		NC	NC	NC
Taux d'Hommes	%	47,9	50,6		NC	NC	NC

**Précisions méthodologiques**

Répartition par genre des sortants 2015 des actions « Passeport Mobilité Formation », en situation d'insertion

Périmètre : Outre-mer.

Mode de calcul

Résultats 2015

- Femmes : 49,4 % du total (936 participantes)

- Hommes : 50,6 % du total (957 participants)

Total de 1 893.

Résultats 2014

- Femmes : 52,1 % du total (901 participantes)

- Hommes : 47,9 % du total (830 participants)

Total de 1 731.

Source des données

LADOM

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE****sans objet****Commentaire :**

En 2014, la part du public féminin est légèrement supérieure comparée à 2015, passant de 52.1 % à 49.4 %. Cette évolution est liée à la moindre représentativité du domaine sanitaire et social en 2015 parmi les sortants de formation. Or, dans ce domaine, la part du public féminin est importante.

**OBJECTIF N° 10**

Sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques

■ Programme 103 : Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Dans une logique de sécurisation de l'emploi, l'État s'est doté d'outils permettant d'accompagner les entreprises connaissant des mutations ou des difficultés économiques, afin de développer l'emploi en leur sein. Ces outils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

C'est notamment l'objet du **contrat de génération** instauré par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et modifié en 2014 pour en assouplir les conditions d'accès.

Afin de préserver l'emploi, les entreprises peuvent également recourir au **dispositif d'activité partielle**. Alternative au licenciement économique, l'activité partielle peut être mobilisée par les entreprises faisant face à des difficultés conjoncturelles, à un sinistre, à une intempérie ou à toute autre circonstance à caractère exceptionnel les contraignant à réduire totalement ou partiellement leur activité. Né de la fusion des dispositifs antérieurs, ce dispositif simplifié et rénové, instauré par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, offre, outre des facilités d'accès à des formations pendant les périodes de sous-activité, une augmentation de l'allocation versée par l'État et l'Unédic au titre de l'indemnisation des heures chômées (le taux horaire de l'allocation étant supérieur pour les entreprises de moins de 250 salariés), ce qui rend le dispositif encore plus attractif.

En matière d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques, l'action du Gouvernement se traduira par une triple ambition :

1. Accompagner l'évolution des métiers de certains secteurs clés de l'économie, concernés par des transformations importantes ;
2. Appuyer les mutations des branches professionnelles, pour développer l'emploi et les compétences, tout particulièrement dans les TPE–PME. Les engagements de branches et de filières sont articulés au Pacte de responsabilité et de solidarité pour créer des dynamiques positives de création d'emplois, d'adaptation des formations et d'amélioration des conditions de travail ;
3. Poursuivre le déploiement local de projets d'accompagnement et d'appui à la GRH dans les territoires dans une double logique de sécurisation des parcours des actifs et d'accompagnement des plus petites entreprises. Ces actions s'inscrivent dans le cadre du plan « *tout pour l'emploi dans les TPE et les PME* », lancé le 9 juin 2015, qui vise à favoriser la création d'emplois.

À cet égard, les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) sont menées dans le cadre de partenariats entre l'État (au niveau national ou régional) et les branches professionnelles, dans le but :

- d'encourager et soutenir des démarches pour l'emploi et la formation dans les secteurs confrontés à des mutations économiques avec des salariés fragilisés dans leur emploi ;
- d'optimiser les possibilités d'emploi de branches professionnelles en développement. Les actions de développement de l'emploi et des compétences bénéficient d'une aide de l'État. Elles prennent place dans la démarche d'« appui aux mutations économiques » (AME).

#### INDICATEUR 10.1

Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC [Programme 103]

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires d'actions mises en oeuvre dans le cadre d'un accord ADEC	%	84	83	85	84	85	85

#### Précisions méthodologiques

Source des données : enquête nationale élaborée par la DGEFP, mise en oeuvre via les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et réalisée auprès des entreprises ayant bénéficié d'une action dans le cadre d'un Accord de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Mode de calcul : taux de satisfaction des entreprises ayant bénéficié d'une action mise en oeuvre dans le cadre d'un ADEC.

**Numérateur** : nombre d'entreprises ayant répondu que l'action proposée a contribué à améliorer la gestion de leurs politiques RH.

**Dénominateur** : nombre total d'entreprises ayant répondu.

Commentaires : les entreprises qui sont interrogées sont celles qui ont bénéficié d'une action mise en oeuvre dans le cadre d'un ADEC, piloté au niveau national ou au niveau déconcentré, et qui s'est déroulée et terminée en 2015.

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Les résultats de l'enquête conduite en 2016 confirment ceux dégagés dans la phase de test en 2014 puis lors de la généralisation en 2015. Le taux de satisfaction est très élevé et justifie un maintien de la prévision pour 2017 à 85 %, compte tenu des résultats constatés.

**OBJECTIF N° 11****Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social****■ Programme 111 : Améliorer la qualité de l'emploi et des relations de travail**

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. 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...).

La réforme de la représentativité patronale et celle du financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) renforce la légitimité des partenaires sociaux comme acteurs essentiels de la norme sociale que ce soit au niveau national et interprofessionnel, de la branche professionnelle ou de l'entreprise.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige les entreprises à mener une négociation globale et unique en matière d'égalité des rémunérations et des parcours professionnels.

Plusieurs dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels concernent, ou prennent en compte, les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

À cet égard, le **chapitre 1<sup>er</sup> du titre I** institue une **commission d'experts et de praticiens des relations sociales, composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes**, qui a pour mission de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

Le **chapitre II** renforce la **lutte contre les discriminations** :

- aménage la charge de la preuve en cas de harcèlement sexuel ;
- ajoute le rappel des dispositions du code du travail sur l'agissement sexiste dans le règlement intérieur (RI) des entreprises, au rappel de ces dispositions dans le RI pour les harcèlements moral et sexuel ;
- ajoute à la charge de l'employeur les mesures de prévention liées aux risques liés aux agissements sexistes, à celles qui lui incombent à l'égard des harcèlements moral et sexuel ;
- ajoute les actions de prévention aux risques professionnels s'agissant de l'agissement sexiste à la liste des actions que peut déjà proposer le CHSCT pour la prévention des harcèlements moral et sexuel ;
- introduit l'interdiction de l'agissement sexiste dans le statut général de la fonction publique qui couvre les agents relevant de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics (articles 3 à 7).

Dans le **chapitre III** intitulé « *Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés* » le texte prévoit en particulier, dans le champ de la négociation collective, des « **mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation** » (article 8).

Le **chapitre 1<sup>er</sup> du titre II** (« *Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation* ») précise qu'un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action.

Par ailleurs, le **texte élargit les compétences de la branche** en lui donnant un rôle de garde-fou concernant les garanties minimales qu'elle assure aux salariés lors de la négociation d'entreprise.

La branche a pour mission, notamment, de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du présent code et d'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;

Au **chapitre II** (« *Renforcement de la légitimité des accords collectifs* »), le texte indique que les branches ont pour missions « *de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application* », notamment « en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (article 24).

Au **Titre VII** (« *Dispositions diverses* ») la loi réintègre les articles 7 et 10 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, devenue loi, qui avaient été censurés par le Conseil Constitutionnel :

- en cas de licenciement fautif, le juge ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées aux salariés, dans la limite de 6 mois d'indemnité (article 122) ;
- **lorsque le licenciement est intervenu en méconnaissance soit de l'état de grossesse, soit d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel**, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, (contre 12 mois dans le PJ de loi PERFH) sans préjudice de l'indemnité de licenciement (article 123),

L'**obligation d'organiser un dialogue social en matière d'égalité professionnelle** est renforcée par 2 dispositions :

- une mise en demeure de l'entreprise par l'inspection du travail en cas d'absence d'accord en matière d'égalité professionnelle ou de plan d'action – la pénalité peut aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (art. L. 2242-9 CT).
- en application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014, l'entreprise qui soumissionne à un marché public, doit respecter ses obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Au-delà d'une déclaration sur l'honneur, les entreprises doivent fournir à l'appui de leur candidature à un marché public un rescrit Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, transmis par les DIRECCTE, attestant qu'ils n'entrent pas dans les cas d'exclusion de la commande publique – délai réglementaire de 2 mois, silence valant refus (art. L. 2242-9-1 et R. 2242-9 CT).

Sans abandonner 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 consistant de plus en plus à impulser et encadrer la négociation sans en discuter le contenu.

Les bilans de l'activité conventionnelle réalisés régulièrement font apparaître que celle-ci est en constante progression : au 15 juin 2016, plus de 13 192 accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle avaient été déposés.

Parallèlement, à cette même date, 2 205 mises en demeure avaient été adressées aux entreprises et 97 décisions de pénalités financières avaient été prononcées.

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

Les femmes sont globalement en meilleure santé que les hommes ; leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes, leurs comportements à risque sont moindres et leur taux de mortalité à chaque âge est plus faible<sup>35</sup>.

Elles ont une **espérance de vie à la naissance** de 85,4 ans contre 79,2 ans pour les hommes, cependant cet écart se réduit en prenant en compte l'espérance de vie en bonne santé à la naissance (63,8 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes en 2013). La catégorie socioprofessionnelle influe sur l'espérance de vie de la personne ; l'espérance de vie d'un ouvrier ou d'une ouvrière est plus faible que celle d'un homme ou d'une femme cadre.

L'accès aux soins, l'évolution des conditions et des durées de travail, le rapprochement des modes de vie entre les femmes et les hommes, le développement par les hommes de comportements plus favorables à leur santé expliquent la réduction des écarts d'espérance de vie entre hommes et femmes.

Pourtant, **les femmes se perçoivent en moins bonne santé que les hommes et déclarent plus de maladies**. Par exemple, l'INPES dans son étude de 2010 « Santé des 15-30 ans : Comment se portent et se comportent les jeunes ? » révèle également de fortes disparités entre les sexes. Les jeunes femmes présentent toujours une appréciation plus négative de leur santé que les hommes du même âge. Elles s'avèrent aussi plus sujettes aux problèmes d'anxiété (36 % vs 28 %) et de dépression (34 % vs 24 %). 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.

Des **problèmes de santé spécifiques** (facteurs comportementaux, sociaux et biologiques : santé reproductive, cancers, plus grande prévalence du stress, renoncement aux soins plus important...) **ou émergents au regard de l'évolution des conditions de vie et du développement des conduites à risques** caractérise l'état de santé des femmes.

Dans un contexte où la **consommation d'alcool** par habitant a fortement diminué ces dernières années, la fréquence de consommation d'alcool se révèle stable entre 2010 et 2014 chez les femmes (35 %) et les hommes (60 %), ces derniers restant les principaux consommateurs. S'agissant de la **consommation de tabac**, même si leur nombre a augmenté depuis 30 ans, les fumeuses restent moins nombreuses que les fumeurs : en 2014, 38 % des hommes et 30 % des femmes fument. Si la prévalence du tabagisme régulier reste stable chez les hommes, elle est en baisse chez les femmes : entre 2010 et 2014, la proportion de fumeuses quotidiennes passe de 26 % à 24,3 %. Dans le cadre du plan d'action gouvernemental de **lutte contre les drogues et les toxicomanies** 2013-2015 piloté par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), différentes mesures spécifiques à destination des femmes ont été décidées.

Parmi les 15-75 ans, les femmes s'avèrent près de deux fois plus nombreuses que les hommes à recourir aux **médicaments psychotropes**. Cette consommation s'intensifie avec l'âge. Entre 2005 et 2010, on observe une augmentation dans la consommation des femmes à la retraite, qui ne se retrouve pas dans les mêmes proportions chez les hommes de la même catégorie.

Malgré les progrès réalisés en matière de **prévention notamment dans le dépistage du cancer du sein**, les femmes ayant un niveau de diplôme plus bas ou des revenus moins élevés participent moins aux campagnes de dépistage (cancer du sein, cancer du col de l'utérus), elles ont en conséquence un taux de survie plus faible, la prise en charge étant plus tardive.

<sup>35</sup> Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Il est constaté une aggravation significative du nombre d'hospitalisations pour **infarctus du myocarde** (IDM) chez les jeunes femmes a eu lieu ces dernières années. Cette hausse significative des maladies cardio-vasculaires chez les femmes s'explique essentiellement par l'évolution de leur mode de vie et leur rapprochement depuis 30 ans avec les comportements à risque des hommes (tabagisme, sédentarité, mauvaises habitudes alimentaires, plus récemment alcool, stress...).

En matière **d'éducation à la sexualité**, 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 avoir utilisé un moyen contraceptif.

Différentes mesures ont été prises, depuis 2012, pour favoriser l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Ces mesures ont été complétées par celles du programme national d'action pour améliorer l'accès à l'IVG présenté le 16 janvier 2015, ainsi que la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé qui consacre le droit des femmes à être informées sur les différentes méthodes de contraception et d'avortement ainsi que leur liberté de choix en la matière. Elle autorise également la pratique de l'IVG médicamenteuse aux sages-femmes et de l'IVG instrumentale aux centres de santé, et consacre la gratuité complète du parcours d'IVG (examens de biologie, échographie...). La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et des hommes a étendu le délit d'entrave à l'IVG. Auparavant, ce délit concerne 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.

Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit la prise en charge à 100 % par l'assurance maladie de l'ensemble des actes liés à la contraception des mineures. Ainsi, en plus des contraceptifs, les consultations médicales de prescription et les examens biologiques bénéficient de la gratuité et de la confidentialité.

Si **la pilule demeure aujourd'hui la méthode de contraception la plus utilisée en France**, le recours à cette dernière a reculé ces dernières années. En l'espace d'une décennie, le recours à la contraception orale a reculé de 14 points<sup>36</sup>.

Le **nombre d'IVG reste relativement stable** depuis 2006 et s'établit en 2015 à 218 000 IVG dont 203 500 en métropole. Cette situation résulte d'un double mouvement : d'un côté, il est enregistré une baisse des grossesses non prévues grâce à la diffusion des méthodes de contraception, de l'autre, il est observé une augmentation du recours à l'IVG en cas de grossesse non désirée.

Enfin, **les femmes sont plus touchées par les dénutritions et les troubles alimentaires**. En outre, **deux femmes sur cinq sont en surcharge pondérale** ; en 2016, 17,6 % des femmes sont en surpoids, contre 16,1 % pour les hommes<sup>37</sup>.

Face à ces constats, le Gouvernement fait de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé une priorité déclinée dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère chargé de la santé, actualisée chaque année.

Les programmes régionaux de santé des agences régionales de santé ont vocation à décliner, en cohérence avec les besoins identifiés au sein de chaque territoire de santé, la stratégie nationale de santé arrêtée par le gouvernement. Dans ce cadre, les ARS prennent en compte les besoins spécifiques des femmes. Ces besoins seront notamment appréciés au niveau des instances de consultation déjà existantes de la démocratie sanitaire : conférences régionales de santé et de l'autonomie et conférences de territoires.

<sup>36</sup> Nathalie Bajos, Mylène Rouzaud-Cornabas, Henri Panjo, et al. « La crise de la pilule en France : vers un nouveau modèle contraceptif ? » *Population et Sociétés*, INED, n° 511, mai 2014

<sup>37</sup> OCDE (juin 2016) : « Statistiques de l'OCDE sur la santé 2016 » <http://www.oecd.org/fr/sante/base-donnees-sante.htm> .

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

---

Selon le droit international<sup>38</sup> et européen<sup>39</sup>, 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, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines) 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 faites aux femmes est par définition transversale à différentes politiques publiques et concerne ainsi différents ministères. Les actions mises en œuvre déclinent tant des obligations internationales (voir axe 6 du présent DPT) que des dispositifs nationaux.

D'après les résultats des enquêtes CVS 2010-2015, la proportion de femmes se déclarant victimes de violences sexuelles au cours de l'année précédant l'enquête est plus de 3,5 fois supérieure à celle des hommes. Plus particulièrement, 0,4 % des femmes de 18 à 75 ans se déclarent victimes d'au moins un viol ou une tentative de viol sur une année dans l'année précédant l'enquête, contre 0,1 % des hommes, soit une estimation de 84 000 femmes et de 14 000 hommes victimes. La proportion de ces violences est 2,5 fois plus importante au sein du ménage. La part des victimes de violences physiques ou sexuelles ayant déclaré avoir déposé plainte dans l'enquête CVS est de 17 % pour les femmes et de 19 % pour les hommes. Quand ces violences s'effectuent au sein du ménage, ces taux sont moindres<sup>40</sup>.

Les mutilations sexuelles féminines (excision, infibulation...) constituent une violation des droits fondamentaux des filles et des femmes. 53 000 femmes de plus de 18 ans ayant subi une mutilation sexuelle vivaient sur le territoire national en 2004. Ces pratiques néfastes portent atteinte à l'intégrité physique des filles et des femmes qui y sont soumises. Elles entraînent de graves conséquences pour la santé, tant sur le plan physique que psychologique.

En 2008, les mariages forcés concernaient 4 % des femmes immigrées vivant en France et 2 % des filles d'immigrés nées en France ont subi un mariage forcé.

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 souvent marquée par des violences d'une extrême gravité et des séquelles psychologiques et physiologiques 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, permet pour la première fois de fournir des informations sur le coût économique et social de la prostitution, estimé à 1,6 milliard d'euros par an.

---

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée le 7 avril 2011, ouverte à la signature à Istanbul le 11 mai 2011, ratifiée par la France le 4 juillet 2014 et qui entrera en vigueur pour la France au 1<sup>er</sup> novembre 2014.

<sup>40</sup> Les données statistiques et économiques sur les violences faites aux femmes sont issues des Chiffres-clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Au cours de l'année 2015, une femme est décédée tous les trois jours victime de son partenaire ou ex-partenaire de vie (conjoint, concubin, pacsé ou « ex » dans les trois catégories) et un homme tous les 17,5 jours, soit 136 personnes, en France. Ces morts violentes représentent 14,54 % des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner, constatés au plan national en 2015. Les répercussions économiques de ces violences et leurs incidences sur les enfants en France pour l'année 2012 a été estimé 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.

Pour lutter contre les violences faites aux femmes, les pouvoirs publics ont apporté des réponses à la fois législatives (loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, loi du 5 août 2013 dite DDAI adaptant notre droit pénal aux obligations de la convention du Conseil de l'Europe, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) et institutionnelles à travers l'élaboration et la mise en œuvre de plans interministériels tel que le 4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2014 -2016) et le plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains (2014-2016).

Le 4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes décline les trois priorités suivantes :

- organiser l'action publique pour qu'aucune violence déclarée ne demeure sans réponse via des mesures mettant en place des réponses à toutes les étapes du parcours des victimes pour une prise en charge la plus précoce possible, notamment sur les plans sanitaires, sociaux et judiciaires (cf. programmes 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » (action 12) -page 77- et programme 101 « Accès au droit et à la justice » -page 125) ;
- protéger les victimes au travers, entres autres, de la consolidation des accueils de jour, des lieux d'accueil, d'écoute et d'orientation (LAEO), du déploiement du téléphone d'alerte pour femmes en grand danger et des stages de responsabilisation des auteurs de violences (cf. programmes 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » (action 12) -page 77- et 101 « Accès au droit et à la justice » -page 125) ;
- mobiliser l'ensemble de la société par l'amélioration de la connaissance sur les violences avec le lancement de la grande étude VIRAGE<sup>41</sup>(cf. programmes 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » (action 11) -page 76, l'élaboration de plans de formation pour les professionnels, le développement d'une politique transversale de prévention des violences faites aux femmes notamment en milieu scolaire, universitaire, dans le sport et le monde du travail, ainsi qu'un site Internet de diffusion accessible au grand public et tous les professionnels : [www.stop-violences-femmes.gouv.fr](http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr).

Ce plan est déployé localement, dans le cadre d'une dynamique partenariale accrue avec les collectivités territoriales et en adéquation avec la stratégie de prévention de la délinquance (2013-2017) arrêtée par le Premier ministre. Il prend notamment appui sur les financements du programme 137. Il s'inscrit en complémentarité du développement de l'offre d'hébergement dédié, soit 1 156 nouvelles solutions d'hébergement créées depuis 2013, ainsi que de l'organisation des relations entre les services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO) et les associations spécialisées dans la prise en charge des femmes victimes de violences, en particulier au sein du couple.

En outre, certaines mesures de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes confortent les engagements pris par le gouvernement dans le cadre du 4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) :

- la durée de l'ordonnance de protection est prolongée de 4 à 6 mois. L'éviction du conjoint violent du domicile du couple devient la règle. Le « téléphone grave danger » (TGD), déjà expérimenté dans quelques départements, est généralisé pour protéger les victimes de violences conjugales ou de viols ;
- la législation sur la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles est renforcée, notamment dans l'armée et à l'université. Pour prévenir la récurrence, des stages de responsabilisation des auteurs de violences au sein du couple et sexistes pourront être prononcés, en peine complémentaire ou alternative ;
- les femmes étrangères victimes de violences sont aussi mieux protégées avec notamment une exonération des taxes et droits de timbre lors de la délivrance et du renouvellement du titre de séjour et la prévention du mariage forcé est renforcée.

Les actions mises en œuvre sont soutenues et relayées par un réseau de partenaires et de professionnels publics sensibilisés et formés à cet effet. La poursuite, le renforcement et l'amélioration des dispositifs de prise en charge existants dans tous les domaines doivent contribuer à l'atteinte de ces objectifs. 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

<sup>41</sup> Étude VIRAGE sur le site de l'INED : [http://www.ined.fr/fr/ressources\\_documentation/focus\\_sur/enquete\\_virage/](http://www.ined.fr/fr/ressources_documentation/focus_sur/enquete_virage/)

annuelles, pluriannuelles ou de conventions d'objectifs et de moyens. La coordination de ces financements constitue un objectif de la politique interministérielle.

En complémentarité du 4<sup>e</sup> plan, un plan de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles dans les transports a été lancé en juillet 2015 et s'est traduit par le déploiement d'une grande campagne de communication en novembre 2015.

Concernant plus spécifiquement la lutte contre la traite des êtres humains, un premier plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains (2014-2016), présenté en conseil des ministres le 14 mai 2014, décline les engagements internationaux pris par la France à travers les priorités suivantes :

- identifier et accompagner les victimes de la traite des êtres humains ;
- poursuivre et démanteler les réseaux criminels ;
- faire de la lutte contre la traite des êtres humains une politique à part entière.

Ce plan, piloté par la mission interministérielle pour la protection des femmes et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) créée en janvier 2013, pose ainsi les fondements d'une politique transversale en la matière portant sur toutes les formes que peut recouvrir la traite des êtres humains (exploitation sexuelle, proxénétisme, soumission au travail forcé, réduction en esclavage...). Ce plan s'inscrit en complémentarité des actions nationales et locales de prévention et de lutte contre la prostitution portées par le programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes ».

Le 5<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, en cours d'élaboration, consolidera les dispositifs et dynamiques apportant une réponse aux femmes victimes de violences sur l'ensemble du territoire. Il inclura les mesures de prévention de la prostitution et l'accompagnement social et professionnel des personnes prostituées, notamment par un soutien aux associations agréés pour accompagner les personnes entrant dans le parcours de sortie de la prostitution prévu par la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. A cet égard, une allocation financière d'insertion sera versée aux personnes engagées dans le parcours de sortie de la prostitution, non éligibles aux minima sociaux existants.

## OBJECTIFS TRANSVERSAUX

### OBJECTIF N° 12

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 doivent y contribuer.

Chaque année la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), du ministère chargé de l'éducation nationale réalise une enquête SIVIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) destinée à mesurer la violence en milieu scolaire.

À la suite des États généraux de la sécurité à l'école, l'enquête SIVIS a subi trois modifications majeures depuis la rentrée 2010 : d'abord, de nouveaux incidents sont repérés ; ensuite, l'échantillon a été étendu pour améliorer la représentativité géographique (départementale) de l'enquête ; enfin, la fréquence a été augmentée, passant du trimestre au mois. Puis à la rentrée 2013, la taille de l'échantillon a été réduite de près de moitié. L'échantillon ne vise plus à être représentatif au niveau départemental, mais seulement au niveau académique. L'échantillon d'établissements du second degré concernés par l'enquête est ainsi composé de 3 300 établissements à partir de 2013-2014.

La violence en milieu scolaire demeure un phénomène fortement sexué. Auteurs ou victimes, les garçons sont nettement plus impliqués que les filles dans les actes de violence commis par les élèves. Au cours de l'année scolaire 2014-2015, d'une part, 78 % des élèves auteurs d'incidents graves sont des garçons, contre 19 % une ou plusieurs filles (dans 3 % des cas, le sexe n'est pas connu ou il s'agit d'un groupe d'élèves des deux sexes). Inversement, 58 % des élèves victimes sont des garçons, 35 % des filles. De façon globale, la part des violences verbales augmente régulièrement (42 % en 2015, dont plus de la moitié à l'encontre des enseignants).

Les personnels constituent toujours la plus grande part des victimes des élèves, que ce soient des garçons ou des filles qui commettent les faits. En 2014-2015, les personnels représentent 48 % des personnes agressées par les garçons de l'établissement et 57 % des personnes agressées par les filles.

Pour le reste, les victimes des élèves sont d'autres élèves toujours majoritairement du même sexe. Dans un cas sur trois, les garçons s'en prennent à d'autres garçons, et dans 12% des cas ils portent atteinte à une fille. Quant aux filles, leurs victimes sont composées à 33 % d'autres filles et à 5 % de garçons.

La part des violences physiques commises par les garçons et les filles a diminué entre 2007-2008 (37,7 %) et 2014-2015 (30,8 %). Les garçons sont plus souvent victimes que les filles d'agressions physiques (69 % des actes subis contre 46 %) et de racket (5 % contre 2 %).

En revanche, les filles sont plus affectées par les violences à caractère sexuel (11 % contre 1 % chez les garçons) et les atteintes à la vie privée (9% contre 1% chez les garçons).

Nature des violences subies par les élèves selon le genre - Évolution 2007-2008 / 2014-2015

	Garçons victimes 2007-2008	Garçons victimes 2014-2015	Filles victimes 2007-2008	Filles victimes 2014-2015
Violence physique	74 %	69 %	58 %	46 %
Violence verbale	5 %	15 %	12 %	22 %
Violence sexuelle	1 %	1 %	11 %	11 %
Vol	9 %	5 %	12 %	7%
Racket	5 %	5 %	2 %	2 %
Autres atteintes	7 %	5 %	6 %	12 %

Source : MENJVA-DEPP, enquête SIVIS

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

L'indicateur, ci-dessous, vise à mesurer l'implication de l'institution scolaire pour assurer la sécurité à l'école, au collège et au lycée, en luttant contre les violences.

## INDICATEUR 12.1

### Proportion d'actes de violence grave signalés [Programme 230]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
a) au collège (pour 1 000 élèves)	‰	13,6	12,4	12,5	12,2	12	12
b) au LEGT (pour 1 000 élèves)	‰	4,5	5,3	4,1	4,5	4	4
c) au LP (pour 1 000 élèves)	‰	25,3	24,2	20	22	20	17

#### Précisions méthodologiques

Source des données : MENESR – 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 (environ 3 300 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.

La réalisation de 2015 correspond à l'année scolaire 2014-2015.

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.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.

LP : lycées professionnels.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Un parcours citoyen, de l'école élémentaire à la classe de terminale, accompagne la mise en place de l'enseignement moral et civique depuis la rentrée 2015, à tous les niveaux d'enseignement. Le règlement intérieur et la Charte de la laïcité doivent être présentés et expliqués aux élèves et à leurs parents, qui signent ces documents pour manifester leur engagement à les respecter. Aucun incident résultant de la mise en cause des valeurs de la République ou de l'autorité du maître ne doit être laissé sans suite, un recours accru aux mesures de responsabilisation étant préconisé afin de renforcer l'apprentissage des droits et des devoirs.

Les équipes mobiles de sécurité (EMS) interviennent dans la gestion des situations de crise et leur prévention, en appui aux établissements concernés, principalement ceux qui concentrent une part importante des actes de violence grave et bénéficient depuis la rentrée 2012 de 500 assistants de prévention et de sécurité (APS). Des formations à la prévention et à la gestion des crises sont proposées aux chefs d'établissement.

Des équipes pluriprofessionnelles dédiées au climat scolaire ont été mises en place par les recteurs afin de définir une politique académique globale de prévention de toutes les formes de violence. La mission ministérielle chargée de la prévention des violences en milieu scolaire, au sein de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), poursuit son travail d'accompagnement des équipes académiques, par les formations qu'elle contribue à mettre en place et les ressources qu'elle met en ligne. La démarche d'amélioration du climat scolaire dans les écoles et les établissements vise le déploiement d'une stratégie d'équipe, élaborée dans un cadre pluriprofessionnel et d'alliance avec les parents d'élèves, qui concerne la qualité de vie à l'école, la prévention des violences et du harcèlement (incluant le cyber-harcèlement), la justice scolaire, la coopération dans la classe et l'établissement et la coéducation avec les parents.

La mobilisation de ces leviers est poursuivie de façon soutenue afin de réduire les actes de violence grave dans les établissements.

Au collège et au lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), les prévisions pour 2017 sont ainsi établies aux niveaux des cibles 2017, les prévisions pour 2016 étant légèrement modifiées au vu des réalisations de 2015.

Au lycée professionnel (LP), la cible 2017, fixée à 17 pour mille au PAP 2015 du fait des réalisations des années 2010 (17,2 pour mille) et 2011 (17,4 pour mille), ne peut être atteinte, au vu des réalisations de 2014 (25,3 pour mille) et 2015 (24,2 pour mille). Les prévisions pour 2016 et 2017 sont fixées respectivement à 22 et 20 pour mille.

## OBJECTIF N° 13

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

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

Le ministère en charge des droits des femmes assure le pilotage de l'action interministérielle en matière de lutte contre toutes les violences faites aux femmes, dans le cadre du 4<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Des actions spécifiques sont mises en œuvre en matière d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences, au travers notamment du service d'accueil téléphonique qui apporte une écoute spécifique, un conseil de premier niveau et une orientation vers les structures locales les plus adaptées.

En cohérence avec les engagements conventionnels contractés au niveau international par la France (convention d'Istanbul ratifiée le 4 juillet 2014 et entrée en vigueur en France le 1<sup>er</sup> novembre 2014), il a été décidé la mise en place, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, d'un numéro unique de référence, d'écoute et d'orientation, à destination des femmes victimes de toutes formes de violence. Il est anonyme et accessible 7 jours sur 7, gratuit depuis les téléphones fixes et mobiles en métropole, comme dans les départements d'Outre-mer.

Ce numéro de référence prend appui sur la permanence téléphonique « 39.19 – Violences Femmes info » gérée par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) et assure la mise en réseau optimale avec les autres numéros téléphoniques nationaux à destination de ces femmes, dont celui du Collectif féministe contre le viol (CFCV), et des principaux partenaires associatifs concernés (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

-AVFT-, Femmes solidaires, Voix de Femmes, Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles -CNIDFF-, la fédération nationale GAMS et le Mouvement français pour le planning familial -MFPF-), avec lesquels une convention de partenariat a été conclue le 10 décembre 2013. Le « 39.19 » assure ainsi un premier accueil pour toutes les femmes victimes de violences. Lorsque c'est nécessaire, il les oriente vers les associations nationales ou locales partenaires, les mieux à même d'apporter la réponse la plus adaptée. Cet accord induit une mutualisation des connaissances, des formations, des expériences et pratiques de terrain entre les signataires, s'agissant de tous les types de violences en vue d'une meilleure prise en charge des femmes victimes de violences. Les partenaires associatifs contribuent à l'actualisation régulière du site Internet [www.stop-violence.gouv.fr](http://www.stop-violence.gouv.fr) à destination de ces femmes et des professionnels concernés. Cet outil recense les dispositifs et ressources existants sur l'ensemble du territoire. En novembre 2015, une campagne de communication gouvernementale a été lancée afin de faire connaître plus largement le « 39.19 » et son nouveau champ de compétence et ainsi amener les femmes à le contacter pour une écoute, une information et une orientation quelle que soit la ou les violences dont elles sont victimes (violences conjugales, viols et agressions sexuelles, harcèlement sexuel, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines).

### INDICATEUR 13.1

#### Taux d'appels traités par la permanence téléphonique nationale de référence [Programme 137]

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
FNSF (Fédération nationale solidarité femmes)	%	70,4	74,3	80	80	80	80
CFCV (Collectif féministe contre le viol)	%	67,73	37,12	65	40	50	65

#### 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 et CFCV.

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Dans le cadre de la mise en place du numéro unique de référence à destination des femmes victimes de toutes formes de violences, la direction générale de la cohésion sociale a, avec l'appui du secrétariat général à la modernisation de l'action publique, déterminé les conditions de l'engagement du 39.19 dans une démarche de performance pour atteindre une valeur cible de qualité de service à hauteur de 80 %.

À cette fin, des moyens financiers supplémentaires ont été accordés à la FNSF sur la période 2014-2016 lui ayant permis de recruter des écoutantes pour faire face à l'évolution du volume d'appels estimé et à l'ouverture le dimanche. Pour optimiser la gestion des appels, la FNSF a, en outre, mis en place un dispositif de premier accueil avant transfert vers les écoutantes du 39.19 en cas de violences conjugales ou, pour les autres violences faites aux femmes, vers d'autres numéros nationaux ou structures locales d'accompagnement.

Le nombre d'appels à la plate-forme « Viols femmes info » gérée par le CFCV sur le premier semestre de l'année 2016 a été marqué par une augmentation importante : il s'élève à 51 490 appels au 30 juin 2016 contre 39 583 appels sur l'année 2015. Cette forte activité sur le premier semestre 2016 résulte de la dynamique initiée par les différentes mesures du 4<sup>e</sup> plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, des communications annuelles faites le 25 novembre, plus particulièrement celle du 25 novembre 2015 intitulée « Toutes violences faites aux femmes » et de l'actualité autour de faits de harcèlement sexuel. L'actualisation à la baisse du taux de réponse pour 2016 s'explique par une hausse du nombre des appels (le nombre d'appels reçus sur l'ensemble des jours d'ouverture est trois fois plus élevé qu'en 2015) corrélée à un effectif contraint. Dans ce contexte difficile, l'attention des écoutantes est portée sur la réponse aux victimes au travers du maintien d'une activité constante : le nombre d'appels traités s'établit à 3 500 appels correspondant à la moitié du nombre total d'appels traités sur l'ensemble de l'année 2015.

Compte tenu de la hausse très importante du nombre d'appels traitables par le CFCV et du résultat 2015, la prévision 2016 est ainsi réajustée à 40 % et celle de 2017 à 50 %.

## OBJECTIF N° 14

### Réduire l'insécurité

■ Programme 152 : Gendarmerie nationale

■ Programme 176 : Police nationale

Évaluer objectivement la délinquance est la première mission de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Les indicateurs présentés, ci-après, mesurent l'évolution ainsi que le nombre de victimes et de crimes et délits en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique des personnes. Ces indicateurs concernent les faits de violences physiques crapuleuses, non crapuleuses et les violences sexuelles (exemples : vols à main armée contre des particuliers à leur domicile, atteintes aux mœurs, infractions contre la famille et l'enfance...). Ils permettent d'évaluer l'action des forces de sécurité en matière d'accueil et de prise en compte des victimes, ainsi que dans la lutte contre toutes les formes de violence affectant physiquement les personnes, notamment dans la sphère familiale.

**En complément de ces indicateurs, la gendarmerie nationale et la police nationale ont mis en place des remontées d'information spécifiques aux violences intrafamiliales.**

La gendarmerie nationale a développé des outils statistiques qui permettent d'isoler le nombre des **victimes de violences intrafamiliales**, notamment en fonction de leur âge et de leur sexe.

Données gendarmerie – métropole et outre-mer – année 2015

	Nombre de victimes	Part des femmes victimes	Evolution annuelle du nombre de femmes victimes
Violences intrafamiliales	61 256	47 494 (soit 77,5 %)	+ 2,9 %
Dont violences conjugales	39 915	34 914 (soit 87,9 %)	+ 2 %

Les résultats confirment que la parole des victimes de ce type de faits, bien souvent perpétrés dans la sphère familiale, se libère un peu plus chaque année.

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. En 2015, en zone de compétence de la gendarmerie, 63 femmes sont décédées suite à des violences commises au sein du couple.

De nombreux groupements de gendarmerie départementales (GGD) sont parties prenantes à des conventions départementales relatives au traitement des mains courantes et des procès-verbaux de renseignements judiciaires en matière de violences conjugales, déclinaisons départementales du protocole cadre du 13 novembre 2013. Ces conventions renforcent la position de la gendarmerie dans sa politique de réponse systématique aux violences déclarées.

S'agissant de la police nationale, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, le *Logiciel de rédaction des procédures de la police nationale* (LRPPN) est utilisé par tous les services et sert de source pour les données statistiques. Ce service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) a construit un nouvel indicateur des **violences conjugales et intrafamiliales** enregistrées par les forces de sécurité, reposant sur les informations concernant les natures d'infraction, au sens pénal, liées à ces violences et les informations sur les relations entre auteurs et victimes. Il permet une exploitation sexuée des données.

## Données Police - Violences intrafamiliales 2015

	Nombre de victimes	Part des femmes victimes
Violences intrafamiliales	86 241	70 707 soit 82 %
Dont violences conjugales	68 141	60 211 soit 88,4%

VIOLENCES INTRAFAMILIALES	Police Nationale		
	mai 2015	mai 2016	Variation
<b>Total des infractions constatées</b>	<b>6 438</b>	<b>7 967</b>	<b>+23,7%</b>
<b>Nombre de victimes femmes soit en proportion</b>	<b>5 243 81,4%</b>	<b>6 378 80,1%</b>	<b>+21,6% 0,0%</b>
Dont violences intrafamiliales conjugales	5 052	6 110	+20,9%
Nombre de victimes femmes	4 467	5 326	+19,2%

## INDICATEUR 14.1

Evolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone gendarmerie [Programme 152]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Nombre des violences physiques crapuleuses	Nombre	13 251	13 256	en baisse	en baisse	en baisse	en baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nombre	108 314	112 766	suivi	suivi	suivi	suivi

## Précisions méthodologiques

## Périmètre

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

## Mode de calcul

Sous-indicateur 1.11 = nombre annuel de faits constatés par la gendarmerie pour les index de l'état 4001 relatifs aux 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 non crapuleuses (index 3, 5, 6, 7, 9, 10, 51, 52, 73) ou de violences sexuelles (index 46 à 49).

## 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 obtenus en 2015 et des réalités opérationnelles.

Afin d'orienter à la baisse les faits constatés en matière de violences physiques crapuleuses, la gendarmerie nationale :

- développe les actions de sensibilisation et d'information des personnes ou des professions les plus exposées ;
- concentre ses services externes sur les lieux et périodes sensibles pour une action dissuasive, notamment dans les lieux de vie quotidienne ;
- concourt à la lutte contre la réitération des infractions par l'amélioration du suivi des détenus libérés et la mise à exécution rapide des extraits de jugement.

Le suivi de l'évolution du nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et sexuelles, s'inscrit dans une stratégie de vigilance visant à favoriser la dénonciation de ces faits par :

- la formation continue des militaires intervenant au profit des victimes de violences intrafamiliales ;
- 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 ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes comme le déploiement des intervenants sociaux en gendarmerie et les partenariats avec les associations de prise en charge des victimes ;
- 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 intrafamiliale déclarée.

#### INDICATEUR 14.2

Évolution du nombre de crimes et délits et de victimes en matière d'atteintes volontaires à l'intégrité physique (AVIP) constatés en zone police [Programme 176]

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2014 Réalisation	2015 Réalisation	2016 Prévision PAP 2016	2016 Prévision actualisée	2017 Prévision	2017 Cible
Nombre des violences physiques crapuleuses	Nombre	107 948	98 916	en baisse	en baisse	en baisse	en baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nombre	211 403	233 394	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, et les 16 index des violences sexuelles. Les menaces en sont exclues.

Le nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles est « suivi » car une partie du travail des forces de police consiste à révéler ce type d'infractions, aujourd'hui non-exprimées par les victimes.

#### Source des données :

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). Sur la base de ces informations le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) calcule les chiffres nationaux.

Les données concernent la France entière, DOM-COM compris.

#### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Afin d'orienter à la baisse les faits constatés en matière de violences physiques crapuleuses, la police nationale privilégie :

- la présence sur le terrain et le contact avec la population (patrouilles et prévention de proximité) ;
- la concentration des efforts dans les secteurs les plus exposés (ZSP) ;
- la lutte contre les réseaux.

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

- l'amélioration de l'information et de l'accueil du public (intervenants sociaux, associations d'aide aux victimes) ;
- 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).

**OBJECTIF N° 15****Prévention et aide aux victimes****■ CIPDR : Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation**

La stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017, adoptée par circulaire du Premier ministre le 4 juillet 2013 et les circulaires d'orientations pour l'emploi des crédits du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) réaffirment la priorité accordée au **programme 2 d'actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes et aider les victimes**.

La prévention des violences et la lutte contre les violences envers les femmes font partie des préoccupations majeures du Gouvernement. La volonté politique sur laquelle elles reposent permet de mettre en cohérence les orientations nationales. En témoigne la similitude des objectifs du 4<sup>e</sup> plan interministériel 2014-2016 de lutte contre les violences faites aux femmes avec ceux du programme 2 de la stratégie nationale 2013-2017 dont la déclinaison départementale et locale s'appuie sur un diagnostic partagé précis mobilisant tous les acteurs de terrain, afin d'adapter les réponses aux besoins et afin d'assurer une prise en charge globale des victimes, en particulier des femmes. À cet égard, le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance, devenu le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation depuis le 6 mai 2016, veille à la mise en œuvre de ce programme 2.

Théoriquement, la part qui devrait être consacrée chaque année à ce programme au cours de cette période quinquennale a été fixée à 10 millions d'euros, correspondant à 30% (hors « vidéoprotection») de l'enveloppe du FIPD dédiée aux actions de prévention sociale.

À nouveau, en 2015, ce deuxième axe prioritaire a mobilisé 37,8 % de l'emploi des crédits du FIPD (hors « vidéoprotection ») soit plus de 1 350 actions pour un montant total supérieur à **13,2 M €**.

Le champ d'intervention spécifique de prévention et de lutte contre les **violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales** a bénéficié de **près de 5,8 M€** de crédits du FIPD pour l'année 2015. Ces crédits FIPD ont permis de cofinancer, voire de financer à 100 %, de nombreux dispositifs d'accueil, de prise en charge et de protection en faveur des femmes victimes de violences. Par ailleurs, le FIPD a dû compenser les effets produits par les défaillances et/ou le désengagement des collectivités territoriales, dans la limite des crédits disponibles (en baisse chaque année).

Le FIPD a financé **l'ANISCG à hauteur de 55 000 €**, au lieu de 50 000 €, pour pallier exceptionnellement en 2015 la part dévolue à la préfecture de police conformément à la nouvelle convention de partenariat entre le ministre de l'intérieur et la présidente de l'association nationale. Celle-ci se traduit par une augmentation de la subvention accordée (80 000 €) grâce au cofinancement de la DGPN, de la DGGN, de la PP et du SG-CIPDR.

Par ailleurs, après avoir contribué à hauteur de 45 000 € en 2012 et 2013 au cofinancement de la préfiguration de **l'enquête VIRAGE**, enquête scientifique portant sur les violences subies par les femmes et par les hommes, le FIPD a pris en charge à nouveau **50 000 € en 2015** sur les 200 000 € apportés par le ministère de l'intérieur dans le cadre d'une convention avec l'INED.

En outre, **284 286 €** sont affectés au niveau national à des fédérations associatives ou des associations spécifiques pour leurs actions de formation, de prévention, d'accompagnement et initiatives expérimentales.

Comme chaque année, la circulaire FIPD 2016, signée le 11 février 2016, permet de poursuivre la mise en œuvre des priorités de la stratégie de prévention de la délinquance, à l'échelon local et national. Ainsi, en 2016, sur un montant total de 69 395 501 €, le FIPD délinquance a été doté de 51 695 501 € (contre 52,9 M€ en 2015). Il comporte deux enveloppes : vidéoprotection et hors vidéoprotection.

L'enveloppe hors-vidéoprotection à hauteur de 34 635 986 € a vocation à financer des actions de prévention sociale, de protection et de prise en charge globale des victimes de violences, en particulier les femmes, ou d'actes de malveillance. 94 % sont affectés aux préfectures pour qu'elles puissent réaliser leurs programmations et 6 % sont réservés au niveau national pour financer les actions des partenaires nationaux, notamment les têtes de réseaux associatifs et aussi pour apporter un soutien exceptionnel à des actions innovantes ou des dispositifs mis en place dans le champ de l'aide aux victimes, financés par les préfectures.

Concernant plus particulièrement le programme 2, les financements sont toujours en parfaite cohérence avec les actions définies dans le 4<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016. Les crédits mobilisés sur ce programme révèle la volonté de maintenir, voire d'augmenter le nombre des dispositifs et de soutenir les actions initiées par les partenaires locaux, dont en grande majorité les associations.

Le FIPD 2016 contribue à soutenir :

- le développement des postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie (ISCG) qui suppose l'obtention de cofinancements auprès des collectivités territoriales ;
- la consolidation du dispositif des « référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple » qui repose sur le ministère en charge des droits des femmes, le ministère de la justice, les collectivités territoriales auxquels peut s'ajouter éventuellement le FIPD ;
- la généralisation du dispositif de « télé protection grave danger » (TGD), en faveur duquel les crédits FIPD peuvent être mobilisés et se traduire par un abondement pour financer les missions supplémentaires d'évaluation de la situation de grave danger et l'accompagnement confiés à l'association référente désignée par le procureur de la République.

Afin de mieux identifier les actions et/ou les publics cibles bénéficiaires des crédits FIPD 2016, la nomenclature a été clarifiée.

Programme d'actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences interfamiliales et des et l'aide aux victimes

Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie

Permanence d'aide aux victimes en commissariat et en gendarmerie

Actions d'aide aux victimes d'infractions pénales (accueil et permanences juridiques TGI, BAV, UMJ)

Référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple

Prévention et lutte contre les violences intrafamiliales (accueil, écoute, accompagnement)

Protection des femmes victimes de violences : téléphone grave danger (TGD)

Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes (hors cadre conjugal et intrafamilial)

Actions en direction des auteurs de violences

La mobilisation des crédits FIPD en faveur du programme 2 révèle la volonté de maintenir, voire d'augmenter le nombre des dispositifs et de soutenir les nombreuses actions initiées par les partenaires locaux, dont en grande majorité les associations.

Présentation du **programme 2 de la SNPD 2013-2017** concourant à la politique transversale Égalité entre les femmes et les hommes, et évaluation des crédits :

Programme 2 de la SNPD	2015	2016	2017
Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales	13 288 234	11 800 00	11 800 000

Le détail des actions financées en 2015 est donné dans le tableau ci-après :

Montants FIPD 2015 engagés en €

Dispositifs	Niveau départemental	Niveau national	Engagements FIPD
Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG)	3 695 710,25	55 000,00	3 750 710,25
Permanences d'aide aux victimes en commissariat et gendarmerie	612 587,00		612 587,00
Actions d'aide aux victimes	2 852 625,00	220 286,00	3 072 911,00
Référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple	1 233 165,00		1 233 165,00
Prévention et lutte contre les violences intrafamiliales, dont le TGD	2 411 257,00	22 000,00	2 433 257,00
Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes, hors du cadre intrafamilial	899 762,00	80 000,00	979 762,00
Actions en direction des auteurs	1 193 842,00	12 000,00	1 205 842,00
<i>Sous-total</i>	<i>12 898 948,25</i>	<i>389 286,00</i>	<i>13 288 234,25</i>
<b>TOTAL</b>		<b>13 288 234,25</b>	

## AXE 6 - AFFIRMER LA DIPLOMATIE DES DROITS DES FEMMES AU NIVEAU INTERNATIONAL

La France conduit une politique internationale ambitieuse en matière de diplomatie des droits des femmes. Au près des agences onusiennes comme au sein des task-forces ou des like-minded, elle promeut :

- l'accès égal aux ressources et aux opportunités économiques ;
- la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles ;
- les droits et santé sexuels et reproductifs ;
- la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- la participation politique des femmes ;
- la reconnaissance des femmes comme actrices de la lutte contre le dérèglement climatique.

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.

### **Au niveau européen**

La nomination, en octobre 2015, de Mme Marinaki en tant que conseillère spéciale sur les questions relatives à l'égalité des sexes, auprès de la Haute représentante de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, Mme Mogherini, et la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies offrent de nouvelles perspectives. Elle permet notamment d'actualiser les lignes directrices de l'UE pour les violences faites aux femmes, pour intégrer davantage les éléments relatifs à la participation des femmes dans la politique étrangère et de sécurité commune.

Un deuxième plan d'action genre (2016-2020) proposé par la Commission a été l'occasion pour la France de défendre son approche par les droits. Bien que présenté sous la forme d'un document de travail et non d'une stratégie, ce plan d'action répond aux attentes et aux recommandations de la France.

L'absence de position commune entre États membres de l'UE sur l'accès universel aux droits et à la santé sexuels et reproductifs constitue un frein à la mise en œuvre de l'action extérieure de l'UE dans le domaine du développement international et des droits humains. Dans ce contexte, en mai 2015, la France a intégré l'accès aux droits et à la santé sexuels et reproductifs dans les conclusions du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes, dans le cadre du développement, ainsi que dans le plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 (octobre 2015), avec la signature d'une lettre à destination de la Haute représentante et du commissaire à la coopération internationale et au développement, N. Mimica. Cette lettre a été signée par seize États membres (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Finlande, France, Grèce, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède).

Par ailleurs, la France promeut l'adoption, au Conseil de l'Europe, de 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 l'a ratifiée en juillet 2014 et s'appuie sur son 4<sup>e</sup> plan interministériel (2014-2016) de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

On notera également le soutien apporté à la proposition de la Commission d'une directive novatrice visant à instaurer une obligation, pour les États membres de l'UE, de mise en œuvre d'une action qui fixe, à l'horizon 2020, un objectif minimal de 40 % de membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs des conseils des sociétés cotées (les entreprises publiques devant, quant à elles, respecter cet objectif dès 2018).

Enfin, la France participe au groupe d'experts « genre » de l'UE, ainsi qu'à celui du comité d'aide au développement de l'OCDE (GENDERNET), et du groupe informel des pays homodexes (like-minded) sur les droits reproductifs et sexuels.

### **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, Partenariat de Deauville, Union pour la Méditerranée, système des Nations Unies -CEDAW, résolution « Femmes, paix et Sécurité »-, suivi des plans d'action des Conférences du Caire et de Pékin, Fonds Mondial et Groupe Banque Mondiale).

Dotée de la stratégie « Genre et développement » (2013-2017), elle met en place des politiques nationales et internationales visant la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des femmes. Cette stratégie permet la systématisation de l'approche genre dans notre aide au développement et constitue une dynamique positive, notamment en ce qui concerne l'intégration des indicateurs sexo-spécifiques et la traçabilité de l'APD.

La France s'est également doté d'une stratégie d'action extérieure sur les enjeux de population, de santé et droits sexuels et reproductifs par le canal multilatéral et canal bilatéral.

Par ailleurs, le leadership et la parité 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. Notre pays a œuvré pour l'adoption, fin septembre 2015, d'un objectif du développement durable ambitieux dédié à l'égalité femmes-hommes et à l'autonomisation des femmes (ODD 5), ainsi que pour une intégration transversale du genre dans les autres ODD.

Cette même dynamique a été renforcée lors de la COP21, en mettant en valeur le rôle des femmes dans la lutte contre le dérèglement climatique, leur leadership dans les négociations et dans les solutions (événement sur « L'autonomisation des femmes et climat » le 29 septembre 2015, conférence sur les « Femmes s'engagent pour le climat » le 16 octobre 2015, journée « Genre » lors de la COP21 le 8 décembre 2015...). L'Accord de Paris est le premier accord environnemental à vocation universelle faisant explicitement référence au nécessaire respect des droits de l'Homme, au droit à la santé, mais aussi à l'égalité des sexes, à l'autonomisation des femmes et à l'équité entre les générations.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>137 – Égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>23 432 994</b>	<b>23 391 193</b>	<b>26 957 660</b>	<b>26 957 660</b>	<b>30 002 145</b>	<b>30 002 145</b>
11 – Actions et expérimentations pour la culture de l'égalité et en faveur de l'égalité professionnelle, politique et sociale	1 887 658	1 866 658	5 023 900	5 023 900	5 423 900	5 423 900
12 – Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes	14 594 358	14 544 138	15 754 300	15 754 300	16 754 300	16 754 300
13 – Soutien du programme égalité entre les femmes et les hommes	1 407 494	1 403 718	1 195 500	1 195 500	1 195 500	1 195 500
14 – Actions de soutien, d'expérimentation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	3 359 780	3 392 975				
15 – Prévention et lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains	2 183 704	2 183 704	4 983 960	4 983 960	6 628 445	6 628 445
<b>124 – Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative</b>	<b>17 663 036</b>	<b>17 633 036</b>			<b>19 110 258</b>	<b>19 110 258</b>
20 – Personnels mettant en oeuvre les politiques pour les droits des femmes	17 663 036	17 633 036			19 110 258	19 110 258
<b>140 – Enseignement scolaire public du premier degré</b>	<b>18 304 615</b>	<b>18 304 615</b>	<b>73 692 211</b>	<b>73 692 211</b>	<b>75 046 484</b>	<b>75 046 484</b>
02 – Enseignement élémentaire	18 304 615	18 304 615	73 692 211	73 692 211	75 046 484	75 046 484
<b>141 – Enseignement scolaire public du second degré</b>	<b>49 764 108</b>	<b>49 764 108</b>	<b>52 111 465</b>	<b>52 111 465</b>	<b>52 555 141</b>	<b>52 555 141</b>
01 – Enseignement en collège	35 063 035	35 063 035	36 823 121	36 823 121	37 136 632	37 136 632
02 – Enseignement général et technologique en lycée	14 701 073	14 701 073	15 288 344	15 288 344	15 418 509	15 418 509
<b>219 – Sport</b>	<b>5 920 819</b>	<b>5 920 819</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>
01 – Promotion du sport pour le plus grand nombre	1 928 900	1 928 900	1 383 810	1 383 810	1 383 810	1 383 810
02 – Développement du sport de haut niveau	3 948 279	3 948 279	4 210 957	4 210 957	4 210 957	4 210 957
03 – Prévention par le sport et protection des sportifs	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000
04 – Promotion des métiers du sport	27 640	27 640	17 500	17 500	17 500	17 500
<b>147 – Politique de la ville</b>	<b>79 595 440</b>	<b>79 595 440</b>	<b>88 205 300</b>	<b>88 285 800</b>	<b>85 783 000</b>	<b>85 890 000</b>
01 – Actions territorialisées et Dispositifs spécifiques de la politique de la ville	73 638 408	73 638 408	82 001 900	82 082 400	78 503 000	78 610 000
02 – Revitalisation économique et emploi	5 957 032	5 957 032	6 203 400	6 203 400	7 280 000	7 280 000
<b>123 – Conditions de vie outre-mer</b>	<b>137 400</b>	<b>137 400</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>
04 – Sanitaire, social, culture, jeunesse et sports	137 400	137 400	150 000	150 000	150 000	150 000
<b>204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins</b>	<b>337 231</b>	<b>337 231</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>
12 – Santé des populations ( <i>libellé modifié</i> )	337 231	337 231	255 880	255 880	255 880	255 880

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

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES PROGRAMMES

Numéro et intitulé du programme ou de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>101 – Accès au droit et à la justice</b>	<b>4 192 666</b>	<b>4 192 666</b>	<b>4 825 000</b>	<b>4 825 000</b>	<b>4 740 000</b>	<b>4 740 000</b>
03 – Aide aux victimes	2 793 222	2 793 222	3 625 000	3 625 000	3 540 000	3 540 000
04 – Médiation familiale et espaces de rencontre	1 399 444	1 399 444	1 200 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
<b>185 – Diplomatie culturelle et d'influence</b>	<b>166 389</b>	<b>166 389</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
03 – Objectifs de développement durable ( <i>libellé modifié</i> )	166 389	166 389	200 000	200 000	200 000	200 000
<b>209 – Solidarité à l'égard des pays en développement</b>	<b>51 450 990</b>	<b>49 692 533</b>	<b>49 497 453</b>	<b>48 667 828</b>	<b>42 754 043</b>	<b>39 710 031</b>
02 – Coopération bilatérale	46 922 798	45 164 341	45 049 722	44 220 097	38 306 312	35 262 300
05 – Coopération multilatérale	4 528 192	4 528 192	4 447 731	4 447 731	4 447 731	4 447 731
<b>Total</b>	<b>250 965 688</b>	<b>249 135 430</b>	<b>301 523 236</b>	<b>300 774 111</b>	<b>316 225 218</b>	<b>313 288 206</b>

## PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DÉPENSES FISCALES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales concourant à la politique transversale	Chiffrage pour 2015	Chiffrage pour 2016	Chiffrage pour 2017
<b>110203 Crédit d'impôt pour frais de garde des enfants âgés de moins de 6 ans</b> Impôt sur le revenu <i>Objectif : Aider la garde des jeunes enfants</i> <i>Bénéficiaires 2015 : 1 864 685 ménages - Méthode de chiffrage : Simulation - Fiabilité : Très bonne -</i> <i>Création : 1988 - Dernière modification : 2004 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée -</i> <i>Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 200 quater B</i>	1 175	1 205	1 235
<b>110246 Crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile pour les contribuables exerçant une activité professionnelle ou demandeurs d'emploi depuis au moins trois mois</b> Impôt sur le revenu <i>Objectif : Développer les emplois de service à la personne</i> <i>Bénéficiaires 2015 : 1 517 145 ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 2006 - Dernière modification : 2010 -</i> <i>Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée - CGI : 199 sexdecies-1 à 4</i>	1 986	2 025	2 025
<b>210308 Crédit d'impôt famille</b> Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés <i>Objectif : Aider les familles</i> <i>Bénéficiaires 2015 : 7 436 entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2003 - Dernière modification : 2008 - Fin d'incidence budgétaire : dépense fiscale non-bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non-bornée -</i> <i>CGI : 244 quater F, 199 ter E, 220 G, 223 O-1-f</i>	83	83	83

## PRÉSENTATION DES PROGRAMMES CONCOURANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

## ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (137)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
11 – Actions et expérimentations pour la culture de l'égalité et en faveur de l'égalité professionnelle, politique et sociale	1 887 658	1 866 658	5 023 900	5 023 900	5 423 900	5 423 900
12 – Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes	14 594 358	14 544 138	15 754 300	15 754 300	16 754 300	16 754 300
13 – Soutien du programme égalité entre les femmes et les hommes	1 407 494	1 403 718	1 195 500	1 195 500	1 195 500	1 195 500
14 – Actions de soutien, d'expérimentation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	3 359 780	3 392 975				
15 – Prévention et lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains	2 183 704	2 183 704	4 983 960	4 983 960	6 628 445	6 628 445
<b>Total</b>	<b>23 432 994</b>	<b>23 391 193</b>	<b>26 957 660</b>	<b>26 957 660</b>	<b>30 002 145</b>	<b>30 002 145</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 faites aux femmes. La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit ainsi dans une démarche interministérielle et partenariale qui permet, par effet levier, de mobiliser des partenaires (européens, nationaux, territoriaux, mais aussi des entreprises et des branches professionnelles) ainsi que leurs financements. Pour l'année 2017 il s'articule autour des quatre axes suivants :

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST UN IMPÉRATIF DE JUSTICE SOCIALE ET D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE**

Annuler l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes d'ici 2025 est un objectif fort du Gouvernement dans le cadre de la Stratégie Europe 2020.

Pour l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels, la négociation sur l'égalité professionnelle se déroule désormais, depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ». Pour accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser l'implication des pères et le partage des responsabilités parentales, le congé parental a été réformé : ainsi, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePareE) – anciennement congé au titre du complément de libre choix d'activité (CLCA) a été instaurée.

L'expérimentation « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » a permis de tester des modalités d'actions innovantes en faveur de l'insertion des femmes les plus éloignées de l'emploi, de l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches d'égalité et de la mixité des métiers.

La mixité des métiers est également un axe fort de la politique de lutte contre les inégalités professionnelles. Le plan « Entrepreneuriat au féminin » a pour objectif de faire passer la proportion de femmes de 30 à 40 % des créateurs d'entreprise en 2017.

Enfin, le 1<sup>er</sup> Plan interministériel à l'égalité professionnelle, en cours d'élaboration pour la fin de l'année 2016, aura pour objectif de pallier les inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes.

### **L'EGALITE SUPPOSE DE FAIRE RECULER LES STEREOTYPES ET LE SEXISME**

Une mobilisation générale contre le sexisme et les stéréotypes sexistes est lancée de septembre 2016 à mars 2017 permettant de mettre en lumière les initiatives participant à la construction d'une société non sexiste. L'enjeu est de diminuer la tolérance de la société aux propos et comportements sexistes, tous domaines et secteurs confondus : culture, sport, emploi, médias, politique, etc.

Les compétences du CSA devraient être élargies prochainement aux contenus publicitaires par une disposition du projet de loi pour l'égalité et la citoyenneté prévoyant également la création d'une circonstance aggravante de sexisme pour les crimes et délits. Des actions de terrain sont engagées au quotidien avec des associations pour favoriser la place des femmes dans les médias, dénoncer et déconstruire les stéréotypes sexistes présents dans de nombreux supports de communication, sensibiliser les jeunes et les adultes à cette question en vue d'un respect mutuel entre filles et garçons, femmes et hommes. De même dans le champ du sport, 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 en la matière.

### **L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES ET A L'ESPACE PUBLIC DEVIENT UNE POLITIQUE PUBLIQUE A PART ENTIERE**

Une participation plus égalitaire entre les femmes et les hommes à la vie sociale et un plus grand accès des femmes aux responsabilités dans les secteurs public et privé contribuent à rendre l'espace public à toutes et tous. Un plan de lutte contre le harcèlement de rue et contre les violences faites aux femmes dans les transports est également engagé afin de permettre aux femmes de s'approprier pleinement l'espace public dans leurs déplacements.

### **LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES DOIVENT ETRE PROTEGEES**

Le 4<sup>e</sup> plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) a fait l'objet d'une évaluation positive du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes soulignant, en particulier, la mise en place du numéro de référence « Femmes violences info ». Le 5<sup>e</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, en cours d'élaboration, consolidera les dispositifs et dynamiques apportant une réponse aux femmes victimes de violences sur l'ensemble du territoire. À cet effet, seront poursuivis le soutien au fonctionnement du 39.19, numéro de référence, au dispositif « téléphone d'alerte grave danger » et, enfin, aux accueils de jour à destination des femmes victimes de violences au sein du couple ainsi qu'aux lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation intervenant en complémentarité.

S'agissant de la prévention et de la lutte contre la prostitution, intégrées au 5<sup>e</sup> plan de lutte contre les violences, un soutien est apporté aux associations agréées pour accompagner les personnes entrant dans le parcours de sortie de la prostitution prévu par la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. En outre, une allocation financière d'insertion sera versée aux personnes engagées dans le parcours de sortie de la prostitution, non éligibles aux minima sociaux existants. Outre les crédits du programme 137, cette action pourra également être financée par des contributions provenant de la confiscation des biens et produits réalisés par l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC).

## **ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTÉS**

### **ACTION n° 11 : Actions et expérimentations pour la culture de l'égalité et en faveur de l'égalité professionnelle, politique et sociale**

Cette action contribue à soutenir les associations favorisant la progression des trajectoires professionnelles des femmes et accroître leur participation au développement économique. Elle contribue également à des expérimentations en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, elle contribue également à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités, en promouvant l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, aux responsabilités sociales et professionnelles. Elle incite le monde associatif à veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs instances décisionnelles tant au niveau national que local.

#### **ACTION n° 12 : Promotion des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes.**

Les financements inscrits au titre de cette action portent sur des actions d'information et d'orientation des femmes, sur la prévention, l'accompagnement et la prise en charge des femmes victimes de violences physiques et sexuelles (au sein du couple, mariage forcé, mutilation sexuelle, viol...) mais également sur des actions en matière de santé génésique et d'interruption volontaire de grossesse. Le dispositif d'*accueil de jour*, primo-accueil inconditionnel permet notamment de préparer, d'éviter ou d'anticiper le départ du domicile pour les femmes victimes de violences. Ce dispositif intervient en amont des *lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation* des femmes victimes de violence qui permettent l'accompagnement spécialisé, dans la durée, de ces femmes et le suivi de leur parcours afin de les aider à rompre le cycle de la violence et trouver les moyens de leur autonomie. Ces deux dispositifs sont complétés par les référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple.

#### **ACTION n° 15 : Prévention et lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains.**

Cette action spécifique consacrée à la prévention et à la lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains, principalement à des fins d'exploitation sexuelle, vise à améliorer la lisibilité des actions menées sur ce champ, à répondre mieux aux besoins spécifiques de ce public et à renforcer le pilotage des moyens dédiés à l'accompagnement social des personnes prostituées. Un *parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle* est proposé à toute personne victime de la prostitution, du proxénétisme et de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, afin de lui permettre d'accéder à des alternatives à la prostitution. À cet égard, une *allocation financière d'insertion* sera versée aux personnes engagées dans le parcours de sortie de la prostitution, non éligibles aux minima sociaux existants. Paradoxalement, le soutien aux associations (Amicale du Nid, Mouvement du Nid, ALC, CCEM) est renforcé.

Pour la mise en œuvre de ces actions et dispositifs, les moyens financiers mis à disposition des déléguées régionales aux droits des femmes sont maintenus sur la base des délégations faites en 2016.

#### **RESPONSABLE DU PROGRAMME**

Le directeur général de la cohésion sociale, délégué interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, est responsable du programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes ».

Le pilotage du programme 137 est assuré au niveau national par la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS). Les déclinaisons locales du programme sont réalisées par les directrices régionales et leurs équipes placées auprès des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) et les délégué.es départementaux.les aux droits des femmes et à l'égalité, 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).

#### **SERVICES MINISTÉRIELS A TITRE D'EXEMPLE ET OPÉRATEURS PARTICIPANT AUX ACTIONS**

Outre les partenariats avec les ministères et les grandes institutions (tels la Caisse des dépôts et consignations ou le Fonds social européen), la mise en œuvre du programme 137 fait appel au concours, à la fois à des associations locales financées par les directrices régionales, et à des associations têtes de réseaux ou des grandes associations nationales au moyen de conventions, le plus souvent pluriannuelles. Des co-financements seront systématiquement recherchés de façon à créer un effet levier auprès d'autres financeurs publics ou privés.

Parmi ces têtes de réseaux ou des grandes associations nationales, peuvent être cités :

- **Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des familles (CNIDFF)**. Le CNIDFF est une association nationale, tête de réseau des centres départementaux d'information sur les droits des femmes et des familles sur laquelle l'État s'appuie notamment, pour mettre en œuvre la politique d'information des femmes sur leurs droits, repérer des problématiques émergentes sur les conditions de l'accès des femmes à leurs droits et contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ;

- **La Fédération nationale solidarité femmes.** La FNSF gère un service téléphonique national qui a pour objet d'écouter, de conseiller et d'orienter les femmes victimes de violences, leur entourage et les professionnels concernés. Elle anime le réseau des associations membres spécialisées dans l'accueil, l'accompagnement et l'hébergement des femmes victimes de violences. Elles assurent un diagnostic des besoins des victimes, une réponse aux questions simples et un transfert d'appels, sur la base de protocoles définis, vers les acteurs locaux ou des associations spécialisées ;
- **Le Collectif féminin contre le viol.** L'association gère la permanence téléphonique « Viols-Femmes- Informations », numéro vert ouvert du lundi au vendredi, de 10 h à 19 h. Cette permanence téléphonique est destinée aux femmes victimes de violences sexuelles, à leur entourage et aux professionnels concernés ;
- **Le Mouvement français pour le Planning familial.** Le planning familial, à travers l'animation d'un réseau d'associations départementales et de fédérations régionales, agit pour l'amélioration des droits personnels des femmes, leur plein exercice et lutte contre toutes les formes de violences à leur rencontre ;
- **France Active.** Cette association favorise le retour à l'emploi par la création d'activité.

#### CONDUITE ET SOUTIEN DES POLITIQUES SANITAIRES, SOCIALES, DU SPORT, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (124)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	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	17 663 036	17 633 036			19 110 258	19 110 258
<b>Total</b>	<b>17 663 036</b>	<b>17 633 036</b>			<b>19 110 258</b>	<b>19 110 258</b>

#### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

PLF 2017 et exécution 2015 : les montants indiqués ont été calculés dans le cadre de la comptabilité d'analyse des coûts (CAC) produite pour les PAP 2017 et les RAP 2015. La CAC du programme 124 permet de déterminer la nature et le montant des crédits de fonctionnement et de personnels qui bénéficient au programme 137 pour mettre en œuvre la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour une présentation détaillée de ce calcul, il est possible de se référer à la partie *Analyse des coûts* du projet annuel de performance 2017 de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances ».

LFI 2016 : aucune donnée n'est disponible dans la mesure où la comptabilité d'analyse des coûts de la loi de finances initiale 2016 ne sera produite qu'au début de l'année 2017 dans le cadre de la préparation des RAP 2016. À titre indicatif, le montant définitif en PLF 2016 s'élève à 21 212 849 €.

#### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 124 regroupe 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.

Pour le secteur du droit des femmes, il s'agit des dépenses de rémunérations des personnels affectés en administration centrale et en services déconcentrés ainsi que les moyens de fonctionnement du service du droit des femmes (SDFE) en administration centrale. Les moyens de fonctionnement des délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et ceux des chargés de mission départementaux relèvent du programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » piloté par le secrétariat général du gouvernement (SGG – Direction des services administratifs et financiers).

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2015

Depuis 2014, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un tome à part entière du bilan social des ministères sociaux et comporte les indicateurs sexués prévus par le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013. En 2015, il constitue même la 1<sup>re</sup> partie d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tandis que la 2<sup>nd</sup>e partie de ce rapport est constituée du bilan 2015 du plan d'action égalité femme-homme de la DRH et des perspectives pour l'année 2016.

Pour le seul secteur « santé-cohésion sociale », les femmes sont, bien que très majoritaires, proportionnellement moins nombreuses en administration centrale (62,4 % en 2015, en légère baisse par rapport au 63 % de 2014) que sur le réseau Jeunesse, sport et cohésion sociale (79 % en 2014 comme en 2015). Sur le secteur « jeunesse-sport-ville », la proportion de femmes en centrale est majoritaire et proche de celle du secteur « santé-cohésion sociale » (61 % en 2015 contre 59 % en 2014 en centrale) tandis qu'en services déconcentrés, au contraire, les femmes restent minoritaires (38 % en 2014 comme en 2015).

En application du décret relatif aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, le taux de féminisation des primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants est de 57 % sur les programmes 124 et 155 réunis. La parité est quasiment atteinte parmi les membres de jurys de concours (49 %), elle est à peine moindre pour les seuls présidents de jurys (42 %).

### RESPONSABLE DU PROGRAMME

La responsable du programme 124 est la directrice des finances, des achats et des services (DFAS) au secrétariat général des ministères sociaux.

## ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU PREMIER DEGRÉ (140)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
02 – Enseignement élémentaire	18 304 615	18 304 615	73 692 211	73 692 211	75 046 484	75 046 484
<b>Total</b>	<b>18 304 615</b>	<b>18 304 615</b>	<b>73 692 211</b>	<b>73 692 211</b>	<b>75 046 484</b>	<b>75 046 484</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme "Enseignement scolaire public du premier degré" porte sur la rémunération des enseignants (T2). Celle-ci est calculée en appliquant le coût d'emploi 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, et cela d'autant plus, à compter de la rentrée 2016, que les nouveaux programmes disciplinaires qui entrent en vigueur ont été conçus, dans leur rédaction et dans leur contenu, comme des vecteurs d'une culture de l'égalité dès le plus jeune âge. Pour autant, c'est l'inscription en tant que telle de l'égalité entre les filles et les garçons dans les programmes d'enseignement moral et civique des cycles 2 (CP – CE1 – CE2) et 3 (CM1 - CM2 - 6<sup>e</sup>) qui permet, depuis la rentrée 2015, de déterminer plus finement la part consacrée à ce sujet dans les domaines disciplinaires « Questionner le monde – Enseignement moral et civique » au cycle 2 et « Histoire et géographie – Enseignement moral et civique » au cycle 3.

## PRESENTATION DU PROGRAMME

L'école primaire est la priorité de la refondation de l'école. C'est elle qui transmet les premiers éléments 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. C'est notamment dès l'école primaire qu'est transmise l'exigence du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, 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.

Depuis la rentrée scolaire 2015, l'égalité entre les filles et les garçons est formellement inscrite dans les programmes d'enseignement moral et civique (EMC) des cycles 2, 3 et 4.

Le programme 140 participe, en outre, à la mise en œuvre du plan national d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons, lancé en juin 2014 et dont le déploiement se poursuit :

- dans le champ de la formation initiale et continue des personnels (enseignants, encadrement, inspection) ;
- dans celui de la mise à disposition de ressources sur la plateforme « Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école », inscrite aujourd'hui dans le portail « Valeurs de la République ».

## ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU SECOND DEGRÉ (141)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Enseignement en collège	35 063 035	35 063 035	36 823 121	36 823 121	37 136 632	37 136 632
02 – Enseignement général et technologique en lycée	14 701 073	14 701 073	15 288 344	15 288 344	15 418 509	15 418 509
<b>Total</b>	<b>49 764 108</b>	<b>49 764 108</b>	<b>52 111 465</b>	<b>52 111 465</b>	<b>52 555 141</b>	<b>52 555 141</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme "Enseignement scolaire public du second degré" porte sur la rémunération des enseignants. Elle est déterminée par le temps consacré par les intervenants (professeurs d'histoire-géographie et d'éducation civique dans le 2<sup>nd</sup> degré) auprès de leurs élèves, à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations et par niveau d'études depuis la 6<sup>e</sup> jusqu'à la terminale.

À l'action 2, ont été confondus l'enseignement en lycée général, technologique et professionnel sous contrat.

Pour évaluer le montant de la rémunération, le coût moyen d'emploi de chaque catégorie d'intervenant est ensuite appliqué.

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 141 a pour premier objectif de conduire le maximum de jeunes aux niveaux 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 (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.

Depuis la rentrée scolaire 2015, l'égalité entre les filles et les garçons est formellement inscrite dans les programmes d'enseignement moral et civique (EMC) des cycles 2, 3 et 4.

Le programme 141 participe, en outre, à la mise en œuvre du plan national d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons, lancé en juin 2014 et dont le déploiement se poursuit :

- dans le champ de la formation initiale et continue des personnels (enseignants, encadrement, inspection) ;
- dans celui de la mise à disposition de ressources sur la plate-forme « *Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école* », inscrite aujourd'hui dans le portail « Valeurs de la République ».

#### 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 le service statistique du ministère, d'une brochure intitulée « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* », qui 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, quels que soient leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent ainsi plus vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles). Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent aussi des options différentes des garçons.

Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétences dans les schémas socioprofessionnels. La persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles : ils anticipent des rôles adultes en fonction de représentations stéréotypées. Par exemple, huit garçons sur dix vont en filière scientifique quand ils se jugent très bons en mathématiques, pour six filles sur dix seulement dans la même situation.

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 74 % des élèves inscrits dans les filières littéraires étaient des filles en 2014, alors qu'elles représentaient 29 % des élèves scientifiques. Seulement 29 % des diplômés d'ingénieurs ont été délivrés à des femmes en 2013, 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, le parcours avenir, mis en place à la rentrée 2015 et déployé depuis, permet aux élèves de la sixième à la terminale 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, quelle que soit sa formation en voie générale, technologique ou professionnelle en bénéficie. 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.

Inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013, une expérimentation consiste à donner le choix de la voie d'orientation aux élèves et à leur famille à l'issue de la classe de 3<sup>e</sup>. Cette expérimentation vise à rendre les élèves davantage acteurs de leur orientation mais aussi à lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers. Il s'agit de faire de l'orientation – que ce soit vers l'apprentissage ou vers une filière professionnelle, technologique ou générale- un choix réfléchi et positif et non une étape où l'élève est passif, déterminée uniquement par ses résultats au collège et les stéréotypes de genre. L'information délivrée en matière d'orientation s'attache particulièrement à lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers, alors que l'on constate que les choix opérés en fin de troisième ont encore pour conséquence aujourd'hui que la mixité est rarement atteinte dans le second degré. Les filles comme les garçons doivent prendre conscience du nombre de champs possibles dans leur poursuite d'études mais également s'autoriser à poursuivre des études dans des filières atypiques (filières non attendues par leur sexe).

L'expérimentation du choix de la voie d'orientation donnée à la famille à l'issue de la classe de troisième s'est déroulée sur les trois dernières années et concerne actuellement 445 établissements réparties dans 21 académies.

Le rapport d'étape du comité de suivi national et les deux rapports de l'inspection générale ont mis notamment en évidence :

- une amélioration de la qualité du dialogue avec les familles ;
- des effets positifs sur la qualité du climat scolaire ;
- une liaison collège-lycée renforcée.

Afin de consolider ces premières analyses, la ministre a souhaité prolonger d'une année l'expérimentation et de l'étendre à de nouveaux établissements volontaires dans le cadre d'un bassin ou d'un district. Cette disposition est intégrée au projet de loi « Égalité et citoyenneté » qui sera voté dans le courant du mois de novembre 2016.

## ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE (143)

### 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

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 cinq missions : 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 et coopération internationale.

Les établissements d'enseignement technique, au nombre de 813, dispensent des formations allant de la classe de quatrième aux classes préparatoires aux grandes écoles ou au brevet de technicien supérieur (enseignement supérieur court) dans les champs de compétence du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (production, transformation et commercialisation de produits agricoles et agroalimentaires, services en milieu rural, aménagement, environnement) déclinés autour du slogan « 100 % nature ». Ils regroupent les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) et les établissements privés sous contrat avec l'État, contrat pouvant être de deux types, formation à temps plein ou formation conjuguant, selon un rythme approprié, des enseignements en établissement et d'autres dans le milieu agricole et rural.

L'enseignement agricole s'est doté d'un projet stratégique national, dans le cadre de la concertation préalable à l'élaboration de la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt. Il fixe le cap pour les prochaines années, l'accent étant mis sur le renforcement de la réussite des élèves, de l'insertion professionnelle et de la promotion sociale (à travers notamment un accès plus large vers l'enseignement supérieur), ainsi que sur sa contribution à la réussite du projet agro-écologique pour la France.

L'enseignement technique agricole a accueilli à la rentrée scolaire 2015 plus de 166 500 élèves au titre de la formation initiale scolaire auxquels s'ajoutent 37 000 apprentis et a assuré près de 17 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 173 établissements publics locaux et 598 établissements privés couvrant l'ensemble du territoire national.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

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 :

Secteur professionnel	Effectifs rentrée scolaire 2015			Part dans le secteur (%)	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Production	14 631	24 350	38 981	37,5%	62,5%
Aménagement	3 253	17 131	20 384	16,0%	84,0%
Transformation	2 705	1 989	4 694	57,6%	42,4%
Services	40 194	8 696	48 890	82,2%	17,8%
<b>Total secteur professionnel</b>	<b>60 783</b>	<b>52 166</b>	<b>112 949</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,2%</b>
<b>Formations générales</b>	<b>22 664</b>	<b>30 749</b>	<b>53 413</b>	<b>42,4%</b>	<b>57,6%</b>
<b>Total général</b>	<b>83 447</b>	<b>82 915</b>	<b>166 362</b>	<b>50,2%</b>	<b>49,8%</b>

Cet enseignement se caractérise par ses missions d'insertion scolaire, sociale et professionnelle, et par des missions spécifiques confiées par la loi de modernisation agricole de 2010 et réaffirmées par le projet de loi d'avenir: 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 « hommes/femmes », 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.

Le réseau des correspondants régionaux pour l'enseignement technique agricole qui existe depuis 2002, 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, de l'agroalimentaire, et de la forêt ;
- 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 ;
- inclure une dimension sexuée dans l'information délivrée sur les métiers et filières de formation et à sensibiliser les acteurs et actrices du système éducatif à cette question ;

- 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.

Peuvent être citées pour exemple quelques actions développées dans les établissements d'enseignement agricole :

- Une expérimentation pédagogique, dénommée « Filagri », est mise en œuvre avec pour objectif l'accompagnement des jeunes filles minoritaires dans leur formation.
- Le partenariat avec l'ONISEP inclut la valorisation des filières de formation de l'enseignement agricole et des métiers auxquels elles conduisent, accessibles aux filles comme aux garçons.
- Une expérimentation éducative et pédagogique « GAIA » (Gérer l'Accompagnement Individuel des apprenant-es) est mise en œuvre depuis 2013 a pour objectif l'orientation et l'accompagnement des élèves et apprenti-es tout au long de leur parcours de formation, favorisant une approche transversale de l'égalité des chances entre les filles et les garçons et des jeunes en situation de handicap.
- L'intervention de l'association 100 000 entrepreneurs dans les établissements pour sensibiliser à l'esprit d'entreprendre avec un temps fort lors de la semaine encadrant la journée de la femme le 8 mars sur l'entrepreneuriat féminin à compter de la rentrée scolaire 2016.

La mise en œuvre de ces actions ne fait pas l'objet de crédits spécifiques mais 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 des crédits de l'action 4 « Evolution des compétences et dynamique territoriale » pour la mission insertion.

Une étude a été commanditée en 2013 par la DGER, intitulée « Réussite comparée des filles et des garçons dans l'enseignement agricole », avec pour objectif d'approfondir la connaissance des processus discriminatoires à l'œuvre au sein de l'enseignement agricole. Ses résultats ont conduit en 2015 à la mise en place d'une enquête de victimation dans 60 établissements portée par la DGER et l'Observatoire International de la Violence à l'École. Un plan de prévention contre les violences et les discriminations est 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.

## SPORT (219)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Promotion du sport pour le plus grand nombre	1 928 900	1 928 900	1 383 810	1 383 810	1 383 810	1 383 810
02 – Développement du sport de haut niveau	3 948 279	3 948 279	4 210 957	4 210 957	4 210 957	4 210 957
03 – Prévention par le sport et protection des sportifs	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000	16 000
04 – Promotion des métiers du sport	27 640	27 640	17 500	17 500	17 500	17 500
<b>Total</b>	<b>5 920 819</b>	<b>5 920 819</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>	<b>5 628 267</b>

## EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits mis en œuvre sur le programme sport recouvrent:

1. Sur les actions 1, 2, 3 et 4, la part des subventions des conventions d'objectifs, passées avec l'ensemble des fédérations sportives, consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, le ministère chargé des sports encourage et soutient les fédérations sportives délégataires dans leurs projets répondant à des objectifs partagés et notamment ceux visant à renforcer la féminisation du sport. Celles-ci bénéficient de la part du ministère de subventions pour des actions spécifiques « Femmes et sport » telles que des actions d'accompagnement des dirigeantes ou des entraîneuses, pour permettre l'accès des jeunes filles à la performance, des actions de sensibilisation et des actions promotionnelles. En 2016, près de 6,5 % du montant des conventions d'objectifs visaient le soutien aux pratiques féminines (soit plus de 5,3 M€). Un important effort a ainsi été réalisé ces 10 dernières années sur cette thématique. Ainsi, pour mémoire, les moyens consacrés au financement des actions en direction des femmes s'élevaient en 2004 seulement à 0,4 M€. Les conventions pluriannuelles recouvrant la période 2014/2017, la prévision des moyens 2017 est basée sur le réalisé 2016 au titre du soutien au sport féminin et sur le montant global inscrit en PLF 2017 sur le programme pour les subventions aux fédérations sportives.

2. Sur l'action 1, les subventions au pôle ressources national "Sport, éducation, mixités, citoyenneté".

Outre ces dépenses budgétaires, le Centre national pour le développement du sport (CNDS), établissement public et opérateur de l'État bénéficiant de ressources affectées, a consacré, en 2015, 13,4 % de la part territoriale de ses crédits, soit plus de 17,6 M€, au soutien à des actions spécifiques de développement de la pratique sportive féminine et d'accès des femmes aux responsabilités.

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Le sport est un enjeu de cohésion sociale et de santé publique, à ce titre le ministère chargé 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. 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, et donc des raisons d'agir, subsistent.

Même si la part des licences délivrées à des femmes s'est fortement accrue ces 15 dernières années, elles ne représentent toujours que 37,3 % de l'ensemble des licences sportives. Cependant, entre 2013 et 2014, le taux des licences féminines a évolué de +0,1 point, passant de 37,2 % à 37,3 %. Cela correspond, en effectif, à une augmentation de 37 388 licences délivrées à des femmes. Cette progression est presque quatre fois supérieure à celle des licences masculines (+ 10 972 licences).

Cependant, les femmes ne représentent que 26,5 % des membres des comités directeurs fédéraux. Bien que la diffusion d'événements de sport féminin ait connu une évolution importante entre 2012 et 2015, elle ne représente que 15 % du volume global de retransmissions sportives.

C'est pourquoi le ministère chargé des sports s'est fortement impliqué dans la politique gouvernementale initiée en 2012 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La feuille de route définie début 2013 et actualisée en 2015 engageait le ministère chargé des sports sur six mesures :

- 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 ;
- féminiser l'encadrement technique (bénévole et professionnel) des activités physiques et sportives ;
- promouvoir et accroître la réussite des féminines dans le sport de haut niveau ;
- lutter contre les discriminations et toutes autres formes de violences faites aux femmes dans le cadre du champ sportif ;
- promouvoir la diffusion des épreuves sportives féminines dans les programmes télévisés.

Pour mettre en œuvre ces mesures, l'implication des fédérations sportives est indispensable. Il leur a été demandé d'établir un plan de féminisation dans le cadre des conventions d'objectifs qu'elles signent avec le ministère chargé des sports pour la période 2014-2017. Un cadre de réflexion et d'intervention leur a été proposé par la direction des sports. Les actions recensées doivent s'organiser autour des activités régulières d'une fédération sportive (le

développement de la pratique ; les instances dirigeantes ; l'encadrement technique ; l'arbitrage et le sport de haut niveau) et faire l'objet d'une déclinaison territoriale.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, la direction des sports a recueilli et analysé 86 plans de féminisation (soit 17 plans de féminisation de plus depuis février 2014). Le panorama des plans de féminisation, constituant une photographie à un instant donné des plans produits, a été actualisé en mars 2016. Ce panorama, qui est en ligne sur le site internet du ministère chargé des sports, est un instrument de promotion et de diffusion des actions mises en place par les fédérations. C'est un outil destiné à favoriser les synergies entre les différents acteurs, nationaux et territoriaux, à mutualiser les pratiques, les compétences et les connaissances, afin d'aller vers plus de mixité dans le sport.

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 décliner 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 %.

Complémentaire de l'action volontariste engagée par le ministère chargé 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.

Afin d'améliorer la place des femmes dans l'encadrement technique des fédérations sportives, un cadre technique interfédéral a été missionné, en 2016, pour 80 % de ses missions à la coordination et l'animation d'un réseau des cadres féminins du ministère chargé des sports. Comme suite à une réunion nationale organisée en février 2013, des réunions interrégionales ont été organisées depuis juin 2014 pour engager les cadres féminins du ministère à postuler sur les fonctions d'encadrement des directions techniques nationales.

Par ailleurs, le 21 janvier 2015, Mme Pascale BOISTARD, secrétaire d'État aux droits des femmes et M. Thierry BRAILLARD, secrétaire d'État aux Sports, ont signé la déclaration de Brighton-Helsinki sur la place des femmes dans le monde du sport.

Au préalable, une seule organisation française (Fédération française d'athlétisme) était signataire de ce texte parmi les 419 organisations nationales et internationales l'ayant déjà signée. Cette signature permet l'engagement de l'ensemble des fédérations sportives françaises sur ce texte qui prône notamment de :

- Veiller à ce que toutes les femmes et les filles puissent accéder à des activités sportives ;
- Assurer aux femmes un environnement sûr pour la pratique du sport ;
- Encourager la participation des femmes dans le sport ;
- Assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux et dans tous les rôles du sport.

S'agissant de la lutte contre les discriminations et toutes les violences faites aux femmes dans le champ sportif, le guide juridique du ministère chargé des sports relatif à la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport a été réactualisé. La nouvelle version est parue en février 2015. De nouvelles thématiques ont été insérées telle une fiche spécifiquement consacrée aux conséquences pénales du sexisme dans le sport. En outre, les éléments de définition et les conséquences pénales liées aux différents types de violences sexuelles ont été mieux mis en évidence dans le guide. L'objectif consiste maintenant à renforcer la communication sur l'existence de ce guide et ainsi d'accroître sa diffusion auprès des acteurs du sport.

Ce sont ainsi 3 000 exemplaires qui ont été diffusés en 2015 (la version 2013 ne comptait que 1000 exemplaires papiers).

Un guide pédagogique relatif aux phénomènes sexistes dans les fonctions d'encadrement pédagogique a été diffusé en octobre 2014 aux organismes de formation aux métiers de l'encadrement et de l'animation du sport.

Les outils de prévention des violences sexuelles dans le sport réalisés en 2008 (DVD, livret pédagogique, etc.) sont en cours de révision et intégreront courant 2016 une "boîte à outils" de prévention des violences sexuelles dans le sport.

Enfin une campagne « #coup de sifflet contre le sexisme » dans le sport a été lancée en mars 2016 à la suite de celle initiée, en mai 2015, pour lutter contre l'homophobie.

Concernant la promotion et la diffusion des épreuves sportives féminines dans les programmes télévisés, plusieurs actions sont à noter :

- la création du fonds de soutien pour le financement de la production audiovisuelle du sport féminin, du handisport et du sport adapté. Cette nouvelle initiative, dotée d'une enveloppe d'un million d'euros par an, est gérée par le Centre national pour le développement du sport (CNDS). En contribuant au financement des coûts de production de rencontres « phares » du sport féminin, du handisport et du sport adapté, ce fonds est conçu comme un investissement destiné à initier un « cercle vertueux » : médiatisation sur une chaîne gratuite, développement de la pratique sportive, développement des partenariats et, in fine, développement du potentiel économique du sport concerné. Opérationnel dès le second trimestre 2014, le fonds de soutien fonctionne en complémentarité avec les initiatives prises par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) pour accompagner les disciplines sportives émergentes. En 2015, ce sont vingt-deux projets spécifiques à la pratique féminine qui ont été financés pour un total de 463 000 € ;
- à l'initiative de Mme Nathalie SONNAC, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et présidente du groupe de travail « Sport », et dans la continuité des 24 heures du sport féminin, le CSA s'est associé au ministère chargé des sports, ainsi qu'à celui chargé des droits des femmes et au CNOSF pour lancer, en 2016, les « 4 saisons du sport féminin – conjuguons le sport au féminin ».

L'opération est rythmée par quatre « événements-saisons ». Le thème et le pilotage de chacune des saisons sont les suivants :

- la 1<sup>ère</sup> saison, pilotée par le CSA sur le thème de la « médiatisation », s'est déroulée les 6 et 7 février 2016 afin de fédérer l'ensemble des médias audiovisuels et les acteurs du monde sportif (fédérations, ligues et clubs professionnels, associations, collectivités locales, entreprises partenaires du sport) pour ancrer plus avant la féminisation du sport dans notre société et contribuer à sa meilleure représentation dans les médias ;
- la 2<sup>e</sup> saison, pilotée par le ministère chargé des sports sur le thème « économie et gouvernance : réfléchissons le sport au féminin », a eu lieu le 25 mai 2016 à l'Assemblée nationale ;
- la 3<sup>e</sup> saison, pilotée par le CNOSF sur le thème de la « valorisation et pratique du sport au féminin », aura lieu le 10 septembre 2016 dans le cadre de l'opération « Sentez-vous sport » ;
- la 4<sup>e</sup> saison, pilotée par le ministère chargé des droits des femmes, offrira un temps de rencontre avec le sport féminin aussi bien sur le terrain à l'occasion de matchs qu'autour de rendez-vous avec des sportives et des sportifs ou des acteurs du monde sportif.

Les partenaires de l'opération souhaitent poursuivre et approfondir le travail initié depuis 2013 en mettant en lumière les pratiques sportives des femmes tout au long de l'année. Ils souhaitent contribuer à la valorisation des initiatives et de la réflexion sur le développement de la place des femmes dans les instances sportives, l'économie du sport féminin, professionnel et amateur et sur les bénéfices de la pratique sportive des jeunes filles et des femmes.

Enfin, la pratique du sport pour les femmes et les jeunes filles lors des grands événements sportifs internationaux organisés en France est valorisée. Dans le cadre de la préparation de l'Euro 2016 de football, le dispositif d'animation « Tous prêts ! » a été engagé afin de faire de cet événement sportif un grand moment de cohésion nationale. Ainsi, le Président de la République a mis en place un « comité des 11 tricolores » ; chacune des « onze » personnalités étant chargée de valoriser une thématique durant les onze mois qui précèdent l'Euro. Une des thématiques est la féminisation et le renforcement de la mixité.

Au-delà de cet événement, la France a été désignée par la FIFA pour organiser la Coupe du monde 2019 de football féminin. Cette compétition sera une formidable vitrine pour le sport féminin et devra servir de levier au développement de la pratique sportive féminine.

## JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE (163)

### 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 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.

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 apporte depuis 2009 un soutien à des actions expérimentales innovantes et scientifiquement évaluées soutenues par le Fonds d'Expérimentations pour la Jeunesse (FEJ), créé par la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Dans ce cadre du FEJ, des projets expérimentaux liés à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont en cours. Deux projets sont issus de l'appel à projets lancé en 2012 à l'attention des territoires d'Outre-mer sur la problématique du développement de la mixité fille-garçon, notamment en matière d'orientation scolaire et professionnelle, appels à projets pris en charge financièrement par des contributions d'entreprises privées situées sur les territoires ultramarins. Un second appel à projets co-rédigé avec le service des droits des femmes et le ministère chargé des Outre-mer a été lancé en 2014. Il porte sur la prévention des violences faites aux femmes par la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les territoires ultra-marins. Les 16 projets sélectionnés représentent une enveloppe de 800 000 euros et devraient bénéficier à près de 16 000 jeunes et professionnels en contact avec les jeunes. Si les territoires de déploiement concernent l'ensemble des territoires et départements d'outre-mer, la Réunion concentre près de la moitié des expérimentations (8 projets). Un seul projet est déployé à un échelon interterritorial (Mayotte et Nouvelle-Calédonie). Les résultats sont attendus pour la fin 2016.

Par ailleurs, depuis son lancement le 1<sup>er</sup> 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 dispositifs : service volontaire européen, initiatives de jeunes et échanges de jeunes. 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 du ministère chargé 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.

#### 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, 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 (environ 58 % en 2015).

Outre les missions de service civique offertes par le réseau des services déconcentrés (DRJSCS et DDJSCS) sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de la lutte contre les stéréotypes de genre, le ministère chargé des droits des femmes participe au grand programme ministériel de service civique dédié aux affaires sociales, à la santé et aux droits des femmes. À cet égard, une convention tripartite a été signée le 15 décembre 2015 entre le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, le ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des

Femmes et l'Agence du service civique. Les missions proposées portent sur l'aide au développement d'actions thématiques dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes y compris dans le sport. Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles et le Mouvement français du planning familial sont parties prenantes à cette convention ministérielle en offrant des missions portant sur des actions de sensibilisation à l'égalité.

Au 1 <sup>er</sup> septembre 2016	Nombre de contrat (missions ; égalité F/H, lutte contre stéréotype de genre, promotion égalité dans le sport...)	Coût (mission de 8 mois + formation civique et citoyenne obligatoire)
Services territoriaux (DRJSCS – DDJSCS - DRDFE)	14	78 617 €
Grand programme ministériel Affaires sociale, santé, Droit des femmes (CNIDFF, MFPF...)	16	89 848 €

Source : SG-MAS

### 3) Dans le champ du développement de la vie associative

En application de la loi du 17 juillet 2001, 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 entre les femmes et les hommes tant dans la composition des instances que dans les fonctions exercées.

À cet égard, la feuille de route actée avec le ministère chargé des droits des femmes après la tenue du comité interministériel le 30 novembre 2012 prévoyait la réalisation d'un guide méthodologique pour permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités associatives. Celui-ci a été réalisé et mis en ligne à l'été 2014. Il s'appuie sur un travail collectif réalisé à la direction départementale de la cohésion sociale du Rhône.

Par ailleurs, la campagne lancée pour l'octroi de subventions ministérielles aux associations en 2016 a prévu notamment de valoriser l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité des associations, tout en signalant le « Guide 2015 Égalité : Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations<sup>42</sup> ». S'agissant des actions s'inscrivant dans cette perspective, les associations suivantes méritent d'être signalées :

- l'association Femmes solidaires (FMSO) pour l'ensemble de son activité ;
- 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.

## POLITIQUE DE LA VILLE (147)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
01 – Actions territorialisées et Dispositifs spécifiques de la politique de la ville	73 638 408	73 638 408	82 001 900	82 082 400	78 503 000	78 610 000
02 – Revitalisation économique et emploi	5 957 032	5 957 032	6 203 400	6 203 400	7 280 000	7 280 000
<b>Total</b>	<b>79 595 440</b>	<b>79 595 440</b>	<b>88 205 300</b>	<b>88 285 800</b>	<b>85 783 000</b>	<b>85 890 000</b>

<sup>42</sup> Guide accessible sur le site [www.associations.gouv.fr](http://www.associations.gouv.fr) (Accueil > Documentation > Les guides pratiques > Retrouvez tous les guides pratiques pour la vie associative : [http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Guide\\_egalite\\_femmes\\_hommes\\_dans\\_les\\_associations\\_2015.pdf](http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_egalite_femmes_hommes_dans_les_associations_2015.pdf)),

## EVALUATION DES CREDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Programmes du DPT 2017 Crédits	Action du programme	Moyens consacrés en 2015 Exécution		Moyens consacrés en 2016 Crédits en LFI		Crédits en PLF 2017	
		AE (en €)	CP (en €)	AE (en €)	CP (en €)	AE (en €)	CP (en €)
Politique de la ville (147)	Internats de la réussite	639 309	639 309	1 672 400	1 672 400	587 600	587 600
	Ville Vie Vacances	2 792 573	2 792 573	3 240 000	3 240 000	3 240 000	3 240 000
	Écoles de la deuxième chance	2 005 380	2 005 380	1 820 000	1 820 000	2 080 000	2 080 000
	Ecole ouverte	601 123	601 123	609 500	690 000	583 000	690 000
	Réussite éducative	29 043 313	29 043 313	31 160 000	31 160 000	31 693 000	31 693 000
	Adultes relais	38 556 710	38 556 710	43 500 000	43 500 000	40 319 400	40 319 400
		<b>73 638 408</b>	<b>73 638 408</b>	<b>82 001 900</b>	<b>82 082 400</b>	<b>78 503 000</b>	<b>78 610 000</b>
Action 2 : Revitalisation économique et emploi	EPIDe	<b>5 957 032</b>	<b>5 957 032</b>	<b>6 203 400</b>	<b>6 203 400</b>	<b>7 280 000</b>	<b>7 280 000</b>
<b>totaux</b>		<b>79 595 440</b>	<b>79 595 440</b>	<b>88 205 300</b>	<b>88 285 800</b>	<b>85 783 000</b>	<b>85 890 000</b>

**Précisions méthodologiques**

Les crédits participant à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes se répartissent pour :

- 45,2% des crédits du dispositif "internats de la réussite";
- 39% des crédits du programme Ville Vie Vacances;
- 53% des crédits dédiés au programme "Ecole Ouverte"
- 53% des crédits du dispositif "Ecole de la deuxième chance";
- 28% des crédits dédiés à l'EPIDE
- 43% des crédits du dispositif "réussite éducative"
- 60% des crédits du dispositif "adultes-relais".

## PRESENTATION DES PROGRAMMES CONCOURANT A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 147 « Politique de la ville » de la mission « Politique des territoires » est chargé d'assurer l'égalité entre les territoires, réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Les territoires concernés par la politique de la ville présentent d'importants écarts de développement par rapport à leur environnement, tant d'un point de vue économique que social (chômage, échec scolaire, problèmes de santé, inégalités entre les femmes et les hommes, etc.), qu'il convient de réduire en adaptant les interventions publiques à leurs spécificités et aux besoins de leurs habitants.

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 a eu pour objectifs de revoir en profondeur les instruments de la politique de la ville, de davantage concentrer les moyens sur les territoires les plus en difficulté 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, en faveur de 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. Ce pilier assurera 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 organisera 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 programmeront les créations d'équipements, la mobilité dans le parc résidentiel et l'installation de nouvelles activités dans les quartiers. Ils détailleront 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 de moitié sur la durée du contrat des écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence, en particulier au bénéfice des femmes et des jeunes.

Trois priorités transversales obligatoires doivent être déclinées dans chacun des trois piliers du contrat : la jeunesse, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations liées à l'origine et à l'adresse. Sur ce dernier axe, le développement d'outils tels que les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations peuvent faire l'objet de financements dédiés.

Pour ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, la question est intégrée aux actions territorialisées des contrats de ville. En revanche, l'accès aux droits pour toutes les femmes, leur place dans l'espace public et l'emploi conduisent à financer des actions en faveur des femmes.

Les contrats de ville s'appuient sur l'implication de tous les acteurs territoriaux, notamment les régions et les départements, et mobilisent les politiques de droit commun dans le cadre d'un projet de territoire partagé.

Le Commissariat général à l'égalité des territoires, et plus particulièrement, la direction de la ville et de la cohésion urbaine, est en charge du pilotage et de l'animation de la politique de la ville.

Les femmes des quartiers de la politique de la ville sont exposées aux discriminations multisectorielles et l'accès à tous les droits demeure prioritaire. La lutte contre les stéréotypes de sexe et le poids du genre s'inscrit au cœur de la politique publique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Encourager les femmes à investir l'espace public, à prendre des responsabilités pour un engagement actif dans les instances participatives de la politique de la ville et favoriser toute nouvelle dynamique citoyenne constituent les axes majeurs de la politique de la ville.

Une convention triennale d'objectif entre les ministères sociaux et le ministère de la ville est en cours d'élaboration et portera sur les objectifs prioritaires suivants :

- développer l'information des réseaux et l'accès aux droits pour les femmes résidant dans les QPV en mobilisant les CIDFF et en développant l'action des EICCF et des comités de planification et d'éducation familiale (CPEF) ;
- favoriser la place des femmes dans l'espace public en développant les marches exploratoires dans les territoires volontaires, en encourageant l'implication des femmes au sein des diagnostics en marchant de la gestion urbaine de proximité, les diverses instances participatives de la politique de la ville dont les conseils citoyens ;
- soutenir l'emploi et le développement de l'activité des femmes. Les spécificités des QPV appellent des réponses globales sachant articuler les actions d'accompagnement et de formation, le soutien à l'entrepreneuriat féminin et la lutte contre les freins périphériques en développant les modes de garde des enfants dont les crèches à vocation d'insertion, les solutions pour faciliter la mobilité des femmes et la lutte contre les discriminations multisectorielles (notamment origine, adresse et sexe).

Concernant le programme 147 Politique de la ville, les dispositifs suivants contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes :

#### • Les adultes-relais

Le programme adultes-relais est destiné à favoriser le lien social et l'insertion professionnelle dans les quartiers. Il concerne 4000 postes, se traduisant par 3440 ETPT en 2016 qui sont à 60 % occupés par des femmes.

**• Programme VVV - Ville, Vie, Vacances :**

Le programme 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.

En 2016, 9 M€ sont consacrés au soutien de 3 500 projets portés par plus de 1 700 organismes dans 93 départements. Les financements de la politique de la ville font effet de levier sur les crédits publics et privés (Caisse nationale d'allocations familiales, Agence nationale pour les chèques-vacances, collectivités locales, familles...).

La question de la mixité demeure une des priorités du programme VVV. L'objectif est d'atteindre un ratio de 50 % de jeunes filles bénéficiaires. Après avoir fortement progressé entre 2006 et 2008 (de 24 à 42 %), un fléchissement de la participation des jeunes filles a été constaté depuis 2010 (36 %). Cependant, depuis 2011, la part des jeunes filles progresse à nouveau et représente 39 % en 2012 et deux tiers des actions ont permis de constater une amélioration des relations entre filles et garçons (selon la dernière enquête de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances disponible). Pour 2016, aucune enquête n'est prévue mais l'objectif de 50 % de jeunes filles bénéficiaires reste prioritaire.

Dans un souci de consolidation et d'amélioration du taux de participation des jeunes filles au programme, une attention particulière doit être portée à la promotion des offres d'activité susceptibles d'apporter une mixité réelle et effective. Enfin, dans la perspective de mieux prévenir les violences sexistes, la priorité va être donnée aux contenus pédagogiques et aux orientations favorisant le vivre ensemble, l'égalité et le respect mutuel entre les filles et les garçons.

**• Programme de réussite éducative (PRE)**

En 2015/2016, les filles de 2 à 16 ans représentent 43 % des jeunes suivis en parcours individualisé, elles sont autant concernées par les actions collectives.

**• Programme École ouverte**

Mise en place depuis 1991, 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.

École Ouverte permet de mobiliser près de 650 établissements du second degré pour une ouverture d'environ 2 505 semaines. 85 000 jeunes ont bénéficié d'au moins une activité. Le nombre de participations global s'élève à 150 583 dont 53 % de filles et 47 % de garçons. En 2013, ce pourcentage est de 53 % de filles et 47 % de garçons (Les données de l'année scolaire 2015/2016 seront communiquées par le DGESCO en septembre 2016).

**• Internats de la réussite**

Le ministère de la Ville finance, en complément du droit commun, l'accompagnement des « Internats de la réussite » qui accueillent des jeunes des quartiers prioritaires. L'année scolaire 2015/2016 a accueilli 45,2 % de jeunes filles.

**• École de la deuxième chance (E2C)**

En 2015, le public féminin accueilli dans les Écoles de la deuxième chance représente 52 % des 14 575 stagiaires, dont 37 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le profil des jeunes présente peu de différence entre les hommes et les femmes. Il convient toutefois de souligner que les écoles accueillent plus de jeunes femmes que d'hommes qui n'ont pas la nationalité française (12 % des femmes contre 8 % des hommes) et plus de jeunes femmes issues des quartiers relevant de la politique de la ville (38 % des femmes contre 36 % des hommes).

**• EPIDe (Établissement public d'insertion de la défense)**

En 2015, l'EPIDe a accueilli 3170 jeunes dont 37 % issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et dont 26 % de jeunes femmes. Le ministère chargé de la ville a contribué au financement de l'EPIDe à hauteur de 23,7 M€ en 2015.

#### • Le soutien à la vie associative

La politique de la ville finance chaque année 6 500 associations pour 13 314 actions avec un financement moyen par action de 6 710 euros pour des projets et des actions qui bénéficient aux habitants et habitantes des quartiers prioritaires. Ces associations sont à 39 % présidées par des femmes et la majorité de leurs salariés sont des femmes : 61 % (contre 48 % en France tous emplois confondus)<sup>43</sup>.

Ainsi la politique de la ville apporte une forte contribution à l'emploi associatif féminin en France.

#### SERVICES MINISTÉRIELS ET OPÉRATEURS PARTICIPANT AUX ACTIONS

Au niveau local, le pilotage relève des préfets qui s'appuient, en fonction des territoires concernés, sur les préfets délégués pour l'égalité des chances ou les sous-préfets chargés de la politique de la ville, les services de l'État concernés et les 316 délégués du préfet.

#### ACCÈS ET RETOUR À L'EMPLOI (102)

#### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité.

#### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme vise deux objectifs principaux : d'une part, améliorer les taux d'emploi notamment ceux des jeunes et des seniors, et d'autre part favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment les demandeurs d'emploi de longue durée, ou ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques sur le marché du travail tels les travailleurs handicapés. Cette ambition se trouve renforcée cette année par l'adoption de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 qui instaure une expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée. Cette expérimentation, réalisée pour une durée de cinq ans sur dix territoires, a pour objet de favoriser la création d'emplois sous forme de contrats à durée indéterminée, en faveur des chômeurs de longue durée, dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire, en réorientant les coûts liés à la privation d'emploi. Elle vise, à terme, à ne pas générer de dépenses supplémentaires pour la collectivité.

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

Dans le cadre de l'objectif général de l'amélioration de la mixité des emplois, les enjeux de l'égalité professionnelle s'organisent autour de plusieurs axes. Il s'agit, pour la DGEFP :

- de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes femmes ;
- de promouvoir l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ;
- de favoriser le travail des femmes avec la volonté d'améliorer leur taux d'emploi afin de favoriser la croissance, de lutter contre le chômage, de pourvoir les emplois dont l'économie a besoin ;
- de favoriser la création d'entreprises ;
- de lutter contre les discriminations ;
- d'inscrire cette action dans le cadre des dossiers communautaires.

#### Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes femmes

Un effort significatif a été poursuivi en 2016 en direction des jeunes qui rencontrent des difficultés particulières d'entrée sur le marché du travail et subissent plus fortement le chômage que d'autres catégories de population.

<sup>43</sup> Source : Enquête Crédoc-Acsé 2013, Associations Politique de la ville

Depuis le début de sa mise en œuvre en 2005, le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) a permis l'accompagnement vers l'emploi ou la formation de plus de 1,6 million de jeunes. Au 31 décembre 2015, le dispositif avait accueilli en moyenne mensuelle 168 000 jeunes,

- 48,9 % des jeunes accompagnés en CIVIS ont un niveau infra de diplôme V et V ;
- 200 578 jeunes sont sortis du dispositif, dont 40 % en emploi et 9,81% en formation ;
- 50,5 % des jeunes entrés en accompagnement CIVIS en 2014 sont des jeunes femmes.

La Garantie jeunes s'adresse aux jeunes en situation de grande précarité, ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) afin de prévenir le risque d'exclusion par une prise en charge combinant un accompagnement renforcé vers l'emploi et une allocation mensuelle dont le montant maximum est équivalent au revenu de solidarité active (RSA). Lancée fin 2013 sur 10 territoires, la Garantie jeunes est déployée en 2016 sur 91 départements sous la forme d'un parcours complet et intensif vers l'emploi. La Garantie jeunes constituera en 2017 la modalité la plus intensive du nouveau « parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie » (PACE) et deviendra un droit ouvert pour les jeunes NEET de 16 à 25 ans en situation de précarité prêts à s'engager dans un tel parcours.

Depuis la mise en place de cette mesure, tout d'abord à titre expérimental dans 10 territoires pilotes en 2013, et sa montée en charge en 2016 sur 91 départements, on dénombre 68 933 entrées ; la part des femmes est de 43,9 % et celles des travailleurs handicapés de 1,4 %.

L'accès des jeunes à l'emploi et à une qualification professionnelle est à la fois une priorité nationale et un défi pour permettre aux jeunes de construire leur vie professionnelle et être autonomes sur le marché du travail.

Pour réaffirmer cette priorité et relever ce défi, le Gouvernement a décidé de développer le parrainage pour l'emploi qui a déjà fait ses preuves depuis plusieurs années, pour faciliter l'insertion professionnelle de milliers de jeunes pour qui l'entreprise est un monde difficile d'accès. L'objectif visé a été fixé à 60 000 jeunes à fin 2017.

À l'appui de ce plan de développement, la plate-forme de parrainage pour l'emploi créée sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, en collaboration avec le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, les têtes de réseaux des missions locales, Pôle emploi et les structures nationales de parrainage, vise à :

- promouvoir le parrainage pour l'emploi auprès des jeunes, des professionnels en activité ou à la retraite et des entreprises ;
- faciliter la mise en relation entre un-e jeune qui souhaite être parrainé-e et un ou une futur-e parrain /marraine ;
- inciter des entreprises à mener des actions citoyennes en faveur des jeunes.

Deux dispositifs dits de deuxième chance sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans éloignés de l'emploi, sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme : les écoles de la deuxième chance (E2C) et l'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDe).

S'agissant des Écoles de la deuxième chance (E2C), l'objectif cible est d'étendre le maillage territorial en augmentant les capacités d'accueil, ou en procédant à des redéploiements en fonction des besoins, dans une logique de cohérence et de complémentarité de l'action publique en faveur des jeunes en difficultés d'insertion. La contribution de l'État a ainsi créé un effet levier et le développement se poursuit.

En 2015, les E2C ont accueilli 14 575 stagiaires, soit 190 stagiaires supplémentaires que pour l'année 2014. Les projets en cours permettront de franchir le cap des 15 000 jeunes accueillis courant 2016, (dans la dynamique impulsée par le Comité Interministériel « Égalité et Citoyenneté » de mars 2015). Cette croissance maîtrisée et soutenue permet de renforcer la qualité du dispositif sur l'ensemble du territoire national.

Malgré les difficultés rencontrées par le public (précarité, situations d'échec...), les E2C réussissent à stabiliser une très large majorité des stagiaires dans le dispositif. En 2015, 78 % d'entre eux ont pu bénéficier d'un parcours complet à l'E2C, d'une durée moyenne de 6 mois, 6 % des parcours interrompus sont liés à des facteurs exogènes, sur lesquels l'École ne peut avoir de prise. Parmi ces sorties non-maîtrisables, la moitié d'entre eux ont quitté le dispositif pour des raisons de santé.

La parité est toujours respectée, avec une légère majorité de femmes (52 %). Les jeunes femmes intégrant le dispositif sont globalement plus diplômées que les hommes (15 % contre 12 % disposent d'un Niveau IV non validé) et légèrement plus âgées (13 % contre 10 % âgées de 24 à 25 ans). Au vu du système d'entrées et de sorties permanentes des E2C, la comptabilisation des jeunes issus des quartiers prioritaires (QPV) prend en compte, selon la date d'entrée, l'ancienne ou la nouvelle géographie définie, applicable depuis janvier 2015. Les résultats ne sont donc pas significatifs sur ce thème en 2015.

Concernant l'EPIDe, en 2015, l'établissement, qui a connu des transformations, a accueilli 3500 jeunes, dont 33 % issus des QPV ; la part des jeunes filles accueillies est de 26 %.

### **Lutter contre le chômage et favoriser le retour à l'emploi**

Depuis 2013, l'État (représenté par la DGEFP et la DGCS/SDFE<sup>44</sup>) et Pôle emploi sont liés par un accord-cadre national, qui vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions de recrutement et d'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, Pôle emploi a mobilisé une équipe de formateurs permanents chargés de concevoir un module de formation à destination de ses conseillers, en lien avec la DGCS/SDFE. La formation se déroule en deux journées espacées de deux mois. La première journée a pour vocation de sensibiliser à la thématique de l'égalité face au marché du travail et de la mixité des métiers et la seconde journée à travailler sur les échanges de pratiques initiées sur ce sujet au cours de l'intersession. L'approche adoptée pour traiter le sujet a pour objectif d'inciter les conseillers à infléchir leurs pratiques quotidiennes plutôt que de s'engager dans des initiatives spécifiques. À ce jour, cette formation a été dispensée dans 10 régions et 21 sessions ont été organisées.

Par ailleurs, afin d'enrichir les diagnostics territoriaux, un groupe de travail s'est constitué dans le cadre de la convention et réuni à trois reprises au niveau national pour la mise en commun des données sexuées sur l'emploi et la présentation d'indicateurs pertinents. Il a fait appel à l'expertise du service statistique de Pôle emploi, de la mission d'animation régionale de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et du département des synthèses de la DGEFP ainsi qu'au témoignage d'une représentante du réseau départemental du SDFE. Une liste d'indicateurs a été établie et diffusée au réseau afin d'appuyer l'évaluation de la situation des femmes face à l'emploi sur les territoires.

En matière de lutte contre les freins périphériques au retour à l'emploi, l'expérimentation des « Territoires d'excellence » pour l'accompagnement au retour vers l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) a été généralisée par la signature en avril 2014 d'un accord national entre l'État, la CNAF et Pôle emploi. S'appuyant sur cette expérimentation, une convention entre l'État, la CNAF et Pôle emploi a été conclue le 11 avril 2014 pour l'accompagnement au retour à l'emploi des allocataires du CLCA et de la PREPARE. Cette convention a vocation à être déclinée localement et vise à mettre en place un accompagnement conjoint afin d'anticiper le retour à l'emploi.

Enfin, l'approche globale de l'accompagnement, définie dans le protocole national entre l'Assemblée des départements de France (ADF), la DGEFP et Pôle emploi, signé le 1<sup>er</sup> avril 2014, vise à mieux articuler les actions et les expertises « emploi et social » ainsi qu'à clarifier le champ d'intervention de chacun : l'action sociale pour le département, l'accompagnement vers l'emploi pour Pôle emploi. Cet accompagnement est fondé sur les besoins des publics et non plus sur leur statut, et accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Fin février 2016, 90 départements étaient engagés dans l'approche globale et 9 devaient mettre en œuvre le partenariat d'ici fin 2016. 37 000 demandeurs d'emplois sont entrés en accompagnement global depuis 2014 (donnée à avril 2016). 72 % d'entre eux sont bénéficiaires du revenu de solidarité active et 23 % ont plus de 50 ans. 999 conseillers sont dédiés au dispositif par Pôle emploi.

### **Lutter contre les discriminations**

Avec le Label Diversité, la DGEFP et la DGAFP participent activement à la promotion des pratiques et des actions de prévention et de lutte contre les discriminations de toutes formes dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Ce label s'inscrit dans une dynamique volontariste et collective pour les organismes privés comme publics qui choisissent d'adopter cette démarche. En lien avec les partenaires sociaux, la DGEFP et les DIRECCTE font connaître le label en ciblant notamment les PME, principaux recruteurs.

<sup>44</sup> Direction générale de la cohésion sociale / Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. (DGCS/SDFE).

S'agissant du Label Égalité, la DGEFP est partie prenante de la commission de labellisation, pilotée par la DGCS-SDFE. Ce Label Égalité connaît un essor aujourd'hui : des entreprises de tous secteurs, dont celui de la grande distribution, et des collectivités territoriales intègrent durablement leurs actions d'égalité professionnelle au sein de leur GRH.

### **Le Fonds social européen et l'égalité entre les femmes et les hommes.**

#### *Le cadre de l'intervention*

Les règlements des fonds structurels européens pour 2014-2020<sup>45</sup> font de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination des objectifs politiques transversaux.

En France, le programme opérationnel national FSE 2014-2020 Emploi-Inclusion et le programme opérationnel national pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes 2014-2015 (IEJ) en métropole et en Outre-mer, respectivement approuvés par la Commission européenne les 3 juin et 10 octobre 2014, déclinent ce principe horizontal dans le cadre d'une approche intégrée, associant une démarche transversale à des actions spécifiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- les actions ciblées spécifiques ont pour but d'accroître la participation et la progression durables des femmes dans le domaine de l'emploi, de lutter ainsi contre la féminisation de la pauvreté, de réduire la ségrégation fondée sur le sexe, de lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché du travail que dans l'éducation et la formation, et de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Ces actions spécifiques s'inscrivent dans le cadre de deux objectifs spécifiques du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion :

- - l'objectif spécifique unique de la priorité d'investissement 8.1 : « augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi et d'inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite, les femmes en congé parental ou sortant de congé parental »,
  - - l'objectif spécifique 2 de la priorité d'investissement 8.5 : « mobiliser les entreprises notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle ».
- la démarche transversale concerne quant à elle tous les axes et priorités du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion et du programme IEJ. Ainsi, le renforcement de l'accès des femmes à la formation professionnelle, à la création d'activité, leur accompagnement vers l'emploi (y compris lorsqu'elles bénéficient ou ont bénéficié d'un congé parental ou d'un congé de libre choix d'activité) ou encore la mobilité professionnelle ou géographique, constituent autant de leviers opérationnels pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette démarche transversale se traduit notamment par l'accompagnement des porteurs de projet afin que ceux-ci intègrent le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs actions en faveur de l'emploi et de l'inclusion et par la mesure sexuée des réalisations et résultats.

#### *La fixation des objectifs et la mesure des résultats*

Pour 2007-2013, le système de suivi des participants fournit une ventilation par genre de toutes les caractéristiques des participants aux projets du FSE ainsi que leurs résultats : accès à l'emploi, à la formation ou à la VAE, créations d'entreprises, certification de la formation...

En cumul, depuis le début de la programmation, la part des femmes représente 49,7 % des participants des opérations cofinancées. En 2014, on comptabilise 48 %<sup>46</sup> de femmes et l'on observe, pour celles-ci un accès plus difficile à la création d'entreprise, à l'emploi durable, à la formation et à la validation de celle-ci. Un objectif spécifique de résultat a été contractualisé avec la Commission européenne : atteindre 38 % de femmes entrepreneurs accompagnées dans le cadre de projets FSE. La cible est dépassée, chaque année, pour atteindre 39,5 % en 2014,

<sup>45</sup> Règlement (UE) n° 1303 / 2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes et Règlement (UE) n° 1304 / 2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen.

<sup>46</sup> Source : RAE 2014, page 41

Pour la période de programmation 2014-2020, tous les indicateurs de réalisation sont disponibles et publiés selon une ventilation par genre. Celle-ci permettra de suivre précisément la place des femmes dans l'ensemble des volets de la programmation.

Plusieurs indicateurs de réalisation et de résultat sont spécifiquement fixés au regard du public cible que sont les femmes :

- pour la PI 8.1 « l'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les inactifs, et le soutien à la mobilité professionnelle », OS 1 « augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés » (dont un ciblage sur les parents étant ou ayant été en congé parental ou en congé de libre choix d'activité ; une cible est fixée pour le nombre de femmes de moins de 25 ans (comme indicateur de réalisation) ;
- pour la PI 8.3 « l'emploi indépendant, entrepreneuriat et la création d'entreprises » OS 1 « augmenter le nombre de créateurs ou repreneurs accompagnés et consolider les structures dans la durée » des cibles sont fixées, l'une se rapportant au nombre de créatrices accompagnées (indicateur de réalisation), l'autre au nombre d'entreprises créées par les femmes (indicateur de résultat) ;
- pour la PI 8.5 « l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises, et des entrepreneurs », OS 2 « mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches professionnelles pour développer l'égalité salariale et professionnelle », une cible de réalisation est fixée au regard du nombre de projets consacrés au développement de l'égalité professionnelle. Une cible de résultat est déterminée pour le nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle dont la signature a été facilitée ;
- pour la même PI 8.5, OS 3 « former les salariés qui bénéficient le moins de la formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors », une cible de réalisation est fixée pour le nombre de femmes de plus de 55 ans ;
- enfin pour la PI 9.1 « Inclusion active », OS 1 « augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale », une cible de réalisation est fixée pour mesurer le nombre de femmes.

#### *Le lancement des appels à projets égalité au niveau central et déconcentré*

Dans le cadre de l'OS 2 de la priorité d'investissement 8,5 de l'axe 2, du programme opérationnel national FSE 2014-2020, une enveloppe globale de 30 M€ de FSE a été fixée dont 5 M€ au niveau central et 25 M€ aux DIRECCTE pour la mise en œuvre de ces appels à projets

- Au niveau central, un appel à projets national « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » a été lancé le 2 septembre 2014. L'objectif de cet appel à projets était de soutenir des actions en faveur l'égalité, de la mixité professionnelle et d'une meilleure articulation des temps de vie et portant sur 4 thématiques identifiées comme prioritaires : soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle, accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale, favoriser la mixité professionnelle et favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/personnelle). Cet appel à projet visait principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et d'information mises en œuvre au plan national.

Cet appel à projet a reçu 11 réponses dont 7 ont fait l'objet d'une programmation pour un montant global de plus de 1,8 M€ de FSE : 1 projet sur le thème de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle, 4 projets sur le thème de l'accompagnement des entreprises et des branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale, 2 projets sur le thème de la mixité professionnelle et de la meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/personnelle). Cet appel à projet visait principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et d'information mises en œuvre au plan national.

Un deuxième appel à projets national « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes » a été lancé le 6 juin 2016 et sera ouvert jusqu'au 31 mars 2017. Il concerne les quatre mêmes priorités auxquelles s'ajoute également l'accompagnement de la négociation de branche en matière de classifications professionnelles.

- Au niveau déconcentré, les DIRECCTE(s) ont lancé des appels à projets locaux pour le soutien des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Sur l'ensemble du territoire métropolitain, 49 projets locaux ont à ce jour été programmés dans le cadre de 16 de ces appels à projets. La totalité de ces projets représente une enveloppe de 3,3 M€ de FSE.

## EMPLOI OUTRE-MER (138)

## EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme n'ayant pas de dispositif dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, il n'est pas possible actuellement d'isoler des crédits touchant spécifiquement à cette politique transversale,

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le maintien et la création d'emplois ainsi que l'amélioration de l'employabilité des populations ultramarines constituent une priorité du Gouvernement dans les outre-mer, marqués par des taux de chômage en 2015 nettement plus élevés que dans l'Hexagone à savoir :

- 21,9 % pour la Guyane ;
- 23,7 % pour la Guadeloupe ;
- 18,9 % pour la Martinique ;
- 24,6 % à la Réunion ;
- 23,6 % pour Mayotte.

Il est à noter également un nombre important de chômeurs de longue durée, de bénéficiaires du RSA dans les DOM (248 638 à fin 2015) et de jeunes de 14-25 ans sans diplôme (29,7 % de la population domienne à fin 2015) (Source CNAF et Insee, enquête emploi continue en Métropole 2014 et DOM 2015, enquête emploi Mayotte 2015).

L'amélioration de la compétitivité des entreprises et le renforcement de la qualification professionnelle des actifs ultramarins, et notamment des jeunes, sont les principaux vecteurs de la politique mise en œuvre au sein du programme 138.

En 2015, 23,2 % des femmes outre-mer se trouvaient au chômage (24,3 % dans les DOM, 19,8 % dans les COM), en baisse sur un an de 2 points, contre 20,5 % des hommes (21,7 % dans les DOM, 17,3 % dans les COM) en baisse de 1,5 point sur un an. Cette inégalité est encore plus importante au regard du pourcentage de femmes au chômage en métropole (9,5 %). Par ailleurs, bien que moins représentées au sein de la population active ultramarine (48 %), les femmes représentent 45,8 % des chômeurs, notamment dans les 5 DOM (50,5 %).

	Part des femmes dans la population active	Part des femmes dans la population au chômage	Taux de chômage de femmes	Taux de chômage des hommes
Départements d'Outre-mer	47,9%	50,5%	24,3%	21,7%
Collectivités d'Outre-mer	48,0%	45,5%	19,8%	17,3%
<b>Ensemble Outre-mer</b>	<b>48,0%</b>	<b>45,8%</b>	<b>23,2%</b>	<b>20,5%</b>
Métropole	48,0%	45,5%	9,5%	10,5%
<b>France entière</b>	<b>48,0%</b>	<b>45,9%</b>	<b>10,0%</b>	<b>10,9%</b>

Sources : Insee-EE continue Métropole et DOM 2015, Insee-EE annuelle Mayotte 2015, Insee-RP13 SB, SM et SPM, Isee-RP14 NC, Ispf-RP12 PF, Stsee-RP13 WF

S'agissant de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les territoires ultramarins sont en avance sur la France métropolitaine avec en moyenne un ratio inférieur de 13 points de base :

	Rapport H/F
France métropolitaine	1,32
Guadeloupe	1,12
Guyane	1,14
Martinique	1,07
La Réunion	1,12
Mayotte	1,63
Polynésie française	1,14
Nouvelle-Calédonie	1,10

Sources : Revenu salarial annuel moyen net de prélèvements par salarié (Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS 2013), INSEE-DAS Mayotte, Ispf - CPS 2012 Polynésie), Salaires nets mensuels médians (Isee 2011 Nouvelle-Calédonie)

Ce constat impose à l'État de poursuivre 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 la métropole. Deux objectifs majeurs sont ainsi assignés au programme 138 :

1. la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand ;
2. la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées.

Devant cette situation, 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. Ces formations n'étant pas dispensées dans les territoires d'origine, les jeunes ultramarins qui souhaitent y accéder pour améliorer leur « employabilité » doivent séjourner en métropole, dans l'Union européenne ou à l'étranger.

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), opérateur du ministère des outre-mer, participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un passeport mobilité formation professionnelle (PMFP). Ce passeport regroupe une allocation d'installation, une allocation mensuelle et des frais pédagogiques. En 2015, 49,3 % des bénéficiaires de PMFP tous territoires confondus étaient des femmes, en hausse de 3 points sur un an. Malgré cette relative parité, il existe des disparités fortes entre territoires (cf tableau *infra*) :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	529	55%	438	45%	967
Guyane	159	33%	317	67%	476
Martinique	425	48%	465	52%	890
La Réunion	583	54%	493	46%	1 076
Mayotte	187	47%	214	53%	401
Nouvelle-Calédonie	6	24%	19	76%	25
Wallis-et-Futuna	8	73%	3	27%	11
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0%	1	100%	1
Total	1 897	49%	1 950	51%	3 847

*Source* : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2015

Les dispositifs effectifs dans le Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna), se décomposent en :

- **contrats aidés** sous la forme :

- de Chantiers de Développement Local (CDL) en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna ;
- de Jeunes Stagiaires du Développement (JSD) en Nouvelle-Calédonie ;

- **formations de cadres locaux** sous la forme ;

- du programme « Cadres Avenir » et des bourses en Nouvelle-Calédonie et du programme MBA (Master of business Administration) de Nouvelle-Calédonie ;
- du programme « Cadres à Wallis-et-Futuna ».

Le Service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires ultramarins, âgés de 18 à 25 ans, les plus éloignés de la formation et de l'emploi. Il accueille ainsi chaque année plus de 60% de non diplômés et près de 40 % d'illettrés. En 2015, les jeunes femmes représentaient 26,1% des bénéficiaires de ce dispositif.

Dans le cadre du doublement de ses offres de formation décidé en 2009 et avec l'objectif de 6 000 bénéficiaires en 2017, le SMA a renforcé sa féminisation en ouvrant de nouvelles formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, bien que toutes les filières leur soient ouvertes. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2015 sont très proches de ceux de l'ensemble des volontaires (76,3 %).

D'un point de vue méthodologique, par rapport aux gestions précédentes, le SMA a fait évoluer sa notion de bénéficiaire en comptabilisant chaque volontaire dès son entrée dans le dispositif. Par ailleurs, l'adoption d'un nouveau système d'information, LAGON, permet d'affiner le suivi des indicateurs. Ainsi, le tableau des indicateurs lié à la féminisation évolue à partir de 2015 :

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% Volontaires stagiaires féminines incorporées	20,9%	21,4%	23,8%	24,8%	25,2%	24,4%	
% Volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle	21,2%	21,1%	23,5%	24,5%	25,3%	24,2%	
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires							26,1%
Objectif cible du SMA	25,1%	23,7%	25,1%	25,0%	28,0%	29,0%	26,0%
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	18,2%	19,8%	18,7%	25,4%	25,1%	26,3%	26,1%
Taux d'insertion des volontaires féminines							74,42%

Source : SMA

CAPI = Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion

Enfin, l'action n° 03 du programme 138 contribue à l'égalité des chances à travers les actions de la délégation interministérielle à l'égalité des chances des Français de l'outre-mer (DIECFOM) qui accompagne des actions associatives promouvant notamment l'égalité des chances des ultra-marins installés en métropole ou le renforcement des liens avec les collectivités d'origine.

En 2015, les subventions accordées par la DIECFOM ont permis d'accompagner certaines actions conduites en faveur de femmes et d'hommes des outre-mer. La délégation a ainsi consacré 41 500 € à des actions associatives, avec pour objectif notamment de promouvoir l'égalité des ultramarins installés dans l'hexagone ou de renforcer les liens avec les collectivités d'origine. Cette enveloppe a permis de soutenir divers projets et manifestations (15 subventions ont été accordées à des associations) à caractère économique, culturel, sanitaire, en faveur de la jeunesse.

## BILAN CONCERNANT L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'OPÉRATEUR LADOM

L'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité (LADOM) est un établissement public administratif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, il succède à une société d'État. LADOM a pour mission première de favoriser l'inclusion dans l'emploi des jeunes ultramarins. À 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 jeunes ultramarins. Une double tutelle est exercée par le ministère des outre-mer et le ministère des finances et des comptes publics.

Les données ci-dessous relatives à la politique de l'opérateur LADOM en matière d'égalité sont basées sur des données arrêtées au 31 décembre 2015.

Les femmes représentent 73,6 % des effectifs de LADOM. Concernant le niveau de qualification, les femmes représentent 38,5 % des cadres, 98,3 % des agents de maîtrise et 81,9 % des employés. Sur la période 2011 – 2015, alors que la proportion des femmes cadres décline de 3,6 points, celle des femmes agents de maîtrise progresse fortement de 12,1 points du fait du départ des 2 seuls agents de maîtrise hommes en 2015, et celle des femmes employées augmente de 1,6 point.

À fin 2015, les femmes représentent 71,8 % des CDI, en repli de 1,2 point sur un an. La proportion des contrats à durée déterminée des femmes est, en revanche, très importante, qui s'explique par le recrutement d'une dizaine d'emplois d'avenir essentiellement féminins.

Les femmes représentent 70 % des entrées d'employés au sein de LADOM, en baisse de 17,5 points sur un an et de 3,6 points sur la période 2011 – 2015. Dans le même temps, concernant les cadres, la parité a été respectée en 2015 puisqu'autant de femmes (3) que d'hommes (3) ont été recrutés.

Parallèlement, 92,6 % des promotions effectuées dans l'année ont été attribuées à des femmes contre 87,2 % en 2014 et 74,6 % en 2013. L'écart de salaire hommes/femmes tout niveau de qualification confondu s'élève à 695 € mensuels en 2015. Il résulte de deux écarts défavorables aux femmes : celui sur les employés (34 €) et celui sur les cadres

(433 €). Au 31 décembre 2015, la disparité femme-homme diminue en moyenne, bien que plus marquée chez les employés que chez les cadres. L'absence d'agent de maîtrise homme ne permet pas un comparatif vis-à-vis des femmes.

Au 31 décembre 2015, les employés féminins représentaient 89,3 % des bénéficiaires de formation, les agents de maîtrise féminins 100 % et les cadres féminins 42,9 %. Alors que les employés féminins représentaient 75 % des bénéficiaires de formation au 31 décembre 2015, ces dernières ont bénéficié de 74 % des heures de formation. S'agissant des agents de maîtrise féminins, elles représentent 100 % des bénéficiaires de formation donc 100 % des heures de formation. S'agissant des cadres féminins, elles représentent 15 % des bénéficiaires de formation au 31/12/2015.

Afin de renforcer les efforts engagés, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 28 février 2013 entre la direction de LADOM et les 5 organisations syndicales représentatives. Il s'articule autour de 6 leviers dont certains sont dotés d'indicateurs de suivi : le recrutement, les rémunérations, la gestion des carrières, la formation professionnelle, la maternité et enfin les absences pour enfants malades.

Le futur contrat d'objectifs et de performance 2016-2018, qui sera signé au cours du second semestre 2016, prévoit des mesures relatives à l'égalité femmes-hommes.

#### ACTION SUR LAQUELLE LES CREDITS SONT IMPUTÉS

##### - Action n°02 : « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle »

Cette action inclut, pour l'essentiel, les interventions en faveur de la qualification professionnelle et de l'inclusion dans l'emploi des jeunes ultramarins (Passeports mobilité formation professionnelle, Chantiers de développement local, Jeunes stagiaires du développement, Cadres Avenir, Cadres pour Wallis-et-Futuna) ainsi que le service militaire adapté (SMA). Cependant, il est à noter que le programme 138 n'a pas de dispositifs précisément dédiés à l'égalité entre les hommes et les femmes. À ce titre, il n'est pas possible d'isoler les crédits touchant à cette politique publique.

#### SERVICES ET OPERATEURS PARTICIPANT A LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Les services et opérateur participant à la mise en œuvre de l'objectif n° 2 du programme 138 sont :

- le Service militaire adapté (SMA) ;
- le Service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de Wallis-et-Futuna ;
- le GIP Cadre Avenir ;
- LADOM pour le volet formation professionnelle en mobilité dans les 5 DOM.

#### CONDITIONS DE VIE OUTRE-MER (123)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	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	137 400	137 400	150 000	150 000	150 000	150 000
<b>Total</b>	<b>137 400</b>	<b>137 400</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>	<b>150 000</b>

#### EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'enveloppe 2016 et 2017 est basée sur le réalisé 2015, elle n'est qu'indicative et est susceptible d'évoluer.

## PRESENTATION DU PROGRAMME

Ce programme s'inscrit dans la réalité géographique et économique des collectivités territoriales d'outre-mer, différente de celle des régions métropolitaines en raison notamment de leur isolement, de leur éloignement et de leur dimension réduite. Ces particularités territoriales, associées à une croissance démographique forte, génèrent un certain nombre de déséquilibres qu'il convient de réduire.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'EGALITE

· **L'action n°04 « Sanitaire, social, culture, jeunesse et sports » du programme 123**, qui vise à améliorer la cohésion sociale et à favoriser l'égalité des chances outre-mer, regroupe plusieurs interventions dans le domaine sanitaire et social d'une part, en matière culturelle, sportive et en faveur de la jeunesse, d'autre part.

Cette action, qui ne porte pas de dispositifs en propre de lutte contre les inégalités, contribue à réduire les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, au travers de subventions versées à des associations (15 en 2015) pour des actions relatives, notamment, aux violences faites aux femmes, à la santé sexuelle, à l'information et l'orientation des femmes victimes de violences.

· Chaque année, l'ensemble **des ministères sont impliqués dans la rédaction d'une feuille de route pour l'égalité femmes – hommes dans leur champ de compétences**. Le suivi de ces feuilles de route est confié à un réseau de hauts fonctionnaires référents au sein des administrations centrales, en collaboration permanente avec le ministère chargé des droits des femmes.

· À ce titre, le ministère des outre-mer accompagne les actions conduites par le Mouvement français pour le planning familial 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 ...). Il soutient également les actions conduites localement par le secteur associatif contre les stéréotypes sexistes, les campagnes pour l'élimination des violences faites aux femmes, les actions d'accompagnement juridique des femmes et celles pour un meilleur accès aux droits et à l'information. Il contribue aussi au soutien des familles monoparentales, au développement de l'entrepreneuriat féminin et à l'accès à l'emploi et à la formation des femmes.

· Le ministère des outre-mer aborde les politiques d'égalité à travers une approche intégrée des questions qui s'y rapportent. Ainsi, **le plan jeunesse** présenté par la ministre des outre-mer au mois de septembre 2015 intègre des mesures relatives à la **lutte contre les stéréotypes sexistes et les violences faites aux femmes**. **Le plan « Mayotte 2025 »** intègre quant à lui des dispositions relatives à l'élaboration d'un plan d'action transversal égalité femmes-hommes comprenant entre autres le développement de la parentalité et des structures de la petite enfance ainsi que des actions en faveur des droits sexuels et reproductifs, de la lutte contre les violences faites aux femmes et de l'entrepreneuriat féminin.

· D'autre part, dans le cadre du **4<sup>e</sup> plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes**, le ministère des outre-mer porte la mesure 3-10 « **Prévenir les stéréotypes sexistes et les violences faites aux jeunes femmes dans les DOM** ». À cet égard, a été lancé le 4<sup>e</sup> appel à projets outre-mer du Fonds d'expérimentation jeunesse (FEJ) relatif à la prévention des violences contre les femmes par la lutte contre les stéréotypes sexistes. Cet appel à projets vise en effet à repérer et soutenir sur 2 ans dans les outre-mer des projets innovants de déconstruction des stéréotypes, en direction des jeunes de moins de 25 ans, inscrits dans un cadre scolaire, périscolaire, universitaire ou professionnel. Cet appel à projets est doté d'une enveloppe de 1 M€ et est en cours d'évaluation. Le ministère a également commandé une étude sur les enjeux de genre et les implications de la législation en outre-mer à l'Agence française de développement. Cette étude qui concerne huit territoires (5 DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie-française) a pour objectif d'identifier les données disponibles sur les secteurs de la santé, du logement et de l'emploi sous le prisme du genre.

## INCLUSION SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES (304)

### EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

À noter que les dépenses de RSA « activité » sont évaluées à 1 951 M € pour 2015, auxquelles s'ajouteront 513 M € de « prime de Noël » attribuée à 84 % aux allocataires du RSA « socle » et à 16 %, à ceux de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).

### PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Inclusion sociale, protection des personnes et économie sociale et solidaire » regroupe les actions et crédits nécessaires au financement du revenu de solidarité active dans sa partie « Activité » (action 11), au soutien et au développement de l'économie sociale et solidaire (action 12), d'un ensemble d'expériences en matière sociale (action 13), de la protection juridique des majeurs (action 16) et de l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (action 17), ces deux dernières actions étant précédemment portées par le programme 106.

#### Le dispositif du RSA

Le RSA est une prestation de solidarité calculée en fonction des revenus du travail, de la situation familiale et des autres ressources des ménages. Il joue le rôle de revenu minimum quand les personnes n'ont aucune activité rémunérée, ou complète les revenus du travail de ceux dont les revenus se situent au bas de l'échelle des salaires. Le RSA est conçu de telle sorte qu'une augmentation des revenus du travail se traduise toujours par une amélioration des ressources des bénéficiaires.

L'attribution du RSA par les départements et son versement (assuré par les caisses d'allocations familiales ou de mutualité sociale agricole) sont associés, pour les bénéficiaires dont les revenus d'activité sont nuls ou faibles, d'une part, à un droit à un accompagnement social et / ou professionnel, assuré par un référent unique et, d'autre part, à un devoir de recherche d'emploi ou d'insertion sociale et professionnelle.

Le Revenu de Solidarité Active (RSA) s'est substitué en métropole au Revenu Minimum d'Insertion (RMI) et à l'Allocation de Parent Isolé (API) ; en ce point, le RSA contribue pleinement à la réduction des inégalités de ressources entre les femmes et les hommes puisque la très grande majorité des bénéficiaires du RSA majoré (ex-API) sont des foyers composés d'une femme seule avec enfant(s). Surtout, outre la prestation (RSA majoré), ces femmes seules avec enfant(s) peuvent bénéficier, dans plusieurs départements, de mesures spécifiques qui leur sont réservées en priorité, comme des places prioritaires dans différents dispositifs de modes de gardes d'enfants. Le RSA est venu également compléter les revenus des travailleurs modestes depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009 en métropole, date de sa généralisation conformément à la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Ce volet « activité » du RSA a aujourd'hui été supprimé au profit d'un nouveau dispositif : la prime d'activité créée par la loi n°2015-994 relative à la modernisation du dialogue social.

#### Informations sexuées sur le RSA

Pour l'année 2014<sup>47</sup> :

En décembre 2014, **la part des femmes seules, avec ou sans enfant, représente 48,4 % des foyers bénéficiaires du RSA** (socle, activité et socle et activité), tandis que les hommes seuls, avec ou sans enfant, représentent 32,8 %.

Les femmes seules sans enfant restent minoritaires parmi les femmes seules (35,8 %), alors que les hommes seuls sans enfant représentent toujours la grande majorité des hommes seuls (92,3 %). Les foyers monoparentaux sont donc, à 92 %, le fait de femmes isolées.

<sup>47</sup> Données CNAF : L'e-essentiel N°153 janvier 2015

Pour l'année 2015<sup>48</sup> :

En décembre 2015, **la part des femmes seules, avec ou sans enfant, est stable à 48,3 % des foyers bénéficiaires du RSA** (socle, activité et socle et activité), tandis que les hommes seuls n'en représentent que 32,7 %.

Les femmes seules sans enfant sont toujours minoritaires parmi les femmes seules (35,8 %), alors que les hommes seuls sans enfant représentent toujours la grande majorité des hommes seuls (91,8 %). Les foyers monoparentaux sont donc, à 92 %, le fait de femmes isolées.

### L'aide alimentaire

Dans la mesure où elle s'adresse à des publics en grande précarité, l'aide 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 nouveau Fonds Européen depuis la parution, le 11 mars 2014, du Règlement Européen relatif au 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, par le biais d'un soutien à des structures d'Insertion par l'Activité Économique (IAE).

Le système d'information prévu par l'arrêté du 8 août 2012 pour recueillir auprès des associations les données chiffrées de l'aide alimentaire a été mis en place. Il permet désormais de disposer d'informations sexuées sur le nombre de personnes inscrites au dispositif de l'aide alimentaire. C'est ainsi qu'**en 2015, sur les 4,8 M de bénéficiaires de l'aide alimentaire, 2,9 M étaient des femmes et 2,1 M étaient des hommes** (indicateurs recueillis dans le cadre du FEAD et des crédits nationaux aux épiceries sociales).

## HÉBERGEMENT, PARCOURS VERS LE LOGEMENT ET INSERTION DES PERSONNES VULNÉRABLES (177)

### EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 177 nouvellement intitulé « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables » regroupe les crédits de la politique d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées. Sa finalité est 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 économique particulièrement dégradé.

**La feuille de route pour 2015-2017 du plan pauvreté adopté le 3 mars 2015** a réaffirmé l'importance de cette politique, fondée sur les principes d'égalité de traitement, d'inconditionnalité de l'accueil et de continuité de la prise en charge, et formulé trois priorités d'action pour le quinquennat :

- privilégier l'orientation vers le logement, digne et adapté pour tous ;
- développer les actions de prévention des situations de ruptures, amenant à la perte du logement ;
- mieux organiser le secteur de l'hébergement, afin de répondre au besoin des personnes tout au long de l'année et d'atteindre l'objectif de la fin de la gestion saisonnière.

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.

<sup>48</sup> Données CNAF

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 ».

#### Action 12

L'action 12 regroupe les dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion (AHI) destinés aux personnes en grande difficulté sociale.

L'intervention des services sociaux publics et des associations est déterminante pour :

- offrir un accompagnement social individualisé visant à permettre l'accès à une insertion de qualité pour des populations hébergées souvent très marginalisées ;
- mettre à disposition des personnes sans domicile, ou risquant de l'être, des plates-formes d'accueil et d'orientation vers un logement ou, à défaut, un hébergement ;
- offrir un parc d'hébergement pour les personnes sans domicile. Ce parc comprend des places d'hébergement permettant un accès immédiat et des places pour lesquelles la prise en charge vise à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'insertion vers le logement et l'insertion, éventuellement avec un accompagnement adapté;
- offrir un hébergement dans le cadre de « l'aide au logement temporaire » pour les personnes défavorisées (dite ALT1). Ce financement permet aux associations de mettre à disposition des logements pour les personnes sans domicile ;
- poursuivre le développement de différentes formes de logement adapté par la création de places en maison-relais / pensions de famille destinées aux personnes dont la situation ne permet pas de recouvrer l'autonomie nécessaire pour occuper un logement ordinaire et nécessite une solution alternative à l'hébergement ; par le soutien à l'intermédiation locative pour des familles, parfois précédemment hébergées en hôtel ou en hébergement d'urgence, notamment en Île-de-France et par la poursuite de l'Aide à la Gestion Locative Sociale (AGLS) qui permet le soutien au projet social de résidences sociales.

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 et le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 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. objectif n° 7 du DPT).

La connaissance de l'adéquation entre les besoins et les réponses apportées sont améliorées grâce à deux outils :

- les diagnostics territoriaux à 360° prévus par le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale qui reposent sur une approche globale afin d'embrasser tous les types de situations. Ces diagnostics ont fait l'objet d'une démarche expérimentale dans quatre départements, puis dix supplémentaires afin d'élaborer leur méthodologie de réalisation. Ce travail achevé, la démarche des diagnostics territoriaux partagés « du sans-abrisme aux difficultés de logement » a été généralisée en 2015. L'actualisation annuelle des diagnostics territoriaux permettra de développer l'observation sociale et objectivée de la 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 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 plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a également prévu la mise en œuvre d'un appel à projets innovants visant à favoriser l'accès au logement et la prise en charge adaptée des personnes en situation de rupture. L'objectif de cet appel à projets est de soutenir les expérimentations innovantes menées par les associations

sur les territoires et de développer des solutions nouvelles d'accompagnement. Sur les quatre thématiques retenues, l'une était relative aux projets innovants destinés au public des femmes victimes de violences.

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 affiner la connaissance des places et des structures, permettront à terme d'affiner les données d'observation sociales recueillies.

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.

## FORMATIONS SUPÉRIEURES ET RECHERCHE UNIVERSITAIRE (150)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

déterminants du calculs	coût unitaire moyen *	coût total	commentaires
5 cadres d'administration centrale	67 816 €	339 080 €	1 cheffe de département à 30 %, 1 adjointe à 20 %, 1 chargée d'études à 100 %, 1 chargée d'études à 30 %, 1 chargée de valorisation à 70 %
<i>budget de la MIPADI</i>	<i>105 000 €</i>	<i>105 000 €</i>	<i>imputé sur le programme 172, sans objet pour le P.150 (non retenu dans le calcul)</i>
74,5 MCF (en ETP)*	838 891 €	62 497 380 €	nombre de maîtres de conférence (MCF) travaillant sur le genre (recherche + enseignement) sur la base du coût moyen d'un MCF classe normale
43,75 PU (en ETP)*	120 736 €	5 282 200 €	nombre de professeurs des universités (PU) travaillant sur le genre (recherche + enseignement) sur la base du coût moyen d'un PU 2e classe
3288h de cours complémentaires de TD assurées par un PU	40,91 €	134 512,08 €	estimation du nombre d'heures d'enseignement des PU consacrées aux enseignements sur le genre
5016h de cours complémentaires assurées par un MCF	40,91 €	205 204,56 €	estimation du nombre d'heures d'enseignement des MCF consacrées aux enseignements sur le genre
total		68 563 376,14 €	

\* coût moyen 2014 des titulaires des établissements RCE

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 150 a pour objectif principal de permettre à chaque étudiant et étudiante d'acquérir les connaissances et les compétences indispensables à l'autonomie que doit posséder un citoyen/une citoyenne, de la/le former dans un but d'insertion professionnelle, et de former les futurs enseignants.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le nombre d'étudiants inscrits en doctorat<sup>49</sup>, pour 2014-2015 est de 75 600, soit une baisse de 7 % depuis 2009. La baisse des effectifs de doctorants dont la majorité est inscrite en université, s'explique essentiellement par la diminution des premières inscriptions (-13 % depuis 2009). Les diminutions sont plus marquées dans les disciplines littéraires (-3,4 %) notamment en langues (-4,9 %) et en sciences humaines et sociales (-3,4 %) mais également en droit (-1,4 %). Le nombre de doctorants est, par contre, quasi stable dans les domaines scientifiques pendant la même période (-1 % environ). On note une augmentation constante du nombre de doctorats obtenus qui peut être liée à la réduction de la durée moyenne d'obtention du diplôme.

La part des femmes dans l'effectif global de doctorants est de 48 % en 2014-2015, très stable depuis 2010. Toutefois, on observe une grande disparité selon les disciplines. La part des femmes est inférieure à 50 % en Sciences économiques et gestion, en STAPS et en Sciences fondamentales, où elle est la plus faible (31 %). Par contre elle

<sup>49</sup> Sources : MENESR-DEPP ou SIES.

dépasse 50 % en Médecine, en Sciences humaines et sociales et en Sciences de la vie, de la Terre et de l'Univers ; elle dépasse 60 % en Pharmacie et en Lettres et langues, où elle atteint un maximum de 66 %.

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.

En 2015<sup>50</sup>, la proportion de bacheliers dans une génération s'élève à 90,1 %, celle des bacheliers à 81,6 %, soit un écart de près de 8,5 points en faveur des filles.

Mais la parité est loin d'être acquise dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) qui ne regroupent, pour la rentrée 2015-2016 que 42 % de femmes. La féminisation est très hétérogène selon la filière : si les femmes représentent près des trois quarts des effectifs en filière littéraire et 55 % en filière économique, elles sont moins d'un tiers dans la filière scientifique (15 843 pour 36 159 inscrits).

En 2014-2015, plus d'un étudiant inscrit à l'université sur deux est une étudiante. Si elles sont majoritaires en cursus licence (56,3 %) et en cursus master (59,1 %), elles restent minoritaires en cursus doctorat (48 %). Les étudiantes sont majoritaires dans les disciplines littéraires, représentant plus de 70 % des effectifs en lettres et langues et 64,6 % en droit - sciences politiques. Par contre, elles ne représentent que 38,7 % des inscrits en sciences, 28,6 % des inscrits en STAPS et 39,2 % en IUT.

Malgré une progression de 2000 à 2014, la part des femmes titulaires d'un diplôme d'ingénieur reste inférieure à 30 %. En 2000, parmi les 24 600 diplômés d'un titre d'ingénieur, on compte 5 600 femmes, soit 29 % des diplômés. En 2015, elles représentent toujours moins de 30 %.

Plus souvent diplômées que les hommes, les femmes sont moins bien insérées 30 mois après le master<sup>51</sup>.

Si l'on constate que la place des femmes à l'université (entre 1992 et 2015) a manifestement progressé, la parité n'est pas atteinte parmi les enseignants-chercheurs titulaires de l'enseignement supérieur. Les femmes ne représentent que 36 % des enseignants-chercheurs. Cela est notamment dû au poids des professeurs des universités qui sont le plus souvent des hommes pour 77 % même si l'évolution de la part des femmes comme professeurs des universités (PU) a presque doublé entre 1992 et 2015 : 12 % en 1992, 20 % en 2010 et 23 % en 2015. L'évolution des maîtres de conférence (MCF) progresse peu : de 35 % en 1992 et 42 % en 2010 - en 2015 le pourcentage est de 44 %.

La part des femmes varie également selon les disciplines : en 2014-2015, chez les enseignants-chercheurs, la part des femmes est de 54 % en sciences humaines, 47 % en sciences biologiques et 42 % en sciences sociales, alors qu'elle est de 22 % en sciences physiques et 23 % en mathématiques<sup>52</sup>.

Pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de plus de 60 %. Les adjoints administratifs représentent 90 % des personnels, les secrétaires administratifs plus de 80 %, les bibliothécaires moins de 80 %, les attachés d'administration presque 70 %, les ingénieurs d'études un peu plus de 50 % et les ingénieurs de recherche moins de 40 %.

Dans les fonctions d'encadrement ou de direction contribuant aux missions du MENESR<sup>53</sup>, les femmes représentent 35 % des effectifs : seulement 16 % dans les fonctions de chefs de service, 31 % dans les fonctions de sous-directeurs, 37 % pour les fonctions de recteur. Seules les fonctions d'experts de haut niveau comptent 56 % de femmes. L'égalité n'est atteinte que dans les fonctions de direction.

La féminisation dans les conseils centraux des universités progresse lentement : en 2016 le pourcentage est d'environ 40 % pour l'ensemble des conseils. Seule la présidence des conseils d'administration compte une augmentation plus forte du nombre des femmes : la barre des 50 % étant presque atteinte.

<sup>50</sup> Sources : MENESR-DEPP ou SIES.

<sup>51</sup> Insertion professionnelle en 2014 des diplômés de master en 2012 (SIES).

<sup>52</sup> Source : MENESR-DGRH.

<sup>53</sup> Bilan social 2013-2014 du MENESR.

En entreprise, 54 % des chercheurs sont titulaires d'un titre d'ingénieur, parmi eux on compte 16 % de femmes. 9 % des chercheurs en entreprise sont titulaires d'un doctorat en discipline de Santé et parmi eux, on compte 53 % de femmes. Dans l'entreprise les femmes sont d'autant plus nombreuses que leur spécialité est moins utilisée.

Depuis 2012, le MENESR mène une stratégie qui vise à promouvoir l'égalité des sexes dans l'ensemble du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche aussi bien au niveau du personnel que de la population étudiante. Ainsi, il agit et développe des dispositifs tant au niveau national qu'au niveau européen ou international.

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche impose la mise en œuvre d'une politique globale d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, tant au niveau des établissements qu'au niveau national.

En 2016, l'action ministérielle s'amplifie avec pour ambition de :

- poursuivre la mise en œuvre de la Loi du 22 juillet 2013 ;
- accompagner les établissements dans leur mise en œuvre d'une politique d'égalité ;
- renforcer l'articulation entre les recherches sur le genre et les politiques publiques d'égalité ;
- lutter contre les comportements sexistes et les violences de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche et intégrer les dispositifs de prévention des violences mis en place par les établissements dans le dialogue contractuel ;
- adopter des mesures spécifiques en faveur de la mixité ;
- promouvoir les femmes dans le secteur de l'innovation ;
- approfondir la politique de ressources humaines pour l'égalité professionnelle ;
- consolider la politique française de soutien aux études de genre et en faveur de l'égalité des sexes aux plans européen et international.

Des mesures spécifiques illustrent cette nouvelle impulsion :

- Structurer et pérenniser la mise en réseau des chargés de mission et des référents « égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Il s'agit d'articuler les travaux de ce réseau aux travaux du Comité ministériel pour l'égalité (COMEGAL), afin d'établir et ensuite d'assurer la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle pour l'égalité sur la base d'une collaboration renforcée entre l'administration centrale et ses correspondants sur le terrain. Il s'agit également de lier le calendrier de cette collaboration au calendrier politique gouvernemental, et notamment aux Conférences interministérielles de l'égalité. La troisième journée des référent-e-s et chargé-e-s d'égalité s'est tenue à l'université d'Avignon le 24 juin 2016.

- Soutenir le développement et la transmission des recherches scientifiques sur le genre afin de mieux cibler les actions et mesures en faveur de la réalisation de l'égalité de toutes et de tous dans le monde académique et, plus largement, dans la société.

Il s'agit notamment d'accompagner les écoles supérieures du professorat et de l'enseignement (ESPE) dans le développement d'outils pédagogiques adaptés à la formation de tous les enseignants, du pré-élémentaire au supérieur, à l'ensemble des questions liées au genre. Un partenariat avec l'ARGEF a été instauré afin d'élaborer une cartographie des ressources disponibles en matière de formation à l'égalité dans les ESPE.

- Mettre en place la formation à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il s'agit tout d'abord d'élaborer un référentiel de formation en lien avec les différents acteurs de la formation du personnel et les équipes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs spécialisés dans les questions de violences de genre. Il s'agit également de coordonner les mesures et actions en matière de formation des élus dans les instances disciplinaires, des directeurs et directrices générales des services, des directeurs et directrices des ressources humaines, des directeurs et directrices des écoles doctorales et, plus largement, des personnels dans les établissements de l'ESR et dans l'administration centrale.

- Favoriser la circulation des savoirs sur le genre dans la société, notamment le dialogue entre recherche scientifique sur le genre et politiques publiques d'égalité.

Du 12 au 14 septembre 2016, la France accueille la 9<sup>ème</sup> conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, événement co-organisé par le CNRS, l'université Paris Diderot, l'université Sorbonne Paris Cité avec le soutien du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Plus de 150 intervenants, chercheurs, acteurs et actrices des politiques publiques échangeront autour de 3 thématiques principales :

- obstacles aux carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- politiques publiques et mise en œuvre d'actions ;
- enseignements et recherches sur le genre et intégration du genre au-delà des sciences humaines et sociales.

Cette conférence se prolongera par un séminaire ouvert aux responsables politiques et à la société civile et se clôturera par la remise de la 15<sup>e</sup> édition du Prix Irène Joliot-Curie.

## RECHERCHES SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES PLURIDISCIPLINAIRES (172)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Déterminants du calcul	Fonctionnement, équipement, investissement	Personnels		Coût total	Commentaires
		Masse salariale	ETPT		
Budget de la MIPADI - MENESR (exécution 2014)	105 250 €			105 250 €	Budget de la Mission parité et lutte contre les discriminations du MESR imputé sur le programme 172 action 1
49.5 CR (en ETP)		2 897 977 €	49,5	2 897 977 €	Nombre de chargés de recherche (CR) menant des recherches sur le genre sur la base du coût moyen d'un CR 2 (coût moyen estimé PLF 2014 CR2 : 58 545 €)
32 DR (en ETP)		2 898 368 €	32	2 898 368 €	Nombre de directeurs de recherche (DR) menant des recherches sur le genre sur la base du coût moyen d'un DR 2 (coût moyen estimé PLF 2014 DR2 : 90 574 €)
Mission pour la place des femmes au CNRS	87 020,00 €	218 638,28 €	3,00	305 658,28 €	
Mission pour l'interdisciplinarité (programme Défi Genre et autres soutiens)	117 000,00 €			117 000,00 €	
INSHS (soutien GIS Institut du Genre, revues genre, réseaux, etc. y compris personnels IT dédiés)	42 000,00 €	276 000,00 €	4,00	318 000,00 €	NOTE: Ne sont pas comptabilisées ici toutes les dotations de base allouées aux laboratoires CNRS, par l'INSHS, et par les autres Instituts CNRS (i.e. la part bénéficiant aux équipes et chercheurs/euses travaillant sur le genre dans ces unités)
Estimation CR CNRS travaillant sur le genre		3 718 500 €	55,50	3 718 500 €	NOTE: il s'agit des données du recensement national 2011 réalisé par le CNRS + recrutements CR depuis (base: coût moyen salaire chargé CR estimé à 67 k€ - CR2&CR1). Attention toutefois : d'une part, ces CR CNRS ne consacrent pas forcément toute leur activité au genre, d'autre part, toutes les CR CNRS travaillant sur le genre n'ont pas forcément répondu au recensement. Les IR et IE CNRS travaillant sur le genre (outre celles/ceux rattachées à des structures/réseaux/revues INSHS dédiés, voir plus haut) ne sont pas non plus décomptées.

Déterminants du calcul	Fonctionnement, équipement, investissement	Personnels		Coût total	Commentaires
		Masse salariale	ETPT		
Estimation DR CNRS travaillant sur le genre		2 912 000 €	32,00	2 912 000 €	NOTE: Il s'agit toujours des données du recensement national 2011 réalisé par le CNRS (base: coût moyen salaire chargé DR2, soit 91 k€). Attention toutefois : d'une part, ces DR CNRS ne consacrent pas forcément toute leur activité au genre, d'autre part, toutes les DR CNRS travaillant sur le genre n'ont pas forcément répondu au recensement.
<b>TOTAL</b>	<b>351 270 €</b>	<b>12 921 483,28</b>	<b>176 ETPT</b>	<b>13 272 753,28 €</b>	

La mission pour la place des femmes du CNRS constitue la structure la plus conséquente et la plus pérenne consacrée à l'égalité femmes-hommes et aux recherches sur le genre dans les organismes de recherches.

Personnel de recherche qui travaille sur le genre :

DR	32
CR	55.50
TOTAL	87.50

Source : Recensement national des recherches sur le genre 2011  
(<https://recherche.genre.cnrs.fr/>)

Le recensement national des recherches sur le genre permet au MENESR d'évaluer le nombre de chercheur-e-s qui consacrent leurs recherches à l'ensemble des questions relatives au genre. En prenant en compte le fait que certain-e-s consacrent la totalité de leurs recherches à ces thématiques quand d'autres n'y consacrent une part restreinte, on peut considérer qu'en moyenne la moitié du temps de recherche de ces chercheur-e-s est consacré au genre et à l'égalité des sexes. On peut ainsi évaluer que le MENESR consacre **49,5 CR ETP** et **32 DR ETP** aux recherches sur le genre et l'égalité des sexes.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 172 constitue un instrument majeur pour le pilotage par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du système français de recherche et d'innovation et pour la mise en œuvre des politiques nationales afférentes.

Des inégalités demeurent parmi les chercheur-e-s si l'on compare la situation entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2012, les femmes représentaient 43 % des effectifs de doctorant-e-s de première année. Majoritaires en sciences du vivant (57 %) et en sciences humaines et humanités (53 %), elles ne représentaient en revanche que 31 % des doctorant-e-s en sciences et technologies (RERS 2015, p. 362). Dans les EPST et les établissements d'enseignement supérieur, les femmes constituent 35 % des chercheur-e-s. Seuls 20 % d'entre elles sont professeures, directrices de recherche ou chercheuses seniors même si 40 % des maîtres/maîtresses de conférences et des chargé-e-s de recherche sont des femmes (RERS 2015, p. 364).

En 2013, 575 000 personnes ont participé en France aux activités de recherche et développement. Parmi ces personnels de recherche, 30 % sont des femmes. Leur proportion est plus importante dans les administrations (40 %) (organismes publics, établissements d'enseignement supérieur et de recherche et institutions sans but lucratif) que dans les entreprises (22 %). Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les fonctions de chercheuses (26 %) que dans les personnels de soutien à la recherche (36 %). En administration, parmi les personnels de soutien, la part des femmes est de 50 % contre 35 % pour les chercheurs, tandis que ces proportions sont respectivement de 27 % et 20 % en entreprise. Le rapport femmes hommes diffère selon le domaine de recherche. La proportion de femmes est plus importante dans les domaines de la médecine, la chimie et l'agronomie, débouchés naturels de leurs disciplines de formation, que dans l'aérospatial, l'automobile et les technologies du numérique. Depuis 2012, les femmes et les hommes sont à parité dans les équipes de recherche de l'INSERM, de l'Institut Pasteur et de l'INRA. Au contraire, les femmes ne représentent respectivement que 16 % et 20 % des chercheur-e-s de l'ONERA et de l'INRIA (*L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France 2015*, p. 82-83)

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche agit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans deux directions principales.

D'abord, dans le sens d'une plus grande place et d'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) ;
- l'extension de la mission égalité, instituée dans les universités par les dispositions de la loi ESR n° 2013-660 du 22 juillet 2013 article 46, à l'ensemble des établissements de recherche ;
- le pilotage des politiques d'égalité et par l'accompagnement des établissements, notamment l'animation du réseau des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité et grâce aux travaux du Comité pour l'égalité (COMEGAL) ;
- 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 entreprise » (15 000 €) ;
- des partenariats avec les associations de femmes scientifiques afin de lutter contre les stéréotypes de sexe et de genre dans la recherche, promouvoir la mixité des équipes, ainsi qu'en agissant en faveur de l'égalité professionnelle au sein des établissements et organismes de recherche ;
- la constitution et l'animation d'un réseau de femmes scientifiques destiné à les rendre visibles dans l'espace public, et particulièrement dans les médias ;
- la production et la diffusion de l'exposition *Infinités Plurielles*, 145 portraits sonores de femmes scientifiques, réalisée par l'artiste Marie-Hélène Le Ny ;
- la production de statistiques sexuées sur la recherche en France présentées dans le document de synthèse et de comparaison européennes *She figures* ([http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf)) ;
- la participation de la France aux réflexions européennes sur les changements structurels pour instaurer des systèmes de recherche qui ne reproduisent pas les inégalités entre les femmes et les hommes (projet européen ERANET Gender-net).
- l'organisation à Paris, du 12 au 14 septembre 2016, de la 9<sup>th</sup> European Conference on Gender Equality in Higher Education.

D'autre part, dans le sens du développement et de la mise en avant des recherches sur le genre :

- l'intégration de la problématique du genre dans la stratégie nationale de la recherche en tant que problématique transversale ;
- l'intégration de la problématique du genre dans les appels à projets nationaux ;
- le soutien aux recherches sur les violences faites aux femmes et les violences de genre ;
- le soutien aux manifestations scientifiques dans le domaine des études de genre ;
- le soutien aux associations et réseaux de recherche sur le genre ;
- une action au niveau européen en faveur des recherches sur le genre.

## TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DÉMOCRATISATION DE LA CULTURE (224)

### 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 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » regroupe les politiques transversales de l'État dans le domaine culturel. En effet, le ministère de la Culture et de la Communication 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 effectuer de la recherche culturelle, 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. Il 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.

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme contribue à la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes sur deux actions, action 1 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle » et action 7 « Fonctions de soutien du ministère ».

**Au titre de l'action 1**, l'enseignement supérieur Culture est acteur du renouvellement des formes artistiques et concepteur d'usages et de techniques en matière économique et sociétale.

En matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes, une campagne de sensibilisation des 12 000 étudiant-e-s des écoles supérieures d'art est mise en place en 2016 par l'AndéA, association nationale des écoles supérieures d'art, qui a élaboré une charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement. Le ministère de la Culture et de la Communication encourage cette initiative qui concerne aussi bien les étudiant-e-s que la gouvernance des établissements et l'ensemble des personnels et intervenant-e-s et a vocation à s'étendre à l'ensemble du réseau de l'Enseignement supérieur culture (ESC).

Les informations relatives à l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur Culture sont présentées à l'objectif n° 9 du présent DPT.

**Au titre de l'action 7**, des crédits d'études 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.

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.

Ainsi, le DEPS coordonne l'*Observatoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, dont le quatrième rapport a été présenté en mars 2016. Ce rapport rassemble un ensemble de données statistiques sur l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration et des organismes sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication (postes de direction, emploi et rémunération, etc.), ainsi que dans l'ensemble du secteur culturel et des médias (postes de direction, accès aux moyens de production, programmation, emploi et rémunération, etc.). Il a été coordonné et rédigé par le DEPS, avec le concours de l'ensemble des directions du ministère. Le rapport sera mis à jour chaque année.

Si des progrès notables ont été réalisés, des déséquilibres demeurent tant sur la direction des établissements financés par l'État et les collectivités territoriales, que dans les programmations artistiques et l'accès aux moyens de production.

Par ailleurs, les résultats du programme de travail « *genre et culture* », engagé début 2012, ont été publiés sous forme d'ouvrage collectif rassemblant les synthèses de quatre recherches financées analysées par le DEPS.

En outre, le DEPS a rassemblé des données sur *l'emploi culturel avec une répartition hommes/femmes*. Les tableaux correspondants sont publiés dans les différentes collections du DEPS, dans l'annuaire statistique « Chiffre-clés de la Culture », et également sur le site Internet du DEPS. À titre d'exemple, on trouvera ci-dessous le tableau du taux de féminisation dans les différentes professions culturelles en 2013.

#### Effectifs et part de femmes dans les professions culturelles en 2013

	Effectifs	% femmes
Professions des arts visuels et métiers d'art	188 369	47 %
Professions des arts visuels	156 729	48 %
Artistes plasticiens	31 102	43 %
Photographes	19 547	30 %
Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration	106 080	52 %
Métiers d'art	31 640	41 %
Artisans d'art	17 141	42 %
Ouvriers d'art	14 499	39 %
Professions des spectacles	184 175	32 %
Artistes des spectacles	65 418	36 %
Artistes de la musique et du chant	29 839	25 %
Artistes dramatiques	23 319	42 %
Artistes de la danse, du cirque et des spectacles divers	12 260	50 %
Cadres artistiques, de programmation et de production des spectacles	66 639	35 %
Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles	26 618	40 %
Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles	29 027	27 %
Indépendants gestionnaires de spectacles ou de services récréatifs	10 994	41 %
Techniciens des spectacles	52 119	25 %
Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et de l'audiovisuel	10 004	32 %
Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels	42 115	24 %
Professions littéraires	80 441	49 %
Journalistes et cadres de l'édition	54 196	44 %
Journalistes et rédacteurs en chef	45 763	47 %
Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'édition (littéraire, musicale, audiovisuelle, multimédia)	8 433	30 %
Auteurs littéraires	11 312	38 %
Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes	11 312	38 %
Traducteurs	14 933	73 %
Traducteurs et interprètes	14 933	73 %
Professions du patrimoine	25 798	66 %
Bibliothécaires, archivistes, conservateurs, de la fonction publique	15 990	64 %
Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)	3 350	73 %
Sous-bibliothécaires, cadres intermédiaires du patrimoine	6 457	68 %
Architectes	51 490	33 %
Architectes libéraux	31 643	25 %
Architectes salariés	19 847	47 %
Professeurs d'art	49 224	58 %
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	49 224	58 %
Ensemble des professions culturelles	579 497	43 %
Ensemble de la population active occupée	25 773 316	48 %

*Les professions sont codées selon la nomenclature des Professions et catégories sociales (PCS) 2003.*

*Note. Les données présentées, relatives à une année, reposent sur la fusion de trois enquêtes consécutives (2012, 2013 et 2014, soit une situation "moyenne" en 2013), afin de garantir la robustesse et la fiabilité des résultats sur le champ restreint que constituent les professions culturelles, dans le but de disposer d'effectifs suffisamment importants.*

Enfin, en ce qui concerne l'enseignement supérieur, les données issues de l'enquête « 48 » menée conjointement par le DEPS et le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche sur le champ des établissements d'Enseignement supérieur Culture permettent de publier chaque année des **taux de féminisation parmi les étudiants de la filière culturelle**, par domaine (tableau ci-après).

**Nombre d'élèves et part des femmes dans les écoles de l'enseignement supérieur Culture, année universitaire 2014-2015**

Domaines	Nombre d'élèves	Part des femmes (en %)
Total	<b>35 600</b>	<b>60</b>
Architecture et paysage <sup>1</sup>	18 000	57
Arts plastiques <sup>2</sup>	11 100	64
Spectacle vivant	4 400	52
Patrimoine	1 800	80
Cinéma et audiovisuel	300	58

*Note : les effectifs d'élèves sont arrondis à la centaine.*

*1. L'effectif en architecture comprend les 1er et 2e cycles, 3e cycle DPLG, l'HMONP (habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre).*

*2. Pour les écoles nationales et territoriales d'art, seul le cursus conduisant aux diplômes nationaux est pris en compte.*

*Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.*

*Source : DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication/Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2015.*

## CRÉATION (131)

### 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

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 participer et à y accéder 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 et de la Communication 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 plastiques (action 2).

L'action 1 a pour objectifs de favoriser la diversité de la création, le maintien de conditions économiques satisfaisantes pour la production de spectacles et la rencontre d'un public large et diversifié. Le ministère de la Culture et de la Communication fonde son intervention sur des appuis financiers ciblés (aides aux artistes, aux réseaux institutionnels et à la création indépendante, etc.) sur la base d'une expertise artistique, et veille à ce que les structures artistiques puissent consacrer l'essentiel de leurs subventions aux missions culturelles dont elles ont la charge, notamment en termes de renouvellement de la création et de rapport au public.

L'action 2 concerne la politique de soutien à la création, à la production et à la diffusion des arts plastiques dans toutes ses formes d'expression plastique, telles que la peinture, la sculpture, les arts graphiques, la photographie, les métiers d'art, la mode, le design, les nouveaux médias, avec une attention portée à la scène artistique émergente et aux projets novateurs. Elle repose essentiellement sur une politique de commandes et d'acquisitions d'œuvres et sur un dispositif d'aides directes aux artistes et aux professionnels attribuées par les directions régionales des affaires culturelles ou le Centre national des arts plastiques. Les métiers d'art qui constituent une source toujours renouvelée de savoirs, d'imagination et de créativité, constituent également un secteur d'activité qu'il convient de protéger et de développer.

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

Les indicateurs présentés au PAP du programme 131 (taux de renouvellement des artistes bénéficiaires, masse salariale artistique) 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 quelques années, une attention particulière est portée au renouvellement du paysage, à l'émergence de personnalités jeunes et à l'amélioration de la parité hommes-femmes à la tête des principales institutions labellisées implantées sur le territoire. Le ministère est partie prenante, le cas échéant en concertation avec les collectivités territoriales qui co-financent ces structures, dans la désignation des directeurs ou directrices de ces institutions.

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**.

L'article 3 fixant les objectifs de politique publique mentionne au 2° : « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique ».

De même, le principe d'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions culturelles labellisées figure à l'article 5 qui prévoit expressément que la procédure de désignation des dirigeants de structures labellisées devra respecter des principes de transparence et d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux responsabilités, et porter une attention particulière au renouvellement des générations et à la diversité.

Ces principes seront également déclinés dans les arrêtés fixant le cahier des missions et des charges de chaque label. Outre le respect d'une procédure de pré-sélection paritaire leur transcription permettra de favoriser la parité dans l'accès aux programmations et aux moyens de production.

Ces principes existaient déjà dans la circulaire du 31 août 2013 qui avait été modifiée le 22 février 2013 pour prendre en compte la parité et le nécessaire renouvellement des générations. On peut relever que depuis 3 ans, des efforts importants ont été faits. Ils doivent se poursuivre mais les résultats sont déjà sensibles : même s'il y a encore beaucoup de disparités entre les disciplines (*cf. infra*) et dans l'accès aux moyens de production et de diffusion artistiques, on constate depuis l'instauration de présélections paritaires dans les nominations, que les femmes sont, à chaque appel à candidatures, plus nombreuses à se présenter et plus nombreuses à accéder aux directions.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 60 % des centres d'art et 48 % des fonds régionaux d'art contemporains sont dirigés par des femmes. On compte également sept femmes parmi les douze directeurs de centres de développement chorégraphique (58 %). Ce dispositif a sans nul doute également permis d'augmenter la proportion de femmes dirigeantes pour les centres nationaux des arts de la rue, les pôles nationaux cirque et les centres dramatiques nationaux. Si les femmes sont moins présentes à la tête des lieux de création et de diffusion du spectacle vivant, il faut noter que depuis 2012, sur 56 nominations réalisées à la tête des labels, 20 nominations ont concerné des femmes. Un quart des directeurs de centres nationaux des arts de la rue et de scènes nationales sont des femmes. Elles ne sont en revanche encore que 10 % parmi les directeurs de scènes de musiques actuelles. Il faut également noter qu'aucune femme n'est directrice musicale<sup>54</sup>.

Outre le fait qu'elles sont peu présentes à la direction des institutions de création et de diffusion labellisées par le ministère de la Culture et de la Communication (26 % de femmes directrices), les femmes directrices gèrent en moyenne des institutions disposant de budgets modestes : 53 % de femmes directrices d'institutions dotées d'un budget inférieur à 500 000 euros contre 5 % pour celles dotées d'un budget supérieur à 10 millions d'euros.

Dans le secteur musical, tant dans les métiers artistiques que dans les postes à responsabilité, les femmes sont minoritaires. Cette situation appelle la mise en œuvre d'actions qui devront être menées à tous les stades du parcours de l'artiste, de sa formation à sa production sur la scène. À ce titre, le focus porté par la DGCA en lien avec le CNSMDP sur le métier de chef d'orchestre et la difficulté pour les femmes d'accéder au pupitre de direction, a permis de dégager un certain nombre de dispositifs qui devraient permettre un meilleur repérage des talents féminins et leur

<sup>54</sup> Voir les chiffres clés 2016 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

accompagnement professionnel. La volonté d'améliorer cette situation se traduit d'ores et déjà par quelques récentes nominations depuis 2015 et la mise en œuvre de procédures propres à favoriser la présence de femmes dans diverses instances et dispositifs professionnels.

Les mesures proposées devront faire l'objet d'une concertation avec les collectivités territoriales, partenaires de ces politiques publiques. Elles concernent en premier lieu la consolidation et le développement des données de l'observatoire de l'égalité femmes et hommes dans la Culture et la Communication. Les comités d'experts et commissions existantes devront être paritaires. Des mesures spécifiques pour l'enseignement spécialisé et l'enseignement supérieur seront mises en place, pour développer la parité à la direction des établissements et mettre en place des outils de sensibilisation à destination des élèves et professeurs. Les données relatives à la parité dans l'accès aux programmations et aux moyens de production (œuvres conçues, mises en scène, chorégraphiées, dirigées par des femmes), devront figurer dans les contrats d'objectifs des structures nationales, des établissements subventionnés et des labels, et des objectifs chiffrés y seront insérés.

Enfin, au sein des opérateurs de l'État, on peut noter, depuis 2013, les nominations remarquées de femmes à la tête du Centre national de la danse et de la Cité de la Céramique – Sèvres et Limoges.

#### Nombre et taux par genre des personnels des établissements publics nationaux sous tutelle du programme 131

Source : MCC 2015

Etablissements publics	Direction Masculine	Direction Feminine	Direction Mixte	Total	% Direction Masculine	% Direction Feminine	% Direction Mixte
Centre national de la chanson, des variétés et du jazz	1			1			
Centre national de la danse		1		1			
Philharmonie	1			1			
Comédie Française	1			1			
EPPGHV	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>Ss-total EP Spectacle vivant</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>
Centre national des arts plastiques	1			1			
Sèvres-Cité de la céramique		1		1			
<b>Ss-total EP Arts plastiques</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL Etablissements publics</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>

#### Part des femmes dirigeant des institutions labellisées selon le budget de l'établissement du programme 131

Source : MCC 2015

Budget 2014/2015	Nombre de structure	Part mixte	Part des hommes	Part des femmes
< 500 000	49	2,00%	43,00%	53,00%
[500 000 – 1 000 000[	80	1,00%	71,00%	26,00%
[1 000 000 – 2 000 000[	77	6,00%	62,00%	30,00%
[2 000 000 – 5 000 000[	114	3,00%	81,00%	15,00%
[5 000 000 – 10 000 000[	27	7,00%	74,00%	19,00%
>= 10 000 000	19	0,00%	95,00%	5,00%
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>3,00%</b>	<b>71,00%</b>	<b>26,00%</b>

Structures labellisées dans le cadre du programme "Création" (programme 131) hors structures nationales : Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), Centre d'art, Centres de développement chorégraphique (CDC), Scènes nationales, Centres 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.

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE AGRICOLES (142)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

En termes de crédits, les actions en faveur de la politique transversale sont financées sur les dotations de fonctionnement et en personnels des écoles et ne font pas l'objet de crédits spécifiques.

### 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 et 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 les universités.

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

L'enseignement supérieur long agronomique, vétérinaire et de paysage est constitué d'un réseau de 18 établissements (12 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État). Ils ont accueilli à la rentrée universitaire

de 2015, plus de 16 100 étudiants dont 13 621 en cursus de référence (ingénieurs, vétérinaires, 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 de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public.

Depuis les années 1970, la féminisation des écoles de l'enseignement supérieur agricole est en constante augmentation. À la rentrée 2015, on compte plus de 62 % de femmes étudiant dans ces écoles et un peu plus de 73% dans les écoles vétérinaires.

les écoles interviennent au quotidien aux différentes étapes des parcours de formation (recrutement, orientation, stages, choix d'options ou de parcours spécifiques, recherche d'emploi) pour faire prendre pleine conscience aux femmes de leurs compétences et légitimité à prétendre à des postes similaires à ceux des hommes et en proposant aux étudiants des choix en fonction de leur projet personnel et de leurs compétences, indépendamment du genre.

Les informations sexuées relatives à l'insertion professionnelle des jeunes diplômé.e.s sont présentées à l'objectif n° 9 du présent DPT.

## ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (103)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » traduit les interventions du Gouvernement en matière d'accompagnement des mutations économiques et de développement de l'emploi. Il s'agit de :

- proposer aux populations fragilisées par la conjoncture des mesures spécifiques de soutien à l'emploi et de requalification ;
- accompagner les mutations économiques en aidant les entreprises à prévoir l'évolution de leurs besoins et les actifs à faire évoluer leurs compétences ;
- assurer le développement et l'efficacité des dispositifs de formation, dans un triple objectif d'insertion professionnelle, de sécurisation des parcours et de maintien dans l'emploi.

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

#### **Promouvoir l'égalité professionnelle au sein des branches et des entreprises**

##### *L'égalité professionnelle dans l'entreprise*

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est membre de la commission de labellisation « label égalité professionnelle ».

Les accords de développement de l'emploi et des compétences signés avec les partenaires sociaux des branches professionnelles intègrent pleinement la dimension égalité entre les femmes et les hommes en thématique transversale. Les contrats d'études prospectives, qui sont également menés dans le cadre de cette politique, font toujours apparaître la situation des femmes par rapport aux hommes dans le secteur étudié et, au regard des inégalités constatées, concluent sur des préconisations pour que celles-ci soient réduites.

Certains accords pluri-annuels prévoient, par ailleurs, des actions spécifiques pour favoriser la mixité. C'est notamment le cas de l'accord sur l'autonomie qui s'inscrit dans le cadre du plan pour les métiers de l'autonomie. C'est également le cas de l'accord relatif à la petite enfance. Ces accords interviennent dans des secteurs d'activité où plus de 9 salariés sur 10 sont des femmes. Les actions déployées sur ces métiers devront contribuer à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, à tous les niveaux hiérarchiques. En outre, de nombreuses démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales comportent des actions visant promouvoir l'égalité dans les entreprises.

Face à la crise économique, l'État a renforcé sa politique d'accompagnement des mutations économiques et d'anticipation des risques de perte d'emplois et des risques d'inadaptation, en visant notamment le maintien de l'emploi en consolidant l'employabilité des salariés, notamment des femmes et des seniors, et en favorisant le reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité.

### **L'accès à la formation professionnelle par l'apprentissage**

L'État et les conseils régionaux, dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens visant à développer l'apprentissage, conclues en application de l'article L.6211-3 du code du travail, prévoient de mener des actions en faveur de l'accès des jeunes filles à l'apprentissage, en particulier aux formations à des métiers traditionnellement masculins. 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 dits difficiles.

L'aide à l'embauche d'un jeune apprenti dans les TPE, mise en place depuis janvier 2015 a permis de valider 55 000 demandes d'aides depuis le début du déploiement de cette aide ; la part des jeunes femmes est de 39 %. La part des jeunes préparant un diplôme de niveau V est de 82 %.

Le taux d'insertion dans l'emploi des femmes à l'issue d'un contrat de professionnalisation constaté en 2014 est de 56 %, supérieur de 3 points à celui constaté pour les hommes (53%).

### **Favoriser la création d'activités par les femmes : améliorer les conditions d'aboutissement des projets portés par les femmes**

#### *Favoriser l'accès aux financements bancaires par les femmes*

Encourager l'entrepreneuriat féminin est un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes. Donner des moyens de se réaliser dans la création ou la reprise d'entreprise constitue également un levier clé pour la compétitivité et l'emploi.

Le plan de cohésion sociale a créé le Fonds de Cohésion Sociale (FCS) dont l'objet est notamment de garantir les prêts bancaires à la création d'entreprise par les publics en difficultés et ainsi de faciliter leur bancarisation pour un meilleur démarrage de leur projet. Au sein du FCS, le Fonds de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion (FGIF) est un outil spécifiquement dédié à l'entrepreneuriat féminin : il permet de garantir des prêts bancaires et des microcrédits destinés à la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes. Le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF), est le seul dispositif national dédié à la création d'entreprise par les femmes.,

En 2015, grâce à la garantie bancaire et à l'accompagnement proposé par ce dispositif réservé aux femmes entrepreneurs, 2 074 créatrices (+11 %) ont mobilisé 56 M€ pour leur entreprise sans engager leur patrimoine personnel. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, le FGIF peut être mobilisé à hauteur de 45 000 €, contre 27 000 € auparavant. Cette évolution fait suite à la réforme du FOGEFI, Fonds Solidaire de Garantie pour l'Entrepreneuriat Féminin et l'Insertion, géré depuis son lancement en 2002 par France Active à travers sa société de garantie, France Active Garantie.

En 2014, l'activité du FGIF poursuit sa croissance mais de manière plus modérée ; il a permis à 1 856 femmes de créer leur entreprise, contre 1 725 en 2013. Le volume des prêts bancaires garantis par le FGIF croît de 9 %, avec 50 M€ mobilisés en 2013 contre 46 M€ en 2013.

### **L'accompagnement des femmes créatrices dans le cadre du nouvel accompagnement à la création d'entreprise (NACRE)**

Le nouvel accompagnement à la création d'entreprise (NACRE), créé en 2009 pour les chômeurs créateurs d'entreprise, a permis à 49 223 femmes d'être accompagnées dans leur projet de création. Elles représentent ainsi 39,4 % des personnes accompagnées. Ce dispositif est transféré en 2017 aux conseils régionaux, cette compétence

ayant été décentralisée par les II à V de l'article 7 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

## AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL (111)

### 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 « 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 cinq 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. Au niveau de l'entreprise, le recours à un plan d'action unilatéral de l'employeur n'est ainsi possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti. Aussi un important travail d'accompagnement de la négociation est-il réalisé, par la diffusion des bonnes pratiques et le suivi de l'activité conventionnelle en ce domaine. En outre, lors de l'extension des accords collectifs, la direction générale du travail s'assure que les exigences légales en termes de prise en compte des problématiques de l'égalité professionnelle sont effectivement respectées et, le cas échéant, formule des réserves sur ce point.

La contribution du programme à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes passe également par la lutte contre le temps partiel subi.

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 avait mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel.

C'est pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux, en accord avec le Gouvernement, se sont emparés de la question du temps partiel.

Ces négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, dont les dispositions relatives au temps partiel, retranscrites fidèlement dans l'article 12 de la loi sur la sécurisation de l'emploi, ont pour objet de renforcer la protection de ces salariés en instaurant un seuil minimal de travail de 24 heures hebdomadaires, a même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération.

Cet article est le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux : d'une part, il crée une nouvelle norme en matière de temps partiel qui relève de l'ordre public social, afin de lutter contre le temps partiel subi et, d'autre part, il prévoit l'organisation du dispositif du complément d'heures donnant aux employeurs une marge de souplesse dans l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel.

L'équilibre général de la loi est de renforcer la prévisibilité de leur emploi pour les salariés à temps partiel et de renvoyer à l'équilibre de l'accord collectif souplesses et contreparties. L'accord de branche constitue désormais, en effet, le pivot pour l'organisation du temps partiel : il détermine les modalités d'organisation du travail lorsque les partenaires sociaux entendent déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine, ou mettre en place le complément d'heures.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, on dénombrait 66 accords de branche réorganisant le travail à temps partiel dans leur secteur.

## FONCTION PUBLIQUE (148)

---

### EVALUATION DES CREDITS CONSACRE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRESENTATION 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'apprentissage (action n°3).

### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

La contribution de ce programme en termes de politique transversale se trouve très largement dans la stratégie de performance mise en place par la DGAFP en termes d'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Les opérateurs dont elle exerce la tutelle (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 ».

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 le chèque emploi service CESU Garde d'enfants ou encore le financement de réservation de berceaux de crèches.

Depuis 2012, le gouvernement a mis en place une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'annexe 2 du présent DPT rend compte des avancées de la politique d'égalité professionnelle menée dans les trois versants de la fonction publique depuis lors et des perspectives 2017.

## PRÉVENTION, SÉCURITÉ SANITAIRE ET OFFRE DE SOINS (204)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
12 – Santé des populations ( <i>libellé modifié</i> )	337 231	337 231	255 880	255 880	255 880	255 880
<b>Total</b>	<b>337 231</b>	<b>337 231</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>	<b>255 880</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits du programme 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins » de la mission « Santé » se sont élevés à 337 231 € en 2015. Ils ont permis de financer :

- des actions de prévention des grossesses non désirées dans le cadre d'un partenariat pluriannuel avec le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) à hauteur de 232 231 € en AE et en CP, dont 6 351 € relatifs à la lutte contre les violences faites aux femmes menées sur le territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- des actions de lutte contre les violences et discriminations ayant un impact sur la santé physique et psychologique, à hauteur de 105 000 € en AE et en CP.

## 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 :

1. la modernisation de l'offre de soins ;
2. la prévention ;
3. la sécurité sanitaire.

Au niveau régional, les actions s'inscrivant dans le programme 204 relèvent de la compétence des agences régionales de santé (ARS), qui ont le statut d'établissement public de l'État.

Le programme poursuit notamment les finalités générales suivantes :

- promouvoir l'accès et l'éducation à la santé ;
- diminuer par des actions de prévention, la mortalité prématurée et la morbidité évitables ;
- 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 masculines et féminines.

## 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 inscrites à l'action 12 « Santé des populations ».

### 1.L'accès de toutes les femmes à la contraception

Une plus grande maîtrise de la fécondité va dans le sens d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, en 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.

Un partenariat sous forme de convention pluriannuelle a été formalisé entre la direction générale de la santé et le MFPP 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. Ces actions doivent être également adaptées aux particularités des populations connaissant une situation de vulnérabilité : hommes et femmes de métropole et des DOM rencontrant des difficultés particulières d'accès au dispositif d'information et de soins. Une subvention de 185 000 € est versée en 2016 à l'association pour la mise en œuvre de ce programme.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2013 a permis la prise en charge à 100 % des contraceptifs pour les personnes 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 n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 étend 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).

### 2.L'accès des femmes à un droit effectif à l'IVG

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...).

La LFSS pour 2013 permet une prise en charge à 100 % des IVG par l'assurance maladie, quel que soit leur lieu de réalisation. Le coût de l'IVG ne sera 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 devrait davantage inciter les établissements de santé à pratiquer ces actes. Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> 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 %.

Le programme national d'actions annoncé le 16 janvier 2015 vient compléter ces avancées pour renfoncer l'accès et garantir le respect de ce droit. Il détaille trois axes d'intervention, pour mieux informer les femmes, pour simplifier la prise en charge et pour proposer une prise en charge de qualité et opérationnelle sur les territoires. Des actions ont été mises en œuvre en 2015 et 2016 et devraient donner lieu à une déclinaison régionale en 2017. La mise en œuvre de ce programme ambitieux 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) par de nouveaux professionnel-le-s (IVG médicamenteuse par les sages-femmes), et en organisant mieux la coordination des actrices et acteurs de l'IVG, le programme permettra un accès à l'IVG plus rapide.

La gratuité réelle, par ailleurs, est enfin 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.

Enfin, le programme contribue à respecter les choix des femmes et à reconnaître leur autonomie en facilitant l'accès à une information fiable et neutre (par création d'un numéro vert sexualité-contraception-IVG, le portail web incluant [www.ivg.gouv.fr](http://www.ivg.gouv.fr) et une campagne d'information). L'élaboration de guides de bonnes pratiques à l'usage des professionnel-le-s de l'IVG (médecins, sages-femmes, échographes...) devrait contribuer à ce que les femmes voient leur choix respecté, sans culpabilisation. Pour les femmes ayant fait le choix d'une IVG médicamenteuse qu'elles réaliseront à domicile, un guide a été publié, qui comprend toutes les informations utiles au bon déroulement de celle-ci.

### 3. Les violences faites aux femmes et la lutte contre les mutilations sexuelles

Les actions visant à protéger ou restaurer l'intégrité physique et sexuelle des femmes ayant subi des mutilations sexuelles ou susceptibles d'en être victimes, vont également dans le sens d'une plus grande égalité entre les genres.

Dans le domaine de la santé, un effort important, engagé depuis 2006, 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.

Des actions sont mises en œuvre à ce titre par les associations spécialisées dans ce domaine, notamment par la fédération nationale GAMS :

- organisation d'actions de sensibilisation et de formation des professionnels médicaux et paramédicaux dans le domaine de la prévention et de la prise en charge des femmes ayant subi une mutilation sexuelle ;
- mise à la disposition de la population, notamment la plus concernée par la problématique des mutilations sexuelles féminines mais aussi des professionnels de santé, d'un centre de ressources physique et numérique en matière de mutilations et animation d'un réseau national fédérant des associations régionales existantes.

En 2017, ces actions seront pérennisées dans le cadre de la convention pluriannuelle avec le GAMS. Une enquête sur la prévalence des MSF sera également financée.

D'une manière globale, ces actions s'inscrivent dans le cadre du futur plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019).

### 4. Le dépistage organisé du cancer du sein

Le cancer du sein est le premier cancer et la première cause de décès par cancer chez la femme. En 2012, en France, près de 48 000 nouveaux cas et 11 886 décès ont été recensés. On estime qu'une femme sur huit sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie.

Un programme de dépistage organisé a été généralisé depuis 2004 afin de proposer systématiquement à toutes les femmes de 50 à 74 ans (dites à risque « moyen ») une mammographie de dépistage du cancer du sein tous les deux ans. 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.

Par ailleurs, 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, l'une des mesures du plan cancer 2014-2019, a commencé à être mise en œuvre en 2016 par l'organisation d'une préfiguration.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

## VIE DE L'ÉLÈVE (230)

---

### ÉVALUATION DES CREDITS CONSACRES 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 » comporte parmi ses objectifs de 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 contribue à améliorer leur qualité de vie.

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 du 4<sup>e</sup> plan de prévention des violences faites aux femmes, dont le Haut conseil à l'égalité a rendu un bilan intermédiaire en mai 2016 et salué la mise en œuvre au sein de l'éducation nationale. Le ministère est très étroitement associé à l'élaboration du 5<sup>e</sup> plan, en cours.

#### CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le ministère chargé de l'éducation nationale maintient fermement son engagement en matière de prévention de toutes les formes de violences et de discriminations, et en faveur de l'égalité entre les sexes, comme l'indique la circulaire de préparation de la rentrée 2016 (circulaire n° 2016-058 du 13 avril 2016).

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.

Outre l'enquête sur la violence en milieu scolaire, menée chaque année par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère chargé de l'éducation nationale et dont les résultats sont présentés dans l'objectif « Faire respecter, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité » du présent DPT (objectif n° 12), le ministère a participé en 2016 au financement d'une étude sur le cybersexisme menée dans des établissements franciliens par une équipe de recherche de l'université de Créteil ; les résultats en seront rendus publics à l'automne 2016.

La lutte contre les stéréotypes qui alimentent la violence faite 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 nouveau socle commun de connaissances, de compétences et de culture, qui entre en vigueur en septembre 2016, 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. Les nouveaux programmes de l'école élémentaire et du collège, qui sont entrés en vigueur à la rentrée 2016, ont par ailleurs été conçus, dans leur rédaction et dans leur contenu, comme des vecteurs d'une transmission du sens de l'égalité auprès de futurs citoyens lesquels, éclairés et attentifs, contribueront à la construction d'une société fondée sur le respect et l'égalité entre les sexes ;
- 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. Sa mise en œuvre effective fait l'objet d'un accompagnement spécifique par le ministère chargé de l'éducation nationale, notamment en termes de formation des formateurs et de structuration des équipes académiques ;
- l'inscription de l'ensemble des apprentissages et expériences scolaires dans de nouveaux parcours, le parcours citoyen d'une part (circulaire n° 2016-092 du 20 juin 2016), le parcours éducatif de santé d'autre part (circulaire n° 2016-008 du 28 janvier 2016), qui tous deux font de l'égalité entre les filles et les garçons un enjeu transversal et concourent à la formation de futurs citoyens responsables ;
- la poursuite d'une politique active de prévention des violences et du harcèlement en milieu scolaire. À cet égard, le prix « Mobilisons-nous pour le harcèlement » comptait pour la première fois en 2016 une catégorie de participation sur le harcèlement sexiste et sexuel<sup>55</sup>, qui a donné lieu à des travaux d'élèves de collège et de lycée. Un ensemble de ressources sur la cyberviolence – et notamment le cybersexisme – seront mises à disposition des équipes éducatives dans le cadre de la prochaine journée de lutte contre le harcèlement, qui se tiendra en novembre 2016 ;

<sup>55</sup> Site internet EDUSCOL : <http://eduscol.education.fr/cid72752/prix-mobilisons-nous-contre-harcelement.html>

- la politique de soutien aux associations complémentaires de l'enseignement public, par des subventions et la délivrance d'agrèments nationaux et/ou académiques, contribue à la prévention des violences, notamment sexistes, à l'école, et à l'apprentissage d'une citoyenneté responsable.

## ACCÈS AU DROIT ET À LA JUSTICE (101)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
03 – Aide aux victimes	2 793 222	2 793 222	3 625 000	3 625 000	3 540 000	3 540 000
04 – Médiation familiale et espaces de rencontre	1 399 444	1 399 444	1 200 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
<b>Total</b>	<b>4 192 666</b>	<b>4 192 666</b>	<b>4 825 000</b>	<b>4 825 000</b>	<b>4 740 000</b>	<b>4 740 000</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 par le programme 101 en augmentation de 28 % de 2014 à 2015 ;
- 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, en augmentation de 22 % de 2014 à 2015 ;
- à la plateforme « 08 victimes » sur la base des appels relatifs à des femmes victimes de violence ;
- à la généralisation du dispositif de téléprotection des personnes en grave danger (TGD) ;
- à la généralisation de l'évaluation personnalisée des victimes sur la base des évaluations approfondies relatives à des femmes victimes de violence estimées à environ 30% du total.

Pour l'action 04, le montant correspond aux crédits versés aux associations d'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 doit permettre 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 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 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, variable selon la nature du contentieux, des femmes au regard de l'aide juridictionnelle :

Nature de procédure	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en 2015
Procédures civiles dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales	59,7 % 70,2 %
Procédures pénales hors assistance de partie civile	10,1 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	64,8 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	7,3 %
Procédures administratives	35,7 %
Toutes procédures confondues	39,3 %

**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), groupements d'intérêt public chargés de recenser les besoins, de définir et de mettre en œuvre une politique locale, de dresser et diffuser l'inventaire des actions menées. Les CDAD ont ainsi mis en place plus de 1 250 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 ciblés (jeunes, personnes âgées, étrangers, détenus, femmes victimes de violences conjugales, etc.). Le programme d'action des CDAD est harmonisé avec l'action des 139 maisons de justice et du droit (MJD).

**La politique d'aide aux victimes d'infractions pénales** permet la prise en charge des victimes d'infractions tout au long de leur parcours judiciaire. Il s'agit d'apporter un soutien matériel, psychologique et juridique chaque fois que nécessaire. La mise en œuvre de ces actions repose sur un réseau de 166 associations locales d'aide aux victimes conventionnées par les cours d'appel en 2016. Ces associations accueillent, informent et orientent des victimes dans le cadre de permanences organisées dans les bureaux d'aide aux victimes (BAV) situés au sein des tribunaux de grande instance (TGI) ou des tribunaux de première instance (TPI) – en juillet 2016, il existait 163 BAV pour 168 TGI et TPI –, ou bien dans des lieux plus ciblés tels que les commissariats, les brigades de gendarmerie, les lieux d'accès au droit et les hôpitaux. Les associations d'aide aux victimes 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.

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 au-delà des séparations et des divorces. Sa mise en œuvre repose sur un réseau national de 106 associations gérant un service de médiation familiale, 79 espaces de rencontre parents / enfants et 89 associations gérant les deux types d'activité.

## CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

### A – ACTIONS MENÉES POUR PROTÉGER LES FEMMES CONTRE LES VIOLENCES ET AMÉLIORER LA RÉACTION DE L'AUTORITÉ PUBLIQUE AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

#### 1 – Dispositif législatif et textes d'application

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 confié au juge aux affaires familiales (JAF) le pouvoir de prendre les mesures nécessaires à la protection immédiate du conjoint victime qui se trouve en danger. Ainsi, en 2014, 1 303 ordonnances de protection ont été acceptées totalement ou partiellement par les juges aux affaires familiales (contre 1 183 en 2013).

Après la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France a protégé les femmes victimes contre les violences en élargissant et durcissant les peines en matière de mariage forcé, d'avortement forcé et de mutilations sexuelles.

Les ministères de la justice, de l'intérieur et des droits des femmes ont signé en 2013 un protocole-cadre fixant les conditions de recueil et d'exploitation des mains courantes et procès-verbaux de renseignements judiciaires en matière de violences conjugales.

La loi n° 2014-476 du 14 mai 2014 a autorisé la ratification de la convention du conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Cette convention, dite « convention d'Istanbul », est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a amélioré notablement la prévention des actes de violences conjugales, a renforcé les sanctions et les poursuites ainsi que l'accompagnement des victimes, en les protégeant sur le long terme. Une circulaire du 5 août 2014 du ministère de la justice a rappelé les principes guidant le recours à la médiation pénale en matière de violences conjugales, le renforcement de l'ordonnance de protection, la généralisation du dispositif de téléprotection des personnes en grand danger dit « TGD », la priorité donnée au maintien de la victime dans le logement du couple, la prise en charge des enfants témoins et une meilleure formation des magistrats.

La circulaire de politique pénale en matière de violences conjugales du 24 novembre 2014 a précisé les modalités de généralisation du dispositif TGD. Elle a également renforcé la prévention et rendu plus efficaces les poursuites et les sanctions, notamment via la création du stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple.

La loi n° 2015-993 du 17 août 2015 a transposé la directive européenne « Victimes » n° 2012/29/UE du 25 octobre 2012 en introduisant un article 10-5 dans le code de procédure pénale sur l'évaluation personnalisée des victimes afin de déterminer si elles ont besoin de mesures spécifiques de protection au cours de la procédure pénale. Le décret n° 2016-214 du 26 février 2016 relatif aux droits des victimes a fixé les modalités d'application de cette évaluation personnalisée, qui ont été commentées par une circulaire du 20 avril 2016. Les femmes victimes de violences sexuelles et intrafamiliales, qui présentent une exposition particulière à des risques de représailles ou d'intimidation de la part de l'auteur des faits, ainsi qu'à des risques de victimisation secondaire, sont particulièrement concernées par ces dispositions.

La loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile a permis d'améliorer la protection des femmes demandeuses d'asile victimes de violences. Cette loi a ainsi posé le principe selon lequel les aspects liés au genre doivent être pris en considération dans l'interprétation des cinq motifs de persécution de la convention de Genève relative au statut de réfugié.

D'autres textes récents ont également permis des avancées, telles la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France, qui rendra plus efficace l'accompagnement des femmes étrangères, et la loi n° 2016-444 du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel.

## **2 – Soutien apporté aux femmes victimes par des associations d'aide aux victimes**

En 2015, selon les données provisoires des statistiques des associations, sur 234 329 victimes d'infractions pénales accueillies, 62 % étaient des femmes. Parmi ces femmes, 70 569 (contre 68 064 en 2014) ont été accueillies pour des faits subis dans le cadre conjugal (54 674 dans le cadre du couple ou du couple séparé) ou familial (15 895 hors couple).

La circulaire de politique pénale générale du 19 septembre 2012 a rappelé l'intérêt de développer des permanences d'associations d'aide aux victimes au sein des commissariats et des gendarmeries ; ces permanences sont financées par le fonds interministériel de prévention de la délinquance dans le cadre des plans départementaux de prévention de la délinquance et de l'aide aux victimes et permettent d'offrir une prise en charge pluridisciplinaire spécifique (juridique, psychologique, sociale, etc.).

Les subventions versées par le programme 101 ont été attribuées à :

- des associations spécialisées d'aide aux victimes,
- des associations généralistes,
- l'association exploitant la plateforme téléphonique « 08VICTIMES »,
- des associations participant à la généralisation du dispositif « personnes en très grand danger »,
- des associations participant à la généralisation de l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes « EVVI France ».

### 2.1 – Soutien des associations spécialisées d'aide aux victimes

En 2015, le programme 101 a versé 928 555 € (soit une augmentation de 28 % par rapport à 2014) :

- à 22 centres d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) spécialisés dans le traitement des violences conjugales et intrafamiliales ;
- à 14 associations locales spécialisées dans ce type de violences ;
- au Centre national d'information des droits des femmes et des familles (CNIDFF) ;
- à la Fédération nationale Solidarité femmes (FNSF), qui fédère les associations locales spécialisées ;
- à la CIMADE, service œcuménique d'entraide, qui a mené un projet en faveur des personnes étrangères victimes de violences.

### 2.2 – Soutien des associations généralistes d'aide aux victimes

En 2015, plus de 80 associations locales généralistes d'aide aux victimes ont mis en œuvre des actions pour le soutien des femmes victimes de violences dans un objectif de prévention de la récidive et de protection des victimes. Le ministère de la justice leur a versé à ce titre environ 1 100 000 € sur le programme 101.

Parmi les actions développées pour ces victimes de violences, les plus significatives ont trait à-au :

- la signature d'une cinquantaine de conventions départementales relatives au traitement des mains courantes et des procès-verbaux de renseignement judiciaire en matière de violences conjugales ;
- la mise en œuvre de protocoles d'accompagnement en faveur des femmes victimes et des enfants témoins de ces violences, qui prévoient des mesures de prise en charge dans l'urgence de ces victimes (notamment l'hébergement) ;
- développement des dispositifs spécifiques d'accueil, d'information, de prise en charge juridique, psychologique des femmes et de leur assistance dans l'urgence et dans le plus long terme, notamment par l'organisation de permanences ;
- la mutualisation de ressources afin de traiter dans un même lieu des problèmes multiples qui s'ajoutent aux faits de violences, liés en particulier au logement, au droit de la famille et au droit des étrangers ;
- l'organisation de l'éloignement de l'agresseur violent notamment dans le cadre d'un placement et d'une prise en charge pluridisciplinaire, ou encore à l'organisation de stages de responsabilisation ;
- la prise en charge des enfants témoins des violences entre leurs parents, dans le cadre de l'organisation de l'exercice du droit de visite et d'hébergement. Cette prise en charge est destinée à les aider à gérer au mieux la période difficile et à prévenir les comportements inadaptés qu'ils pourraient développer ultérieurement ;
- la mise en place de groupes de parole pour les femmes victimes, pour les enfants témoins de violences entre leurs parents et pour les auteurs de violences ;
- la mise en place d'observatoires départementaux des violences faites aux femmes notamment dans le cadre des protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences au sein du couple ;
- la participation à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes et à l'organisation d'actions de sensibilisation notamment au sein des établissements scolaires, la mobilisation autour des valeurs de respect et de lutte contre les discriminations liées au sexe constituant un outil de prévention des violences.

Des associations dans les ressorts des cours d'appel de Paris et de Versailles ont contribué à actualiser la « boîte à outils » élaborée en 2014 en matière de violences au sein du couple qui recense et diffuse des pratiques judiciaires et associatives adaptées à la prise en charge effective et complète des auteurs comme des victimes. Pour lutter avec plus de détermination contre les violences intrafamiliales et prévenir la récidive, plusieurs cours d'appel ont amplifié les mesures visant à améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes, à développer des dispositifs de protection renforcée des victimes, à adapter et diversifier la réponse pénale vis-à-vis des auteurs.

### 2.3 – Dispositif d'assistance téléphonique sociale à destination des victimes

Le « 08 VICTIMES » est un service national de plateforme téléphonique à destination de toutes les victimes d'infractions pénales (disponible 7 jours sur 7). Il constitue un premier accueil pour les victimes et procède à leur orientation. En 2015, sur l'ensemble des appels reçus de victimes d'infractions pénales, 66 % émanaient de femmes. Ce numéro national d'appel est très majoritairement financé par des subventions publiques dont près de 80 % provenaient en 2015 du programme 101.

## **2.4 – Téléphone portable d'alerte pour les « personnes en très grand danger » (TGD)**

Ce dispositif, prévu par 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 de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ancien conjoint, ancien partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou ancien concubin ; viol). Ce téléphone est accordé pour une période de six mois renouvelable, et si la victime y consent expressément. Ce dispositif lui permet d'alerter les forces de l'ordre dans un circuit court et de bénéficier d'interventions prioritaires afin d'interpeller la personne violente et de prévenir les réitérations d'actes de violence. Il lui est accordé à condition qu'il n'y ait pas cohabitation avec l'auteur des faits et que ce dernier ait fait l'objet d'une interdiction judiciaire d'entrer en contact avec la victime.

Le ministère de la justice gère le TGD pour le compte du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, qui le finance sur le programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes ». Mi-2016, 200 personnes bénéficiaient de ce dispositif. 30 téléphones étaient financés par un fonds de concours auquel contribuaient plusieurs collectivités territoriales.

En 2015, le programme 101 a versé 101 M€ à 54 associations d'aide aux victimes (contre 14 en 2014) ayant accompagné des bénéficiaires du TGD dans le ressort de 90 TGI.

S'agissant des juridictions ultramarines, les expérimentations sont toujours en cours dans 3 départements que sont la Guadeloupe, La Réunion et la Martinique.

Les aspects réglementaires de ce dispositif sont développés dans la partie littéraire du programme 166 présentée par la direction des affaires civiles et des grâces (DACG).

## **2.5 – Généralisation de l'évaluation personnalisée des besoins de protection des victimes « EVVI France »**

Depuis le 15 novembre 2015, l'évaluation des besoins particuliers de protection des victimes (EVVI) est généralisée progressivement en application de la loi n° 2015-993 du 17 août 2015.

Parallèlement à la diffusion des outils méthodologiques, le ministère de la justice a financé les expérimentations locales puis la préparation de la généralisation du dispositif EVVI (925 670 € en 2015). Pour répondre rapidement à la mise en place effective de ce dispositif, le réseau de l'Institut National d'Aide aux victimes et de médiation (INAVEM) s'est également mobilisé sur ce projet en sensibilisant et en formant des membres des associations d'aide aux victimes adhérentes.

Conformément aux préconisations d'une circulaire du 20 avril 2016 de la DACG, les associations d'aide aux victimes qui ont procédé à une évaluation approfondie, sur réquisitions du procureur de la République ou à la demande du juge d'instruction, ont pu tirer profit des résultats de cette évaluation pour mettre en œuvre des mesures sociales tendant à la protection des victimes, ou une assistance juridique pour la saisine du juge aux affaires familiales en vue du prononcé en urgence d'une ordonnance de protection. Le TGD a pu également figurer parmi les mesures de protection envisageables contre les actes d'intimidation ou de représailles de la part de l'auteur des faits à l'encontre de la victime. C'est pourquoi les financements accordés sur le budget de l'aide aux victimes au titre du TGD et d'EVVI ont parfois été couplés de manière mieux coordonner le suivi des situations particulièrement sensibles.

## **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 dans la lutte contre les violences conjugales puisque son objectif est de renouer la communication au sein des couples. La convention cadre nationale 2016-2018 du 10 mai 2016 relative à la médiation familiale et aux espaces de rencontre traite le sujet des violences faites aux femmes en excluant explicitement toute forme de médiation en cas de violences avérées car la médiation familiale suppose une égalité des parties.

### 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 qui encadre l'activité des espaces de rencontre 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.

Le 4<sup>ème</sup> plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016 a confirmé l'intérêt de créer des espaces de rencontre parents-enfants dans un environnement neutre et protégé. La convention cadre nationale 2016-2018 relative à la médiation familiale et les espaces de rencontre, illustre l'intérêt de ce dispositif pour lutter contre les violences faites aux femmes : « [...] *En effet, 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.* »

### B – ACTIONS MENÉES POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES, LEUR MAINTIEN OU LEUR RETOUR DANS L'EMPLOI ET POUR LEVER LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

De nombreux centres d'information du droit des femmes et des familles (CIDFF), conventionnés par les cours d'appel en 2015, réalisent, en plus de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, un accompagnement individuel ou collectif vers l'emploi. Le centre national d'information du droit des femmes et des familles (CNIDFF), en collaboration avec cinq associations, développe également un programme de sensibilisation des professionnels et du grand public en direction des femmes victimes étrangères ou d'origine étrangère qui font l'objet d'une attention particulière compte tenu de leurs difficultés d'intégration et d'accès au droit.

Par ailleurs, des associations d'aide aux victimes mènent, en complément du soutien juridique et psychologique des victimes, des entretiens d'aide, d'écoute et de conseil ainsi que des actions d'orientation de ces dernières vers des structures d'accompagnement social (droits sociaux, aide dans les démarches, etc.) permettant d'améliorer leur insertion sociale et professionnelle. Cette démarche est complétée par l'introduction des sujets de l'accès ou du retour à l'emploi des femmes victimes de violences conjugales dans les formations initiales et continues des acteurs de l'emploi et de l'aide aux victimes, et par la sensibilisation des entreprises et des partenaires sociaux à la question des violences conjugales.

## ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE (107)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme 107 à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas 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 sur cette politique, relève des directions interrégionales des services pénitentiaires. Une enquête est effectuée chaque année afin 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 mis en place en 2015 a été lancée tardivement en raison du contexte social au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation. Aucune donnée n'est donc disponible<sup>56</sup>.

<sup>56</sup> Pour mémoire, l'évaluation des crédits était de 89 563 € en Exécution 2014, 129 563 € en LFI 2015 et 89 563 € en PLF 2016.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 107 « Administration pénitentiaire » est l'un des six programmes de la mission Justice.

Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il 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. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées (article 2 de la loi du 24 novembre 2009).

## 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 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 ces sujets.

En direction des personnes détenues, l'action de la direction de l'administration pénitentiaire est axée sur :

- l'organisation, à titre dérogatoire et expérimental, 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 formations ;
- une politique active de maintien des liens familiaux, afin de permettre aux conjoints des personnes détenues de maintenir des liens avec leur conjoint incarcéré, en détention hommes comme en détention femmes : en application de l'article 36 de la loi pénitentiaire, les possibilités pour toute personne détenue de bénéficier de visites dans les unités de vie familiale (UVF) ou les parloirs familiaux (PF) implantés au sein des établissements pénitentiaires ont été développées ;
- des actions visant à lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe dans les lieux de privation de liberté : en veillant à ce que la gamme des formations ou des activités proposées aux détenu(e)s, 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) contribuent à lutter contre les discriminations et à la prévention de la récidive ;
- depuis 2008, les SPIP développent et animent des groupes de paroles relatifs au passage à l'acte en direction des personnes placées sous main de justice (en milieu fermé et en milieu ouvert). Dans le cadre de la feuille de route adressée au ministère de la justice en décembre 2014, le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes valorise cette méthode d'intervention qui permet de travailler les positionnements de déni ou de minimisation de certains auteurs de violences conjugales.
- des programmes de prévention de la récidive sont mis en place sur divers sujets ayant trait à l'égalité femmes-hommes parmi lesquels les violences conjugales et les violences intrafamiliales. Leur nombre et leur coût n'ont pu être évalués (voir *infra*).

Enfin, la loi du 4 août 2015 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes crée un stage de responsabilisation à destination d'auteurs de violences au sein du couple et sexistes. Dans l'attente de l'adoption d'une clarification textuelle permettant leur généralisation, les SPIP ont bénéficié fin 2014 d'un financement de 40 000 euros de la direction générale de la cohésion sociale pour expérimenter 10 stages sur l'ensemble du territoire. Sept SPIP se sont inscrits dans cette expérimentation entre 2014 et 2015, les trois derniers ayant prévus de le faire en 2016.

À noter qu'une enquête menée par la DAP en 2015 a mis en exergue l'impact positif du stage auprès des participants, qui permet, en diversifiant le panel de réponse aux auteurs de violences sexistes, de favoriser leur responsabilisation et leurs réflexions sur les rapports de genre.

## JUSTICE JUDICIAIRE (166)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à la politique transversale.

### 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 de la femme, une meilleure prise en charge de l'auteur comme de la victime 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.

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 expressément mentionné que la circonstance aggravante, lorsque les faits sont commis, non seulement par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, mais également par l'ancien conjoint, l'ancien concubin et l'ancien partenaire lié par un pacte civil de solidarité, s'applique à toutes les violences, quelle que soit l'incapacité totale de travail en étant résulté pour la victime. Elle s'applique donc également lorsque les violences seraient de nature contraventionnelle sans cette circonstance aggravante.

Elle a également créé un délit de harcèlement au sein du couple et confirmé la jurisprudence de la cour de cassation qui assimile les violences psychologiques aux violences telles que prévues par la section du code pénal consacrée aux atteintes volontaires à l'intégrité physique de la personne.

L'article 6 de la loi du 9 juillet 2010 a inséré un article 142-12-1 dans le code de procédure pénale et un article 136-36-12 dans le code pénal aux fins d'élargir la possibilité de placer sous surveillance électronique mobile, d'une part, la personne mise en examen placée en assignation à résidence et, d'autre part, la personne condamnée à une peine de suivi socio-judiciaire.

À cet égard, il convient de rappeler que des protocoles sont mis en place par les parquets pour organiser l'accompagnement de la victime mais surtout 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 éventuelle de possibilité familiale de relogement. 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 obligation de se soumettre à des soins (traitement des assuétudes, engagement d'une démarche de réflexion sur les actes commis, groupes de parole). 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 9 juillet 2010 a par ailleurs 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, au vu des éléments produits devant lui et contradictoirement débattus, qu'il existe des raisons sérieuses de soupçonner la commission des faits de violences allégués et le danger auquel la victime est exposée. Ce juge peut être saisi par la victime, si besoin assistée par un avocat, ou, avec l'accord de celle-ci, par le ministère public. 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 (sont concernés les couples mariés, mais également les partenaires d'un Pacs et les concubins).

À cet égard, l'étude de la mise en œuvre de cette loi démontre que 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 (voire par sa présence habituelle aux audiences) et la communication des ordonnances de protection aux services de police.

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, dans le cadre d'une alternative aux poursuites, d'une composition pénale, d'un contrôle judiciaire ou d'un sursis avec mise à l'épreuve, 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. Le magistrat pourra alors préciser les modalités de prise en charge des frais afférents au logement du couple ;
- création d'un « stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes ». Un décret d'application de la loi du 3 juin 2016 devrait être pris dans le quatrième trimestre de l'année 2016 pour décrire les modalités pratiques d'organisation de ce stage. À la suite de l'adoption du décret d'application, une circulaire relative à la mise en œuvre des stages de responsabilisation, rédigée conjointement par la direction des affaires criminelles et des grâces et la direction de l'administration pénitentiaire, sera diffusée aux parquets ;
- 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 ;
- le projet de loi Égalité et Citoyenneté prévoit une inscription des ordonnances de protection au fichier des personnes recherchées pour améliorer leur exécution a consacré la généralisation au plan national du téléphone grave danger (TGD), jusque-là expérimenté au plan local. À cet effet, un nouvel article 41-3-1 a été inséré dans le code de procédure pénale.

Outre ces dispositions, la loi du 4 août 2014 a généralisé le dispositif de téléprotection pour les personnes en situation de grave danger.

Près de 500 téléphones ont été déployés en métropole depuis la mise en place du dispositif. Tous les tribunaux de grande instance sont dotés d'au moins deux appareils. De nombreux parquets ont d'ores et déjà signé des conventions locales de partenariat qui permettent la mise en œuvre du dispositif dans leur ressort, ou sont en cours de négociation de ces conventions avec les partenaires institutionnels et les associations choisies comme référentes. Outre-mer, des expérimentations sont menées dans trois départements (Martinique, Guadeloupe, La Réunion). Le déploiement du dispositif TGD en outre-mer est envisagé dans le courant du second semestre 2016, le premier marché public ayant été déclaré infructueux.

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 ». Ce guide rappelle le cadre juridique applicable et précise les modalités d'affectation et de suivi du dispositif de téléprotection ainsi que le traitement des alertes.

Afin d'évaluer au mieux la politique pénale sur le déploiement de ce dispositif depuis sa généralisation sur tous les ressorts de la métropole, le ministère de la justice prévoit de solliciter les parquets au second semestre 2016 sur les modalités d'attribution et le fonctionnement du TGD.

La lutte contre les violences au sein du couple a été déclarée « grande cause nationale de l'année 2010 » et le comité interministériel du 30 novembre 2012 aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes a émis des recommandations, notamment une meilleure gestion en cette matière des mains courantes et procès-verbaux de renseignements judiciaires.

À cet égard, la mise en place d'un groupe de travail interministériel, piloté par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), a permis d'élaborer un protocole-cadre signé conjointement par les ministères de l'intérieur, du droit des femmes, et de la justice, qui 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 appelait l'attention des parquets généraux sur la déclinaison départementale du protocole-cadre, et les invitait à élaborer des conventions avec les acteurs locaux concernés (préfecture, association d'aide aux victimes, conseils généraux...) afin d'améliorer la transmission des informations aux parquets et l'accompagnement des victimes, notamment par le biais d'une prise de contact différée avec la victime par un intervenant social, à distance des faits.

Les derniers chiffres dont dispose le ministère de la justice en mai 2016 font état d'un bilan de 63 protocoles signés par les parquets. Par ailleurs, dans plusieurs départements, des protocoles sont en cours de négociation, d'élaboration ou en voie d'être signés. En outre, certains procureurs de la République ont fait le choix d'adresser aux services et unités de police judiciaire des instructions répondant aux objectifs définis dans le protocole-cadre, sans pour autant les formaliser dans un protocole. Ainsi, 19 départements sont recensés dans lesquels les procureurs de la République ont formalisé des instructions conformes à l'esprit du protocole. À ce jour, les instructions contenues dans le protocole-cadre sont déclinées dans la quasi-totalité des ressorts, soit par la signature de déclinaisons locales du protocole, soit par le biais d'instructions adressés aux services et unités de police judiciaire.

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. 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, garants de la cohérence de la réponse apportée par l'institution judiciaire, notamment en prenant en compte le sort des enfants. Une situation de violences conjugales peut ainsi, si l'enquête révèle un risque pour les enfants, être signalée aux cellules départementales de recueil des informations préoccupantes, voire au juge des enfants.

Le guide de l'action publique relatif à la lutte contre les violences au sein du couple relève également comme bonne pratique le fait d'organiser provisoirement les relations entre le parent mis en cause et ses enfants dans un lieu neutre, au sein d'une association ou au domicile d'un tiers, selon des modalités variables en fonction de chaque situation.

Ce guide fera l'objet d'une nouvelle actualisation cette année.

2) La circulaire du 19 avril 2006, présentant les dispositions de la loi du 4 avril 2006, recommande que les procureurs de la République inscrivent leur action dans un cadre partenarial afin d'améliorer la prise en charge des victimes des violences, ainsi que des enfants du couple, d'une part, et de garantir la mise en œuvre de l'éviction de l'auteur des violences du domicile, d'autre part. Cette dernière recommandation est réaffirmée par la circulaire générale de politique pénale du 1er novembre 2009.

3) La circulaire générale de politique pénale du 8 mars 2012 réaffirme que la lutte contre les violences intrafamiliales est une des actions prioritaires des procureurs de la République. Ces derniers ont été invités à s'appuyer sur les mesures renforcées de contrôle que constituent les assignations à résidence avec placement sous surveillance électronique mobile, et à veiller à l'application stricte des peines d'emprisonnement prévues à l'encontre des auteurs récidivistes de violences intrafamiliales.

4) La circulaire générale de politique pénale du 19 septembre 2012 demande aux parquets d'apporter une attention particulière aux victimes d'infractions, notamment en rappelant que l'accompagnement des victimes par une association d'aide aux victimes devait demeurer une priorité. A cette fin, chaque tribunal de grande instance doit être doté d'un bureau d'aide aux victimes. Par ailleurs, la circulaire demande aux procureurs de la République de sensibiliser les préfets sur la nécessité de développer des permanences d'association d'aides aux victimes, en particulier au sein des commissariats et unités de gendarmerie, et de favoriser un financement par le biais du fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD). Enfin, la circulaire exige des procureurs qu'ils apportent une attention particulière au traitement des délinquants réitérants ou récidivistes pour lesquels les modes de poursuite devront être adaptés. Un suivi particulier des obligations des suivis socio-judiciaires prononcés devra par ailleurs être mis en place.

5) La circulaire d'orientation de politique pénale en matière de lutte contre les violences faites au sein du couple et relative au dispositif de téléassistance pour la protection des personnes en grave danger du 24 novembre 2014 précise les grands axes de la lutte contre les violences conjugales. Elle rappelle que la politique pénale en la matière trouve son efficacité dans une approche globale de la question, envisagée à chacune de ses étapes : la prévention des violences, le choix et les modalités des poursuites, l'exécution des peines et l'accompagnement des victimes, notamment par le biais du dispositif de téléphone grave danger.

6) La circulaire du 2 juin 2016 du garde des Sceaux réaffirme la protection des personnes comme l'une des priorités d'actions de politique pénale, particulièrement s'agissant des violences familiales, commises au préjudice de mineurs ou au sein du couple et ce, conformément aux orientations de politique pénale définies dans la circulaire du 24 novembre 2014.

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.

Les condamnations (y compris compositions pénales) pour violences conjugales (crimes et délits) enregistrées par le casier judiciaire pour les années 2004 à 2014 ont augmenté de 95,1 % passant de 9 129 condamnations à 17 809. La création de la circonstance aggravante de commission par le conjoint ou concubin a permis d'isoler progressivement les crimes ; le nombre de crimes visant la circonstance de commission par le conjoint ou concubin continue d'augmenter : + 23,9 % sur ces 6 dernières années (de 71 en 2009 à 88 en 2014).

#### Condamnations infraction principale criminelles et délictuelles de violences conjugales

	2010	2011	2012	2013	2014*
Crimes	96	90	120	114	88
Délits	16 542	16 257	17 117	17 371	17 721
<b>Total</b>	<b>16 638</b>	<b>16 347</b>	<b>17 237</b>	<b>17 485</b>	<b>17 809</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

Détails des condamnations par type d'infractions :

#### Condamnations (infraction principale) par groupe de violences

	2010	2011	2012	2013	2014*
Meurtres	62	53	73	66	44
Tortures / Actes de barbarie / Empoisonnements	4	7	4	1	6
Viols / Agressions sexuelles	151	152	192	174	164
Violences	16 402	15 924	16 549	16 679	16 847
Menaces / Harcèlement	19	211	419	565	748
<b>Total</b>	<b>16 638</b>	<b>16 347</b>	<b>17 237</b>	<b>17 485</b>	<b>17 809</b>

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

#### Condamnations délictuelles et criminelles de violences conjugales en récidive (et taux de récidive)

	2010	2011	2012	2013	2014*
Crimes	3 (3,1 %)	4 (4,4 %)	5 (4,2 %)	7 (6,1 %)	4 (4,5 %)
Délits	1967 (11,9 %)	2063 (12,7 %)	2303 (13,5 %)	2412 (13,9 %)	2410 (13,6 %)
Total	1970 (11,8 %)	2067 (12,6 %)	2308 (13,4 %)	2419 (13,8 %)	2414 (13,6 %)

Source : Casier judiciaire national, \*données provisoires

Le taux de récidive légale est en augmentation : 11,8 % en 2010, 12,6 % en 2011, 13,4 % en 2012, 13,8 % en 2013 et 13,6 % en 2014. Il doit néanmoins être observé qu'il s'agit ici du taux de récidive calculé en rapportant le nombre de condamnations retenant la récidive légale au nombre total de condamnations. Dès lors, cette hausse démontre que la circonstance de récidive légale est de plus en plus retenue, mais ne signifie pas que plus de faits sont commis en répétition. Cette tendance semble marquer le résultat d'une politique pénale très volontariste et très ferme à l'encontre des auteurs de violences conjugales.

#### La lutte contre les préjugés sexistes

Le projet de loi Égalité et Citoyenneté est en cours d'examen parlementaire. Il renforce la répression des infractions d'expression aggravées par leur caractère discriminatoire et notamment sexiste (provocations à la discrimination, à la haine ou à la violence, diffamations, injures).

À cette fin, il est prévu, pour ces infractions, d'alléger certaines contraintes procédurales de la loi de 1881 tout en maintenant les garanties essentielles de protection de la liberté d'expression (requalification, suppression de l'excuse de provocation pour les injures, allègement des règles destinées à faire cesser le trouble – arrêt d'un service en ligne ou saisies – : assouplissement des règles de prescription).

Le projet de texte prévoit également la création d'une circonstance aggravante générale de sexisme.

#### La lutte contre la prostitution

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 répressifs et de procédure pénale.

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).

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 l'exercice de la prostitution est une circonstance aggravante (tortures et actes de barbarie, viol, agression sexuelle, violences).

Il a également été créé une peine complémentaire de stage de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels. Cette disposition, précisée par la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale, fait l'objet d'un décret d'application en cours de rédaction.

Les personnes prostituées qui témoignent et dont l'intégrité physique est en danger peuvent bénéficier de la protection des « repentis » prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale. Un décret doit intervenir pour permettre l'application de cette disposition.

L'article 2-22 du code de procédure pénale 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 ses dispositions nouvelles.

### **La lutte contre la traite des êtres humains (TEH)**

La circulaire du 22 janvier 2015, relative à la politique pénale en matière de traite des êtres humains, définit notamment une politique d'action publique plaçant les victimes au cœur des dispositifs de lutte contre la traite, par un meilleur accompagnement des victimes et un développement du travail en réseau.

Les mesures générales de protection des témoins prévues à l'article 706-57 et suivants du code de procédure pénale sont applicables aux victimes de TEH.

Ainsi, les victimes de TEH peuvent, 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 par visioconférence (article 706-71 du code de procédure pénale).

En application de la loi n°2016-444 du 13 avril 2016, les victimes 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 (association dont l'objet statutaire comporte la lutte contre la TEH et l'esclavage).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-444 du 13 avril 2016, les victimes de TEH ou de proxénétisme 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 sur le territoire national », tout comme les membres de leurs familles et leurs proches, peuvent bénéficier des dispositions prévues à l'article 706-63-1 du code de procédure pénale visant leur protection ou leur réinsertion (dispositif des repentis).

La loi n° 2016-444 dispose en outre 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).

### **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**

Il résulte des dispositions de l'article 2 du code de procédure pénale que l'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement soufferts du dommage directement causé par l'infraction.

Les articles 2-1 et suivants du même code prévoient pour des associations habilitées, relativement à des infractions spécifiquement prévues, la possibilité de se constituer partie civile à la place des victimes ou d'intervenir au soutien de la plainte de ces dernières. Ces textes ne visent pas la traite des êtres humains.

Toutefois, en ce sens, la loi n° 75-229 du 9 avril 1975 a habilité les associations reconnues d'utilité publique, ayant pour objet statutaire la lutte contre le proxénétisme et l'action sociale en faveur des personnes en danger de prostitution ou des personnes se livrant à la prostitution en vue de les aider à y renoncer, à exercer l'action civile devant toutes les juridictions où cette action est recevable. Cela concerne les infractions de proxénétisme prévues par le code pénal ainsi que celles se rattachant directement ou indirectement au proxénétisme qui ont causé un préjudice direct ou indirect à la mission qu'elle remplit.

Cette disposition peut s'appliquer aux victimes de faits de proxénétisme commis dans le cadre d'un réseau de traite des êtres humains, eu égard aux dispositions de l'article 225-4-1 du code pénal.

## PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE (182)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits du programme 182 concourant à cette politique transversale.

### PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) est chargée au sein du ministère de la justice de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs<sup>57</sup> et de la concertation entre les institutions intervenant à ce titre. Elle conçoit les normes et les cadres d'organisation en liaison avec les directions compétentes. Elle garantit, directement, ou par les associations qu'elle habilite et finance, d'une part et principalement, la prise en charge des mineurs qui lui sont confiés par les magistrats, et d'autre part, une aide aux décisions de l'autorité judiciaire en matière civile et pénale. La DPJJ établit les cahiers des charges correspondant à une palette complète de prises en charge, notamment les services d'investigation éducative, les services territoriaux de milieu ouvert, les établissements de placement éducatif, les centres éducatifs renforcés, les centres éducatifs fermés. Les moyens alloués à la PJJ sont employés dans le souci d'une amélioration continue de la qualité de l'action d'éducation dans le cadre pénal en veillant tant à la prévention de la récidive et de la réitération qu'à l'insertion sociale des jeunes confiés par l'autorité judiciaire.

Pour ce faire, la DPJJ dispose de deux réseaux comprenant, au 31 mars 2016 :

- le secteur public constitué de 217 établissements et services relevant directement du ministère de la justice ;
- le secteur associatif constitué de 1 046 établissements et services (ESSMS - établissements et services sociaux et médico-sociaux) dont 243 financés exclusivement par l'État habilités et contrôlés par le ministère de la justice, régis par le Code de l'action sociale et des familles.

Les services chargés de la mise en œuvre du programme 182 coordonnent leurs interventions avec celles des conseils départementaux (pilotes de la protection de l'enfance) et avec celles de divers partenaires, publics ou privés, qui peuvent contribuer à l'insertion des jeunes en difficulté. Dans ce cadre, la DPJJ contribue également à la politique publique transversale « justice des mineurs » et contribue dans un cadre interministériel à la bonne exécution des politiques publiques à destination des jeunes.

En 2016, la DPJJ poursuit son objectif de concertation entre les institutions intervenant dans le cadre de la justice des mineurs, que ce soit en matière civile ou pénale.

Par sa note d'orientation, signée le 30 septembre 2014, la DPJJ se donne pour ambition principale de garantir la continuité du parcours éducatif de chaque jeune pris en charge. Elle positionne le service de milieu ouvert du secteur public comme socle de l'intervention éducative et affirme le nécessaire travail d'articulation entre les différents intervenants au bénéfice des jeunes confiés. Elle confirme la place particulière des directions territoriales dans le pilotage et la participation aux politiques transversales en faveur de la jeunesse dans les champs judiciaire, social ou éducatif. Elle affirme en outre l'importance d'une gouvernance renouvelée.

### 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 les plus en difficultés habituellement pris en charge par les services et établissements de

<sup>57</sup> 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).

la PJJ. Pour autant, la mixité ne doit pas être réduite aux seules problématiques qu'elle peut soulever, que ce soit dans les relations entre jeunes ou du point de vue de la gestion des collectifs par les professionnels. La mixité est un enjeu éducatif, un axe de travail pour les professionnels comme pour les jeunes, un levier de travail éducatif, un enjeu sociétal et une valeur, au même titre que, par exemple, la laïcité ou l'égalité.

Ces actions s'inscrivent dans les orientations nationales en santé de la « PJJ promotrice de santé » qui développent une approche globale de la santé / bien-être selon le concept de promotion de la santé de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)<sup>58</sup>. 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.

Plus spécifiquement, concernant la mixité, le Challenge Michelet est la plus grande manifestation nationale éducative et sportive organisée par la PJJ en direction des mineurs placés sous main de Justice. Il rassemble chaque année environ 300 jeunes issus du secteur public, du secteur associatif habilité ou venant de la prévention spécialisée. Le Challenge Michelet est inscrit au « plan national Sport, Santé, Bien-être » au sein duquel, il met en avant et développe son axe « mixité » relatif à l'événement.

En effet, la mixité est au cœur de ce dispositif. Les équipes elles-mêmes doivent être composées de mineurs filles et garçons et d'un encadrement mixte. Plusieurs épreuves sportives font concourir garçons, filles et parfois éducateurs : escalade, natation, athlétisme pour les sports individuels puis basket pour les filles, football pour les garçons puis rugby pour les filles, garçons et éducateurs qui pratiquent ensemble. Cette mixité ne s'arrête pas là puisqu'en effet, certains arbitres sont des jeunes arbitres de l'union nationale du sport scolaire et/ou des jeunes en contrat de service civique. C'est dans ce cadre que le sport à travers cette politique de mixité constitue un excellent levier éducatif pédagogique pour l'appréhension de l'altérité, de la mixité, du respect pour l'ensemble des jeunes participants.

À cette fin encore, la DPJJ développe et poursuit plusieurs partenariats nationaux qui ont notamment pour objectif la lutte contre les discriminations sexistes.

Depuis 2013, la DPJJ et l'association « Je tu il » formalisent un partenariat national par le biais d'une convention assortie d'une subvention (5 000 euros par an). Cette association a pour objet la création et la réalisation de programme d'éducation et de prévention des risques en lien avec la vie affective et sexuelle, les interventions auprès des jeunes et les formations en direction des professionnels. Les interventions qu'elle met en place auprès des mineurs sous protection judiciaire, sont à la croisée de la citoyenneté et de la santé. Ainsi, par l'éducation à la responsabilité sexuelle et affective, des sujets tels que le respect mutuel, l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, la prévention des violences font l'objet d'échanges lors des interventions. Les méthodes pédagogiques mises à l'œuvre lors de ces interventions aident les jeunes à développer des compétences psychosociales<sup>59</sup> et leur sens du civisme. Auprès des professionnels, l'association dispense des formations ayant pour objectif de les familiariser avec le type d'intervention proposé et d'être autonome.

De même, depuis 2012, la DPJJ et l'association « le Refuge » sont signataires d'une convention nationale assortie d'une subvention de 5 000 euros annuels. Cette association propose des actions ayant pour objectif la lutte contre l'homophobie dans les domaines social, culturel, familial ou professionnel et favorise ainsi auprès de la société la compréhension et l'acceptation de la diversité des orientations sexuelles des adolescents et jeunes majeurs. Ainsi, par le biais de ces interventions, l'association Le Refuge accompagne les jeunes dans l'accès à une citoyenneté respectueuse et tolérante vis-à-vis de l'autre et de ses différences.

Plus largement, une convention nationale avec la Croix Rouge Française, permet la mise en œuvre de mesures de réparation ou de travaux d'intérêts généraux (TIG) grâce à l'accompagnement de ses bénévoles. Dans ce cadre, les mineurs pris en charge appréhendent également des actes et des valeurs qui nourrissent leur rôle citoyen et contribuent au respect de l'autre.

<sup>58</sup> Définition de la promotion de la santé de l'OMS, in [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0003/129675/Ottawa\\_Charter\\_F.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0003/129675/Ottawa_Charter_F.pdf)

<sup>59</sup> 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.

La DPJJ est ainsi signataire d'accords-cadres nationaux qui se déclinent au niveau interrégional dont l'objectif est de contribuer à l'évolution des mentalités par la mise en place d'actions spécifiques et le développement de pratiques adaptées visant à promouvoir les principes de mixité et d'égalité entre les sexes. Par ailleurs, les directions interrégionales de la PJJ et leurs directions territoriales se rapprochent également de partenaires locaux dont les activités sont similaires à celles des associations précitées.

La DPJJ prévoit de réaliser d'ici la fin de l'année 2016 la production d'un « document thématique au soutien des pratiques professionnelles » relatif à la mixité garçons-filles dans les établissements et services de la PJJ.

Le portage de la mixité comme levier d'intégration sociale constitue un enjeu majeur pour l'institution. En effet, le faible nombre de filles (10% des prises en charge) rend parfois difficile leur intégration dans des structures collectives dans lesquelles les garçons sont largement majoritaires. 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.

Ce document thématique permettra d'étayer les professionnels dans leurs missions éducatives, en leur fournissant notamment des « ressources » doctrinales et des ressources pratiques, utiles pour une meilleure prise en compte des enjeux liés à la mixité au sein de notre institution. Il s'agit également de rappeler des règles que la PJJ met en œuvre en la matière.

Les enjeux pour l'institution sont notamment :

- la prise en compte du fait qu'une « éducation à la mixité » ne repose pas nécessairement sur la mixité des groupes de jeunes dans les établissements et service (Il ne faut pas confondre mixité et parité). L'éducation à la mixité est un principe citoyen qui véhicule des valeurs positives (égalité, respect) relative 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 sexualité adaptée au public spécifique 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 (ENPJJ).

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. Cet engagement se traduit également par sa participation à 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 ».

Des partenariats établis localement ou au niveau national (opérations « Ville Vie Vacances ») permettent aux mineurs confiés aux services et établissements de la PJJ de participer à différentes actions de sensibilisation, notamment les actions de « théâtres forum » mettant en scène des situations d'oppression vécues par les participants dans leurs relations avec le sexe opposé.

Plus spécifiquement, pour répondre à l'isolement et au manque d'intervention éducative continue auprès des jeunes filles détenues, la DPJJ et la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) ont mis en place en 2009 un groupe de travail afin d'élaborer des propositions susceptibles d'améliorer les modalités de prise en charge des mineures incarcérées.

Plusieurs critères ont ainsi été retenus pour déterminer la liste des établissements habilités à l'accueil des mineures :

- fixer un nombre d'établissements permettant d'atteindre, pour chacun d'eux, un seuil constant de mineures autour de 3 à 4 jeunes filles ;
- fixer des secteurs pour filles dans des établissements pour femmes afin d'être en conformité avec la réglementation et en adéquation avec les besoins en termes d'effectifs de personnel de surveillance féminin ;
- privilégier les établissements qui disposent déjà d'un quartier pour mineurs afin de permettre aux jeunes filles de bénéficier du dispositif de prise en charge PJJ existant ;
- déterminer un lieu de détention pertinent en termes de proximité relative tant pour les familles que pour les partenaires institutionnels : magistrats, police, gendarmerie. Il s'agit notamment de privilégier les établissements qui bénéficient de moyens d'accès développés ;
- veiller de manière rigoureuse à ce qu'une mineure ne soit jamais incarcérée seule dans un établissement. La détermination, sur l'ensemble du territoire national, d'un nombre restreint d'établissements susceptibles d'accueillir des mineures détenues doit permettre d'éviter cet isolement.

Depuis la note DAP/DPJJ du 23 mai 2011 concernant les dispositions relatives aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées, les deux directions ont poursuivi les travaux sur ce sujet. En effet, dans le cadre de la circulaire DAP/DPJJ du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs, la prise en charge des mineures fait l'objet d'un paragraphe spécifique et d'une fiche technique. De plus, la note DAP/DPJJ du 4 juillet 2014 relative au projet des établissements pénitentiaires habilités à l'accueil des mineurs, et plus précisément la grille d'aide à l'écriture en annexe, demande de définir les modalités d'exercice de la mixité garçons-filles en activité. Enfin, la note DAP/DPJJ au CAB/GDS du 9 décembre 2014 relative à l'analyse de la cartographie des lieux de détention des mineurs porte une attention toute particulière à la prise en charge des jeunes filles incarcérées.

La DPJJ poursuit en 2016 les travaux engagés sur la prise en charge des jeunes filles incarcérées, en adaptant la liste des établissements habilités à les accueillir et en prenant en compte la question de la mixité des publics dans la détermination de ces sites.

Sept établissements pénitentiaires sont habilités à accueillir les mineures incarcérées sur le territoire hexagonal (Établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM) de Lavaur, de Meyzieu et de Quiévrechain, la maison d'arrêt (MA) d'Épinal, le centre pénitentiaire de Marseille-Les Baumettes, la maison d'arrêt des femmes (MAF) de Fleury-Mérogis, le centre pénitentiaire pour femmes (CPF) de Rennes). Actuellement, quatre de ces sept établissements (3 EPM et la MA d'Épinal) 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. Il est à noter que la MA d'Épinal, qui expérimente la mixité depuis janvier 2015, est un établissement non réservé aux mineurs.

La mixité dont il est ici question ne concerne pas les unités d'hébergement de la prison qui restent distinctes ; elle induit de s'appuyer sur un fort engagement éducatif afin d'adapter la programmation et les contenus des activités pour des groupes mixtes que ce soit au niveau scolaire, sportif ou éducatif. S'agissant d'adolescents, la gestion des relations filles/garçons peut s'appuyer notamment sur le professionnalisme de la protection judiciaire de la jeunesse. À noter enfin que le projet d'établissement, élaboré conjointement par la DAP et la DPJJ, doit prévoir les modalités de prise en charge de groupes mixtes.

En 2016, une véritable unité dédiée à l'accueil des filles à la MAF de Fleury-Mérogis a été mise en service et la prise en compte de ce public dans le projet d'établissement (avril 2016) en application de la note DAP/DPJJ du 4 juillet 2014<sup>60</sup>. Celui-ci indique que l'unité des mineures de la MAF de Fleury-Mérogis est considérée comme une unité du quartier des mineurs de la MA de Fleury-Mérogis. Cette unité dispose des mêmes moyens dédiés (structurels, humains ou matériels et mobiliers). De plus, pour permettre au public féminin de disposer réellement des moyens alloués au public masculin, les partenaires œuvrent conjointement au développement de la mixité dans les activités qui sont proposées aux personnes mineures, quelle qu'en soit l'administration porteuse.

Dans le cadre du comité de pilotage national DAP/DPJJ du 11 décembre 2015, les deux directions sont convenues de poursuivre les travaux sur les spécificités de la prise en charge des jeunes filles détenues.

<sup>60</sup> Note DAP/DPJJ du 4 juillet 2014 relative au projet des établissements pénitentiaires habilités à l'accueil des mineurs,

## GENDARMERIE NATIONALE (152)

### ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

### PRESENTATION 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 ».

**Améliorer le recueil d'information en matière de lutte contre les violences faites aux femmes** (des informations relatives aux violences intrafamiliales et conjugales sont données à l'objectif « Réduire l'insécurité » du présent DPT.)

#### **Généraliser la formation des personnels**

Au cours de leur **formation initiale** en école, les élèves-gendarmes et les officiers-élèves bénéficient d'une sensibilisation spécifique en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Dans ce cadre, les militaires reçoivent une formation relative à l'accueil des victimes comprenant des modules pratiques reproduisant les conditions réelles d'accueil téléphonique ou physique des victimes. Des présidents d'associations de victimes et d'aide aux victimes sont également ponctuellement invités à s'exprimer devant eux.

En unité, la **formation continue** des militaires est pilotée, dans chaque département, par l'officier adjoint chargé de la police judiciaire (OAPJ) ou l'officier adjoint commandement (OAC). Placés sous l'autorité du commandant de groupement de gendarmerie départementale (GGD), ils agissent en partenariat avec les associations locales d'aide aux victimes, en tenant compte des directives particulières fixées par les parquets. Par ailleurs, l'officier prévention partenariat de chaque GGD organise et supervise la formation des référents aînés - violences intrafamiliales (AVIF).

Enfin, dans le cadre d'un partenariat entre la direction générale de la gendarmerie nationale et l'école nationale de la magistrature, des militaires de la gendarmerie assistent, chaque année, à une formation dispensée sous forme de modules sur les violences conjugales, les violences sexuelles et celles faites aux femmes.

#### **Mettre en œuvre des structures et des actions dédiées**

Au **niveau local**, la gendarmerie a opté pour la création de structures et de moyens consacrés à cette problématique :

- 103 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de GGD, sont en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales » ;
- 42 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. 1 800 correspondants territoriaux prévention de la délinquance (CTP) affectés au sein des unités territoriales arment ces formations placées sous l'autorité de l'OAPJ. 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 ;
- 110 travailleurs sociaux (dont 34 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 l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM), le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) et la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF), 90 protocoles de partenariat ont été signés entre les GGD et les associations d'aide aux victimes, dont 33 proposent des permanences d'associations au sein des unités.

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 (DGCS). 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.

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

Dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle signé en 2014 par le directeur général de la gendarmerie, l'année 2015-2016 a été consacrée à la mise en œuvre de mesures destinées à lutter contre les discriminations et violences. Ainsi, en février 2016, la gendarmerie a mis en place un réseau de référents « égalité professionnelle et diversité » jusqu'au niveau des groupements. Cette mesure favorise la concrétisation de l'action de la gendarmerie dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de discriminations en gendarmerie.

Evolution phare pour l'égalité professionnelle, la gendarmerie a débuté en 2015 une expérimentation pour ouvrir la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins. Le bilan concluant de cette expérimentation conduit à généraliser l'intégration des sous-officiers féminins au sein des escadrons de gendarmerie mobile à compter du mois d'août 2016.

## POLICE NATIONALE (176)

### 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

La police nationale a pour missions d'assurer la sécurité des personnes et des biens, la protection du territoire et celle des institutions ainsi que de veiller au respect de la loi. Elle a pour objectif d'assurer la sécurité de nos concitoyens par une présence sur le terrain réactive et adaptée dans le temps et dans l'espace à la réalité de la criminalité.

La mission de la police s'exerce en termes de prévention et de répression pour toutes les formes de délinquance, et dans ce cadre, la police nationale contribue à la lutte contre toutes les infractions qui touchent particulièrement les femmes. La loi 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 vise en effet à renforcer la protection des femmes et la prévention des violences. Participant au plan interministériel 2014-2016 de lutte contre les violences faites aux femmes, la police se mobilise pour les victimes et veille à la formation de ses personnels sur ce thème.

#### **Les actions menées par la police nationale en faveur des victimes**

Les femmes, en effet, demeurent des victimes particulièrement ciblées justifiant l'attention constante de l'ensemble des services de la police nationale. Elles sont très majoritairement les victimes de toutes les infractions d'ordre sexuel, des agressions intra-familiales (voir à l'objectif n° 14 du présent DPT les informations statistiques sur les violences

intrafamiliales) et sont, de façon croissante, victimes de trop nombreuses violences et vols avec violences. L'action « sécurité et paix publiques » (action 2) du programme 176 concourt à la politique de prévention à travers ses missions de lutte contre la délinquance (prévention et répression des crimes et délits, activités de surveillance et d'assistance) et ses fonctions d'accueil et de contact avec les usagers, en particulier les victimes. Elle regroupe en effet, les missions de surveillance générale et patrouilles, de réponse aux appels des usagers (police secours) ainsi que les opérations de prévention et de sensibilisation.

L'amélioration de l'accueil des victimes et du public dans les services de police, comprend, outre l'accueil physique, l'assistance dans leur dépôt de plainte et dans leurs démarches administratives à travers le partenariat avec les associations d'aide aux victimes qui assurent des permanences dans les commissariats et une relation renforcée avec les bailleurs sociaux ; ces axes d'amélioration contribuent à cette meilleure prise en charge des victimes, notamment des femmes en difficultés. Ces structures réalisent les opérations pratiques de soutien et d'assistance aux victimes. Elles veillent à la cohérence de la prestation policière en matière d'aide aux victimes tout au long du processus d'intervention, c'est-à-dire sur les lieux de l'infraction et lors de l'accueil et de la réception de la plainte et elles s'assurent de la mise en œuvre de mesures d'urgence lorsqu'elles se révèlent nécessaires.

En outre, l'action de la police se concrétise par :

- 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 ;
- la présence de professionnels à vocation d'assistance, d'aide et de soutien dans les commissariats (129 intervenants sociaux et 49 psychologues) ;
- le développement de partenariats avec les associations, notamment celles relevant de l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation (I.N.A.V.E.M.). En 2015, 149 permanences ou points d'accueil d'associations d'aide aux victimes sont installées dans les locaux de la police nationale ;
- les brigades locales de protection de la famille (BLPF), créées depuis 2009, au sein de chaque département. Il existe plus de 250 brigades au niveau national dont 204 pour les services de sécurité publique. Les petites circonscriptions de sécurité publique, ne pouvant créer de brigade locale, disposent de référents locaux affectés au sein des brigades de sûreté urbaine. L'ensemble de ce dispositif représente près de 1 500 fonctionnaires ayant pour mission la protection de la famille et des femmes victimes de violences au sein de leur sphère familiale. En 2015, les BLPF de l'agglomération parisienne ont traité 29 674 procédures dont 8 408 procédures pour violences conjugales et 2 323 procédures intra-familiales ;
- les référents « violences conjugales » à la préfecture de Police de Paris : 151 policiers spécialisés, dont 70 référents « violences conjugales », interviennent en matière d'accueil et de prise en charge des victimes. Ils sont principalement affectés dans les services d'accueil et d'investigation de proximité (SAIP) et au sein des brigades locales de protection de la famille (BLPF). Certains sont également en poste dans les centres annexes de formation pour des actions de formation continue ;
- la généralisation du dispositif de téléprotection 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 est déclinée localement par le biais d'une convention signée entre le tribunal de grande instance, l'opérateur téléphonique, le télé-surveilleur, les associations d'aide aux victimes et les forces de sécurité, celles-ci devant intervenir pour porter secours lors d'appels faisant état de danger avéré. Au 31 décembre 2015, 80 conventions ont été signées dans 79 départements. 11 projets de convention devraient être finalisés pour l'année 2016. Dans l'agglomération parisienne, 48 téléphones sont actifs sur le ressort de la préfecture de Police de Paris.

### La lutte contre les violences intrafamiliales

Un effort tout particulier est également mis en œuvre pour mieux lutter contre les violences intrafamiliales et notamment conjugales. Les brigades de protection de la famille, qui ont vocation à connaître et à traiter les procédures diligentées, suite à de telles infractions, sont le maillon essentiel de cette lutte. Elles assurent aussi la sensibilisation des personnels primo-intervenants, (équipages « police secours ») et de ceux en charge des premiers actes de procédures. En 2015, 8 interventions ont été effectuées par les référents violences conjugales de la préfecture de police de Paris auprès de plus de 180 professionnels de santé de la mairie de Paris et de la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé

(DASES) afin d'expliquer la procédure policière et judiciaire et de rappeler les règles de bon sens et les scénarios de mise à l'abri en cas de violences conjugales.

### 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 représentent 90 % des infractions de racolage et 98 % des victimes de proxénètes.

### La formation et la sensibilisation des personnels

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. Ainsi, dans le cursus brigade protection des familles ou cursus violences intrafamiliales, cent vingt-trois policiers ont été formés en 2015 et on en dénombre déjà quatre-vingt-quatorze pour le premier semestre 2016.

Dans le cadre de la scolarité des gardiens de la paix, le module de formation « intervenir dans une situation de violences intrafamiliales » est dispensé sur une durée de 36 heures par un moniteur en technique et sécurité d'intervention et un psychologue. Ce module comprend des simulations et des études de cas diversifiées pour prendre en compte tout type de situations de violences intrafamiliales et de prise en charge des victimes. Depuis 2014 (229<sup>ème</sup> promotion), la note obtenue à l'issue de ce module compte pour le classement de fin de scolarité.

### Parité entre les hommes et les femmes

Le protocole interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, prévoit que chaque ministère s'approprie le sujet de l'égalité professionnelle, pour le décliner et l'adapter à son niveau, en concertation avec les organisations syndicales. Le ministère de l'intérieur a été le premier à mettre en œuvre cette déclinaison dans ses services, sous la forme d'un protocole signé par toutes les organisations syndicales représentatives du ministère le 7 mars 2014. Outre les statistiques déjà mises en place, et complétées pour répondre aux nouvelles obligations de production de données des 27 indicateurs de l'accord du 8 mars 2013, le ministère mène des études de cohortes, un suivi socio-démographique de certains corps et carrières, et des enquêtes sur le ressenti des agents sur l'égalité professionnelle.

Pour ce qui concerne la police nationale, un bilan social de la police nationale est publié chaque année et permet de disposer d'une photographie précise de la répartition hommes-femmes (en 2014, la part des femmes dans les services de la police nationale s'élevait à 27,3 %). Ce suivi des ratios hommes-femmes à tous les niveaux des corps actifs et administratifs est essentiel pour améliorer la parité. Enfin, le 1<sup>er</sup> baromètre social de la police en fonction du sexe a également été publié en 2014 par la mission « veille et perspective » de la direction générale de la police nationale.

## DIPLOMATIE CULTURELLE ET D'INFLUENCE (185)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
03 – Objectifs de développement durable( <i>libellé modifié</i> )	166 389	166 389	200 000	200 000	200 000	200 000
<b>Total</b>	<b>166 389</b>	<b>166 389</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</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 en matière d'enjeux globaux (environnement, santé, stabilité économique et financière, sécurité alimentaire, diffusion de la connaissance, attractivité) et au service de l'enseignement public français à l'étranger via l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger.

## MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En conformité avec les engagements internationaux de la France, le MAEDI promeut la défense des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes dans la politique extérieure en s'appuyant notamment sur :

- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- le Plan d'action du Caire sur la population et le développement (1994) ;
- le Plan d'action de Pékin sur les femmes et le développement (1995) ;
- l'agenda du développement durable pour 2030.

## ACTIONS SUR LESQUELLES LES CREDITS SONT IMPUTÉS

L'action n° 3 « enjeux globaux » 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, etc.).

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 conférences et échanges d'expertise.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

La directrice générale de la mondialisation, du développement et des partenariats est la responsable du programme « Diplomatie culturelle et d'influence ». Le programme est piloté par la direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats.

Les services de coopération et d'action culturelle à l'étranger sont chargés, sous l'autorité de l'ambassadeur, de la conception, de l'animation des actions de coopération dans les domaines afférents au programme 185.

## SOLIDARITÉ À L'ÉGARD DES PAYS EN DÉVELOPPEMENT (209)

Numéro et intitulé de l'action	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
02 – Coopération bilatérale	46 922 798	45 164 341	45 049 722	44 220 097	38 306 312	35 262 300
05 – Coopération multilatérale	4 528 192	4 528 192	4 447 731	4 447 731	4 447 731	4 447 731
<b>Total</b>	<b>51 450 990</b>	<b>49 692 533</b>	<b>49 497 453</b>	<b>48 667 828</b>	<b>42 754 043</b>	<b>39 710 031</b>

## ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Action 2 - Aide bilatérale						
	Exécution 2015		LFI 2016		PLF 2017	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Projets ONG (notés 2)	3 710 156	2 073 979	5 405 223	4 434 870	nd	5 442 416
Aide en matière de gouvernance	1 165 000	1 165 000	1 048 500	1 048 500	1 048 500	1 048 500
Projets FSP hors Projet Muskoka	547 642	425 362	1 595 999	1 736 727	257 812	771 414
Muskoka	14 250 000	14 250 000	10 000 000	10 000 000	10 000 000	1 000 000
Muskoka HORS fsp (fonds mondial) (1)	27 000 000	27 000 000	27 000 000	27 000 000	27 000 000	27 000 000
Aga Khan Development	250 000	250 000	-	-	-	-
<b>TOTAL AIDE BILATERALE</b>	<b>46 922 798</b>	<b>45 164 341</b>	<b>45 049 722</b>	<b>44 200 097</b>	<b>38 306 312</b>	<b>35 262 330</b>
Action 5 - Aide multilatérale						
UNICEF	2 219 237	2 219 237	2 219 237	2 219 237	2 219 237	2 219 237
ONU FEMME	400 000	400 000	500 000	500 000	500 000	500 000
PNUD	1 358 955	1 358 955	1 178 494	1 178 494	1 178 494	1 178 494
FNUAP	550 000	550 000	550 000	550 000	550 000	550 000
<b>TOTAL AIDE MULTILATERALE</b>	<b>4 528 192</b>	<b>4 528 192</b>	<b>4 447 731</b>	<b>4 447 731</b>	<b>4 447 731</b>	<b>4 447 731</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>51 450 990</b>	<b>49 692 533</b>	<b>49 497 453</b>	<b>48 667 828</b>	<b>42 754 043</b>	<b>39 710 061</b>

(1) Fonds mondial : Pour 2015 et 2016, valorisation à 46 % de l'augmentation de la France au fonds mondial (à partir de 2011).

NB : pour les projets d'initiative ONG gérés par l'AFD, le différentiel constaté avec le DPT afférent au PLF 2016 s'explique par l'adoption en mars 2014 (et la mise en œuvre en 2015) de deux indicateurs globaux permettant de mieux mesurer la prise en compte par la Division pour le Partenariat avec les ONG de cette approche transversale genre. Le calcul était fait avant uniquement sur la base de projets dont la thématique concernait essentiellement le genre. Il inclut désormais aussi des projets qui ont une consonance genre. De plus, pour le PLF 2016, le Fonds mondial n'était pas inclus.

Le détail des crédits est donné dans la présentation du programme.

## PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement » participe à la mise en œuvre de la politique d'aide publique au développement (APD) de la France, conjointement avec le programme 110 « Aide économique et financière au développement ».

Il suit les orientations définies par le document cadre français de coopération au développement ainsi que la stratégie française pour le développement. Les actions menées répondent à quatre enjeux :

1. la lutte contre la pauvreté et l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement (ODD) ;
2. l'appui à la croissance économique équitable, durable et créatrice d'emplois ;
3. la bonne gestion des biens publics mondiaux ;
4. la promotion de la stabilité et de l'État de droit comme facteurs de développement.

L'aide publique au développement mise en œuvre par le programme suit plusieurs canaux à savoir la coopération bilatérale, multilatérale, communautaire et les actions de co-développement.

## MANIÈRE DONT LE PROGRAMME PARTICIPE A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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 genre et développement du MAEDI (2013-2017) qui permet une plus grande prise en compte du genre dans les politiques d'aide au développement et s'articule autour de trois axes : le plaidoyer politique pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles ; le soutien à des actions spécifiques en faveur de l'autonomisation des femmes ; et l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs de la coopération ;
- et le plan d'action jeunesse 2015 voulu par le Secrétariat d'État chargée du Développement et de la Francophonie.

Par ailleurs, une stratégie sur les enjeux de population, de droits et santé sexuels et reproductifs (2016-2020) sera prochainement publiée et orientera également la participation du programme 209 à la politique transversale d'égalité. Cette stratégie vise à 1) améliorer les cadres normatifs internationaux, régionaux et nationaux en matière des droits sexuels et reproductifs, 2) augmenter l'accès aux méthodes modernes de contraception en promouvant le continuum de soins et 3) faciliter l'accès des adolescents et des jeunes aux services de santé sexuelle et reproductive et réduire les pratiques néfastes.

Plus concrètement, les enjeux du programme 209 portent sur :

- la lutte contre la pauvreté, la promotion d'une croissance économique équitable, inclusive et durable ;
  - la lutte contre le dérèglement climatique par la bonne gestion des biens publics mondiaux, en particulier la promotion de l'agro-écologie, une croissance durable et respectueuse de l'environnement, des actions de lutte contre l'érosion de la biodiversité et de la propagation des maladies endémique, la lutte contre l'Ebola, etc. ;
  - la promotion des valeurs universelles des droits des femmes et la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des filles et des femmes (aide aux réfugiées et aux femmes migrantes, soutien des actions des défenseuses des droits, lutte contre les violences de genre en milieu scolaire notamment en Afrique de l'Ouest, soutien pour l'adoption des sept résolutions du CNSU « Femmes, paix et sécurité » qui ont vu le jour depuis 2000, etc.)
  - et la défense de la santé et des droits sexuels et reproductifs.

## ACTIONS SUR LESQUELLES LES CREDITS SONT IMPUTÉS

Deux actions du programme 209 participent à la politique transversale :

### **ACTION 2 « coopération bilatérale »**

Dans l'action 2 « coopération bilatérale » sont comptabilisés :

**Le Fonds de solidarité prioritaire (FSP).** En 2015, 100 % des projets présentés pour validation ont été évalués selon le genre : sur 28 projets du FSP dit « classique » approuvés en 2015, 27 étaient marqués 1 ou 2 (dont 2 marqués 2) selon l'indicateur genre du CAD de l'OCDE, soit 96 % des projets pour un montant de 16,43 M€.

Les deux FSP validés en 2015 et marqués 2 sont le : FSP Appui à la lutte contre les violences de genre (1,5 M€) et le Projet innovant des sociétés civiles et coalitions d'acteurs (PISCCA) en Côte d'Ivoire sur le Renforcement des capacités de la société civile et soutien aux actions citoyennes (promotion des droits de l'Homme, cohésion sociale et partenariat) (330 000 €.). Ces deux projets n'ont pu faire l'objet d'aucun engagement en 2015 en raison de leur validation tardive en Comité interministériel (fin septembre).

Pour 2015, le montant des AE consommées sur des projets ayant comme objectif le genre s'élève à 547 642 € et celui des CP consommés à 865 273 €.

Les projets concernés sont les suivants : Le FSP mobilisateur Genre, générations et cohésion sociale : améliorer l'employabilité des jeunes et des femmes dans le monde arabe, le FSP mobilisateur Femmes d'avenir en méditerranée, le Fonds social de développement (FSD) Genre et développement au Kenya et le Fonds d'appui aux sociétés civiles du Sud (FASCS) (Plaidoyer pour la défense des droits de l'Homme, la promotion des droits et du rôle des femmes et la lutte contre les discriminations liées au genre mis en œuvre au Soudan).

En 2016, les engagements concernant les projets ayant comme objectif le genre sont estimés à 1 595 999 € en AE et 1 736 727 € en CP. Aucun projet du FSP dit « classique » n'a été programmé en 2016, année de transition dans le cadre de la réforme du FSP. Le nouvel instrument, le Fonds de solidarité pour les projets innovants, la société civile, la francophonie et le développement humain (FSPI), à compter de la programmation 2017, prévoit l'évaluation des projets selon le marqueur genre de l'OCDE.

**Les Projets dans cadre de l'initiative Muskoka** (engagements bi-multi mis en œuvre par l'AFD et des agences onusiennes agissant dans un nombre limité de pays). Ces engagements sont consacrés chaque année pour réduire la mortalité maternelle et infantile, améliorer l'accès au planning familial et aux services essentiels pour les femmes victimes de violence et faire le plaidoyer auprès des leaders d'opinion et décideurs politiques en faveur du droit des femmes, l'autonomisation des femmes et la protection contre les violences.

En 2015, la ventilation par opérateur de l'initiative Muskoka a été : Fonds mondial 27 M€, Aga Khan Development Network 0,25 M€ ; et dans le cadre du « Fonds Français Muskoka » (bi-multi) : 14, 25 M€, dont OMS 3,7 M€, UNICEF 6,25 M€, UNFPA 3,6 M€, ONUFEMMES 0,7 M€. Cet engagement se poursuit en 2016 à hauteur de 10 M€. Les crédits seront versés à quatre agences des Nations-Unies : UNICEF (3,5 M€), FNUAP (3,0 M€), OMS (3,0 M€) et ONU Femmes (0,5 M€).

#### Les projets d'initiative ONG gérés par l'AFD :

En 2015, 57 % (en nombre) et 60 % (en montant) des projets cofinancés par le guichet ONG de l'AFD ont été notés 1 ou 2 selon l'indicateur genre du CAD de l'OCDE (ce qui représente 41 projets d'un montant de 38,4 M€). Par ailleurs, l'AFD a financé un projet porté par Coordination-Sud pour accompagner les ONG françaises (662 957 € sur 3 ans) pour une meilleure prise en compte du genre dans les actions de solidarité internationale.

Six projets cofinancés ont été notés 2 selon l'indicateur Genre du CAD<sup>61</sup> pour un montant de subvention accordée de 3 710 156 € :

ONG	PAYS	INTITULE DU PROJET	MONTANT GLOBAL EN €	MONTANT DE LA SUBVENTION EN €
CARE	Maroc	Projet Réussir : Renforcement de la qualité de l'éducation préscolaire et primaire au Maroc	1 475 819	737 909
Coordination Sud	Structuration du milieu associatif	Pour une transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale	828 697	662 957
EQUILIBRES ET POPULATIONS	Multi-Pays	Mobiliser en faveur des droits et de la santé sexuels et reproductifs : une Alliance pour les femmes et les adolescents d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal)	1 989 455	984 380
FORUM REFUGIES - COSI	RDC	Appui aux initiatives locales pour l'accès à la justice des victimes de violences sexuelles en RDC (AJUST)	1 389 245	694 414
PEUPLES SOLIDAIRES	Sénégal	Renforcement du pouvoir économique et politique des femmes dans les zones rurales pour l'amélioration durable de leurs conditions de vie, régions de Tambacounda et de Kédougou, Sénégal	850 000	420 750
PEUPLES SOLIDAIRES	Education au développement	De l'invisibilité à l'égalité : faire progresser les droits des femmes au travail dans les pays en développement	428 073	209 746

En 2015, ce sont également trente-cinq projets qui se sont vus noter 1 selon l'indicateur Genre du CAD pour un montant de subvention accordée de 34 686 178 €.

<sup>61</sup> Ce « marqueur genre » a donc pour objectif de suivre les dépenses allouées à la promotion de l'égalité femmes-hommes, qui font l'objet d'une publication annuelle par l'OCDE. Le dernier rapport publié (disponible [ici](#)), révèle qu'en 2011, 31% du montant total consacré à l'APD par les pays de l'OCDE était « sensible au genre » : c'est-à-dire intégrant le genre comme objectif significatif ou principal (noté 1 ou 2).

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

DPT PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES PROGRAMMES

ONG	PAYS	INTITULE DU PROJET	MONTANT GLOBAL EN €	MONTANT DE LA SUBVENTION EN €
ACTION CONTRE LA FAIM	MP	Convention-programme : Renforcer l'expertise et l'influence d'ACF et de ses partenaires de la société civile du sud en matière de lutte contre la sous-nutrition dans trois pays d'Afrique subsaharienne (Tchad, Djibouti, Madagascar) - Phase 1	4 300 000	2 580 000
AIDE ET ACTION	Guinée	Programme concerté de Renforcement des Organisations de la société civile et de la Jeunesse Guinéennes - PROJEG	4 321 689	3 241 266
ASMAE	Burkina Faso	Projet-pilote de lutte contre la déperdition scolaire au Burkina Faso grâce à l'évolution des pratiques pédagogiques vers une approche participative et ludique	650 232	325 115
CCFD	Liban	Le commerce équitable, un outil de développement local au service des communautés rurales du Liban (Phase 2)	598 026	299 013
CCFD	MP	Programme d'appui aux initiatives économiques contribuant à une transformation écologique et sociale des territoires ruraux (PAIES) Sahel et Grands Lacs (Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal, Burundi, Rwanda, RDC)	1 301 426	650 713
CCFD	MP	Renforcement de la bonne gouvernance de la pêche et au sein des organisations professionnelles de la pêche artisanale (OPPA) dans les sept pays membres de la Commission Sous-Régionale des Pêches (CSR) - Afrique de l'Ouest (Cap Vert, Gambie, Guinée Bissau, Guinée Conakry, Mauritanie, Sénégal, Sierra Leone)	1 513 670	756 835
DEFI	MP	DEFI 3, Pour un enseignement fondamental performant à Madagascar et au Togo	1 240 620	614 950
DJANTOLI	MALI	Accès facilité à des soins primaires de qualité pour les enfants de moins de 5 ans en Commune 4 de Bamako	349 355	174 677
ECPAT France	MP	Convention-programme : Renforcement de la Protection des enfants victimes et à risque d'exploitation sexuelle - REPERES (Côte d'Ivoire, Kenya, Ouganda, Rwanda, Madagascar, Burkina Faso, Maroc, Liban)	2 500 000	1 500 000
EDM	MP	Convention-programme 2015-2017 : Promotion d'une microfinance sociale, pérenne et répliquable pour les plus vulnérables sur 5 pays en voie de développement en Asie du Sud-Est et Afrique de l'Ouest (Birmanie, Philippines, Vietnam, Burkina Faso, Togo)	3 364 357	1 815 000
ENFANTS ET DEVELOPPEMENT	Burkina Faso	Bien-être social et sanitaire des populations en zones non loties de Ouagadougou (Burkina Faso)	754 593	377 297
ESSOR	Tchad	Renforcement des acteurs publics et privés et développement des services d'information, d'orientation et d'insertion socioéconomique à Bongor, au Tchad	647 000	300 000
ESSOR	MP	Renforcement de l'agriculture familiale et de ses acteurs au Mozambique, Guinée Bissau et Congo Brazzaville - Phase 2	2 543 239	980 000
FIDH	Tunisie	Consolider la mobilisation de la société civile tunisienne dans la promotion des droits humains et des réformes démocratiques - Tunisie	810 964	405 482
FRERES DES HOMMES	Sénégal	Valorisation du secteur informel de l'artisanat pour la formation et l'insertion des jeunes au Sénégal	707 766	353 883
FSGT- Fédération Sportive et Gymnique du Travail	Territoires Palestiniens	Programme inter-associatif pour le développement d'une éducation physique et sportive émancipatrice pour tous (Territoires Palestiniens)	1 402 912	699 000
GERES	MP	Convention programme : ECODEV - Accès à l'énergie & Développement Economique (Mali, Maroc, Birmanie, Tadjikistan)	3 147 912	1 878 979
GRDR	MP	Gouvernance citoyenne des territoires du bassin fleuve Sénégal (Mali, Mauritanie, Sénégal) - Phase 2	2 659 452	1 169 165
HANDICAP INTERNATIONAL	RDC	Renforcement d'une approche intégrale du handicap à Kinshasa RDC (prévention, détection, prise en charge, intégration)	2 048 864	1 000 000
HANDICAP INTERNATIONAL	MP	Convention-programme : Agir pour la Pleine Participation des Enfants Handicapés par L'éducation - Afrique de l'Ouest : Bénin, Burkina Faso, Guinée Bissau, Libéria, Mali, Niger, Sénégal, Sierra Leone, Togo	3 800 000	2 000 000
IECD	MP	Inclusion des jeunes vulnérables par le développement et la promotion d'entreprises solidaires et durables locales de formation aux métiers de l'hôtellerie-restauration en Asie du Sud-Est (Vietnam, Birmanie, Cambodge, Thaïlande)	1 326 356	600 000
IECD	MP	Convention-programme, Entrepreneurat en milieu rural : formation et insertion des jeunes au Cameroun, en Côte d'Ivoire et en RDC - Phase 2	2 930 000	1 590 000
INITIATIVE DEVELOPPEMENT	MP	Projet filières "ciseurs économes" émergentes (FC2E) - Union des Comores, Congo Brazzaville, Tchad.	1 800 377	900 000
INTER AIDE	Haïti	Scolarisation de base en milieu rural isolé : amélioration de l'accès et renforcement de la qualité - départements de l'Ouest, du Sud-Est et du Centre - Haïti	2 558 635	1 175 000
LA CIMADE	MP	Loujna-Tounkaranké : Collectif pour la défense des droits des migrants en Afrique de l'Ouest et au Maghreb (Algérie, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tunisie et Côte d'Ivoire)	580 435	290 218
MAN & NATURE	MP	Économie et entreprises au service de la Biodiversité (Cameroun, Sénégal)	1 083 317	541 658
MDM	MP	Convention programme : Programme de plaidoyer et d'amélioration de la prévention et de la prise en charge de l'Hépatite C (Birmanie, Côte d'Ivoire, Géorgie, Kenya, Tanzanie, Vietnam)	7 748 465	3 000 000
PEUPLES SOLIDAIRES	SMA	Renforcement de la structuration des organisations de solidarité internationale au sein de la Commission Agriculture et Alimentation de Coordination Sud	555 381	277 581

ONG	PAYS	INTITULE DU PROJET	MONTANT GLOBAL EN €	MONTANT DE LA SUBVENTION EN €
PLAN INTERNATIONAL France	Tanzanie	Éradication des pires formes de travail des enfants - phase 2 - Tanzanie	1 804 773	750 000
SAMU SOCIAL INTERNATIONAL	Egypte	Répondre à l'urgence des enfants et jeunes de la rue au Caire : renforcer la promotion et l'accès aux droits (Egypte)	421 600	218 825
SECOURS CATHOLIQUE	Bolivie	Diffusion et promotion du développement agro-économique et de l'économie familiale durable en Bolivie et dans la région andin-amazonienne	2 800 000	1 000 000
SECOURS POPULAIRE Français	Bénin	Amélioration de la nutrition infantile dans 4 communes du Sud-Bénin Bénin	639 396	329 698
SECOURS POPULAIRE Français	Territoires palestiniens	Renforcement de la résilience de la jeunesse palestinienne à Jérusalem-Est et de sa mobilisation autour d'initiatives citoyennes et solidaires (Territoires Palestiniens) - Phase 2	1 529 329	764 664
SOLTHIS	Sierra Leone	Empowerment des usagers pour une prise en charge du VIH de qualité en Sierra Leone	1 487 987	743 994

Pour 2016, au niveau du guichet DPO de l'AFD, ce sont pour le moment trente-deux projets cofinancés qui ont été notés 1 ou 2 pour un montant total de subvention accordée de 29 312 861 €. Ces montants ne sont pour le moment que provisoires puisque deux autres comités d'attribution de financement sont prévus pour octobre 2016 et décembre 2016 et qui permettront de financer d'autres projets portant sur cette thématique. Parmi ces projets, on trouve notamment les programmes suivants (liste non exhaustive et déclarative) :

AVSF	Multipays	Convention programme. Transitions agroécologiques et alimentation durable des campagnes et des villes. Renforcer les organisations paysannes et de la société civile dans les PMA pour relever les défis alimentaire, écologique et climatique, de la pauvreté et de l'emploi (8 PMA prioritaires : Mali, Sénégal, Togo, Burkina Faso, Madagascar, Haïti, Cambodge, Laos - 9 PRI pour des actions transversales : Vietnam, Mongolie, Nicaragua, Honduras, Guatemala, Colombie, Equateur, Pérou, Bolivie)	10 714 115 €	4 500 000 €
CRID	SMA	Participation au FSM 2016 - Renforcement des capacités des organisations françaises et de leurs partenaires internationaux à contribuer aux débats sur le développement et la solidarité internationale par leur participation au Forum Social Mondial 2016 à Montréal	305 000 €	180 000 €
CNSL	Tunisie	PCPA Tunisie - Programme pour la réduction des inégalités d'accès aux droits en Tunisie "Soyons Actifs / Actives" (Tunisie)	3 711 303 €	2 594 653
LE PARTENARIAT	MP	Programme d'Accès à l'Eau en Milieu Scolaire (PAEMS) / Phase 2 (Sénégal, Maroc, Guinée)	1 978 297 €	753 345 €
SIDACTION	SMA	ELSA 5 - Plateforme ELSA - Ensemble Luttons contre le Sida en Afrique : "S'unir pour soutenir les acteurs associatifs de la lutte contre le sida en France et en Afrique"	970 789 €	532 539 €

« Les projets menés par les services de coopération et d'action culturelle à titre bilatéral en matière de gouvernance et plus spécifiquement en vue de la lutte contre les discriminations et pour la promotion du droit des femmes. Au total, 1,17 M€ ont été mis en œuvre en 2015 à travers : l'organisation de rencontres, de séminaires et de colloques internationaux ; l'attribution de bourses et la mise en place d'échanges d'expertise et de soutien à la société civile, particulièrement dans la zone francophone. »

#### ACTION 5 « coopération multilatérale »

Le programme 209 subventionne plusieurs organismes participant à la politique de promotion de l'égalité femmes/hommes tels que l'ONU Femmes (entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) le PNUD, l'UNICEF, la FNUAP, etc.

Ces organismes privilégient une approche « genre » transversale au travers de leurs activités (création de ressources électroniques pour l'évaluation politiques de lutte contre les discriminations, prise en compte dans la politique RH interne, etc.) et mènent des actions spécifiques sur le genre (programme d'éducation, de santé, de promotion des droits, etc.).

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 2015, 4,5 M€ contribuent directement à la promotion du genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont 2,2 M€ pour UNICEF, 0,4 M€ pour ONU FEMME, 1,36 M€ pour le PNUD et 0,55 M€ pour le FNUAP.

## SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

La directrice générale de la mondialisation, du développement et des partenariats est la responsable du programme « Solidarité à l'égard des pays en développement ». Le programme est piloté par la direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats.

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.

Un Cadre d'intervention transversal (CIT) sur le Genre et la réduction des inégalités femmes-hommes, validé par le Comité d'Administration de l'AFD le 27 mars 2014, met en œuvre la nouvelle stratégie « Genre et développement » du MAEDI (2013-2017). Ainsi, l'AFD systématise l'intégration du genre dans l'ensemble des projets auxquels elle contribue.

Comme il l'a été indiqué plus haut, en 2015, 57 % (en nombre) et 60 % (en montant) des projets cofinancés par le guichet ONG de l'AFD ont été notés 1 ou 2 selon l'indicateur genre du CAD de l'OCDE (ce qui représente 41 projets d'un montant de 38,4 M€).

### **ANNEXES**

---

POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

DPT ANNEXES

TABLE DE CORRESPONDANCE DES OBJECTIFS DU DPT ET DES OBJECTIFS DES PAP

N° objectif du DPT	Axe / sous-axe Programme	Code du programme	N° objectif du PAP
	<b>AXE 1 - Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge</b>		
1	Enseignement scolaire public du second degré	141	1
2	Enseignement scolaire public du second degré	141	2
2	Enseignement technique agricole	143	1
3	Sport	219	1
	<b>AXE 2 - Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale</b>		
4	Politique de la ville	147	1
4	Accès et retour à l'emploi	102	1
5	Accès et retour à l'emploi	102	3
6	Inclusion sociale et protection des personnes	304	1
7	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	177	1
	<b>AXE 3 - Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective</b>		
8	Égalité entre les femmes et les hommes	137	1
9	Emploi outre-mer	138	2
10	Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	103	2
	<b>AXE 4 - Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de santé</b>		
	<b>AXE 5 - Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive</b>		
12	Vie de l'élève	230	1
13	Égalité entre les femmes et les hommes	137	2
14	Gendarmerie nationale	152	1
14	Police nationale	176	1
	<b>AXE 6 - Affirmer la diplomatie des Droits des femmes au niveau international</b>		

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### AVEC UN ACCORD DU 8 MARS 2013 REDYNAMISÉ, DES LOIS STRUCTURANTES ET L'IMPLICATION DES MINISTÈRES, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PROGRESSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre de l'accord signé en mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que sur une meilleure connaissance de la fonction publique, des actions cohérentes menées de concert avec le ministère en charge des droits des femmes et un renforcement législatif.

#### **Un accord structurant et un engagement du Gouvernement réaffirmé qui dynamisent l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique**

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, notamment la publication des éditions 2014 et 2015 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la mise à jour du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME, 4<sup>e</sup> trimestre 2016) et des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au féminin et au masculin ; la présentation du premier Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations devant la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015), la publication d'un *Guide de prévention et de traitement des violences et du harcèlement dans la fonction publique* (4<sup>e</sup> trimestre 2016) et d'un *Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique* (4<sup>e</sup> trimestre 2016) (les documents déjà publiés sont disponibles sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Trois ans après le 8 mars 2013, la légitimité de cette politique ne fait plus débat : les employeurs, les partenaires syndicaux et les agents se sont approprié la démarche, les outils et les objectifs.

Cependant, afin de renforcer cette politique, la ministre de la Fonction publique a annoncé, lors de la réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique du 23 mai 2016, qu'une circulaire à sa signature viendra, à la suite de la circulaire du 8 juillet 2013, donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'accord de 2013. Le projet de circulaire sera présenté, à la rentrée 2016, aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Certaines mesures de cette circulaire sont d'ores et déjà portés par le projet de loi relatif à l'Égalité et à la citoyenneté, en débat au Parlement durant l'été 2016 : présidence alternée femme-hommes des jurys de concours ; autorisation d'absence en cas de procréation médicalement assistée (PMA) ; condamnation des agissements sexistes introduite dans le statut général de la fonction publique.

Enfin, la dimension « égalité professionnelle » continue à être prise en compte dans toutes les réformes et négociations en cours dans l'agenda social de la fonction publique.

### **Une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes et des ministères qui s'engagent**

Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité pilotées par le ministère en charge des droits des femmes, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité sur les deux volets « politiques publiques » et « ressources humaines » et les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences stratégiques annuelles de RH avec chaque ministère. Pour mémoire, les objectifs RH porte principalement, en 2016, sur la mixité des métiers et une forte incitation à une candidature au Label Égalité, en parallèle avec la candidature au Label Diversité décidée par le Premier ministre (Comité interministériel Égalité et citoyenneté de mars 2015).

L'accord du 8 mars 2013 est d'ores et déjà décliné dans des ministères : le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord égalité professionnelle ; en novembre 2014, les ministères en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité ; enfin, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils a été signé en décembre 2015 au ministère de la Défense.

### **Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique**

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et des retours d'expérience dans les trois versants, une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et enfin les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrée dans l'encadrement supérieur. La seconde édition du rapport a été présenté en mars 2016 en réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement (disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Par ailleurs, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un rapport de situation comparée (RSC) dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement.

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur « Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s », des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, cofinancés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits, ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité en présence de la ministre de la Fonction publique (la synthèse de ces travaux est disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Suite à ces travaux, la méthodologie statistique permettant de calculer les écarts de rémunération sera déployée dans les ministères à partir de fin 2016. L'analyse et la diffusion de ces données permettra d'éclairer le dialogue social et d'objectiver un plan d'action pour mettre fin aux écarts salariaux. Les résultats statistiques consolidés sur les ministères ayant mis en œuvre cette circulaire seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Ces actions sont menées en cohérence avec la mission confiée en juillet 2016 par le Premier ministre à une députée, Mme DESCAMPS-CROSNIER, visant à identifier les éventuels écarts dans les rémunérations, les pensions de retraite et les promotions entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le rapport définitif sera remis au Premier ministre fin 2016.

Enfin, des travaux statistiques portant sur la mobilité, le temps partiel, les recrutements, publiés par la DGAFP en 2016, alimentent la réflexion et l'action sur les questions d'égalité professionnelle.

## **Des textes législatifs qui prennent effet progressivement et un projet de loi qui fait avancer l'égalité professionnelle**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prend effet progressivement. Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016. L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En outre, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des établissements publics ou l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le projet de loi Égalité et citoyenneté, en débat au Parlement durant l'été 2016, prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme/homme des jurys et comités de sélection ; il introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique et prévoit la création d'une autorisation d'absence pour les personnes engagées dans un processus de procréation médicalement assistée.

## **L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Dans le cadre de son pilotage des politiques de RH, la DGAFP dispose d'un tableau de bord interministériel de la performance RH dont un indicateur est relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles stratégiques organisées avec chaque ministère.

Par ailleurs, 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. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (voir l'article 67 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le gouvernement souhaite faire de la promotion de l'égalité une priorité. Trois engagements ont été pris :

- anticiper dès 2012 les exigences de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs de l'État ;
- publier chaque année les résultats obtenus ;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes nommées dans les emplois supérieurs de l'État en 2017 comme le fixe l'article 67 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 euros à partir de 2017. Le dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. Un suivi mensuel 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 réalisé par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP. Un bilan est également établi chaque année retraçant les nominations à tous les emplois de l'encadrement supérieur concernés dans les trois versants de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois détaillés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelque 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, etc.), 1 600 pour la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, etc.).

Pour l'année 2014, le taux de féminisation des 616 nouvelles nominations effectuées sur les emplois entrant dans le champ du dispositif dans les trois versants de la fonction publique était de 30,4 %, dépassant ainsi largement l'obligation légale de 20 % de femmes nouvellement nommées. Ce taux a atteint plus de 30 % dans la fonction publique de l'État, de 28,5% dans la fonction publique territoriale, et 55 % dans la fonction publique hospitalière. S'agissant plus précisément de la fonction publique d'État, au cours de l'année 2014, les femmes ont représenté le tiers (61) des 182 agents nouvellement nommés sur des emplois de sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau des administrations centrales, soit un taux de féminisation quasi-stable par rapport à l'année 2013 avec 33 % de femmes nouvellement nommées. S'agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint 27 % des nominations intervenues en 2014. Au global, on enregistre 30 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois. Ce taux atteignait 33 % en 2013, mais seulement 27 % en 2012.

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALISATION DU RECRUTEMENT

Depuis 2008, à la suite du rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) sur le réexamen général du contenu des concours, la DGAFP, en lien avec les ministères, a piloté un vaste mouvement de réforme destiné à professionnaliser les modes de recrutement dans la fonction publique, de façon à favoriser une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques mais davantage sur les compétences, les aptitudes et le potentiel.

À travers cette professionnalisation, qui a conduit à alléger les programmes et à simplifier les épreuves (en réduisant souvent le nombre et en introduisant, pour les concours internes et les troisièmes concours, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle s'agissant des concours externes), l'un des principaux objectifs recherchés est de poursuivre la diversification des recrutements, dans le prolongement de mesures antérieures, telles que la suppression des limites d'âge, devenue effective à partir de 2005 pour la quasi-totalité des concours.

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.

La suppression des limites d'âge a permis de lever un obstacle particulièrement important pour les femmes qui souhaitent présenter un concours au cours de leur carrière ou après une interruption pour des raisons personnelles ou familiales.

La professionnalisation des modes de sélection, en conduisant à valoriser l'expérience professionnelle, et donc à limiter les aspects académiques de la préparation d'un concours (révision d'un programme), notamment dans les concours internes, a sans aucun doute été de nature à inciter les femmes à se présenter aux procédures de promotion internes par concours ou examen professionnel.

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, 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 met en œuvre l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des membres des jurys.

Conformément à l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, le décret fixe à 40 % la proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion de fonctionnaires dans les trois fonctions publiques. Les statuts particuliers peuvent déroger à titre exceptionnel à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois. Un rapport recensant ces dérogations sera présenté tous les deux ans à la formation spécialisée relative à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique. Le décret prévoit, par ailleurs, les règles de publicité des arrêtés de composition de jury, notamment la diffusion sur le site internet de l'autorité administrative organisant le recrutement.

En 2008, les concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP) ont été profondément réformés. En ce qui concerne le concours interne et le troisième concours, le nombre d'épreuves écrites d'admissibilité a été ramené à une (par suppression notamment de l'épreuve de questions à réponse courte), et l'épreuve orale d'admissibilité a été recentrée sur une conversation avec le jury fondée pour l'essentiel sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Pour ces deux concours, la réforme a eu deux conséquences principales : une augmentation très forte du nombre des inscrits et des présents (comprise entre 80 % et 100 % pour le concours interne et entre 80 % et 150 % pour le troisième concours selon les

années en moyenne depuis 2008, par rapport à ce qu'il était avant la réforme, en 2007), et une accentuation du taux de féminisation du recrutement, qui depuis 2010 varie entre 60 et 70 % pour le concours interne (alors que, malgré de légères variations d'une année sur l'autre, il reflétait plutôt une certaine parité entre les femmes et les hommes jusqu'en 2007).

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, est de 61 % au titre de l'année 2015 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2016), dont 55 % d'admissibles pour le concours externe, sachant que les femmes sont très majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 60 % des élèves.

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 du concours de 2015 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2016), trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs 47 % des membres de jury nommés par la ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, soit une proportion supérieure à la proportion minimale de 40 % prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Dans le cadre du projet de loi « Égalité et citoyenneté » en cours de lecture, il a été proposé l'alternance obligatoire femme/homme à la présidence de tout jury dans les trois versants de la fonction publique.

De la même façon que pour les IRA, la classe préparatoire intégrée à l'École nationale d'administration (ENA) assure une participation équilibrée entre les femmes et les hommes (8 sur 16 élèves pour la promotion 2015/2016). En revanche, les promotions de l'ENA restent majoritairement masculines, la promotion 2016-2017 est composée de 36 % de femmes et de 64 % d'hommes (concours externe : 26 % de femmes ; concours interne : 51 % de femmes ; 3<sup>e</sup> concours : 22 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, le contrat d'objectifs et de performance de l'ENA pour la période 2013-2015 contient un objectif de développement des outils destinés à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein des promotions : communication spécifique, formation des jurys, travail en amont avec les centres de préparation aux concours, organisation de la scolarité.

### ENA : taux de féminisation 2006 – 2015

en %	Concours 2006	Concours 2007	Concours 2008	Concours 2009	Concours 2010	Concours 2011	Concours 2012	Concours 2013	Concours 2014	Concours 2015
Inscriptions										
- Interne	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	33,33	32,50	36,00	42,3	46,7
- Externe	28,20	35,50	34,90	36,84	39,50	43,84	42,00	40,00	42	42,31
- 3 <sup>e</sup> concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	32,3	34,48
Admissibilité										
- Interne	35,87	44,44	48,75	46,34	38,75	34,85	30,76	50,79	43,58	50
- Externe	25,71	27,69	35,48	42,42	43,93	41,46	31,25	34,11	29,78	33
- 3 <sup>e</sup> concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85	25	33,33
Admission										
- Interne	24,44	41,50	40,00	37,50	30,00	34,00	28,00	61,30	34,21	51,35
- Externe	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	40,00	27,50	35,00	25,58	25,58
- 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
Global promo	33,80	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA

NB : l'année du concours est toujours N-1 par rapport à l'année de promotion : concours 2015 = scolarité en 2016-2017.

## L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Action sociale interministérielle	Exécution 2014	Prévisions 2015	PLF 2016
CESU	41,3 M€	39,6 M€	41,4 M€
Réservations de places de crèches	18,4 M€	24,7 M€	25,2 M€
Aide au logement d'urgence	0,2 M€	0,4 M€	0,5 M€
<b>Total</b>	<b>59,9 M€</b>	<b>64,3 M€</b>	<b>67,1 M€</b>

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en fin d'exercice 2014 de plus de 20 %.

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 logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé depuis.

**SCHEMA DU PAYSAGE INSTITUTIONNEL NATIONAL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

