GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Document de politique transversale

Annexe au projet de loi de finances pour 2026

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ministre chef de file :
Premier ministre, chargé de la planification écologique et énergétique

2026

Note explicative

Cette annexe au projet de loi de finances est prévue par l'article 128 de la loi n° 2005-1720 du 30 décembre 2005 de finances rectificative pour 2005 modifié par la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019, complété par l'article 169 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006, par l'article 104 de la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008, par l'article 183 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre de finances pour 2009, par l'article 137 de la loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, par l'article 7 de la loi n° 2010-832 du 22 juillet 2010 de règlement des comptes et rapport de gestion pour 2009, par l'article 159 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, par l'article 160 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, par l'article 257 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

Sont institués 15 documents de politique transversale (DPT) relatifs aux politiques suivantes : aménagement du territoire, défense et sécurité nationale, lutte contre l'évasion fiscale et la fraude en matière d'impositions de toutes natures et de cotisations sociales, lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, outre-mer, politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, politique de lutte contre les drogues et les conduites addictives, politique en faveur de la jeunesse, politique française de l'immigration et de l'intégration, politique française en faveur du développement, politique immobilière de l'État, politique maritime de la France, prévention de la délinquance et de la radicalisation, sécurité routière, ville.

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

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

Une **présentation détaillée de l'effort financier consacré par l'État à la politique transversale** pour l'année à venir 2026, l'année en cours (LFI + LFRs 2025) et l'année précédente (exécution 2024), y compris en matière de dépenses fiscales et de prélèvements sur recettes, le cas échéant.

Une présentation de la manière dont chaque **programme budgétaire** participe, au travers de ses différents **dispositifs**, à la politique transversale.
Ce document répartit les programmes et leurs crédits consacrés à la politique transversale selon les axes de cette politique.

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

L’ensemble des documents budgétaires ainsi qu’un guide de lecture et un lexique sont disponibles sur la plateforme des finances publiques, du budget de l’État et de la performance publique : https://www.budget.gouv.fr/

Sommaire

La politique transversale 9
Présentation stratégique de la politique transversale 10
Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale 21

AXE 1 : Egalité entre les femmes et les hommes 25
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 26
Améliorer la qualité de service en matière d'aide aux personnes victimes de violence- 26
Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Egalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique- 28
Aider à la sortie de la prostitution et lutter contre son développement- 29
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 31
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes 31

AXE 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive 37
Présentation 38
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 44
Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité 44
Réduire l'insécurité 47
Prévenir et aider les victimes 50
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 52
P176 – Police nationale 52
P162 – Interventions territoriales de l'État 57
P152 – Gendarmerie nationale 58
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur 66
P101 – Accès au droit et à la justice 69
P107 – Administration pénitentiaire 72
P166 – Justice judiciaire 78
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice 81
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables 85
P155 – Soutien des ministères sociaux 88

AXE 3 : Améliorer la santé des femmes 91
Présentation 92
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 100
Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans 100
Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans 101
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 103
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins 103
P231 – Vie étudiante 105

AXE 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes 107
Présentation 108
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 116
Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue 116
Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social 124
Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes 124

Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Egalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique- *126*
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 128
P148 – Fonction publique *128*
P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail *142*
P134 – Développement des entreprises et régulations *147*
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières *149*
P305 – Stratégies économiques *154*
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire *155*
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires *164*
P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles *167*
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture *170*
P131 – Création *176*
P334 – Livre et industries culturelles *179*
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture *181*
P129 – Coordination du travail gouvernemental *187*
P308 – Protection des droits et libertés *196*
P624 – Pilotage et ressources humaines *205*
P178 – Préparation et emploi des forces *207*
P212 – Soutien de la politique de la défense *208*
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile *211*
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture *214*

AXE 5 : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge 219
Présentation 220
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 226
Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants *226*
Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire *228*
Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport *232*
Faciliter l'insertion sociale des jeunes *235*
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 236
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré *236*
P141 – Enseignement scolaire public du second degré *238*
P139 – Enseignement privé du premier et du second degrés *241*
P230 – Vie de l'élève *242*
P214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale *244*
P219 – Sport *245*
P163 – Jeunesse et vie associative *251*
P143 – Enseignement technique agricole *255*
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture *258*
P175 – Patrimoines *259*
P334 – Livre et industries culturelles *262*
P180 – Presse et médias *264*
P303 – Immigration et asile *265*
P104 – Intégration et accès à la nationalité française *266*
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse *270*
P147 – Politique de la ville *273*
P164 – Cour des comptes et autres juridictions financières *278*
P165 – Conseil d'État et autres juridictions administratives *279*

AXE 6 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale 283
Présentation 284
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 290
Favoriser l'accès et le retour à l'emploi 290
Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail 292
Soutenir l'activité des travailleurs modestes 300
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 304
P102 – Accès et retour à l'emploi 304
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi 306
P157 – Handicap et dépendance 310
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes 313
P109 – Aide à l'accès au logement 317
P138 – Emploi outre-mer 318
P123 – Conditions de vie outre-mer 320

AXE 7 : Promouvoir les droits des femmes à l'international 323
Présentation 324
Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe 336
Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises 336
Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre" 337
Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD 339
Programmes concourant à la politique transversale de cet axe 340
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement 340
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde 349
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence 355
P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires 357
P110 – Aide économique et financière au développement 358
P384 – Fonds de solidarité pour le développement 360
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables 361

La politique transversale

Présentation stratégique de la politique transversale

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux et européens pris par la France. Il s'agit d'un **principe constitutionnel,** prévu par l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution de 1946, par l'article premier de la Constitution de 1958 et par le corpus juridique national.

En dépit de nombreuses avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore : violences au sein du couple, dans l'espace public ou au travail, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, inégalités salariales et dans les parcours professionnels, précarité persistante des femmes, notamment en situation de monoparentalité, et parité politique encore inachevée. **Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure donc un combat à poursuivre dans tous les champs de la vie sociale, politique et économique.**

Érigée en grande cause depuis 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité réaffirmée, qui mobilise l'ensemble du Gouvernement. Cette politique se déploie dans l'ensemble des politiques publiques selon une approche intégrée, qui prévoit aussi des mesures spécifiques. Elle repose sur une **démarche volontariste pour éradiquer les inégalités entre les femmes et les hommes et lutter résolument contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Elle exige une vigilance accrue contre tout recul en matière de droits des femmes.**

1. **Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, feuille de route de la politique transversale**

Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux » 2023-2027 s'inscrit dans le sillon tracé lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH), le 8 mars 2018, et du Grenelle de lutte contre les violences conjugales organisé en 2019. Il constitue **la feuille de route gouvernementale** et affirme une nouvelle ambition autour de quatre axes prioritaires :

1. **Amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes**, afin d'assurer leur protection intégrale et immédiate sur l'ensemble du territoire, de mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités, et de sanctionner les auteurs de violences sexuelles de manière plus effective ;
2. **Réduire les inégalités en matière de santé entre les femmes et les hommes**, notamment en prenant mieux en compte les spécificités de la santé des femmes, en renforçant leur l'accès aux services de santé et en améliorant leur santé sexuelle et reproductive ;
3. **Développer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique**, pour garantir l'accès des femmes aux mêmes opportunités, aux mêmes niveaux de responsabilités et de rémunération que les hommes, favoriser leur insertion socio-économique en soutenant une meilleure articulation des temps de vie pour les deux parents, mais aussi engager les femmes dans les métiers d'avenir et accompagner leurs projets d'entrepreneuriat ;
4. **Diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge afin d'agir sur les représentations**, conscientes ou inconscientes, qui nourrissent les stéréotypes sexistes, en œuvrant dès la petite enfance, à l'école et en dehors, de promouvoir la mixité dans les filières d'avenir, ou encore de faire des médias un vecteur de cette culture de l'égalité.

En outre, **la stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle**, lancée le 2 mai 2024, est venue réaffirmer la position abolitionniste de la France et prévoit de renforcer la mise en œuvre de **la loi du 13 avril 2016**.

Par ailleurs**, la France a lancé sa stratégie internationale pour une diplomatie féministe 2025-2030,** le 7 mars 2025. Fruit d'une large concertation, cette stratégie réaffirme l'engagement de la France pour la défense des droits des femmes et des filles et la promotion de l'égalité de genre, et définit une orientation claire pour les années à venir.

La politique interministérielle est déployée sous le pilotage du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Chaque ministère est responsable de la mise en œuvre de la politique publique sur son champ d'intervention, dans le cadre des orientations nationales. A ce titre, les hautes et hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED) accompagnent le déploiement de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur ministère, à la fois pour la mise en œuvre des politiques sectorielles, et en tant qu'employeur (accords et plans égalité, prévention des violences, labellisation Égalité professionnelle, parcours professionnels, écarts de rémunération, etc.).

1. **Le document de politique transversale « Égalité entre les femmes et les hommes »**

Le document de politique transversale « Égalité entre les femmes et les hommes » retrace l'ensemble des mesures concourant à la mise en œuvre de la politique transversale, ainsi que les moyens mobilisés par programme budgétaire. Il met en lumière la cohérence et la complémentarité de l'action de chacun des ministères, au bénéfice de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société. Il comporte une présentation détaillée des dispositifs mis en place, pour l'année à venir, l'année en cours et l'année précédente.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes contribue à cet exercice au titre du programme 137 – Égalité entre les femmes et les hommes, et **par sa mission de conception, d'impulsion, de pilotage et de mise en œuvre de la politique interministérielle.**

Le DPT Égalité est structuré en sept axes stratégiques : le premier est dédié au programme 137 porté par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes ; les quatre suivants reprennent les axes du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et Tous Égaux » 2023-2027, permettant ainsi de mesurer l'investissement des ministères dans sa mise en œuvre ; le sixième porte sur l'inclusion sociale et le septième sur l'impact de la diplomatie féministe de la France :

- Axe 1 : Impulser la politique du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive ;
- Axe 3 : Améliorer la santé des femmes ;
- Axe 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes ;
- Axe 5 : Construire la culture de l'égalité des sexes dès le plus jeune âge ;
- Axe 6 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Axe 7 : Promouvoir les droits des femmes à l'international

L'élaboration de ce DPT est pilotée par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS-SDFE), en lien étroit avec la direction du Budget (DB).

Il présente un recensement des crédits établi de manière globale et déclarative par chaque responsable de programme. Par souci de clarté, chaque programme budgétaire contribuant à la politique transversale est rattaché à un seul axe stratégique (même si, de fait, il participe à plusieurs thématiques).

Les dispositifs et actions valorisés relèvent des politiques publiques portées par les programmes, ainsi que de la politique interne des ministères. Les crédits afférents concernent des actions conduites par l'administration centrale et les services déconcentrés. Les crédits affectés aux opérateurs de l'État au titre d'actions concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent également être valorisés.

Les indicateurs figurant au DPT sont issus des projets annuels de performances (PAP), en cohérence avec l'objectif d'intégrer à la maquette de performance des indicateurs permettant d'évaluer la performance de la dépense à l'aune de son impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis 2022, la DGCS-SDFE et la DB accompagnent chaque ministère dans l'identification des crédits concourant à la politique transversale lors d'une réunion tripartite organisée dans cet objectif. L'exercice est précisé par l'annexe 1 à la circulaire NOR ECOB2516456C relative au projet de loi de finances pour 2026 - Élaboration des annexes générales Jaunes et des documents de politique transversale.

Cet accompagnement contribue à l'amélioration continue de la qualité du DPT Égalité. Ainsi, un nombre accru de programmes contribuent à ce document, en raison notamment d'une meilleure compréhension de l'exercice de valorisation par les ministères concernés, et d'une meilleure identification des actions et dispositifs concourant à la politique transversale.

1. **L'effort global de l'État pour la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes atteint 4,53 milliards d'euros au titre du projet de loi de finances (PLF) 2026**

1. Synthèse nationale

L'évaluation des crédits du DPT Égalité entre les femmes et les hommes, au titre du PLF 2026, atteint 4,53 Mds€ en CP, en diminution par rapport au montant inscrit au DPT 2025 (5,78 Mds€ en CP).
Les crédits mobilisés au titre du **déploiement de la politique sur le territoire national** s'établissent à **4,08 Mds €** en CP, **en diminution de 1,39 Md €** par rapport au montant inscrit au DPT 2025 (5,47 Mds €).
Les crédits concourant à la mise en œuvre de la **diplomatie féministe** dans le monde s'élèvent à **447,40 M€ en CP**.
Le PLF 2026 prévoit que les crédits **du programme 137 – Égalité entre les femmes et les hommes** soient augmentés de 1,6 M€ par rapport à la loi de finances initiales (LFI) pour 2025, pour atteindre **95,65 M€.**

La diminution de la somme des crédits concourant à la politique transversale est imputable à plusieurs facteurs.

D'une part, une identification plus fine et plus exacte des crédits de la part des ministères responsables des programmes, en cohérence avec les recommandations émises par l'inspection des Finances (IGF) et l'inspection des affaires sociales (IGAS) dans le cadre de leur mission relative à la budgétisation intégrant l'égalité (BIE) conduite en 2024-2025. A titre d'exemple, l'identification des crédits portés par le programme 157 – Handicap et dépendance a fait l'objet d'une révision méthodologique pour le DPT 2026. Afin de limiter toute survalorisation des crédits, il a ainsi été appliqué une proratisation du montant à hauteur de la part de femmes bénéficiaires des dispositifs concourant à la politique transversale. A des fins comparatives avec les années précédentes, cette méthode a été appliquée aux montants exécutés en 2024 et à ceux votés en LFI 2025. Ainsi, dans le DPT 2025, le P157 valorisait 1 598,56 M€ au titre du PLF 2025, contre 592,07 M€ au titre du PLF 2026 pour cette même année.
Cette nouvelle méthode conduit mécaniquement à une diminution des crédits valorisés par rapport au DPT précédent pour le programme 157 (diminution de 1 Md€ du fait de la nouvelle méthode de calcul) et pour l'ensemble du DPT, ce qui **ne traduit cependant pas un retrait de l'engagement de l'État en faveur de la politique publique**, **mais une vision plus juste** concernant le P157.

D'autre part, une évolution de l'engagement de certains programmes, dont le niveau, par rapport à la LFI 2025, est mécaniquement impacté par les arbitrages budgétaires globaux du projet de loi de finances pour 2026. Les plus significatifs sont (en CP) :

- P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi : -31,4 % (soit -495,01 M€), ce programme demeurant le premier contributeur au DPT Égalité 2026 ;
- P102 – Accès et retour à l'emploi : -18,8 % (soit -95,45 M€), ce programme demeurant le quatrième contributeur au DPT Égalité 2026 ;
- P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur : -10,1 % ;
- P131 – Création : -22,96 M€ valorisés pour 2026 par rapport à 2025 ;
- P231 – Vie étudiante : ce programme ne valorise plus de crédits au titre du DPT 2026 (8,86 M€ valorisés au DPT Égalité 2025) ;
- P219 – Sport : ce programme ne valorise plus de crédits au titre du DPT 2026 (1,50 M€ valorisés au DPT Égalité 2025).

***

Pour 2026, 64 programmes (contre 58 en 2025) participent à l'élaboration du DPT au titre du PLF 2026, dont 53 valorisent leurs crédits (contre 48 en 2025). 11 programmes participent uniquement par une contribution littéraire (10 en 2025).

Le DPT Égalité 2026 compte **6 nouveaux programmes** valorisant des crédits au titre de leur participation à la politique transversale :

- P305 – Stratégies économiques : 0,050 M€ en CP ;
- P139 – Enseignement privé du premier et du second degré : 29,51 M€ en CP ;
- P214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale : 3,83 M€ en CP ;
- P164 – Cour des comptes et autres juridictions financières : 0,23 M€ en CP ;
- P165 – Conseil d'État et autres juridictions administratives : 0,26 M€ en CP ;
- P384 – Fonds de solidarité pour le développement : 95,59 M€ en CP.

En matière d'intervention sur le territoire national, **les quinze programmes budgétaires concourant le plus à la mise en œuvre de la politique égalité** au titre du DPT 2026 sont (en CP) :

- P103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi : 1 079,80 M€ ;
- P157 – Handicap et dépendance : 592,07 M€ ;
- P131 – Création : 500,63 M€ ;
- P102 – Accès et retour à l'emploi : 441,53 M€ ;
- P147 – Politique de la ville : 303,17 M€ ;
- P176 – Police nationale : 252,10 M€ ;
- P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables : 142,40 M€ ;
- P140 - Enseignement scolaire public du premier degré : 124,06 M€ ;
- P212 – Soutien de la politique de la défense : 100,84 M€ ;
- P137 – Égalité entre les femmes et les hommes : 95,65 M€ ;
- P141 – Enseignement scolaire public du second degré : 91,63 M€ ;
- P152 – Gendarmerie nationale : 85,29 M€ ;
- P304 – Inclusion sociale et protection des personnes : 74,46 M€ ;
- P148 – Fonction publique : 67,84 M€ ;
- P101 – Accès au droit et à la justice : 31,57 M€.

On note, par ailleurs, **une augmentation de l'investissement de certains programmes** entre les montants votés en LFI 2025 et les montants prévus dans le PLF 2026 (en CP, sur le territoire national). Les évolutions les plus significatives concernent les programmes :

- P101 – Accès aux droits et à la justice : +17,3 % (soit +4,64 M€) ;
- P310 – Conduite et pilotage de la politique de la Justice : +13 % (soit +0,16 M€) ;
- P212 – Soutien de la politique de la défense : +8,8 % (soit +8,16 M€).

Enfin, **11 programmes participent au DPT Égalité sans valorisation budgétaire** :

- P166 – Justice judiciaire ;
- P231 – Vie étudiante ;
- P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations au travail ;
- P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles ;
- P175 – Patrimoines ;
- P180 – Presse et médias ;
- P104 – Intégration et accès à la nationalité française ;
- P109 – Aide à l'accès au logement ;
- P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires ;
- P219 – Sport ;
- P163 – Jeunesse et vie associative.

1. Synthèse par axe stratégique

Axe 1 : Impulsion de la politique du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Le PLF 2026 prévoit que les crédits du programme 137 soient augmentés de 1,6 M€ par rapport à la LFI 2025 pour atteindre **95,65 M€.** Les moyens du programme 137 ont été multipliés par trois en cinq ans, passant de 30 M€ en LFI 2020 à 94 M€ en LFI 2025.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes inscrit son action autour des quatre axes d'intervention prioritaires du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Les crédits du programme 137 sont ainsi mobilisés pour impulser des actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie personnelle, sociale, professionnelle et économique, à la promotion des droits et à la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Ils financent à titre principal les dispositifs structurants portés par le réseau associatif, leur coordination territoriale et nationale, et permettent d'impulser des actions innovantes.

Axe 2 : **Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive**

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève pour 2026 à **562,32 M€** en CP.

La politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est, par nature, transversale et s'inscrit dans le cadre des politiques publiques portées par plusieurs ministères, dont le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Justice, mais également les ministères des Solidarités et du Logement.

Grâce à la coordination interministérielle, à des efforts budgétaires sans précédent et à la mobilisation des acteurs associatifs et institutionnels, **la France a développé une réponse globale pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes, conforme aux instruments européens et internationaux qu'elle a ratifiés.**
En 2019, à l'issue du **Grenelle de lutte contre les violences conjugales**, plus de 50 mesures concrètes ont été initiées pour lutter contre les violences conjugales. L'adoption de plans sectoriels de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par plusieurs ministères a également contribué à cette mobilisation. Le **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027** vise dans son premier axe à garantir une protection intégrale des victimes et à renforcer les sanctions contre les auteurs de violences. La **stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel**, lancée en mai 2024, renforce l'action contre l'exploitation des victimes. U**n plan national d'action visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines (MSF)** a été adopté en 2019, avec des mesures spécifiques pour renforcer la prévention, la formation des professionnels et la prise en charge des victimes. Il a été complété en 2025 par un plan francilien. Ces efforts s'inscrivent dans un **cadre juridique et budgétaire ambitieux**, impliquant la coordination entre différents ministères et acteurs associatifs pour mieux combattre toutes les formes de violences, mieux protéger les victimes et mieux sanctionner les auteurs.

Dans la continuité des actions conduites en 2024 et 2025, les ministères renouvelleront en 2026 leur engagement commun pour conforter et amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes, qui fait notamment l'objet d'une la politique prioritaire du gouvernement (PPG). Les plans sectoriels (enseignement supérieur, culture, santé, armées…) en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles continueront à être déployés par les ministères.

Axe 3 : Améliorer la santé des femmes

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève à **0,57 M€** en CP.

Cet axe est porté par le ministère chargé de la Santé. Contrairement au DPT 2025, le ministère chargé de l'Enseignement supérieur y contribue uniquement de façon littéraire.
Il est à noter que les dépenses de santé sont, pour l'essentiel, portées par la Sécurité sociale et les collectivités territoriales, et ne peuvent être valorisées dans le cadre du budget de l'État.

La politique publique en matière de santé tend à mieux prendre en compte le genre pour analyser plus précisément les pathologies, formuler de nouvelles hypothèses de recherche et construire des stratégies de prévention et de traitement. La **stratégie nationale de santé à 10 ans**, proposée en 2023, a pour ambition d'intégrer une dimension de genre. La **stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030** vise à améliorer la santé sexuelle et reproductive dans une démarche globale L'accès à l'IVG, droit fondamental inscrit depuis 2024 dans la Constitution, est essentiel pour garantir le droit des femmes à disposer de leur corps. Dans le cadre du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027**, un axe dédié est consacré à la santé des femmes, avec pour objectif d'élaborer une stratégie globale visant à améliorer la santé sexuelle et reproductive, à mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et à renforcer leur accès aux soins. La **stratégie nationale de lutte contre l'endométriose**, lancée en 2022, prévoit d'améliorer la prise en charge de cette maladie encore trop mal diagnostiquée.

En 2026, une attention particulière sera portée, comme en 2025, à la **santé mentale des femmes**. Dans la mesure où les violences faites aux femmes représentent un enjeu majeur de santé publique, le déploiement de dispositifs sanitaires dédiés seront renforcés afin de structurer l'offre de soins pour les femmes victimes de violences.

Axe 4 : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève à **680,97 M€** en CP.

Ce pan essentiel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes est notamment porté par les ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Économie et des Finances, et de la Fonction publique. En outre, chaque ministère met en œuvre la politique d'égalité professionnelle concernant ses agents, sous le pilotage du ministère de la Fonction publique. Contribuent ainsi à cet axe du DPT les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des Armées, de la Culture, de l'Agriculture, des Transports, l'Économie et des Finances.
Il est à noter que les politiques en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi sont intégrées à l'axe 6 - Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

La stratégie déployée à l'échelle interministérielle repose sur l'implication des partenaires sociaux et sur la mise en œuvre de lois structurantes, telles que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui instaure **l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020). Un Index adapté est prévu pour la fonction publique d'État par la loi du 19 juillet 2023. La **loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle**, dite « Rixain », et la **loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** imposent des exigences de parité dans les hautes instances des entreprises privées et publiques. 110 organismes publics et privés sont actuellement détenteurs du **Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, créé en 2004. **L'accord-cadre national 2021-2024 conclu entre France Travail** et le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes vise à favoriser la mixité des métiers et lever les freins spécifiques à l'emploi des femmes. En outre, **le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit une quarantaine de mesures** en faveur de l'égalité professionnelle. Les 10 **plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat par les femmes (PAREF),** déclinaisons locales du quatrième accord-cadre national signé en 2021 par Bpifrance, les réseaux bancaires et l'État, renforcent l'accompagnement à la création et reprise d'entreprises par des femmes.

Ces ambitions seront réaffirmées en 2026. **A la faveur de la transposition de la directive européenne** 2023/970 « visant à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit », **l'Index égalité professionnelle sera rénové**, en concertation avec les partenaires sociaux. Une **évaluation du dispositif Label Égalité** est aussi programmée afin d'en définir les futures améliorations. En cohérence avec la loi pour le plein emploi, un nouvel accord-cadre sera conclu avec France Travail, avec une attention particulière portée

à la mixité des métiers. L'accord-cadre entre l'État et Bpifrance en faveur du soutien à l'entrepreneuriat des femmes sera aussi renouvelé en 2026.

Axe 5 : Construire l'égalité des sexes dès le plus jeune âge et diffuser la culture de l'égalité

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève à **574,38 M€** en CP.

L'éduction à l'égalité et au respect entre les filles et les garçons, essentielle pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, est un enjeu fort pour tous les ministères concourant à la politique transversale. Les principaux contributeurs sont les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. Contribuent également, hors enseignement, les ministères de la Culture, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Enfin, les ministères de la Justice, de l'Intérieur et les services du Premier ministre participent chacun dans leur domaine à la diffusion de la culture de l'égalité.

La diffusion de la culture de l'égalité dès le plus jeune âge repose d'abord sur une politique éducative qui promeut l'égalité. La **convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024** associe l'ensemble des ministères concernés autour d'objectifs de mixité, de respect mutuel et de lutte contre les violences. Plus de 1 500 établissements scolaires sont détenteurs du **Label Égalité filles-garçons**, qui donne cohérence et visibilité à leurs actions. **Le Plan interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027** consacre un axe à la diffusion de la culture de l'égalité. Une attention particulière est portée aux temps péri et extra scolaires, à la jeunesse, à la culture et aux médias, ainsi qu'au domaine des sports avec la promotion du **label « Terrain d'égalité »** pour les grands évènements sportifs internationaux organisés en France.

L'année 2026 verra aboutir les travaux engagés en perspective du renouvellement de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. A l'école, la mise en œuvre des nouveaux programmes d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS) est effective depuis septembre 2025. Les démarches de labellisation des établissements scolaires seront poursuivies.

Axe 6 : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève à **2 165,64 M€ en CP**.

La pauvreté et l'exclusion sociale, quelle qu'en soit la forme, touchent davantage, et de manière disproportionnée, les femmes. Le système socio-fiscal français est une brique fondamentale de la prévention de la pauvreté des femmes ; aussi les ministères des Solidarités, de l'Autonomie, de l'Enfance et des Familles, du Travail et de l'Emploi, et des Outre-mer sont les principaux contributeurs de cet axe.

Le **Pacte des Solidarités 2023-2027** a pour objectif d'approfondir la dynamique de prévention et de lutte contre la pauvreté, en surmontant les fragilités persistantes du système social français. Il comporte des mesures ciblées en fonction des publics, dont les bénéficiaires sont en majorité des femmes. Un effort particulier a été réalisé en direction **des familles nombreuses et des parents isolés** en lien avec le **service public de la petite enfance** et celui des **pensions alimentaires**, ainsi qu'en direction des personnes âgées et en situation de handicap. Les femmes à la rue et les **femmes en situation de précarité** sont spécifiquement ciblées, avec une attention portée à la **précarité menstruelle.** La **nouvelle politique de l'emploi mise en œuvre par France Travail** développe des actions pour soutenir l'emploi des femmes et lever les freins périphériques, complétées par une action volontariste en faveur de la mixité des métiers.

En 2026, l'ambition portée par le Pacte des Solidarités est de poursuivre le développement des modes de garde spécifiques aux familles monoparentales. Les efforts pour l'accompagnement social et professionnel des personnes éloignées de l'emploi seront poursuivis.

Axe 7 : Promouvoir les droits des femmes à l'international

La contribution des ministères à la réalisation de cet objectif de la politique transversale s'élève à **447,40 M€** en CP.

Avec cinq programmes contributeurs, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères est le chef de file de cet axe de politique publique, avec les ministères économiques et financiers. Y contribue également le ministère de la Transition écologique au titre de son action internationale.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du gouvernement français, portée à l'international par sa diplomatie féministe depuis 2019. Ses orientations répondent aux priorités définies par la nouvelle **stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (2025-2030)**, lancée le 7 mars 2025. Dans son action bilatérale comme multilatérale, et dans la lignée de ses engagements internationaux et européens, la France porte des engagements en faveur de la promotion et de la défense des droits et santé sexuels et reproductifs partout dans le monde. **L'aide publique au développement** française comporte des objectifs ambitieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
La mobilisation en faveur du fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF), qui a bénéficié à près de 1 400 associations dans 75 pays, sera poursuivie en 2026. Dans la continuité des travaux engagés lors du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle de février 2025, la défense des droits des femmes dans l'environnement numérique constituera une priorité majeure.
La France, qui accueille la conférence des diplomaties féministes en octobre 2025 et assurera la présidence du G7 en 2026, poursuivra la promotion de sa diplomatie et de son agenda féministes au sein de l'ONU et des différentes instances internationales.

ENCADRÉ - Premiers éléments de mise en œuvre de la budgétisation intégrant l'égalité (BIE)

Selon le Conseil de l'Europe, la budgétisation intégrant l'égalité (BIE) peut être définie comme *« une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire, impliquant une évaluation des budgets existants dans une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. »* Il s'agit à la fois d'une démarche analytique et informative visant à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire, et d'une démarche transformative, puisqu'elle prévoit également, le cas échéant, de réorienter les recettes et les dépenses afin de prendre en compte l'objectif d'égalité (ou une réduction des inégalités) entre les femmes et les hommes.

Dans le sillage de nombreux pays de l'OCDE et de l'Union européenne, et d'une pratique qui se développe dans les collectivités territoriales, l'État français s'engage dans une première mise en œuvre de la budgétisation intégrant l'égalité.

Ainsi, d'une part, **les ministères contributeurs à ce présent DPT sont particulièrement attentifs à valoriser leurs actions et leurs crédits** participant à la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

D'autre part, **un nouveau Jaune « Impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes » est annexé au PLF 2026, avec l'éducation comme première thématique, et notamment un focus sur « Filles et Maths ».**

Ainsi, les deux exercices, DPT « Égalité » et Jaune « Impact du budget sur l'égalité » sont complémentaires : le DPT donne une photographie annuelle de l'engagement de l'État, alors que le Jaune propose une perspective de transformation grâce aux politiques publiques.

1. Le contexte et les enjeux

En mai 2023, **la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale a remis un rapport d'information préconisant la mise en œuvre d'une démarche de budgétisation intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes**, proposition endossée par le ministre chargé des Comptes publics, dès l'été 2023. Ce rapport faisait suite à une première expérimentation pilotée par la direction du Budget et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS) avec quatre ministères (Culture, Agriculture, Affaires sociales et Aménagement du territoire).

L'article 206 de la loi de finances initiale pour 2024 prévoit qu'un rapport sur l'impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes soit annexé aux projets de loi de finances.

En parallèle, et afin d'accompagner cette innovation, une mission a été confiée en février 2024 à l'Inspection générale des finances (IGF) et à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) par les ministres chargées des Comptes publics, des Solidarités et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, avec pour objectif de définir le cadre méthodologique et institutionnel de la budgétisation intégrant l'égalité.

Le 8 mars 2025, reprenant les recommandations de cette mission, les ministres chargées de l'Éducation nationale, des Comptes publics et de l'Égalité entre les femmes et les hommes se sont engagées dans la démarche de budgétisation intégrant l'égalité.

2. Les recommandations du rapport de la mission IGF-IGAS

Dans son rapport remis aux ministres en juin 2024, la mission formule des recommandations qui s'articulent autour de six piliers :

- **L'application de l'obligation d'études d'impact** *ex ante* aux mesures affectant la situation individuelle de personnes, couplée à une amélioration de leur qualité ;
- **La mise en œuvre d'une démarche analytique** visant à identifier et corriger les biais défavorables à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de dépenses de l'État et de la Sécurité sociale en apparence neutres ;
- **Une meilleure intégration des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la démarche de performance budgétaire** de l'État et de la Sécurité sociale ;
- **Une analyse ciblée de la structure des prélèvements obligatoires et de certaines dépenses fiscales et niches sociales** au prisme de leur impact sur l'égalité ;
- **L'amélioration du recensement des dépenses concourant spécifiquement à la promotion de l'égalité** entre les femmes et les hommes figurant dans le DPT « Politique d'égalité entre les femmes et les hommes » ;
- **La formalisation de stratégies interministérielles visant à faire des subventions publiques, et dans une moindre mesure de la commande publique**, des leviers de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Les étapes du déploiement de la BIE

Sur le fondement de ces recommandations, les ministres chargées de l'Éducation nationale, des Comptes publics et de l'Égalité entre les femmes et les hommes ont annoncé, le 8 mars 2025, le lancement de la démarche de BIE dès le PLF 2026.

L'engagement des ministres porte sur trois évolutions majeures :

- **Chaque article des textes budgétaires sera désormais systématiquement évalué sous l'angle de l'égalité femmes-hommes (étude d'impact)** : cette disposition doit être mise en œuvre par tous les ministères sous l'impulsion de la direction du Budget et des services du Premier ministre qui fixent le cadre des études d'impact (cf. circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2025 relative à l'évaluation préalable des textes normatifs) ;

- **Un outil de suivi des indicateurs de performance sexués** sera mis en place : cette mesure prolonge l'initiative prise pour le DPT 2025 d'annexer la liste des indicateurs sexués du PLF 2025. Afin d**'améliorer la lisibilité et l'accessibilité de la démarche de performance du budget de l'État au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour les parlementaires comme pour le grand public**, la direction du Budget travaille à la mise en œuvre d'un outil de datavisualisation des indicateurs sexués, de leurs cibles et de leurs résultats. Il sera actualisé pour chaque PLF.
- **Une analyse qualitative des dépenses de l'État sera menée pour identifier et corriger les biais en défaveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : le premier secteur concerné est l'éducation.** Les services du ministère de l'Éducation nationale, avec l'appui de la direction du budget et du SDFE, ont élaboré **un premier Jaune « Impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes » centré sur la thématique « Filles et Maths », annexé au PLF 2026.** Les thématiques et les ministères concernés ont vocation à être étendus lors des prochains exercices budgétaires.

RECAPITULATION DES AXES, SOUS-AXES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE

AXE : Egalité entre les femmes et les hommes

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

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

OBJECTIF DPT-65 : Faire respecter l'école, améliorer le climat scolaire et favoriser l'apprentissage de la responsabilité
OBJECTIF DPT-66 : Réduire l'insécurité
OBJECTIF DPT-67 : Prévenir et aider les victimes

AXE : Améliorer la santé des femmes

OBJECTIF DPT-69 : Améliorer le taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans
OBJECTIF DPT-68 : Améliorer le taux de dépistage organisé du cancer du sein pour les femmes de 50 ans à 74 ans

AXE : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes

OBJECTIF DPT-71 : Répondre aux besoins de qualification supérieure par la formation initiale et continue
OBJECTIF P137-12569 : Mesurer l'engagement financier du ministère de l'Egalité en faveur de l'égalité professionnelle et l'insertion économique et l'effet levier des crédits du programme 137 sur cette politique
OBJECTIF DPT-151 : Agir pour la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes
OBJECTIF DPT-72 : Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

OBJECTIF DPT-84 : Faciliter l'insertion sociale des jeunes
OBJECTIF DPT-82 : Favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire
OBJECTIF DPT-81 : Conduire le maximum d'élèves aux niveaux de compétences attendues en fin de scolarité et à l'obtention des diplômes correspondants
OBJECTIF DPT-83 : Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

OBJECTIF DPT-77 : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi
OBJECTIF DPT-79 : Soutenir l'activité des travailleurs modestes
OBJECTIF DPT-78 : Mobiliser au mieux les outils d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes les plus éloignées du marché du travail

AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international

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

Évaluation des crédits consacrés à la politique transversale

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
AXE : Egalité entre les femmes et les hommes	100 841 120	100 841 120	94 016 767	94 016 767	95 647 590	95 647 590
P137 – Égalité entre les femmes et les hommes	100 841 120	100 841 120	94 016 767	94 016 767	95 647 590	95 647 590
AXE : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive	531 680 444	531 319 260	555 715 115	552 506 439	562 909 898	562 320 467
P176 – Police nationale	234 796 938	234 796 938	243 286 590	243 286 590	252 096 419	252 096 419
P162 – Interventions territoriales de l'État	202 300	299 608	200 000	200 000	200 000	200 000
P152 – Gendarmerie nationale	86 787 899	85 923 600	90 769 708	87 561 032	86 298 963	85 828 292
P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	17 271 425	17 667 099	20 974 034	20 974 034	18 971 632	18 852 872
P101 – Accès au droit et à la justice	22 573 125	22 573 125	26 925 252	26 925 252	31 570 038	31 570 038
P107 – Administration pénitentiaire	18 132 136	18 132 136	13 843 820	13 843 820	13 843 820	13 843 820
P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	426 481	426 481	1 225 515	1 225 515	1 384 695	1 384 695
P177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	136 204 311	136 214 444	142 403 852	142 403 852	142 403 852	142 403 852
P155 – Soutien des ministères sociaux	15 285 829	15 285 829	16 086 344	16 086 344	16 140 479	16 140 479
AXE : Améliorer la santé des femmes	519 642	519 642	9 426 948	9 426 948	571 948	571 948
P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	519 642	519 642	571 948	571 948	571 948	571 948
P231 – Vie étudiante			8 855 000	8 855 000		
AXE : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes	680 383 331	689 889 414	695 559 057	695 676 526	681 028 996	680 970 996
P148 – Fonction publique	71 706 740	71 706 740	67 839 819	67 838 151	67 838 151	67 838 151
P134 – Développement des entreprises et régulations			81 453	81 453	81 453	81 453
P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	243 724	243 724	120 000	120 000	120 000	120 000
P305 – Stratégies économiques	100 000	100 000	100 000	100 000	50 000	50 000
P150 – Formations supérieures et recherche universitaire	1 505 008	1 505 008	1 006 415	1 006 415	1 006 415	1 006 415
P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	170 000	170 000	157 000	157 000	157 000	157 000
P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	1 075 670	853 235	1 009 477	1 060 647	1 267 655	1 187 655
P131 – Création	525 261 527	525 261 527	523 595 184	523 595 184	500 634 187	500 634 187
P334 – Livre et industries culturelles	1 690 000	1 690 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture			200 000	200 000	200 000	200 000
P129 – Coordination du travail gouvernemental	2 829 876	2 707 662	2 794 878	2 807 108	2 810 640	2 794 640
P308 – Protection des droits et libertés	1 100 596	11 107 361	1 065 417	1 059 797	1 116 973	1 116 973
P624 – Pilotage et ressources humaines	241 824	241 824	210 945	210 945	210 945	210 945
P178 – Préparation et emploi des forces	2 126 270	2 126 270	2 017 000	2 017 000	2 017 000	2 017 000
P212 – Soutien de la politique de la défense	71 308 884	71 308 884	92 687 469	92 687 469	100 844 577	100 844 577
P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile	908 855	667 677	870 000	870 000	870 000	870 000
P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	114 357	199 502	54 000	115 357	54 000	92 000
AXE : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge	517 589 621	517 622 901	568 308 673	568 215 993	574 367 246	574 383 970
P140 – Enseignement scolaire public du premier degré	121 260 137	121 260 137	118 867 536	118 867 536	124 055 525	124 055 525
P141 – Enseignement scolaire public du second degré	89 229 162	89 229 162	89 297 494	89 297 494	91 628 690	91 628 690
P139 – Enseignement privé du premier et du second degrés	29 424 075	29 424 075	29 329 831	29 329 831	29 507 922	29 507 922
P230 – Vie de l'élève	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410
P214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale	3 867 961	3 867 961	3 825 112	3 825 112	3 825 112	3 825 112
P219 – Sport			1 500 000	1 500 000		
P143 – Enseignement technique agricole	15 813 125	15 813 125	16 078 957	16 078 957	16 260 235	16 260 235
P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	732 002	779 282	938 603	873 623	845 609	845 609
P334 – Livre et industries culturelles	1 690 000	1 690 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000
P303 – Immigration et asile	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500
P182 – Protection judiciaire de la jeunesse	366 133	366 133	371 991	371 991	378 501	378 501
P147 – Politique de la ville	252 376 508	252 376 508	303 171 888	303 171 888	303 171 888	303 171 888
P164 – Cour des comptes et autres juridictions financières	224 643	210 643	210 003	223 803	225 003	225 003
P165 – Conseil d'État et autres juridictions administratives	131 965	131 965	493 348	451 848	244 851	261 575
AXE : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale	3 059 719 266	3 184 952 301	2 582 970 596	2 782 366 433	2 069 018 164	2 165 635 771
P102 – Accès et retour à l'emploi	616 903 287	600 526 538	459 557 025	506 980 269	410 063 707	411 527 757
P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 768 498 751	1 911 139 077	1 422 844 995	1 574 817 588	984 651 190	1 079 804 747
P157 – Handicap et dépendance	595 610 970	595 587 743	620 378 576	620 378 576	592 073 569	592 073 569
P304 – Inclusion sociale et protection des personnes	70 861 258	69 983 943	72 420 000	72 420 000	74 459 698	74 459 698
P138 – Emploi outre-mer	7 100 000	7 100 000	7 700 000	7 700 000	7 700 000	7 700 000
P123 – Conditions de vie outre-mer	745 000	615 000	70 000	70 000	70 000	70 000
AXE : Promouvoir les droits des femmes à l'international	1 225 011 696	893 125 470	913 020 492	455 646 250	619 432 146	437 397 730
P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	605 115 000	724 561 951	278 190 000	271 790 000	130 500 000	130 500 000

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou du PSR ou de l'action	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P105 – Action de la France en Europe et dans le monde	602 869	602 869	607 605	607 605	469 530	469 530
P185 – Diplomatie culturelle et d'influence	13 500	13 350	45 000	45 000	45 000	45 000
P110 – Aide économique et financière au développement	617 619 023	166 285 996	623 680 631	172 706 389	390 108 451	208 074 035
P384 – Fonds de solidarité pour le développement			8 880 000	8 880 000	96 591 951	96 591 951
P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	1 661 304	1 661 304	1 617 256	1 617 256	1 717 214	1 717 214
Total	**6 115 745 120**	**5 918 270 108**	**5 419 017 648**	**5 157 855 356**	**4 602 975 988**	**4 516 928 472**

AUTRES PROGRAMMES CONCOURANT A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Axe : Combattre les violences faites aux femmes, protéger les victimes et prévenir la récidive
P166 Justice judiciaire
Axe : Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes
P111 Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail
P142 Enseignement supérieur et recherche agricoles
Axe : Construire la culture de l'égalité des sexes, dès le plus jeune âge
P163 Jeunesse et vie associative
P175 Patrimoines
P180 Presse et médias
P104 Intégration et accès à la nationalité française
Axe : Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale
P109 Aide à l'accès au logement
Axe : Promouvoir les droits des femmes à l'international
P151 Français à l'étranger et affaires consulaires

AXE 1
Egalité entre les femmes et les hommes

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF P137-2680

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

La lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes constitue le premier pilier de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en grande cause des quinquennats du président de la République et en priorité pour le Premier ministre. Des actions spécifiques sont mises en œuvre en matière d'accueil, d'écoute et d'orientation des victimes, au travers notamment d'un service d'accueil téléphonique apportant une écoute spécifique, un conseil de premier niveau et une orientation vers les structures locales les plus adaptées. Un soutien financier est ainsi apporté au « 3919 », numéro d'appel, d'écoute et d'orientation à destination des femmes victimes de toutes formes de violences. Il est anonyme et accessible 7 jours sur 7 et 24h sur 24 (depuis 2021), gratuit depuis les téléphones fixes et mobiles en métropole, comme dans les territoires d'Outre-mer.

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

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

INDICATEUR P137-2680-2859

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	86,5	88	95	95	95	95

Précisions méthodologiques

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'augmentation des moyens de la FNSF liée à l'évolution du fonctionnement du « 3919 » a conduit à fixer à la fédération un objectif de **85 %** de qualité de service en 2024, dans la continuité de l'augmentation progressive de la qualité de service constatée pour la période 2021-2023.
Les travaux engagés depuis 2022 par la FNSF, amplifiés par les moyens supplémentaires attribués à l'association à partir de 2023, ont permis de renforcer l'équipe d'écoutantes et son adaptation au trafic d'appels. L'indicateur de qualité de service a ainsi continué sa progression en 2023 pour atteindre 86,5 %, avec 97 394 prises en charge sur les 112 593 appels traitables.
Au regard de ces données encourageantes, une progression de la qualité de service est à nouveau visée pour 2025, avec l'objectif d'atteindre un taux d'appels traités de 95 % et de le maintenir à ce niveau les années suivantes, à la faveur d'un renforcement du fonctionnement de la plateforme. Cette dynamique est soutenue par l'augmentation des moyens dédiés prévus par la nouvelle convention d'objectifs et de moyens conclue pour la période 2024-2026 (5,3 M€ par an).

.

INDICATEUR P137-2680-13426

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de personnes informées individuellement, en moyenne par ETP	Nb	1058	1051	1220	1230	1230	1230
Nombre d'entretiens réalisés, en moyenne par ETP	Nb	1674	1676	1825	1840	1840	1840
Nombre de demandes formulées par le public, en moyenne par ETP	Nb	3969	4037	4500	4580	4580	4580

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : L'information individuelle concerne l'accès aux droits (droit de la famille, droit social, droit pénal et droit des victimes, droit du logement, droit des étrangers, etc), qui se fait dans le cadre d'entretiens individuels. Ceux-ci se font essentiellement en présentiel et au téléphone. Leur durée est variable et peuvent durer plus d'une heure si nécessaire. Les personnes peuvent faire plusieurs demandes, c'est-à-dire qui concernent plusieurs problématiques. L'information des personnes peut donc nécessiter plusieurs entretiens individuels. C'est pourquoi, l'indicateur retenu avant 2023 c'est-à-dire le nombre de personnes reçues individuellement, en moyenne par ETP, a été découpé en trois sous-indicateurs afin d'avoir une vision plus fine de l'activité des CIDDF :
Sous-indicateur 1.2.1 : Ratio (v.a) = nombre de personnes informées (prises en charge) individuellement sur une année / nombre d'ETP juristes (au niveau national).
Sous-indicateur 1.2.2 : Ratio (v.a) = nombre d'entretiens individuels réalisés sur une année / nombre d'ETP juristes (au niveau national).
Sous-indicateur 1.2.3 : Ration (v.a) = somme de toutes les demandes formulées au cours d'entretiens / nombre d'ETP juristes (au niveau national).
Source : Système d'information de la fédération nationale des CIDFF – Informations collectées à partir des fiches de renseignement normalisées établies pour chaque personne reçue par les CIDFF et les annexes des CIDFF.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

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

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

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

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

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

OBJECTIF P137-12569

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

L'égalité professionnelle s'inscrit dans les priorités du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.
Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre par les délégations régionales aux droits des femmes et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Au regard des compétences en matière de développement économique confiées aux conseils régionaux, les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'autonomie économique des femmes s'inscrivent logiquement dans des partenariats avec les régions, tels les plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).
Les crédits du programme 137 permettent d'impulser des projets, en partenariat avec des collectivités territoriales et des acteurs locaux, pour développer l'entrepreneuriat des femmes, soutenir l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi ou encore promouvoir la mixité des filières, en particulier dans les secteurs professionnels en tension et/ou d'avenir comme le secteur du numérique.
Ainsi, l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance, décliné à travers les PAREF, prévoit des mesures visant à développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneures, à organiser des rencontres entre professionnels et femmes entrepreneures au niveau territorial, à sensibiliser les acteurs bancaires aux outils financiers spécifiques à l'entrepreneuriat des femmes, à faciliter le passage à l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires fragiles, à développer la sensibilisation des jeunes sur la création et la reprise d'entreprise par les femmes, à sensibiliser les prescripteurs en contact avec le public.
Sur le champ de l'insertion professionnelle, la convention pluriannuelle d'objectifs conclue avec la FNCIDFF prévoit le déploiement de Services Emploi au sein des CIDFF sur l'ensemble du territoire. Ce dispositif propose un accompagnement (individuel et/ou collectif) des femmes les plus éloignées de l'emploi dans leurs démarches d'insertion professionnelle.
Enfin, concernant la mixité des métiers et des orientations professionnelles, la déclinaison territoriale de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons permet également de soutenir des actions en faveur de l'orientation des jeunes filles et de lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge. Les travaux de renouvellement de cette Convention ont été engagés en 2024 avec les ministères concernés.

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

INDICATEUR P137-12569-17757

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet	Sans objet	11	12	12	12
Taux de cofinancement moyen du P137 pour les projets associatifs dédiés à l'égalité professionnelle d'envergure nationale financés au niveau central	%	Sans objet	Sans objet	42	40	40	40

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

OBJECTIF P137-20174

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

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

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

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

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

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

INDICATEUR P137-20174-17353

Déploiement des parcours de sortie de prostitution (PSP)

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de parcours de sortie de prostitution (PSP) en cours	Nb	845	898	950	1050	1150	1200

Précisions méthodologiques

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

Source : Enquête DGCS, via les DRDFE.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P137 – Égalité entre les femmes et les hommes

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
137 – Égalité entre les femmes et les hommes	100 841 120	100 841 120	94 016 767	94 016 767	95 647 590	95 647 590

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Érigée en grande cause depuis 2017, la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a permis de déployer une action sans précédent pour lutter contre les violences faites aux femmes, notamment à la suite du Grenelle de lutte contre les violences conjugales en 2019, et pour renforcer les obligations légales des employeurs pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En dépit de nombreuses avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent encore : violences au sein du couple, dans l'espace public ou au travail, comportements sexistes freinant l'autonomie des femmes, inégalités salariales et dans les parcours professionnels, précarité persistante des femmes, notamment en situation de monoparentalité, et parité politique encore inachevée. **Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure donc un combat à poursuivre dans tous les champs de la vie sociale, politique et économique afin de parvenir à une société plus juste, plus égalitaire et plus unie.**

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux 2023-2027 », présenté par la Première ministre en mars 2023, structure ainsi l'ambition de la France pour :

- Amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Réduire les inégalités en matière de santé ;
- Développer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique ;
- Diffuser la culture de l'égalité.

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

Les moyens du programme 137 « Égalité entre les femmes et les hommes » ont été multipliés par trois en cinq ans, passant de 30,2 M€ en 2020 à 94 M€ en LFI 2025. En 2026, le budget du programme 137 devrait atteindre 95,6 M€, soit une augmentation de +1,6 M€ par rapport à la LFI 2025, destinée au financement de l'aide universelle d'urgence aux victimes de violences conjugales (AUVVC).

Les actions portées par le programme 137 sont conduites dans le cadre de partenariats, et les crédits ont vocation à servir de levier en engageant différents acteurs et financements locaux, nationaux et européens.
Afin de faciliter la structuration et le déploiement de ces actions, 22 conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) ont été signées par l'administration centrale du ministère avec les principaux réseaux associatifs du secteur des droits des femmes (la fédération nationale des CIDFF, la fédération nationale Solidarité Femmes, le Mouvement français pour le Planning familial, etc.).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME Á LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité nationale, notamment concrétisée ces dernières années par la **loi du 3 août 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et par les mesures adoptées à la suite du Grenelle contre des violences conjugales et dans le cadre du Plan « Toutes et tous égaux ».**

En 2026, la primauté sera donnée au financement des actions de cette politique prioritaire. Les crédits du programme 137 soutiennent en premier lieu les associations qui portent les dispositifs d'information, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de toutes formes de violences, et contribuent à la prise en charge des auteurs de violences conjugales.

Les crédits alloués aux associations portant ces dispositifs contribuent à compenser le coût du **« Ségur pour tous »** en 2025 afin de garantir le maintien de leurs missions.

La plateforme nationale d'écoute téléphonique pour les femmes victimes de violences 3919 est en service 24h/24 et 7j/7 depuis 2021, à la suite de la crise sanitaire et des risques accrus de violences conjugales liés au confinement. **Les dispositifs locaux ont été renforcés pour le repérage, l'accueil et l'orientation des victimes et leur mise en sécurité** (+9 M€ en 2022 et +15 M€ en 2023). **Le développement des dispositifs « d'aller vers » sera poursuivi** en 2026 pour toucher les femmes isolées géographiquement dans les territoires ruraux ou les quartiers « politique de la ville ».

Expérimenté déjà dans cinq départements (Val-d'Oise, La Réunion, Lot-et-Garonne, Côte-d'Or et Bouches-du-Rhône), **le « Pack nouveau départ »** a pour objectifs de lever les obstacles à la séparation d'un conjoint violent et de sécuriser le parcours de sortie des violences. Il sera progressivement étendu à sept nouveaux départements (Aube, Doubs, Loiret, Nord, Oise, Seine-Maritime et Vendée). Le programme 137 s'est vu doter à partir de 2024 de moyens affectés à **l'aide universelle d'urgence (AUVVC) entrée en vigueur le 28 novembre 2023** qui a bénéficié à plus de 55 000 personnes jusqu'en juillet 2025. La prévision de dépenses pour 2026 (26,4 M€) tient compte de la dynamique de cette prestation.

La stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle, lancée le 2 mai 2024, prévoit de renforcer la mise en œuvre de la loi du 13 avril 2016. Le ministère poursuivra son soutien à l'accompagnement des personnes en parcours de sortie de la prostitution (PSP). **L'allocation financière d'insertion sociale et professionnelle (AFIS)**, versée sous conditions de ressources aux personnes en PSP, sera revalorisée au niveau du revenu de solidarité active conformément à la mesure votée en LFI 2025.

La santé des femmes

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

Dans ce cadre, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes soutient **les 154 espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)** pour délivrer des informations en matière de santé sexuelle et de

sexualité, conduire des entretiens préalables à l'IVG, dispenser une éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle dans une approche globale, neutre et bienveillante, et promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes. Leurs missions s'inscrivent en complémentarité avec **le numéro vert national « Sexualités, contraceptions, IVG »** porté par le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) et également soutenu par des crédits du programme 137.

Une mission de coordination nationale des EVARS a été confiée au MFPF depuis 2023, avec des moyens dédiés, afin d'animer le réseau des EVARS, leur apporter un appui et améliorer leur visibilité.

En 2024, des crédits supplémentaires ont été alloués sur le programme 137 aux EVARS pour développer leur couverture territoriale et renforcer leurs moyens (800 000 euros supplémentaires). **Leurs interventions dans les établissements scolaires contribuent à la mise en œuvre du programme d'éducation à la vie affective et sexuelle et à la sexualité**, mis en place à partir de la rentrée 2025 par le ministère chargé de l'Éducation nationale.

Les expérimentations en milieu scolaire seront poursuivies en 2025-2026 sur plusieurs territoires pour mettre à disposition des produits menstruels et mener des actions d'éducation et de santé menstruelle dans des établissements du second degré.

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

L'accès aux droits et l'autonomie économique des femmes

Les crédits du programme 137 soutiennent tout particulièrement **les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**, agréés par les préfets et présents dans tous les territoires, qui ont accueilli et accompagné plus de 200 000 femmes en 2024.

L'autonomie économique des femmes constitue un enjeu sociétal, social et économique, et une condition indispensable pour sortir du cycle des violences. Afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité, dont les cheffes de familles monoparentales, le dispositif des **« services emploi »** destiné aux femmes les plus éloignées de l'emploi, porté par les CIDFF, sera déployé sur l'ensemble du territoire.

L'action des services emploi s'inscrit en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion au sein du **service public de l'emploi**. Le partenariat du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes avec **France Travail** sera renforcé notamment dans le cadre du renouvellement de l'accord cadre national.
En 2026, **le soutien de l'entreprenariat par la création ou la reprise d'entreprises par les femmes** sera poursuivi à travers le **renouvellement de l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance, qui est décliné dans les territoires, par les Plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).**

L'égalité professionnelle et la diffusion de la culture de l'égalité

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui permet de mesurer et publier les écarts de rémunérations, est désormais étendu aux trois versants de la fonction publique. Il va évoluer à la suite de l'adoption en mai 2023 de la directive européenne sur la transparence salariale qui doit être transposée en droit français d'ici juin 2026.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a donné une nouvelle impulsion au **label Égalité professionnelle** en 2022 et 2023 pour mieux tenir compte de nouvelles thématiques (les salariés aidants, l'intelligence artificielle, les nouvelles organisations du travail, la prise en compte des violences conjugales, etc.). Une évaluation de ce label est en cours, 20 ans après sa création.

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

Plus largement, la diffusion de la culture de l'égalité entre femmes et hommes sera réaffirmée, dès le plus jeune âge et auprès de l'ensemble de la société française, au travers d'actions de sensibilisation, en particulier à l'école et dans le péri et extrascolaire. La **convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons** 2019-2024 sera renouvelée et étendue.

L'effort particulier déployé dans le domaine des sports, avec la création du **label « Terrain d'égalité »** pour les grands évènements sportifs internationaux sera poursuivi par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes avec le ministère des Sports.

Le pilotage de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), dont le directeur général est le délégué interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, et en son sein plus particulièrement sur le **Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE-DGCS)**, ainsi que sur le **réseau territorial aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes**, placé sous l'autorité des préfets, dont les effectifs ont été renforcés en 2024. Ces services coordonnent et pilotent la déclinaison territoriale des politiques nationales, en les adaptant aux spécificités locales. Pour ce faire, ils mobilisent des leviers budgétaires (62 % des crédits du programme 137 ont été déconcentrés en 2025) et des partenariaux avec les collectivités territoriales et les réseaux associatifs.

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

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

La France souhaite également s'inspirer des bonnes pratiques européennes et internationales. Ainsi, l'Union européenne et l'OCDE encouragent les États membres à faire de la construction budgétaire un levier d'égalité et de performance, notamment par la **démarche de budgétisation intégrant l'égalité** qui vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire.

Au-delà du présent document de politique transversale consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes (DPT Égalité) et à la suite des recommandations de la mission menée en 2024 par l'Inspection générale des finances et l'Inspection générale des affaires sociales, les ministres chargées des Comptes publics, de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de l'Éducation nationale ont annoncé, le 8 mars 2025, le lancement d'une **démarche de budgétisation intégrant l'égalité (BIE)** à compter du PLF 2026 qui se décline en plusieurs axes :

- Évaluation de chaque article des textes budgétaires sous l'angle de l'égalité femmes-hommes (étude d'impact) ;
- Mise en place d'un outil de suivi des indicateurs de performance sexués ;
- Développement d'une analyse qualitative des dépenses de l'État pour identifier et corriger les biais en défaveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A cette fin, un **Jaune « Rapport sur l'impact du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes » sera annexé chaque année au PLF**. Pour son premier exercice dans le cadre du PLF 2026, le Jaune « Impact » porte sur l'éducation avec un focus sur « Filles et Maths ».

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux et européens pris par la France, tels que la « Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 » de la Commission européenne ou la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, et dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies. Ainsi, la France s'est dotée d'une diplomatie féministe depuis 2019 désormais définie par la **Stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (2025-2030)**.

AXE 2

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

Présentation

Les violences faites aux femmes constituent la manifestation la plus grave des inégalités entre les femmes et les hommes. Ces violences peuvent s'exercer dans les sphères privées (violences au sein du couple, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, prostitution) et publiques (milieu professionnel, harcèlement de rue, images sexistes dans les médias, etc.), et revêtir différentes formes (verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques…). Si ces violences sont multifactorielles et multiformes, elles ont en commun leurs conséquences : la privation de liberté des femmes, limitant de fait leur pleine émancipation et leur participation à la société.

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

Grande cause depuis 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement porté au plus haut niveau, concrétisant cette volonté par de nouvelles mesures annoncées le 25 novembre 2017, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Pour poursuivre cette dynamique, l'ensemble du Gouvernement s'est réuni lors **du comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes,** le 8 mars 2018, impliquant les acteurs économiques et sociaux de notre pays afin d'obtenir des résultats concrets.

Une nouvelle impulsion de cette politique a été par la suite donnée lors du **Grenelle de lutte contre les violences conjugales,** lancé le 3 septembre 2019, qui a débouché sur un plan d'action global et inédit permettant de mieux structurer les efforts contre ce fléau. Le mouvement #MeToo, en 2017 a servi de catalyseur pour faire entrer dans le débat les violences sexuelles et sexistes, entraînant l'adoption de **plans sectoriels dans divers domaines, tels que le sport, la culture, l'enseignement supérieur, les armées**. En outre, pour faire face à la réalité des **mutilations sexuelles féminines, un plan national d'action** a été mis en place en 2019 afin de renforcer la prévention et la prise en charge des victimes. Ce plan a été décliné en 2025, au niveau régional, par la préfecture d'Île-de-France.

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

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

Les ministères chargés de l'Intérieur, de la Justice et de la Santé participent de façon significative à cette politique, dans le cadre d'actions coordonnées en interministérialité par le ministère de l'égalité chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

- Les CIDFF (centres d'Information sur les droits des femmes et des familles) qui offrent un accompagnement aux femmes victimes de violences, notamment à travers des permanences juridiques ;

- Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO) et les accueils de jour (ADJ) qui apportent un soutien spécialisé, offrant un accompagnement adapté dans des structures de proximité ;
- Les dispositifs d'« aller vers » qui permettent de toucher directement les femmes les plus isolées ou vulnérables, grâce à des dispositifs mobiles ou des permanences délocalisées ;
- Les espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS) qui participent également à la lutte contre les violences faites aux femmes, avec 167 000 personnes accueillies en 2023 ;
- Les centres de prise en charge des auteurs de violences (CPCA) qui offrent un accompagnement pluridisciplinaire et global aux auteurs de violences conjugales, via une offre de services répartie en trois modules : responsabilisation, accompagnement psychothérapeutique et médico-social, et soutien socio-professionnel.

1. La lutte contre les violences au sein du couple

Le mouvement #MeToo, la médiatisation accrue des féminicides ces dernières années, ainsi que la mise en lumière des violences conjugales pendant la crise du Covid-19, ont engendré une forte attente sociétale.

En 2023, 96 femmes et 23 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire, et 9 enfants ont perdu la vie dans un contexte de violences conjugales, contre respectivement 118 femmes, 27 hommes et 12 enfants en 2022.
Si le nombre d'homicides conjugaux diminue, les tentatives augmentent : 451 personnes ont été victimes d'une tentative de féminicide ou d'homicide au sein du couple (+23 % par rapport à 2022), dont 327 femmes (72 %). En additionnant les 96 victimes de féminicides, les 327 victimes de tentatives de féminicides et les 773 victimes de harcèlement ayant conduit au suicide ou à sa tentative, on dénombre 1 196 femmes victimes en 2023[1].

En 2023, les services de sécurité ont enregistré 271 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2022. La grande majorité des victimes sont des femmes (85 %) alors que les mis en cause sont des hommes (86 %)[2]. En 2024, les services de police et de gendarmerie nationales ont enregistré 122 600 victimes de violences sexuelles, contre 114 080 en 2023. Parmi elles, 71 100 étaient mineures et 85 % étaient des femmes ou des filles[3].

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

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

- **Extension des horaires du 3919 et accessibilité aux personnes en situation de handicap.** Le 3919 est accessible 24h/24, 7 jours sur 7 depuis 2021. Cette plateforme téléphonique nationale dédiée aux femmes victimes de violences notamment au sein du couple, portée par la FNSF et financée sur le programme 137 dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs, est accessible aux personnes en situation de handicap (sourdes, malentendantes, aphasiques). En 2024, le 3919 a traité 100 448 appels sur 112 593 appels traitables, soit un taux de réponse de 88 % (contre 86,5 % en 2023, 75,8 % en 2022 et 61,9 % en 2021).
- **Levée du secret médical en cas de danger immédiat pour la victime** (depuis la loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales) permettant aux professionnels de santé de signaler aux autorités un danger imminent sans l'accord de la victime ;
- **Réquisition des armes blanches et à feu des auteurs de violences dès le dépôt de plainte** (voir le télégramme du 26 janvier 2021 relatif à la systématisation des saisies d'armes à feu en matière de violences intrafamiliale, complété par le décret n° 2021-1402 renforçant l'interdiction de l'acquisition et la détention de certaines armes à feu) ;

- **Généralisation du bracelet antirapprochement (BAR) pour géolocaliser le conjoint violent.** Depuis le début de la mise en œuvre de la mesure (23/09/2020), 3 676 mesures de bracelets antirapprochement ont été prononcées, offrant une surveillance renforcée des conjoints violents et contribuant à la protection des victimes.
- **Instauration d'une grille d'évaluation du danger dans les services de police et de gendarmerie**. Cette grille permet une meilleure évaluation du risque encouru par la victime. Mise en place début 2022 et traduite en 18 langues, elle contribue à une meilleure évaluation des risques pour les victimes, renforçant ainsi l'efficacité des forces de l'ordre. En avril 2022, une version simplifiée (FALC) a également été créée. Ces outils ont été intégrés aux logiciels de rédaction des procédures de la police et de la gendarmerie. Une actualisation est en cours afin d'intégrer des situations jusqu'alors peu ou pas identifiées (suicide forcé, soumission chimique, contrôle coercitif, cyberviolences).
- **Déploiement d'un parcours de formation renforcé pour l'accueil des femmes victimes de violences conjugales**. A ce jour, 26 802 policiers ont été formés en formation initiale et 72 798 en formation continue. Côté gendarmerie, 54 776 gendarmes ont suivi ces formations, dont 14 068 en formation initiale et 40 060 en formation continue 119 000 policiers et 61 397 gendarmes ont été formés aux violences intrafamiliales depuis mars 2020.
- **Déploiement de la procédure du dépôt de plainte dans les hôpitaux**. 239 conventions sont actuellement signées (contre 186 fin 2022) avec 525 établissements de santé (publics et privés). En 2024, la Police nationale a pris 578 plaintes en mobilité, dont 81 % dans des établissements de santé. Parmi ces 466 plaintes déposées en milieu hospitalier, 62 % concernaient des violences conjugales, 37 % des violences sexuelles et 1 % des violences sexistes. En 2024, la Gendarmerie nationale a enregistré 3 671 plaintes en mobilité, dont 271 dans des centres hospitaliers, 319 au domicile des personnes et 5 dans des maisons France Services ;
- **Création de 30 centres de prise en charge des auteurs de violences**. Ces centres déployés dès 2020, sur 84 départements métropolitains et 5 départements d'Outre-mer, permettent de prévenir la réitération de faits de violence et la récidive. En 2024, 21 856 personnes ont été suivis par les CPCA contre 13 837 en 2023 et 1500 en 2022.

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

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

En outre, l'inscription de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes parmi les soixante **Politiques prioritaires du Gouvernement (PPG)** illustre l'importance accordée à cette action publique, dont les résultats sont suivis de façon régulière par le président de la République et le Premier ministre. Ainsi, la PPG « Lutter contre les violences faites aux femmes et les féminicides » est déclinée en un chantier prioritaire interministériel, « Mieux protéger et accompagner les femmes victimes de violences ».

Sept indicateurs ciblés ont ainsi été identifiés pour évaluer les réalisations en cours, dont les **places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violences**, **l'activité de la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV),** ou encore le **nombre d'ordonnances de protection et de téléphones grave danger.** Ainsi, en 2024 :

- La plateforme PNAV a reçu 24 085 tchats en 2024 contre 21 807 en 2023 ;
- 3 103 ordonnances de protection ont été délivrées entre janvier et septembre 2024. Entre 2017 et 2023, le nombre d'ordonnances de protection délivrées a augmenté de 187 % ;

- 5 066 Téléphones Grave Danger (TGD) ont été attribués aux victimes début janvier 2025 en forte hausse par rapport aux années précédentes (300 en 2019 et 727 en 2020). Le nombre de TGD déployés en juridiction a considérablement augmenté, passant de 976 en 2020 à 6 261 en 2025, soit une augmentation de 541 %.
- Le nombre de places d'hébergement d'urgence en direction des femmes victimes de violences a doublé en cinq ans, passant de 5 000 en 2017 à 11 276 au 31 décembre 2024.

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

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

- **Dotant chaque département d'une structure médico-sociale de prise en charge globale des femmes victimes** de tous types de violences, adossée à un centre hospitalier, et y généraliser le recueil de plainte. À ce jour, 107 « Maisons des femmes/santé » sont mises en place dans 87 départements, avec un cahier des charges actualisé désormais commun à toutes les structures ;
- **Permettant le recueil de preuve sans plainte** dans chaque département ;
- **Développant « l'aller-vers » via le renforcement des permanences des associations d'aide aux victimes,** en formant des référents violences et en renforçant les bus itinérants associatifs d'information en zone rurale. 69 dispositifs sont aujourd'hui déployés sur 13 régions, soit 24 permanences délocalisées et 45 dispositifs itinérants. Au moins 11 000 personnes ont été reçues en 2023 sur les dispositifs d'aller vers, et 8 000 personnes au premier semestre 2024.
- **Déployant le « Pack Nouveau Départ »,** dans un cadre expérimental, sur 5 territoires pilotes (Val d'Oise, la Réunion, Lot et Garonne, Bouches du Rhône, Côte d'Or). Ce dispositif vise à faciliter et sécuriser la séparation victimes de violences conjugales du conjoint violent, par une meilleure coordination des acteurs, dans des délais raccourcis, offrant un accompagnement personnalisé (droits sociaux, hébergement, soutien psychologique, réinsertion etc.). Il s'appuie sur trois niveaux d'acteurs : les tiers détecteurs, un acteur coordinateur (CAF, CMSA, ou Conseil départemental pour la Côte d'Or), et des référents violences conjugales dans diverses structures. Des travaux de préfiguration sont engagés en vue d'étendre l'expérimentation aux départements du Loiret, du Doubs, de l'Oise, de la Seine-Maritime, de la Vendée, de l'Aube et du Nord.
- **Proposant l'aide universelle d'urgence créée par la loi n° 2023-140 du 28 février 2023,** qui vise à permettre aux victimes de violences conjugales de faire face aux dépenses immédiates lorsqu'elles quittent leur conjoint violent (sous forme de dons ou de prêts selon le niveau de ressources). Elle s'adresse aux personnes dont la situation de violences est attestée par une ordonnance de protection, un dépôt de plainte ou un signalement au procureur de la République. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, de décembre 2023 à juillet 2025, 55 466 aides dont 383 prêts ont été versées, avec un montant moyen de 888,5 € par aide versée.

Améliorer le suivi judiciaire des victimes, en **:**

- **Créant en juridiction des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales**, traitant de manière transversale les dossiers de violences intrafamiliales sur le plan civil et pénal, avec un dossier unique et des audiences dédiées (décret du 23 novembre 2023 instaurant ces pôles au sein des 164 tribunaux judiciaires et des 36 cours d'appel) ;
- **Renforçant la formation des magistrats** et des acteurs de première ligne en matière de lutte contre les violences intrafamiliales.

Prévenir les violences et la récidive, en **:**

- **Enrichissant le fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales** de données relatives à l'auteur des violences et de celles relatives à la victime. La première version de ce fichier a été lancée le 24 novembre 2023 et généralisée à l'ensemble du territoire en avril 2024. Les forces de sécurité peuvent ainsi accéder

simultanément à cinq bases de données, incluant des informations clés sur les individus dans le cadre d'enquêtes pour violences conjugales (détention d'armes, antécédents, éléments de procédure, tels que le classement sans suite ou l'ouverture d'une information judiciaire). Cette version a vocation à évoluer pour intégrer des données supplémentaires, notamment le jugement et appel, la sortie de détention et les aménagements de peine.

- **Instaurant une ordonnance de protection immédiate dans les 24 heures au bénéfice de la victime de violences conjugales et ses enfants**. Elle est entrée en vigueur depuis la loi n° 2024-536 du 5 juin 2024 qui prévoit en outre la prolongation de la durée de l'ordonnance de 6 à 12 mois ou encore d'anonymisation de l'adresse des victimes sur les listes électorales. L'ordonnance, délivrée sous 24 heures en cas de danger grave, permet de protéger les victimes pendant les 6 jours nécessaires pour obtenir une ordonnance classique. Elle peut inclure des interdictions de contact, de présence dans certains lieux, des suspensions des droits de visite et l'interdiction de posséder une arme.
- **Aggravant les peines encourues en cas de viols sériels,** disposition inscrite à l'article 5 de la proposition de loi Bergé visant à renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes et enfants (en 2e lecture à l'Assemblée nationale en avril 2025).

2. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Résultant d'un système fondé sur les inégalités et les stéréotypes de genre, les violences sexistes et sexuelles (VSS) visent de manière disproportionnée les femmes et les privent de leur pleine émancipation. Ces violences sont massives et n'épargnent aucun milieu ou secteur. De manière générale, les violences sexistes et sexuelles sont diverses et recouvrent des actes définis par le Code pénal. Elles englobent les injures sexistes, les propos ou commentaires dégradants, les faits de harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les viols et les tentatives de ces actes. Ces violences peuvent se produire également par la voie du numérique (ex : cybersurveillance, diffusion de contenus intimes sans consentement).

En 2024, les services de sécurité ont enregistré 122 600 victimes de violences sexuelles, dont 85 % sont des femmes. Les trois quarts des violences sexuelles enregistrées ont été commises en dehors de la famille. Une femme sur trois a déjà été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 87 % des femmes déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement ou de violences sexuelles ou sexistes dans les transports.

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

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

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

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

- **Travail** : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail a été renforcée par un plan d'action depuis 2018, l'obligation pour les employeurs de désigner un référent en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, et un appel à projets doté de 800 000 € pour soutenir des actions innovantes. La ratification de la Convention 190 de l'Organisation internationale du Travail en 2021 est venue affirmer l'engagement de la France ;
- **Fonction publique** : l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige notamment les employeurs publics à mettre en place des dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles ;
- **Transports** : un comité d'action a été créé en mai 2023 pour coordonner les efforts contre le harcèlement et les violences dans les transports, soutenu par une campagne de sensibilisation et un renforcement législatif pour la lutte contre la haine en ligne ;
- **Enseignement supérieur** : la politique de lutte contre les VSS est encadrée par un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Lancé en 2021, ce plan constitue une avancée supplémentaire dans la lutte contre ce fléau. Ce plan marque, par sa densité et son ambition, une nouvelle étape dans les politiques publiques de lutte contre les VSS. Il s'agit de faire en sorte que l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche se saisisse de ce sujet et que toute victime ou témoin puisse bénéficier d'un accompagnement et d'un traitement solide de sa situation.
- **Culture** : depuis 2017, le ministère de la Culture a fait de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels une priorité, en mettant en œuvre des plans d'actions dans le cinéma, la musique, le spectacle vivant, le livre et les arts visuels, dont la conditionnalité des aides est la mesure la plus emblématique. Le nouveau plan 2025-2027 de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le secteur de la culture, publié le 8 mars 2025, s'articule autour de quatre axes : prévenir et former plus massivement ; mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences, agir et prendre des mesures rapidement, renforcer l'accompagnement des victimes.
- **Sports** : La stratégie nationale de prévention contre les violences dans le sport est un plan de prévention transversal en lien avec le mouvement sportif et les associations spécialisées depuis les 4 dernières années. Il repose sur plusieurs piliers que sont le contrôle de l'honorabilité des encadrants d'activités physiques et sportives, le traitement des signalements de violence, la généralisation des plans de prévention. En 2024, le ministère chargé des Sports a contribué avec le ministère chargé de l'Égalité à la création d'un kit pour les organisateurs d'événements sportifs, dont les Jeux Olympiques de Paris 2024, pour assurer une gestion efficace des violences sexistes et sexuelles.
- **Armées** : le programme contre les violences sexuelles et sexistes a été lancé en 2025. Il reprend les recommandations du rapport de la mission d'enquête de l'inspection générale des Armées sur l'ensemble des mesures de prévention, de protection des victimes et de sanction des agresseurs, pour donner suite aux témoignages de militaires ou d'anciens militaires victimes de harcèlement et de violences sexuels. Il place la victime au centre du dispositif et s'articule en quatre piliers, similaires à ceux du plan d'action de 2014 : accompagner la victime, sanctionner, garantir la transparence, prévenir.

Ces divers plans organisent notamment la mise en place d'actions de sensibilisation/formations des acteurs ainsi que la mise en place de cellules de signalement et d'écoute des victimes.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes **finance les associations** accompagnant les victimes de violences sexuelles, par exemple avec du soutien psychologique et juridique.

[1] Lettre de l'Observatoire des violences faites aux femmes, nov. 2024.
[2] Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2023, SSMI.
[3] Les victimes de violences physiques ou sexuelles enregistrées par les services de sécurité en 2024, SSMI.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-65

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

— Programme 230 : Vie de l'élève

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

Chaque année la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), du ministère de l'éducation nationale réalise une enquête Sivis (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) destinée à mesurer la violence en milieu scolaire. Les résultats diffusés portent sur l'ensemble du second degré (public et privé sous contrat) et présentent, depuis 2021, des résultats pour les écoles publiques.

À la suite des « États généraux de la sécurité à l'école », l'enquête Sivis a subi plusieurs modifications majeures depuis la rentrée 2010. Les principales évolutions concernent la liste des incidents, laquelle est régulièrement mise à jour, et la représentation territoriale de l'enquête. Depuis la rentrée 2017, seule une représentativité nationale est assurée pour l'ensemble des secteurs public et privé. Environ 1 300 établissements du second degré sont interrogés chaque année et désormais les écoles publiques de 200 circonscriptions.

La violence en milieu scolaire demeure un phénomène fortement sexué. Qu'ils soient auteurs ou victimes, les garçons sont davantage impliqués que les filles dans les actes de violence commis par les élèves. En 2021 - 2022, dans les collèges et les lycées, le nombre moyen d'incidents graves dont l'auteur est un élève de sexe masculin est de 17,0 pour 1 000 garçons, 4,5 incidents pour 1 000 filles étant le fait d'élèves de sexe féminin.

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

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

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

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

Vol	4	2	3	4	2	4
Racket	4	2	3	2	0	1
Autres atteintes	4	6	4	3	6	4

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

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

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

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

Au lycée, la dernière enquête de la DEPP a été réalisée au printemps 2023. Cette enquête confirme que les garçons sont toujours plus sujets aux violences physiques. Les filles sont plus exposées aux violences psychologiques (l'ostracisme, le sentiment d'humiliation), aux insultes (sexistes, via les réseaux sociaux ou le téléphone portable) et aux violences à caractère sexuel. En effet, au cours de l'année scolaire 2022-2023, un quart des lycéennes affirme avoir été victimes d'insultes contre 19,7 % des lycéens. Alors que les filles sont plus nombreuses que les garçons à déclarer des insultes sexistes (8,3 % des filles contre 1,3 % des garçons), ces derniers déclarent plus d'insultes par rapport à leur origine ou leur couleur de peau. Les filles sont cinq fois plus nombreuses que les garçons à être la cible de comportements déplacés à caractère sexuel (14,3 %, contre 2,7 %). 8,4 % des filles ont été victimes d'une intimidation ou d'une offense à caractère sexuel et 3,9 % d'une violence à caractère sexuel (contre 2 % chez les garçons pour ces deux atteintes). Les insultes et les violences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité sexuelle sont autant citées par les garçons que par les filles (respectivement, moins de 2 % et 0,3 %). Enfin, 22,7 % des lycéens déclarent, au printemps 2023, avoir subi au cours de l'année scolaire, au moins une forme de cyberviolence. Cela concerne davantage les filles (24,9 %) que les garçons (20,4 %).

INDICATEUR P230-11408-347

Taux d'incidents graves pour 1 000 élèves

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
A l'école	‰	4,6	5,6	4	3	2,5	2
Au collège	‰	15,8	18,6	13	12	11,5	11
Au LEGT	‰	5,1	6,1	4	3,5	3	3
Au LP	‰	20,2	22,6	18	17	16	15

Précisions méthodologiques

Source des données : MENESR – DEPP.
Champ : écoles publiques du premier degré, établissements publics et privés sous contrat du second degré, France métropolitaine et DROM.
Mode de calcul :
L'enquête SIVIS (système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) est réalisée auprès d'inspecteurs de l'éducation nationale de 200 circonscriptions et de chefs d'établissements d'un échantillon de 1 330 établissements publics et privés. Cet échantillon est représentatif du premier degré public et du second degré public et privé sous contrat.
Les critères d'appréciation pour l'enregistrement d'un incident donné dans l'application web, notamment pour les violences entre élèves, limitées aux incidents les plus graves, sont précisément définis au regard des circonstances et des conséquences de l'incident (motivation à caractère discriminatoire, situation de harcèlement, etc.). Ils permettent de limiter la part de subjectivité des inspecteurs et responsables d'établissement, qui ne peut être totalement écartée. Par l'atteinte grave qu'ils représentent pour l'institution scolaire, tous les incidents impliquant un personnel de l'école ou de l'établissement sont retenus.
Il s'agit de moyennes dont le niveau et l'évolution doivent être interprétés en tenant compte du fait que les établissements sont très inégalement touchés par les incidents graves.

LEGT : lycées d'enseignement général et technologique.
LP : lycées professionnels.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La prévention des violences scolaires est étroitement liée au climat scolaire, chaque élément influençant l'autre et réciproquement. Pour améliorer ce climat, une démarche globale s'appuie sur sept axes essentiels : des stratégies collectives, une attention à la pédagogie et à la coopération, la qualité de vie à l'école, la coéducation, le partenariat, la justice scolaire et la prévention du harcèlement avec la mise en œuvre du programme pHARe. Par ailleurs, en complément de l'enquête nationale SIVIS, des enquêtes locales sur le climat scolaire (ELCS) sont proposées aux élèves, aux personnels et aux parents afin de recueillir leurs perceptions, dresser un état des lieux partagé et objectiver la situation au sein de l'établissement.

En appui à l'amélioration du climat scolaire, le développement des compétences psycho-sociales chez les élèves encourage des attitudes positives envers autrui, adulte et élève et à l'École. L'éducation à la citoyenneté, à l'égalité, et la lutte contre les discriminations renforcent la prévention des violences en favorisant la compréhension des mécanismes de rejet. La lutte contre l'échec scolaire y contribue également. L'enseignement moral et civique (EMC), dont le nouveau programme est déployé de 2024 à 2026, ainsi que le parcours citoyen et l'engagement des élèves (CVC, CVL, éco-délégués), soutiennent cette dynamique. Enfin, la pause numérique à l'école et au collège contribue à limiter les risques de cyberharcèlement.

En outre, à la rentrée 2025, des questionnaires seront proposés auprès des internes et des élèves ayant participé à un voyage scolaire afin de favoriser un recueil de la parole d'élèves en situation vulnérable. Une campagne de communication nationale visant à mieux faire connaître le 119 associée à une révision des procédures de traitement des signalements, favorisera une meilleure détection et un recueil plus efficace de la parole de tout élève victime au sein d'une école ou d'un établissement scolaire.

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

Enfin, les Services de défense et sécurité académique (SDSA) créés par le décret n° 2025-75 du 29 janvier 2025 coordonnent la mise en œuvre des politiques de défense, de sécurité et de lutte contre les atteintes aux valeurs de la République, préparent et gèrent les crises majeures, et favorisent la coordination entre services déconcentrés et autorités locales.

Le travail de fond mené sur les facteurs de la violence scolaire, associé à la mise en place de dispositifs renforcés de prévention et de prise en charge, permet d'envisager une baisse du taux d'incidents graves d'ici 2028.

OBJECTIF DPT-66

Réduire l'insécurité

INDICATEUR P152-2210-12179

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	9 011	8 903	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	0,26	0,3	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	235 512	247 885	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	6,8	7,3	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	140 073	146 121	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	2 372	2 450	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse

Précisions méthodologiques

Périmètre

National (métropole, outre-mer).

Mode de calcul

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

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

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

Sous-indicateur 1.13 = nombre annuel de victimes enregistrées pour des violences physiques non crapuleuses (index 3, 5, 6, 7, 9, 10, 51, 52, 73 de l'état 4001) ou de violences sexuelles (index 46 à 49 de l'état 4001).

Sous-indicateur 1.14 = (nombre annuel de victimes enregistrées pour des faits de violences physiques non crapuleuses ou de violences sexuelles (index supra)) / population en zone gendarmerie * 1000.

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

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

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

Source des données

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour lutter contre les violences physiques crapuleuses, la gendarmerie nationale :
- développe sa stratégie de proximité permettant à chaque gendarme de connaître son territoire et la population, et favorise les démarches de « coproduction de sécurité » ;
- développe les actions de sensibilisation et d'information des personnes et professions les plus exposées, y compris par de nouveaux outils (application Ma Sécurité), et appuie les collectivités territoriales dans le déploiement de la vidéoprotection ;
- renforce sa présence de voie publique et oriente les services externes sur les lieux et périodes sensibles (dispositif estival/hivernal de protection des populations (DEPP/DHPP), protection des lieux de cultes, des commerces en fin d'année, sanctuarisation globale de l'espace scolaire (SAGES), dispositif global de protection des élections (DGPE), etc.) ;
- concourt à la lutte contre la réitération des infractions par l'amélioration du suivi des détenus libérés sous main de justice et la mise à exécution rapide des extraits de jugement.

L'évolution du nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et sexuelles rend compte des actions visant notamment à favoriser la dénonciation des faits et la prise en charge des victimes :
- le traitement systématique de toutes les situations de VIF, avec une doctrine rénovée entraînant l'ouverture obligatoire d'une enquête et des actions préventives (saisie des armes, inscription SIP …) ;
- la formation des militaires, avec la mise en place d'une grille d'évaluation du danger et la formation rénovée pour le recueil de la parole des mineurs (sensibilisation à la psychologie) ;
- la Plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV), qui permet aux usagers d'accéder à une messagerie instantanée 24h/24h et 7j/7 ;
- l'amélioration de l'information et de l'accueil du public et des personnes les plus vulnérables, par l'action des maisons de protection des familles (101 MPF) ;
- la facilitation des dispositifs d'aide aux victimes, comme les 283 intervenants sociaux en gendarmerie et les partenariats avec les associations ;
- la poursuite des actions partenariales : instances locales de coproduction de sécurité et de prévention (conseils locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance) et groupes de suivi propres aux quartiers de reconquête républicaine (QRR) ou aux zones de sécurité prioritaires (ZSP) ;
- le travail étroit avec les plateformes de signalement dédiées aux femmes victimes de violences (3919) et aux mineurs en danger (3018/e-Enfance) ;
- le déploiement depuis avril 2024 du Fichier de prévention des violence intrafamiliales (FPVIF), qui permet d'obtenir des renseignements sur les auteurs et victimes, de sécuriser les interventions et de faciliter les enquêtes judiciaires.
Le tout s'inscrit dans la mise en place d'un parcours « usager » rénové et d'une « culture de l'accueil », au sein duquel les victimes sont un enjeu prioritaire.

INDICATEUR P176-2192-12196

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Nombre de victimes de violences physiques crapuleuses	Nb	55 179	49 165	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques crapuleuses) pour 1000 habitants	‰	1,5	1,5	En baisse	En baisse	En baisse	En baisse
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	356 316	360 139	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de criminalité (nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles) pour 1000 habitants	‰	9,6	10,9	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles	Nb	200 599	203 948	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi
Nombre de victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles dans les transports en commun	Nb	14 975	15 530	Suivi	Suivi	Suivi	Suivi

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

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

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

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

Source des données : service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) — système de traitement de l'information criminelle : faits constatés élucidés (STIC-FCE) 4001.

Mode de calcul :

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

ANALYSE DES RÉSULTATS

Depuis trois ans, le nombre de victimes de violences physiques crapuleuses continue à diminuer. Il a baissé de 18,5 % sur la période 2022 et 2024, de 11 % entre 2023 et 2024 (4 998 entre 2022 et 2023 et de 6 014 entre 2023 et 2024).

S'agissant du nombre de victimes de violences non crapuleuses et violences sexuelles enregistré en zone police, on constate, en 2024, une légère augmentation de +1 % par rapport à l'année précédente (pour mémoire : +11 % entre 2021 et 2022, +4,5 % entre 2022 et 2023). L'augmentation tendancielle des violences sexuelles enregistrées ces dernières années s'explique notamment par une évolution du comportement de dépôt de plainte des victimes et la libération de leur parole via différents réseaux sociaux ou plateformes d'accompagnement. Selon l'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » (VRS) menée en 2023 par le SSMSI, il apparaît que la majorité des victimes ne déclarent pas les faits dans un commissariat (seulement entre 2 % et 6 %). Une partie du travail des forces de police consiste donc à révéler ce type d'infractions, qui peuvent faire l'objet d'une sous-déclaration, car souvent non signalées par les victimes.

Le nombre de femmes victimes de violences physiques non crapuleuses et violences sexuelles a augmenté de +7 % entre 2022 et 2024 (+10 044 femmes victimes entre 2022 et 2023 ; +3 349 entre 2023 et 2024), ce qui marque un ralentissement par rapport aux années précédentes (+20 % entre 2021 et 2023). Cette augmentation s'explique par plusieurs facteurs sociaux, culturels et structurels, qu'il s'agisse de la libération de la parole, de l'effet positif du Grenelle des violences conjugales lancé en septembre 2019, du changement de perception par une sensibilisation accrue de la population et de la diminution du seuil de tolérance des abus au sein de la société.

Pour contrer la difficulté de signalement de ces faits, la police nationale s'est engagée dans une démarche incitative en matière de dépôt de plainte, par l'amélioration des conditions d'accueil des victimes par les policiers (organisations adaptées dans les services, partenariats avec les intervenants sociaux, les centres de santé et les hôpitaux) et par la formation des personnels, pour mieux accueillir et traiter ces plaintes.

OBJECTIF DPT-67

Prévenir et aider les victimes

— Programme 137 : Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

Dans le cadre du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, l'ensemble des acteurs impliqués ont souhaité que ce dispositif puisse évoluer vers un fonctionnement 24h sur 24. L'amplitude des horaires d'ouverture n'était en effet pas suffisante, pénalisant notamment la prise en charge de certains appels des départements d'Outre-mer et l'accessibilité de la plateforme téléphonique aux personnes en situation de handicap (sourdes, malentendantes et aphasiques).

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

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

INDICATEUR P137-2680-2859

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Plateforme téléphonique à destination des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles	%	86,5	88	95	95	95	95

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : Ratio (%) = nombre d'appels traités / nombre d'appels traitables.
Appels traités : Un appel est traité lorsqu'il est pris en charge soit par le pré-accueil soit directement par le service d'écoute spécialisé.
Appels traitables : Les appels traitables correspondent à l'ensemble des appels reçus sur la plateforme auxquels on soustrait les abandons pendant le disque de présentation ou sur sonnerie.
Source des données : rapport annuel d'activité FNSF.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P176 – Police nationale

Mission : Sécurités
Responsable du programme : Louis LAUGIER, Directeur général de la police nationale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
176 – Police nationale	234 796 938	234 796 938	243 286 590	243 286 590	252 096 419	252 096 419

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité majeure de la police nationale. L'institution se mobilise pour apporter son secours aux femmes victimes et s'engage notamment à améliorer le parcours des victimes de violences en facilitant l'accès à leurs droits, à renforcer l'action publique là où les besoins sont les plus importants et à lutter contre la banalisation du sexisme, des violences faites aux femmes et du viol. Elle veille par ailleurs à la formation de ses personnels sur ces thèmes.

I. LES ACTIONS MENÉES PAR LA POLICE NATIONALE EN FAVEUR DES VICTIMES DE VIOLENCES

I.1. Les soutiens matériels et humains mis à la disposition des victimes

1) L'accueil et l'accompagnement des victimes

Les femmes s'avèrent particulièrement exposées à certaines formes de vols et violences, ce qui justifie l'attention constante à leur endroit de l'ensemble des services de la police nationale. Elles sont très majoritairement victimes d'infractions à caractère sexuel, d'agressions intrafamiliales, ainsi que de violences et vols avec violences. Ainsi en 2024, parmi les 144 558 victimes de violences conjugales commises par un partenaire de vie (-2,1 % par rapport à 2023), 84,6 % étaient des femmes. A noter qu'en 2024, les violences conjugales connaissent un léger ralentissement en comparaison aux années précédentes (hausse moyenne de +10 % par an entre 2021 et 2023).

L'accueil des usagers, en particulier des victimes d'infraction, est une mission fondamentale de la police nationale. En ce sens, le dispositif « Police-rendez-vous » a été déployé et permet aux victimes et aux usagers de planifier leur déplacement dans un commissariat pour y déposer une main courante ou une plainte via le site Ma Sécurité. Ce dispositif expérimenté depuis fin 2023, a été généralisé de façon nationale en 2024, permettant à toute la zone de compétence de la police nationale d'utiliser cette solution (hormis l'outre-mer où le déploiement est prévu en 2025).

Sur l'ensemble de l'année 2024, 110 771 rendez-vous ont été pris, soit une moyenne de 20 000 rendez-vous chaque mois.
Les actions qui visent à améliorer l'accueil des victimes et du public dans les services de police comprennent, outre l'accueil physique, une assistance destinée à faciliter leur dépôt de plainte et démarches administratives. Celle-ci repose notamment sur des partenariats avec les associations d'aide aux victimes (France Victimes, Fédération

Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - FNCIDFF et la Fédération Nationale Solidarité Femmes - FNSF), qui assurent des permanences dans les commissariats.

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

La PNAV, créée par le décret n° 2022-337 du 10 mars 2022 en remplacement du portail de signalement des violences sexuelles et sexistes (PSVSS), a élargi le champ à toutes les formes de violence et permet la prise en compte de nouvelles infractions telles que les violences conjugales, le cyber harcèlement, la haine et les infractions discriminatoires. Ce signalement prend la forme d'une conversation personnalisée et adaptée avec un policier formé, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La plateforme est accessible via les sites www.masecurite.fr, www.service-public.fr et www.arretonslesviolences.gouv.fr. A chaque prise de contact, dans le cas où l'usager a laissé ses coordonnées, une fiche de signalement est rédigée en vue d'un dépôt de plainte ou pour sensibiliser s'agissant d'une problématique locale à prendre en compte. En cas de refus de dépôt de plainte et malgré l'existence d'une infraction pénale, le policier de la plateforme doit tout de même orienter la personne vers des dispositifs de prise en charge des victimes. Dans tous les cas, l'accent doit être mis sur la prise de plainte, surtout si les faits sont récents. La PNAV est aujourd'hui unanimement reconnue comme un outil très efficace dans la prise en charge des victimes.par l'ensemble des institutions et associations en charge de la lutte contre les violences sexuelles, sexistes et conjugales.
La structure dédiée au sein de la police nationale est composée 42 effectifs dont 36 opérateurs et une psychologue chargée d'assister les policiers dans la prise en charge des victimes et dans la gestion de situations de détresse psychologique urgentes.
En 2024, 24 683 discussions par messagerie instantanée ont été recensés, en augmentation de 16,6 % par rapport à 2023, et 12 531 signalements ont été effectués. Plus de 80 % des échanges concernent des faits de violences sexuelles, sexistes et conjugales.

Du 1er décembre 2018 au 30 juin 2025, 106 962 discussions par messagerie instantanée ont été enregistrés. Les opérateurs ont procédé à 68 005 signalements [1] et 19 698 orientations [2].

3) La lutte contre les réseaux de proxénétisme

La police nationale agit également en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par son action de lutte contre la traite des êtres humains, et tout particulièrement contre le proxénétisme. En 2024, les femmes représentent une part prépondérante des victimes de traite et d'exploitation des êtres humains. Cette surreprésentation des femmes est encore plus marquée pour les victimes d'infractions de proxénétisme. Pour la même année, **1 579 victimes de proxénétisme ou de recours délictuel à la prostitution, majoritairement des femmes,** ont été enregistrées par les forces de sécurité intérieure, soit une hausse de 9 % en comparaison à 2021.

I.2. La lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales

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

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

- La généralisation des groupes de protection de la famille (GPF) dans chaque service d'investigation de plus de 40 enquêteurs. Au 1er janvier 2024, la police nationale en comptabilisait 153, ce qui représentait 1 164 agents spécialisés (70 enquêteurs affectés en Outre-Mer et 158 référents de protection de la famille dans les circonscriptions dépourvues de GPF) ;

- En 2024, la police nationale a poursuivi le déploiement, de salles d'audition spécialement conçues pour faciliter la parole des victimes mineures dans un environnement le plus sécurisant possible. Au 1er juin 2025, 73 salles « Mélanie » sont opérationnelles en France, (soit 10 de plus qu'en 2024).

- La généralisation du dispositif de télé-protection baptisé « téléphone grave danger » (TGD) : ce dispositif national permet de renforcer la protection des victimes de violences conjugales, en mettant à leur disposition des téléphones en cas d'alerte et/ou de réitération de violences de la part des auteurs. 6 261 TGD ont été déployés en 2024, soit +13,84 % en comparaison à 2023 ;

Depuis 2020, le **dispositif bracelet anti-rapprochement (BAR)** a été déployé sur l'ensemble du territoire national. Il consiste à contrôler, par le biais d'un système de surveillance électronique mobile, l'interdiction faite à une personne surveillée de se rapprocher de la victime afin d'éviter la commission ou la réitération de violences conjugales. Au 31 décembre 2024, 827 BAR étaient déployés sur le territoire national. La diminution par rapport à 2023 (1 023 BAR) s'explique notammentpar le caractère temporaire de la mesure et le recours accru à d'autres dispositifs, comme les **téléphones grave danger (TGD) ;**

- Expérimenté en novembre 2021, le **dispositif de prises de plainte hors des locaux de police** au profit des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et sexuelles a été généralisé début 2023. Les victimes de ces infractions se voient ainsi proposer la possibilité de déposer plainte en milieu hospitalier, dans les locaux d'associations d'aide aux victimes et dans les maisons des femmes (structures de prise en charge pluridisciplinaires des femmes victimes de violences). Au 1er juin 2025, 166 conventions ont été signées par la police nationale (hors PP) avec 421 établissements de santé (dont 354 hôpitaux). Plus de 635 plaintes ont été prises hors les murs dont 80 % en structures hospitalières ;

- Une convention-cadre a été signée le 22 mai 2023 par le ministère de l'intérieur et le ministère de la Justice avec la maison des femmes de Saint-Denis. Elle prévoit le développement de permanences de policiers dans ces lieux de prise en charge pluridisciplinaire afin de recueillir la plainte des femmes victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques par le conjoint ou l'ex-conjoint, ou à caractère intrafamilial. A ce jour, 20 « Maisons des femmes **»** sont ouvertes sur le territoire métropolitain. Cette convention nationale est en cours de déclinaison sur les territoires concernés et 4 conventions locales ont été signées à ce jour ;

- Un dispositif de QR-Code est déployé au niveau national depuis août 2023, il permet de transmettre à une victime de violences conjugales un document discret supportant uniquement un QR-Code, renvoyant à des informations utiles et à la liste actualisée des dispositifs d'aide dans le ressort de son département ;

- La mise en place du fichier de prévention des violences intrafamiliales (PVIF) : la police nationale participe, en partenariat avec la gendarmerie nationale, au déploiement de ce fichier qui vise à faciliter la recherche et la consultation d'éléments d'information relatifs aux personnes mises en cause et aux victimes de violences intrafamiliales. Le fichier comprend également une base documentaire avec des fiches réflexes pour guider les policiers dans l'évaluation de la situation de la victime. Expérimenté à Béthune en novembre 2023, l'application FPVIF a été entièrement déployée sur l'ensemble des départements depuis avril 2024 ;

- Le pack nouveau départ (PND) : expérimenté par la direction générale de la cohésion sociale dans le Val-d'Oise depuis septembre 2023. Le PND a été étendu fin juin 2024 à 4 autres départements (Bouches-du-Rhône, Lot-et-Garonne, Côte d'Or et La Réunion). Il permet d'accompagner les victimes dans un parcours individualisé de sortie du domicile conjugal par une activation rapide des droits auxquels elles sont éligibles. Les services de police y participent au titre de tiers détecteurs, en informant systématiquement les victimes de violences conjugales qui se présentent en commissariat et en transmettant, après accord de ces dernières, leurs coordonnées au coordinateur local du PND pour une prise en charge de leur situation. Des déploiements du dispositif sont envisagés pour les Bouches-du-Rhône et la Côte-d'Or, avec une généralisation progressive à l'ensemble du territoire d'ici 2026.

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

Au 1er juin 2025, la **police nationale compte 80 psychologues en commissariat** (dont 5 en Outre-Mer), 242 intervenants sociaux en commissariat (dont 12 en Outre-Mer) et 142 permanences d'associations grâce aux partenariats développés avec les associations nationales d'aide aux victimes telles que France Victimes, la

Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF).

Le nombre de délégations départementales/locales d'aide aux victimes a augmenté de 89,19 %, passant de 74 en 2023 à 140 en 2024. Ces délégations offrent un accompagnement individualisé et dans plusieurs champs aux victimes. Les démarches proactives des services territoriaux de police auprès des acteurs locaux ont permis de densifier progressivement le maillage territorial des intervenants sociaux en commissariat (ISC), lesquels sont désormais présents sur le ressort de la quasi-totalité des directions départementales de police nationale. 9 postes supplémentaires d'ISC ont été créés en 2024.

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

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

La formation des personnels est essentielle et un effort tout particulier y est consacré, tant dans le cadre de leur intervention que dans celui de l'élaboration des procédures et des supports pédagogiques.

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

En 2017, le ministre de l'intérieur déposait, auprès de l'Association Française de Normalisation (AFNOR), le dossier de candidature du ministère à la **double labellisation « Égalité et Diversité ».** Par cette démarche, le ministère dans son ensemble (forces de sécurité intérieure, secrétariat général, sécurité routière…) souhaitait matéraliser ses bonnes pratiques et moderniser ses processus en matière de ressources humaines pour déployer sapolitique de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes. Le ministère de l'intérieur a obtenu le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » le 26 juin 2018 et le label « diversité » le 5 juillet 2018, décernés pour 4 ans. En automne 2022, la double labellisation est obtenue pour une nouvelle période de quatre ans. 457 référents (40 référents centraux, 29 référents zonaux et 388 référents territoriaux) sont nommés afin de couvrir l'ensemble duterritoire national et de relayer de manière homogène la politique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle sur l'ensemble des structures.

II.2. Une formation des agents en début de carrière comme tout au long de la vie professionnelle

En 2024, près de 12 155 policiers ont été formés en matière de violences faites aux femmes, en formation initiale ou en formation continue.

1) La sensibilisation des agents lors de la formation initiale

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

En 2024, 6 129 élèves en formation initiale (65 commissaires de police, 393 officiers de police,3 928 gardiens de la paix et 1 743 policiers adjoints) ont bénéficié d'une formation en matière de violences intrafamiliales.

2) Une sensibilisation continue des agents

La sensibilisation des agents de la police nationale au cours de leurs carrières est réalisée lors de différentes formations :

- Dans le cadre de la démarche de labellisation par l'agence française de normalisation (AFNOR), la police nationale s'est dotée d'un dispositif de formation à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'applique à tous les personnels du ministère, y compris les actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale. Elle se décline autour de 3 thématiques de formation : « Diversité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – module référents », « Sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

- L'e-formation « violences conjugales et évaluation du danger » est accessible à l'ensemble des agents du périmètre « police », notamment aux gradés et gardiens susceptibles d'être les premiers intervenants dans le domaine des violences conjugales (accueil, prise de plainte, intervention à domicile, etc.), mais également aux agents administratifs en situation d'accueil, aux travailleurs sociaux et aux psychologues exerçant au sein des services de police.

Cette formation est régulièrement actualisée en intégrant les avancées législatives (saisie des armes des conjoints violents, remise du certificat médical aux victimes, bracelet anti-rapprochement, etc.).
Elle est obligatoire pour les policiers de voie publique primo-intervenants, les plaintiers, les enquêteurs, les opérateurs CIC et les personnels chargés de l'accueil.
En 2024, 2 347 agents ont été formés.

- La formation « Les violences conjugales » est une formation spécialisée, proposée dans le cadre du « Cursus Violences Intra-Familiales » proposé aux policiers généralistes susceptibles de traiter ce type d'affaires. Elle est également inscrite, dans un format enrichi et plus long, dans le cadre du « Cursus Brigade de Protection des Familles (BPF) » réservé aux enquêteurs affectés dans ces unités.

Cette formation inclut l'étude des récents dispositifs et instructions spécifiques mis en place pour la prise en compte et l'accompagnement de la victime de violences conjugales et le traitement judiciaire des procédures de violences conjugales.
En 2024, 104 fonctionnaires ont suivi ces deux modules de formation.

- La formation « Violences sexuelles et sexistes » permet d'optimiser la prise en compte des victimes de ces violences en abordant notamment l'ensemble des infractions à caractère sexuel ou sexiste, ainsi que la compréhension du phénomène et des mécanismes psychologiques de la victime et de l'agresseur, la prise en charge de la victime et son orientation auprès du réseau partenarial, les qualifications pénales des infractions et les investigations idoines à réaliser. Elle intègre un volet consacré à l'arsenal juridique existant en matière de cyberviolences, à travers l'étude des infractions en lien avec le harcèlement en ligne et la pornodivulgation

En 2024, 153 agents ont suivi cette formation présentielle.

- La formation « opérateur de la plateforme de signalement en ligne des violences sexuelles et sexistes » permet aux opérateurs de prendre en charge efficacement par messagerie de discussion instantanée les signalements déposés, plusieurs objectifs sont abordés au cours de cette formation très spécialisée mise à jour fin 2022 :

• la connaissance de la politique de l'État et de la formation relative aux violences sexuelles et sexistes ;
• la distinction des différentes formes de violences sexuelles et sexistes et l'appréhension de leurs mécanismes ;
• les divers dispositifs juridiques proposés aux victimes ;
• l'identification des partenaires en charge de l'accompagnement des victimes ;
• la mise en œuvre d'une communication adaptée face à un signalement en ligne de violences sexuelles ou sexistes.
En 2024, 9 agents ont été formés.

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

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

PROGRAMME

P162 – Interventions territoriales de l'État

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
162 – Interventions territoriales de l'État	202 300	299 608	200 000	200 000	200 000	200 000

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

Le programme 162 – Interventions territoriales de l'État (PITE) sera composé, en 2026, de sept actions régionales ou interrégionales, de nature interministérielle, présentant un enjeu territorial majeur et la nécessité d'une rapidité d'action de l'État ou d'accélération d'un plan complexe. Inscrire ces actions au PITE contribue à optimiser leur mise en œuvre, en mettant à la disposition du préfet de région une enveloppe budgétaire unique et interministérielle.

La création de l'action 10 « fonds interministériel pour la transformation de la Guyane » traduit les engagements de l'État dans le cadre de l'application des Accords de Cayenne (21 avril 2017) et de la visite du Président de la République en Guyane (octobre 2017) d'une part, et de l'adoption d'un premier contrat de convergence et de transformation (CCT) pour la Guyane signé le 8 juillet 2019 d'autre part qui a été reconduit pour l'année 2023. Le nouveau CCT 2024/2027 a été signé le 8 novembre 2024.

Ce dernier, qui se substitue au CPER 2015-2020, résulte de la mise en place d'un Plan de convergence et de transformation, document-cadre prévu par la loi de programmation relative à l'égalité réelle Outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, dite « loi EROM », promulguée le 28 février 2017. Cette loi résulte de constats partagés quant aux difficultés économiques et sociales que connaissent les territoires ultra-marins. Elle vise donc la mise en œuvre d'un droit à l'égalité réelle pour ces territoires. Il s'agit de « résorber les écarts de développement en matière économique, sociale, sanitaire, de protection et de valorisation environnementale » entre l'Hexagone et les Outre-mer et « de réduire les écarts de niveaux de vie et de revenus constatés au sein de chacun d'entre eux ».

Parmi les mesures phares déclinées par la loi EROM pour atteindre ces objectifs, les plans et contrats de convergence, fruit d'un travail de co-construction entre l'État et les cosignataires, sont fondamentaux puisque ce sont les instruments de mise en œuvre opérationnelle de cette loi. Pour la Guyane, les cinq cosignataires sont la collectivité territoriale de Guyane (CTG) et les quatre établissements publics de coopération intercommunale.

Dans le cadre du CCT, une des deux orientations stratégiques de l'axe 5 « cohésion sociale et employabilité » vise à lutter contre les violences sexistes et sexuelles, promouvoir l'égalité professionnelle et l'égalité dans la vie politique et sociale, et diffuser de la culture de l'égalité.

Les actions liées à la mise en œuvre de cet objectif sont financées à hauteur de 200 k€. Une vingtaine de structures seront accompagnées, notamment dans la cadre d'un appel à projet annuel.

PROGRAMME

P152 – Gendarmerie nationale

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
152 – Gendarmerie nationale	86 787 899	85 923 600	90 769 708	87 561 032	86 298 963	85 828 292

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La gendarmerie nationale a pour mission d'assurer la paix et la sécurité publiques sur près de 95 % du territoire national. 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 ».
Par ailleurs, la lutte contre les atteintes aux personnes, dont les violences faites aux femmes, s'inscrit pleinement dans les 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.

1. Combattre les violences

Mieux identifier les phénomènes concernés

La gendarmerie nationale a développé spécifiquement des outils de pilotage afin d'améliorer ses actions en matière de lutte contre les violences intrafamiliales (VIF). Un tableau de bord a ainsi été conçu à destination des échelons territoriaux de commandement. Le nombre de victimes**,** en fonction de leur âge et de leur sexe, peut ainsi être déterminé précisément. Cet outil permet d'apprécier :

1er semestre 2024 GN	1er semestre 2025 GN	Variation (%)
58 874 dont 34 346 de nuit	50 407 dont 28 455 de nuit	-14,4 % (-17,2 %) de nuit)

1er semestre 2024 GN	1er semestre 2025 GN	Variation
0 heure 58 minutes 59 secondes	0 heure 57 minutes 56 secondes	-1 min 03 secondes

- le nombre d'interventions (jour/nuit) pour des violences intrafamiliales
- la durée moyenne d'intervention
- le nombre de signalements de situations sociales

1er semestre 2024 GN	1er semestre 2025 GN	Variation (%)
28 077 signalements	24 059 signalements	-14,4 %

De cette manière, les différents niveaux hiérarchiques sont en mesure d'identifier la prégnance de cette délinquance sur le ressort de leurs circonscriptions et d'adapter les réponses opérationnelles.

Par ailleurs, la gendarmerie, en coopération avec la police nationale, réalise sous l'égide de la délégation aux victimes (DAV) une étude annuelle détaillée sur les morts violentes au sein des couples, analysant les situations du point de vue des auteurs et des victimes pour chaque affaire, ainsi que les raisons du passage à l'acte. La gendarmerie s'est aussi dotée de ses propres outils d'analyse. Le service central de renseignement criminel (SCRC) produit des études sur les violences intrafamiliales.

Un travail de recherche sur les violences conjugales est toujours poursuivi. Nommée PERSEPHONE, cette étude menée sous couvert du SCRC cherche à définir les caractéristiques prédictives de la bascule d'un fait commun à un homicide sur conjoint.dans une approche est pluridisciplinaire.

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

La parole des victimes de violences conjugales et sexuelles est délicate à recueillir. Le mode de communication innovant (chatbox, messages privés de la page Facebook nationale de la gendarmerie, formulaires de contact du site gendarmerie.interieur.gouv.fr, Ma sécurité et sur leurs applications...) mis en place par la brigade numérique (BNUM) contribue à faciliter et à libérer la parole.

Depuis le début de l'année 2025, ce sont en moyenne près de 1 100 demandes qui sont quotidiennement traitées (et plus d'1,2 million d'interactions traitées depuis la création de la BNUM en 2018). La satisfaction du service apporté par la brigade numérique reste à un niveau élevé avec une note de 9,1/10 laissée par les usagers.

Par ailleurs, la plateforme numérique d'accompagnement des victimes (PNAV) créée en 2022 (anciennement PSVSS) facilite la prise en charge des victimes de violences. La plate-forme permet d'entrer en relation et d'échanger avec un membre des forces de sécurité intérieur (police ou gendarmerie) et d'effectuer un signalement.. Ce signalement permet par la suite aux agents de la plateforme de recueillir la parole des victimes, d'informer le déclarant de ses droits et des démarches possibles, de l'orienter vers les services et associations compétents pour son accompagnement, de l'inciter à déposer plainte au niveau localet de faciliter son accueil et sa prise en charge par ces services ou de transmettre des signalements aux services d'enquête territorialement compétents.

Les victimes peuvent désormais être orientées et accompagnées de chez elles dans leurs premières démarches par des gendarmes formés. Depuis sa création et jusqu'en décembre 2024, la brigade numérique a ainsi reçu 36 640 signalements ayant donné lieu à la rédaction de 11 211 procédures et générés le déclenchement de 2 225 interventions.

Au-delà des facilités offertes par l'accès numérique, le recueil d'une plainte reste le but recherché. Pour encourager cette démarche, des conventions de partenariat passées avec les établissements hospitaliers permettent désormais, lorsque l'état de santé d'une victime le justifie, de prendre une plainte à l'hôpital. La libération de la parole de la victime, au plus près des faits, est ainsi grandement facilitée.

Aussi, dans le but de répondre plus efficacement aux situations d'urgence rapportées par le numéro d'écoute national « 3919 - Violences femmes info », la gendarmerie a élaboré un protocole de coopération opérationnelle avec ce partenaire majeur.

Enfin, en matière de violences conjugales, la qualité du premier contact à l'égard d'une victime, la qualité de son accueil et l'engagement du gendarme dans son accompagnement sont absolument essentiels. En 2024, 46 565 contacts (-10,05 %) ont été recensés entre les gendarmes et les victimes de violences intrafamiliales.

Placer la protection du plaignant au centre des priorités

Lors de l'intervention, un processus opérationnel d'évaluation simple et complet baptisé « P.R.O.T.E.G.E.R » a été élaboré afin de mieux évaluer le danger immédiat encouru par la victime, d'engager les moyens adaptés et de proposer des mesures de protection pertinentes.Un formulaire de 23 questions, traduit en 17 langues et dialectes,

est rempli par les victimes souhaitant ou non déposer plainte. Cette évaluation du risque permet d'aiguiller le gendarme dans sa prise de décision.

Les opérateurs des centres opérationnels de la gendarmerie disposent également d'un outil d'aide à la prise en compte des situations de VIF qui leur sont signalées *via* l'appel au 17 ou au 112. Cet outil permet d'améliorer le diagnostic initial, la prise de décision en matière d'intervention opérationnelle et son suivi.

La gendarmerie nationale rappelle, à travers des directives internes et des outils d'aide aux enquêteurs, les points d'attention sur l'accueil et l'accompagnement des victimes, de même que les impératifs de l'enquête judiciaire. Une circulaire établit également le cadre de saisie des armes et l'accompagnement des victimes lorsqu'elles doivent récupérer au domicile des objets essentiels à leur quotidien. Le suivi procédural doit'être continu, tant au niveau local que départemental et une priorité absolue a été donnée à ce contentieux dans le traitement des procès-verbaux. Un tableau de bord dédié permet aux échelons hiérarchiques d'avoir un suivi rigoureux de ce contentieux. Enfin et depuis 2019, un audit est mené par l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) sur l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences conjugales. Il a permis d'améliorer les dispositifs existants tout en contrôlant leur mise en œuvre, leur efficacité et leur perception par les victimes

Généraliser la formation des personnels
Dans la continuité des travaux du Grenelle des violences conjugales et en complément des initiatives déployées localement, le dispositif de formation des gendarmes en matière de lutte contre les VIF a été nettement renforcé.

Depuis 2019, les élèves-gendarmes et les élèves officiers reçoivent, en complément d'une formation transverse relative à la prise en charge des victimes et aux techniques d'audition, une formation initiale spécifique relative à la prise en compte, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes victimes de violences intrafamiliales.

En unité, la formation continue des militaires pilotée par l'officier adjoint prévention de la délinquance (OAP), a été renforcée avec un programme de formation uniformisé et des formations menées en partenariat avec les associations locales d'aide aux victimes et en lien avec les parquets compétents. Cette formation continue comprend un enseignement à distance préalable de 25 minutes suivi d'un module en présentiel de 8 heures. Un recyclage est prévu tous les cinq ans.

Un troisième niveau de formation a été créé, avec la mise en place d'un stage d'expertise des mécanismes des violences intrafamiliales d'une durée de 5 jours. Ce stage permet aux stagiaires d'appréhender les différents contextes de ces violences et d'identifier les différents types de maltraitance.et l'acquisition de connaissances sur les mécanismes de violences a pour objectif de parfaire la maîtrise de l'évaluation du danger et d'encourager la participation à des actions partenariales de prévention.

Ainsi depuis sa mise en œuvre, 71 007 personnels ont suivi le plan de formation VIF. Parmi ces personnels :

- 10 870 personnels ont suivi l'enseignement à distance relatif à la prise en compte des victimes de VIF et à l'évaluation des dangers;
- 60 137 personnels sont formés VIF.

Par ailleurs, depuis 2018, la MIPROF (Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains) poursuit l'organisation d'une journée particulière de formation de formateurs des forces de l'ordre en matière d'accueil et de prise en charge des femmes victimes de violences.

Enfin, dans le cadre d'un partenariat entre la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) et l'école nationale de la magistrature (ENM), des militaires de la gendarmerie assistent, chaque année, à une formation sur les violences conjugales, les violences sexuelles et celles faites aux femmes.

Mettre en œuvre des structures et des actions dédiées
Au niveau local, la gendarmerie a créé des structures et des moyens consacrés à cette problématique :

- 100 officiers adjoints prévention de la délinquance (OAP), adjoints aux commandants de groupement de gendarmerie départementale (GGD), en charge des fonctions de correspondants départementaux de « lutte contre les violences intrafamiliales », suivent et animent, en partenariat avec les différents acteurs locaux, les actions conduites dans ce domaine ;
- 101 Maisons de Protection des Familles (MPF) sont en fonctionnement au sein de tous les départements et territoires ultramarins avec pour triple vocation : de développer une approche pluridisciplinaire de la prise en compte des victimes ; de mener des actions de prévention et de sensibilisation ; d'appuyer les unités dans leurs enquêtes et dans le suivi des victimes ;
- Au moins un référent VIF est désigné par brigade afin de conseiller et d'appuyer les militaires de son unité et son CB, de sensibiliser sur la prise en charge des victimes et d'échanger avec les acteurs locaux.
- 280 intervenants sociaux installés dans le cadre de partenariats avec les collectivités territoriales, sont chargés d'accompagner les familles en difficulté signalées par les gendarmes à la suite d'interventions.

En complément, une centaine de protocoles de partenariat ont été conclus entre les groupements de gendarmerie départementale (GGD) et les associations d'aide aux victimes sur la base des conventions nationales signées par le ministère de l'Intérieur avec le réseau national France victimes, la fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) et la fédération nationale solidarité femmes (FNSF). Des permanences de ces associations sont réalisées dans les brigades de gendarmerie.

Au niveau national, la gendarmerie participe à l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes piloté par la direction générale de la cohésion sociale. Elle est membre de droit du conseil national de l'aide aux victimes (CNAV) dont l'un des groupes de travail est entièrement consacré aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences sur les enfants.

Lutter contre les violences et les discriminations

- **Formation initiale et continue**

Le réseau des référents égalité et diversité (RED) intervient sur le sujet de la lutte contre les discriminations tant en formation initiale (en lien avec les associations d'aide aux victimes comme Flag !, Sos Homophobie, l'Autre-Cercle, LICRA ou des institutionnels comme la DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT), le défenseur des droits, etc.) qu'en formation continue avec des actions de sensibilisation au sein des unités.

- **Identification et matérialisation de l'infraction**

Afin d'aider les enquêteurs dans les investigations, un guide méthodologique relatif à la répression des discriminations est accessible en ligne par tout gendarme, il synthétise les différents types de discriminations, les conseils en matière de prise en compte des victimes et les méthodes afin de diligenter avec efficience les enquêtes. Un point particulier est consacré aux discriminations dans le monde du travail ainsi qu'au harcèlement moral.
En 2023, le manuel sur les infractions haineuses rédigé par l'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH) a été totalement refondu en fiches thématiques (consultables via l'application DOCPro) et en fiches réflexes (accessible via l'application NeoHaine). Au-delà de la mise à disposition de cette ressource documentaire, cette application, consultable par tous les policiers et gendarmes depuis leur téléphone professionnel, permet de guider les enquêteurs confrontés à une infraction haineuse afin d'identifier la meilleure qualification juridique à retenir pour les faits Au 1er juin 2025, 17 810 utilisations de NeoHaine ont été dénombrées.

- **Aide à l'audition**

Le logiciel d'aide à la rédaction des procédures (LRPGN) permet à tout enquêteur qui auditionne une victime de discriminations ou de violences au sein du couple d'accéder à des listes de questions prédéfinies permettant d'optimiser la qualité des investigations par l'exhaustivité des éléments recueillis sur les faits incriminés et leur contexte. Les enquêteurs ont également accès à la grille d'évaluation du danger mise en place dans le cadre du grenelle des violences conjugales.
Une nouvelle trame d'audition des victimes de violences intrafamiliales a été ainsi intégrée en février 2023, accompagnée d'un livret de prise en compte.

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

- **Protection des victimes**

Une circulaire interne à la gendarmerie apporte des précisions sur les droits des victimes d'infractions et l'entrée en vigueur des articles 10-2 à 10-5 du code de procédure pénale (CPP). Ces dispositions prévoient notamment, pour les victimes, la réalisation d'une évaluation personnalisée des besoins de protection de la victime.

Des dispositions sont également prises pour assurer le suivi des interventions. Une inscription de la victime dans la base de données de sécurité publique (BDSP) grâce au module de signalement SIP (sécurisation des interventions et des demandes particulières de protection) est désormais un process fortement engagé.

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

Lutter contre la délinquance associée

- **Traite des êtres humains**

La gendarmerie est également particulièrement engagée dans la lutte contre la traite des êtres humains (TEH). Les deux formes d'exploitation les plus répandues sont l'exploitation sexuelle et l'exploitation par le travail.

Pour cette dernière, si l'exploitation par le travail concerne plus souvent des hommes que des femmes, celles-ci restent souvent majoritaires dans certaines thématiques (servitude domestique par exemple). L'office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), dont la direction est confiée à la gendarmerie, chef de file en la matière. L'OCLTI travaille en étroite concertation avec la MIPROF et les associations d'aide aux victimes pour améliorer la sensibilisation des services de l'État et la société civile à la prise en compte de cette dimension de l'exploitation.

La répression contre ces phénomènes est organisée au niveau interne en intégrant des orientations opérationnelles relatives à l'identification, la prise en compte et la protection des victimes ainsi que la nécessité de privilégier une approche patrimoniale systématique visant la saisie des biens acquis par les auteurs grâce à l'exploitation de leurs victimes.

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

- au profit de représentants d'administrations partenaires compétentes en matière de constatation et de répression de la TEH (inspection du travail) ou susceptibles d'y être confrontés (Mutualité sociale agricole) ;
- au profit d'enquêteurs de la gendarmerie et de la police nationales.

Au sein de l'Union Européenne, la lutte contre la traite des êtres humains est une des dix priorités opérationnelles identifiées dans le cadre du cycle politique EMPACT (European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats Policy) visant les principales menaces criminelles sur le continent.

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

Par ailleurs, la gendarmerie reste particulièrement attentive dans la lutte contre toutes les formes de proxénétisme, dont le nombre de faits est dans l'ensemble à la hausse et dont la majorité des victimes demeure des femmes. La gendarmerie observe d'une part, un développement continu d'une prostitution forcée dite « de cité » où les auteurs, souvent mineurs et issus de quartiers sensibles, exploitent des jeunes filles en rupture familiale et sociale ; et d'autre part le recours à internet pour faciliter la mise en relation des clients et des prostituées.

Depuis loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées, un nouveau dispositif législatif est venu renforcer les moyens de lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle par la création d'un parcours de sortie de la prostitution. Ces dispositions constituent pour les unités de recherches de la gendarmerie un point d'appui dans le cadre de leurs investigations judiciaires. La gendarmerie participe également au fonctionnement des commissions départementales chargées de coordonner l'action en faveur des victimes de prostitution, de proxénétisme et de traite des êtres humains.

- **Crimes internationaux les plus graves et crimes de haine**

La gendarmerie nationale est un acteur de premier plan dans la lutte contre les atteintes à la dignité humaine par le biais de l'action de l'office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH).

Pour la répression des crimes et délits commis à raison de l'appartenance réelle ou supposée de la victime à une prétendue race, une nation, une religion, une orientation sexuelle, une identité de genre ou à raison du sexe de la victime, l'OCLCH, par le biais de sa division de lutte contre les crimes de haine, diligente en co-saisine avec les unités de gendarmerie et les services de police, les enquêtes judiciaires les plus complexes sur l'ensemble du territoire national. Ainsi, cette division exerce un rôle essentiel dans la répression des infractions pénales commises contre des femmes en raison de leur genre.

De plus, l'OCLCH diligente les enquêtes sous la direction des magistrats du pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH), rattaché au tribunal judiciaire de Paris, ou de tout autre autorité judiciaire du territoire national, parquet ou instruction. Dans le cadre de ses attributions, en application de son décret constitutif et modificatif, l'OCLCHjoue pleinement son rôle de coordinateur des procédures les plus importantes et complexes en étroite coopération avec les services centraux de la police nationale tel que la plateforme Pharos.

Après la mise en œuvre fin 2022 d'une doctrine nationale de lutte contre les crimes de haine par les unités de gendarmerie, 100 formateurs relais volontaires ont été formés en présentiel en 2023. Ils ont pour mission de déployer au profit des gendarmes de tous les départements une formation à l'accueil des victimes de toutes formes de discrimination et à la conduite des enquêtes relatives à des infractions motivées par un mobile discriminatoire (au 1er juin 2025, 28 304 militaires ont été sensibilisés au cours de 2 079 sessions de formation). Ils constitueront également au sein de chaque département un référent « crime de haine » au profit des enquêteurs, du commandement et des organisations de la société civile.

Pour la répression des crimes internationaux les plus graves qui affectent les femmes et les filles de manière particulièrement disproportionnée commis à l'étranger dans des contextes de conflits armés, l'OCLCH est présente *via* sa division de lutte contre les crimes contre l'humanité, les génocides et les crimes et délits de guerre.

Aussi, l'OCLCH, sous la direction des magistrats du parquet national antiterroriste et des juges d'instruction spécialisés du tribunal judiciaire (TJ) de Paris, diligente des enquêtes dont certains faits sont susceptibles de recouvrir des exactions commises à l'endroit des femmes (viols, prostitution forcée et autres faits de violence sexuelle de gravité comparable qui seraient constitutives de crimes contre l'humanité).

Enfin, l'OCLCH enquête aussi sur les auteurs allégués de crimes de guerre constitués, notamment de prostitution forcée commis dans le cadre d'un conflit armé et commis à l'étranger, dès lors que ces auteurs sont présents en France ou qu'ils y ont leur résidence habituelle.

- **Criminalistique au profit des victimes d'agressions sexuelles**

L'institut de recherche criminelle de la gendarmerie nationale (IRCGN) poursuit le projet MAEVAS (Malette d'Aide à l'accompagnement et l'Examen des Victimes d'Agressions Sexuelles). L'objectif est de fournir un accompagnement optimal des victimes d'agressions sexuelles au travers d'outils regroupés dans une mallette. Des guides et kits techniques compléteront le besoin des unités médico-judiciaires (UMJ) et assureront la cohérence et la continuité des échanges et des actes entre tous les intervenants sur une même affaire. La cible particulière porte sur les unités d'accueil éloignées des centres urbains (absence UMJ), en permettant à un médecin local spécifiquement requis de procéder dans son cabinet aux prélèvements conservatoires nécessaires.

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

En parallèle, la gendarmerie a investi le cyberespace pour lutter contre les violences numériques. Elle a notamment créé le réseau d'enquêteurs spécialisés constitué de 361 enquêteurs technologies numériques (N-TECH, 1 328 enquêteurs sous pseudonyme et 9 888 militaires formés) l'initiation aux cybermenaces (ICM) .

Pour les cas les plus complexes, la gendarmerie dispose de sept groupes spécialisés dans la lutte contre la cybercriminalité, implantés au sein des sections de recherche chef-lieu d'une juridiction interrégionale spécialisée (JIRS) et d'une unité implantée au niveau central (le Centre de lutte Contre les Criminalités Numériques constitué d'une quarantaine d'enquêteurs).

Sur proposition de la DILCRAH, le champ infractionnel éligible au dispositif de la pré-plainte en ligne (PPEL) a été étendu à titre expérimental à certaines infractions discriminatoires. Ainsi, les victimes peuvent désormais déposer une pré-plainte en ligne contre un auteur inconnu pour signaler des faits constitutifs de discrimination, provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence, diffamation et injure. Il a été décidé, d'étendre le champ infractionnel de PVSS/PNAV en y intégrant les discriminations ainsi que toutes les formes de haine en ligne notamment le cyber-harcèlement.

2. Lever les obstacles à l'égalité professionnelle

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

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

Le plan d'action pour la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre les harcèlements, discriminations et violences, signé en 2021, comporte 5 axes qui déclinés en 22 mesures. Il prévoit un accompagnement des parcours de carrière, de veiller à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, des outils et leviers pour prévenir, traiter et sanctionner les harcèlements, discriminations et violences (HDV). Un comité de pilotage trimestriel permet de veiller à la mise en œuvre des mesures.

Aussi, la gendarmerie s'est dotée, depuis 2016, d'un réseau structuré et particulièrement étoffé qui compte désormais plus de 700 référents égalité et diversité (RED). Il dispose d'une architecture qui lui permet d'être au plus près du terrain avec :

- un texte réglementaire qui détermine l'organisation et le fonctionnement du réseau.

- un référent au niveau national ;
- un coordonnateur par formation administrative et assimilée ;
- des référents de proximité répartis au sein des groupements et des compagnies de gendarmerie départementale et assimilés ;

Ce réseau dispose de 23 formateurs relais égalité et diversité (F-RED) chargés de la formation initiale des nouveaux référents mais aussi des recyclages.

La mission des RED consiste à mener des campagnes de sensibilisation destinées à prévenir et traiter les situations de harcèlements, de discriminations (stéréotypes/préjugés) et de violences. Capteurs d'alerte, ils relayent aux échelons de commandement toutes les situations dont ils ont connaissance au titre notamment de la prévention des risques professionnels, et aident à orienter les victimes vers les intervenants spécialisés (médecins, psychologues, assistants sociaux, concertation, etc.) le cas échéant.

En 2024, le réseau des RED a sensibilisé 33 481 militaires et civils.

Par ailleurs, tous les personnels de la gendarmerie sont sensibillisés à ces sujetslors de leur formation initialeet dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Des conférences ou interventions peuvent être dispensées notamment par l'IGGN, le défenseur des droits, la DILCRAH, mais aussi par des référents égalité diversité, ou par d'autres acteurs associatifs avec lesquels la gendarmerie a conclu des partenariats. Ainsi, depuis janvier 2021, les RED « écoles » sont associés à l'enseignement, en formation initiale, de la déontologie dont la mallette pédagogique a été entièrement revue.

A ce titre, 11 509 élèves ont suivi les cours de déontologie dont le module relatif aux discriminations sur l'année de scolarité 2024.

Enfin, le 1er février 2023, la gendarmerie a créé l'observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations (OGED). Il a pour mission principale de collecter, traiter, analyser et valoriser les données RH pour être en mesure d'évaluer les situations en vigueur, puis d'évaluer les effets des politiques RH de la gendarmerie dans les domaines de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences. Sur les résultats de ses travaux, l'observatoire pourra émettre des recommandations et des propositions.. Structure innovante, l'OGED doit également contribuer à la diffusion, aussi large que possible, d'une culture de l'égalité.

L'observatoire est présidé par un conseiller d'État et le comité exécutif est composé de l'Inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG), du Major général (MG), du Directeur des ressources humaines de la gendarmerie nationale (DRHGN), du chef de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), du chef du Service d'information et de relations publiques des armées–gendarmerie (SIRPA-G), du chef du Service de la transformation (ST) et du secrétaire général de l'observatoire.

La prise en compte des signalements et des enjeux déontologiques

Enfin, le signalement, le traitement et la sanction des comportements déviants font partie des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle.

Le traitement – administratif ou judiciaire – des comportements inadaptés est généralement réalisé à partir des ressources du commandement compétent. Cependant, les moyens de l'IGGN peuvent aussi être sollicités dans des cas particuliers. Ainsi, la Division des Enquêtes Internes de l'IGGN est composée du bureau des enquêtes judiciaires (BEJ), du bureau des enquêtes administratives (BEA) et de six antennes déconcentrées situées à Bordeaux, Lille, Lyon, Metz, Montpellier et Rennes.

Parallèlement, la plateforme des signalements internes « Stop-Discri » participe à la prévention des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des violences au sein de la Gendarmerie nationale. L'ensemble des personnels s'estimant victimes eux-mêmes ou témoins de l'une des cinq catégories de faits susmentionnés, peut contacter les 5 opérateurs de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Une démarche d'analyse des comportements déviants constatés est mise en œuvre afin d'adapter la structure et ainsi garantir que ceux-ci ne se reproduisent pas.

Parmi les évolutions récentes, le suivi dans la durée a été renforcé par l'IGGN, contribuant à renforcer la démarche qualité de la plate-forme. Le contrôle *a posteriori* de l'application effective des mesures préconisées au terme de la procédure a été systématisé.

Depuis 2021, les relations se poursuivent avec le secrétariat général du ministère de l'Intérieur et l'Inspection générale de la police nationale, qui disposent également de plateformes de signalement, afin de comparer les pratiques en cours et rapprocher les données statistiques et chiffrées obtenues. L'IGGN participe également à un groupe de réflexion de praticiens des plateformes de signalement auquel contribuent de nombreuses institutions publiques.

La stratégie IGGN 20-24 constitue une approche globale et innovante qui prend en compte la dimension de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences. A travers l'axe 1 « limiter le risque déontologique en gendarmerie », l 'IGGN s'engage particulièrement dans cette lutte par un travail de prévention, de diagnostic et d'analyse des manquements et comportements déviants.

PROGRAMME

P216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur

Mission : Administration générale et territoriale de l'État
Responsable du programme : Hugues MOUTOUH, Secrétaire général du ministère de l'Intérieur

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
216 – Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	17 271 425	17 667 099	20 974 034	20 974 034	18 971 632	18 852 872

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN ENGAGEMENT COLLECTIF

Depuis plusieurs années, le ministère de l'Intérieur met en œuvre différentes actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment grâce aux initiatives de ses 1370 référents Égalité et Diversité.
En 2024, l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, instauré par la loi du 19 juillet 2023, révèle un score de 76 points sur 100 pour le ministère de l'Intérieur. Le calcul de cet indicateur s'opère sur l'année écoulée ; de ce fait, les données 2025 ne sont pas encore calculables.
Les indicateurs ainsi que le barème progressif utilisé pour le calcul du score sur chaque indicateur sont définis par décret :

- Indicateur 1 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents (40 points) ;
- Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (10 points);
- Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (15 points);
- Indicateur 4 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (15 points);
- Indicateur 5 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points);

- Indicateur 6 : Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (10 points).

Si le score obtenu à l'Index égalité professionnelle se situe au-dessus des 75 points minimaux requis par le décret, le ministère de l'Intérieur doit poursuivre les efforts engagés sur plusieurs thématiques, notamment sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, puisque les femmes demeurent toujours moins représentées dans les plus hautes fonctions les mieux rémunérées.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un indicateur pertinent pour traduire les différences de traitement entre les agents. Son calcul repose sur la rémunération brute mensuelle moyenne des agents. Au niveau ministériel, la rémunération mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes (-10,9 % en 2024). Plusieurs éléments expliquent cette différence :

- les femmes ont, en moyenne, davantage recours au temps partiel que les hommes.
- elles sont également plus présentes dans les corps les moins bien rémunérés (et, à l'inverse, moins présentes dans les corps les mieux rémunérés).
- au sein d'un même corps, l'indice de rémunération des femmes est plus faible ce qui traduit une ancienneté moindre par rapport à celle des hommes.

Tous ces effets contribuent à faire baisser la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes. Les possibilités d'actions pouvant diminuer l'impact de ces effets sont faibles (comportements à modifier, impact progressif des nouveaux recrutements par exemple).

UN PLAN D'ACTION (2025-2027) POUR COMBLER LES ÉCARTS

Le ministère poursuit son engagement de longue date pour lutter contre tous les types de discrimination ; engagement renforcé depuis 2018, avec l'obtention des double labels « Égalité professionnelle » et « Diversité », labels renouvelés en 2022. Récemment les différents périmètres du ministère (Secrétariat général, Police nationale, Gendarmerie nationale, Sécurité civile) et des représentants des organisations syndicales ont travaillé conjointement pour préparer le **nouveau plan d'action ministériel (2025-2027) pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Diversité**.

L'expertise terrain et les retours d'expérience ont permis d'articuler ce plan autour de 7 axes :

1. Piloter les politiques d'égalité professionnelle et de diversité : l'un des objectifs est de décliner le plan ministériel dans tous les services territoriaux et les établissements publics administratifs (EPA) du ministère de l'Intérieur et de sensibiliser l'encadrement supérieur aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité.
2. Promouvoir une culture de l'égalité professionnelle et de la diversité : il s'agit de renforcer les dispositifs de formation à tous les niveaux d'organisation du ministère pour construire une réelle culture de l'égalité et sensibiliser tous les agents par des actions de communication.
3. Agir pour l'égalité des rémunérations et des trajectoires professionnelles : au cours des dix dernières années, le ministère s'est fortement engagé dans la féminisation des emplois, notamment ceux de l'encadrement supérieur. En 2023, les femmes représentaient 35,6 % de l'encadrement supérieur du ministère, soit 10 points supplémentaires en 10 ans. Néanmoins, en 2023, tous type d'emplois confondus, l'écart de rémunération mensuelle moyenne à temps de travail identique étaitrespectivement de -10,2 % pour les fonctionnaires et de -11,9 % pour les contractuels. Il faut donc amplifier et pérenniser la dynamique de féminisation des emplois. Dans ce contexte, le plan prévoit d'analyser l'impact de facteurs qui induisent des écarts de rémunération (congés familiaux, temps partiel, ségrégation des corps, mobilité, etc.)
4. Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle, personnelle et familiale : l'équilibre vie professionnelle - vie privée constitue un enjeu d'égalité professionnelle. Le plan vise notamment à faciliter le retour à la vie professionnelle suite au congé maternité et/ou l'obtention d'une place en crèche et à développer des outils au service du déploiement du télétravail.

5. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : le plan vise à mieux sensibiliser sur le sujet des violences sexistes et sexuelles, à impliquer et responsabiliser l'encadrement, à agir après un fait de violences et à accompagner les victimes.
6. Agir contre toutes les formes de discriminations : le plan ministériel vise notamment à favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Le ministère poursuit son action afin de répondre à l'obligation légale d'emploi, fixée à 6 %. Deux autres objectifs consistent à renforcer le dispositif de signalement et la confiance des victimes dans leur prise en charge, mais aussi à accompagner les personnels LGBT+ et lutter contre les LGBT phobies.
7. Favoriser l'égalité de traitement dans les procédures relatives à l'intégration et à l'évolution professionnelle : l'objectif est par exemple de renforcer les actions auprès de la jeunesse, de sensibiliser les agents à l'égalité et à la diversité dès leur prise de poste ou de développer des conditions de travail favorables aux situations individuelles.

L'ENSEMBLE DES SERVICES DU MINISTÈRE Y COMPRIS AU NIVEAU DECONCENTRÉ EST MOBILISÉ

Les services déconcentrés du ministère de l'Intérieur s'engagent aussi dans la politique transverse d'égalité depuis l'obtention du label Égalité-Diversité en 2018 puis lors de son renouvellement en 2022. C'est dans ce contexte que des référents Égalité-Diversité ont été nommés au sein des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI). Ces derniers sont identifiés par le réseau national des « RED ».

Quelques exemples d'actions peuvent être citées :

- organisation de journées de sensibilisation contre les LGBT-phobies, le droit des femmes et la lutte contre le sexisme ;
- acquisition du jeu sérieux « sexisme sans façon » développée par l'ANACT, ateliers de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles au travail, parcours de formation obligatoire en matière de « prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail » et « vivre ensemble la diversité et l'égalité ».
- favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle, personnelle et familiale (développement du télétravail, espace de lactation,

LA CONTRIBUTION DU FONDS INTERMINISTERIEL DE PRÉVENTION DE LA DELINQUANCE

La stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024 a consacré la prévention des violences faites aux femmes et l'aide aux victimes comme un programme prioritaire de la politique de prévention de la délinquance, résultant notamment d'une large concertation ayant réuni une centaine de participants, institutionnels et associatifs. Elle a créé une nouvelle dynamique en mobilisant les services de l'État, les collectivités territoriales et les réseaux associatifs. Une phase d'approfondissement avec les associations d'élus a permis de veiller à la faisabilité et à l'adaptabilité des préconisations.

En 2024, la circulaire d'orientations pour l'emploi des crédits du fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) a intégré, comme les années précédentes, la problématique de prévention et de lutte contre les violences, qui repose sur des cofinancements auxquels le FIPD est associé au niveau central et déconcentré. En effet, la SNPD s'est déployée sur l'ensemble du territoire et a laissé une large place à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation. Ainsi, la déclinaison départementale et locale s'est appuyée sur des diagnostics partagés entre les acteurs de terrain, afin d'identifier, de protéger les potentielles victimes de violences, d'adapter les réponses aux besoins et d'assurer leur prise en charge globale. À cet égard, le Secrétariat général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation a contribué à la pérennisation et la consolidation des dispositifs d'accueil, de prise en charge, d'accompagnement et d'orientation des victimes en cohérence avec les ministères pilotes.

En 2025, la circulaire d'orientations pour l'emploi des crédits du fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) a poursuivi ses recommandations en faveur de l'égalité hommes femmes par la priorisation de la prévention et de lutte contre les violences. Le soutien aux partenaires sur le terrain repose sur des cofinancements auxquels le FIPD contribue par sa dotation déconcentrée en préfecture. Ce pilotage au plus près des réalités laisse une large place à l'initiative locale et au droit à l'expérimentation.

Compte tenu de l'efficacité et de la pertinence de ces actions, mises en lumière par une évaluation méthodique des résultats, ce soutien se poursuit en 2024 en direction des victimes les plus vulnérables. Concrètement, compte tenu de l'importance de ces enjeux et de l'implication de nombreux professionnels de proximité pour prendre en charge d'amont en aval les personnes concernées, la prévention de la délinquance a mobilisé plus de 17,3 M€ en AE en 2024 :

Prévention des violences faites aux femmes, des VIF, et aide aux victimes (P216 - 10-02) Programme D (prévention de la délinquance)	Exécution 2024	
Libellé	AE	CP
Intervenants sociaux en commissariat-gendarmerie	8 369 044	8 659 795
Permanence aides victimes commissariat-gendarmerie	802 193	759 193
Identification et protection personnes vulnérables	1 711 847	1 767 478
Améliorer prise charge victimes violences conjugales & VIF	3 853 111	3 842 511
Autres actions contre les violences intrafamiliales	841 365	870 076
Actions à destination des auteurs de violence	1 289 206	1 323 386
Lutte violence femmes hors conjugales hors famille	404 659	444 659
TOTAL	**17 271 425 €**	**17 667 099 €**

Le soutien du FIPD a permis à nouveau de préserver le nombre d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG) et, dans certains départements prioritaires, de poursuivre leur déploiement à un rythme certes moins important que les années précédentes. Fin 2024, 488 postes d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie sont ainsi soutenus sur le territoire.

Pour 2025, la cible des 500 postes en fin d'année devrait être tenue avec des crédits mobilisés à hauteur de 8,9 M€ en AE et 9,2 M€ en CP, crédits qui seront mobilisés sous plafond. La perpétuation des postes créés et la mise en place de poste nouveaux reposent sur un partenariat étroit entre représentants de l'État, les services de police et de gendarmerie, et les collectivités territoriales, conseils départementaux et communes ou EPCI, et les associations concernées. L'implication de chaque partenaire est essentielle dans la pérennisation de ce dispositif à court terme, au regard des moyens disponibles du FIPD.

20,1 M€ AE/CP ont été programmés en 2025 pour le domaine d'activité n° 2 du P216-10 (FIPD) : « prévention des violences faites aux femmes, des VIF, et aide aux victimes », sur la base de la programmation en LFi 2024 et en hausse avec l'exécution 2024 dont les niveaux ont été réduit par les mesures d'économie impactant le BOP.

Ce montant sera prévu, pour 2026, à hauteur de 18,9 M€ en programmation.

PROGRAMME

P101 – Accès au droit et à la justice

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
101 – Accès au droit et à la justice	22 573 125	22 573 125	26 925 252	26 925 252	31 570 038	31 570 038

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

– Au soutien des associations d'aide aux victimes spécialisées pour la totalité de leur financement ;
– Au soutien des associations d'aide aux victimes généralistes à concurrence de leur action en faveur des femmes victimes de violence rapportée à leur action totale ;
– Au soutien des fédérations et associations nationales d'aide aux victimes qui interviennent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes ;
– Au dispositif de téléprotection des personnes en grave danger (TGD).
Pour l'action 04, le montant correspond aux crédits versés aux associations ou services intervenant en matière de médiation familiale ou gérant des espaces de rencontre en proportion de leur action au titre de la lutte contre les violences faites aux femmes (soit 30 % des crédits alloués au titre de l'action 4).

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique publique en matière d'accès au droit et à la justice permet à toute personne, femme ou homme, d'avoir connaissance de ses droits et de les faire valoir quels que soient sa situation sociale et son domicile. L'accès au droit concerne tous les domaines de la vie quotidienne (travail, logement, consommation, famille, etc.), que la demande porte sur une information ou un diagnostic juridique ou une aide aux démarches ou encore une action en justice ou un contentieux. Cette politique publique associe l'État, les professionnels du droit, le milieu associatif, les collectivités territoriales et est orientée prioritairement vers les personnes pour lesquelles l'accès au droit et à la justice est le moins aisé.
Le programme 101 met en œuvre les quatre composantes de cette politique : l'aide juridictionnelle, l'aide à l'accès au droit, l'aide aux victimes d'infractions pénales, la médiation (dont la médiation familiale) et les espaces de rencontre.
L'aide juridictionnelle se traduit par la prise en charge par l'État de tout ou partie des frais de procès ou de contentieux et des rétributions d'avocats ou d'autres auxiliaires de justice (commissaires de justice, médiateurs etc.) auxquels ont à faire face les justiciables les plus démunis financièrement. Elle est attribuée en matière gracieuse ou contentieuse, en demande ou en défense, devant toute juridiction. Elle est versée directement aux auxiliaires de justice.

Le tableau suivant récapitule la situation, par type de contentieux, des femmes au regard de l'aide juridictionnelle :

Nature de procédure	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle en 2024
Procédures civiles *dont contentieux du divorce, après divorce et autres contentieux devant le juge aux affaires familiales*	65 %
Procédures pénales hors assistance de partie civile	13 %
Procédures pénales – assistance de partie civile	63 %
Procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers	5 %
Procédures administratives	35 %
Toutes procédures confondues	**46 %**

En 2024, près de la moitié des bénéficiaires de l'aide juridictionnelle était des femmes (46 %). Cette proportion varie fortement selon la nature de la procédure. Elles représentent 65 % des bénéficiaires dans les procédures civiles (qui inclut notamment les contentieux du divorce et ceux devant le juge aux affaires familiales) et 63 % pour l'assistance de partie civile en matière pénale. En revanche, elles représentent 13 % des bénéficiaires dans les procédures pénales en dehors de l'assistance de partie civile et 5 % dans les procédures relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers.
L'aide à l'accès au droit est mise en œuvre par les 101 conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) et par les 4 conseils de l'accès au droit (CAD) en leur qualité de pilotes de la politique publique d'aide à l'accès au droit à l'échelle d'un territoire.
En 2024, les CDAD/CAD ont participé au financement de 2 981 point-justice (dont 150 maisons de justice et du droit – MJD - et 971 point-justice dans les structures France services) répartis sur l'ensemble du territoire national qui

proposent une offre en termes d'information ou de consultation juridique qui peut être soit généraliste, soit à destination de publics spécifiques comme les femmes victimes de violences intrafamiliales.

La politique d'aide aux victimes d'infractions pénales permet la prise en charge pluridisciplinaire, en urgence et sur la durée, des victimes d'infractions tout au long de leur parcours judiciaire. Il s'agit d'apporter un soutien psychologique et juridique chaque fois que nécessaire. La mise en œuvre de ces actions repose sur un réseau d'associations locales d'aide aux victimes, que le ministère de la Justice agrée et que les cours d'appel subventionnent. Les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales représentent une large part des victimes accompagnées par les associations.
En application de l'article D1-12-1 du code de procédure pénale, le ministère de la Justice délivre à certaines associations d'aide aux victimes un agrément de compétence spécialisée dans la prise en charge des victimes de violences commises au sein du couple ou de violences sexuelles et sexistes.
Le soutien **à la médiation familiale et aux espaces de rencontre parents / enfants** constitue une réponse adaptée aux situations familiales conflictuelles, en maintenant les liens familiaux malgré les séparations des couples parentaux.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANVERSALE

1. Soutien apporté aux femmes victimes d'infractions

En 2024, sur quelques 410 000 victimes d'infractions pénales accueillies par des associations locales d'aide aux victimes, 71 % étaient des femmes.
Le programme 101 a financé des associations spécialisées dans l'accompagnement des victimes de violences au sein du couple et aux violences sexuelles et sexistes :

- Les associations locales bénéficiant d'un agrément spécialisé ;
- La Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) ;
- La Fédération nationale solidarité femmes (FNSF).

En 2024, la fédération France Victimes subventionnée par le ministère de la Justice a poursuivi le déploiement d'une plateforme gratuite et sécurisée nommée « Mémo de vie », permettant aux victimes de violences et leurs proches témoins de sauvegarder des textes, photos, vidéos, enregistrements audios afin de documenter leur situation en vue d'éventuelles démarches judiciaires.
Parmi les modalités de l'accompagnement dispensé par les associations locales d'aide aux victimes dans le cadre de la prise en charge des femmes victimes figurent :

- **Le dispositif évaluation approfondie de la victime (EVVI)** prévu par l'article 10-5 du code de procédure pénale, qui permet d'évaluer la vulnérabilité de la victime et ses besoins éventuels en matière de protection. En 2024, près de 77 000 victimes ont été reçues pour un entretien EVVI à la suite de la réquisition du parquet.
- **Le « téléphone grave danger »** prévu à l'article 41-3-1 du code de procédure pénale, qui est attribué par le procureur de la République aux personnes victimes de violences en cas de grave danger (violences de la part du conjoint ou ex-conjoint, partenaire ou ex-partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ex-concubin, viol). Il permet à la victime d'alerter immédiatement, via une plate-forme de téléassistance, les forces de l'ordre et de bénéficier d'interventions prioritaires. Fin 2024, plus de 6 250 TGD étaient déployés dans les juridictions.
- **Le bracelet anti-rapprochement (BAR)**, dispositif permettant de déclencher un système d'alerte lorsqu'un porteur de bracelet s'approche d'une victime. Le programme 101 finance l'accompagnement, par les associations d'aide aux victimes, des femmes dont le conjoint ou ex-conjoint violent est porteur du bracelet.

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

a) La médiation familiale : un outil de prévention de violences conjugales, exclu en cas de violences avérées au sein du couple

En tant que processus de construction ou reconstruction des liens familiaux, la médiation familiale est un outil de prévention des violences conjugales puisque son objectif est de renouer la communication au sein des couples. L'article 5 de la loi n° 2020-934 du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales et modifiant, les articles 255 et 373-2-10 du code civil a exclu le recours à la médiation familiale lorsque que des violences sont alléguées par un parent sur l'autre parent ou sur l'enfant, ou en cas d'emprise manifeste d'un parent sur l'autre parent.
En 2024, le ministère de la Justice a subventionné 234 associations ou services de médiation familiale, dont 106 géraient également un espace de rencontre.

b) L'espace de rencontre : un outil permettant le maintien des liens familiaux et préservant la sécurité du parent victime de violences avérées.

Les espaces de rencontre, en évitant les contacts entre les anciens partenaires qui peuvent être l'occasion de nouveaux passages à l'acte violents, sont des dispositifs pertinents pour organiser les modalités d'exercice de l'autorité parentale et préserver la sécurité du parent victime de violences.
La loi n° 2019-1480 du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences conjugales renforce la protection des femmes victimes de violences. Elle dispose que, dans le cadre de l'ordonnance de protection, lorsque le juge se prononce sur les modalités des droits de visite et d'hébergement des enfants mineurs, la décision de ne pas ordonner l'exercice du droit de visite dans un espace de rencontre doit être spécialement motivée.
En 2024, le ministère de la Justice a subventionné 195 services ou associations gérant un espace de rencontre, dont 106 œuvraient également en matière de médiation familiale.

PROGRAMME

P107 – Administration pénitentiaire

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
107 – Administration pénitentiaire	18 132 136	18 132 136	13 843 820	13 843 820	13 843 820	13 843 820

EVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

		Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou de l'action		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
	Bracelet anti-rapprochement – BAR	14 104 597	14 047 570	10 597 442	10 597 442	10 597 442	10 597 442
	Prévention de la précarité menstruelle	337 206	337 206	341 590	341 590	341 590	341 590
	Contrôle judiciaire sous placement probatoire	3 410 304	3 410 304	2 529 800	2 529 800	2 529 800	2 529 800
	Appel à projet relatifs à la violence intra-familiale à l'égalité femmes/hommes et partenariats	280 029	280 029	374 988	374 988	374 988	374 988
107	**Administration pénitentiaire**	**18 132 136**	**18 075 108**	**13 843 820**	**13 843 820**	13 843 820	13 843 820

Les dépenses valorisées dans le cadre du DPT sont des dépenses identifiées comme contribuant directement à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Sur les autres actions, l'administration pénitentiaire n'est pas en mesure d'isoler exactement le coût de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de l'égalité femmes-hommes (par exemple, le coût d'un stage de responsabilisation ou d'un programme de prévention de la récidive peut varier considérablement d'un territoire à l'autre).

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 107 est l'un des six programmes de la mission justice.

Sous l'autorité du Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et avec le concours des autres services de l'État, des collectivités territoriales, des associations et d'autres personnes publiques ou privées, la direction de l'administration pénitentiaire assure le service public pénitentiaire ; à ce titre, elle participe à l'exécution des décisions pénales, elle contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues.

Elle est l'une des cinq directions du ministère de la Justice. En 2025, le budget annuel s'élève à 5,3 milliards d'euros, dont près de 2 milliards de crédits hors dépenses de personnel regroupé au sein du programme 107. Au 1er janvier 2025, la DAP compte 43 994agents.

Outre l'administration centrale, 185 établissements pénitentiaires et 103 services pénitentiaires d'insertion et de probation constituent les services déconcentrés, répartis en dix directions interrégionales ; elle compte également deux services à compétence nationale (service national du renseignement pénitentiaire (SNRP) et l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), ainsi qu'une école de formation (ENAP). Au 1er janvier 2025, l'administration pénitentiaire a en charge 271 264 personnes, dont 174 341 en milieu ouvert et 96 923 sous écrou (80 669 personnes détenues et 16 254 écroués sous surveillance électronique ou en placement extérieur non hébergés).

CONTRIBUTION A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans l'exercice de ses missions, l'administration pénitentiaire participe à la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes en contribuant **au Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PIEFH)**, témoignant de la volonté de garantir une action publique concertée sur ce sujet.

En direction des personnes placées sous main de justice (en milieu ouvert et en milieu fermé), l'action de la Direction de l'administration pénitentiaire est axée sur :

- **L'organisation d'activités mixtes en détention**

Cette possibilité peut permettre de remédier aux effets du cloisonnement et favoriser l'égal accès aux activités et notamment aux activités de travail et de formation professionnelle, eu égard à la très faible proportion de femmes parmi les personnes détenues. Dans le cadre de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, le gouvernement a été habilité à prendre par ordonnance des mesures visant à **favoriser l'accès des femmes détenues aux activité en détention, en généralisant la mixité des activités**. L'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues a modifié l'article L. 411-3 du code pénitentiaire comme suit : « *Les activités sont organisées de façon mixte, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements* » faisant de la mixité le principe d'organisation des activités pour les établissements accueillant des femmes et des hommes détenus.

Afin de faciliter la surveillance des activités en mixité, le décret n° 2023-1169 du 12 décembre 2023 portant diverses mesures relatives aux activités de travail des personnes détenues a modifié l'article R211-1 du code pénitentiaire. Celui-ci est désormais rédigé comme suit : « *Les femmes et les hommes sont détenus dans des établissements pénitentiaires distincts ou dans des quartiers distincts d'un même établissement. Dans ce dernier cas, toutes dispositions doivent être prises pour qu'aucune communication entre les uns et les autres ne soit possible, à l'exception des activités organisées sur le fondement des dispositions de l'article L. 411-3, au cours et à l'occasion desquelles les femmes et les hommes peuvent communiquer. Les femmes détenues ne sont surveillées que par des personnels féminins. Toutefois, l'encadrement peut comporter des personnels masculins. En outre, les personnels surveillant des activités organisées de façon mixte peuvent être des personnels tant féminins que masculins* ».

- **Le partenariat avec la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)**

En décembre 2023, la DAP a signé une convention de partenariat avec la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF). Le montant de la subvention accordée chaque année est de 10 000 euros. L'**intervention des CIDFF auprès des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) et notamment des femmes détenues**, est particulièrement pertinente compte tenu des problématiques rencontrées par ce public : précarité économique, difficultés à trouver un emploi et un logement, traumatismes liés aux violences subies pendant l'enfance. Par ailleurs, aborder les questions relatives à l'égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble de la population pénale participe à la prévention de la récidive et est un vecteur efficace d'insertion des PPSMJ.

Les actions mises en œuvre par le réseau des CIDFF peuvent prendre les formes suivantes :

- Le développement de l'autonomie des femmes placées sous main de justice (accès au droit, parentalité, prévention et la lutte contre les violences de genre, insertion socio-professionnelle et la préparation à la sortie de détention, etc.) ;
- La sensibilisation des personnes placées sous main de justice (H/F) à l'égalité femmes-hommes ;
- Le soutien à la parentalité auprès des personnes placées sous main de justice (H/F) ;
- La sensibilisation des personnels pénitentiaires aux enjeux liés à l'égalité femmes-hommes.

Les CIDFF sont des partenaires reconnus et mobilisés par les services pénitentiaires.

- **La lutte contre la précarité menstruelle**

Depuis le mois de septembre 2020, la direction de l'administration pénitentiaire a mis en place un plan de lutte contre la précarité menstruelle, qui inclut notamment la **gratuité de protections périodiques auprès de toutes les personnes détenues souhaitant y avoir accès**, afin de réduire les inégalités de ressources et prévenir les risques sanitaires. Les bilans réalisés par la sous-direction de l'insertion et probation (SDIP) révèle une satisfaction pour le

dispositif, tant du côté des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) que du personnel pénitentiaire. Chaque année, depuis 2020, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) finance à hauteur de 80 000 euros le plan de lutte contre la précarité menstruelle porté par la DAP.

Dans le cadre du plan quinquennal 2023-2027, la DAP a également obtenu des abondements de crédits visant au développement de sa politique de lutte contre la précarité menstruelle (montant global de 323 590 euros pour l'année 2025 réparti entre chaque direction interrégionale des services pénitentiaires). Ces abondements de crédits ont permis **d'intégrer trois nouveaux types de protections périodiques au dispositif de distribution gratuite** : serviettes, tampons et protège-slips de marque biologique. Ces ajouts visent à améliorer la qualité des protections distribuées et à répondre aux besoins des femmes détenues.

Dans le cadre de la politique de lutte contre la précarité menstruelle, la DAP soutient **l'intervention d'associations spécialisées accompagnant, par le biais d'ateliers de sensibilisation, les personnes souhaitant s'informer sur l'hygiène menstruelle**. Un partenariat a ainsi été signé en 2022 entre l'administration pénitentiaire et l'association Règles élémentaires, avec les objectifs suivants :

- La prévention des risques sanitaires et la promotion de la santé menstruelle des femmes placées sous main de justice,
- L'accompagnement des femmes vers l'autonomie en matière de menstruation
- L'information des professionnels pénitentiaires.

À la suite d'une première année de partenariat concluante, la convention avec l'association Règles élémentaires a été renouvelée pour 3 ans en 2023. L'association reçoit chaque année 18 000 euros.

- **Les appels à projets nationaux à destination des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)**

Depuis 2017, des appels à projets nationaux à destination des services pénitentiaires d'insertion et de probation sont portés par la sous-direction de l'insertion et de la probation. Ces appels à projet ont vocation à mettre en lumière des thématiques d'actualité, à aborder et à travailler auprès des personnes placées sous-main de justice. Au titre de l'année 2025, 533 projets ont été sélectionnés dans ce cadre, toutes thématiques confondues, pour un montant total de 1 700 907 euros.

La thématique « lutte contre les violences intrafamiliales » a été créée en 2019. En 2024, 38 projets ont été retenus pour un budget total de 202 678 euros. Pour l'année 2025, ce sont 50 projets qui ont été retenus pour un montant de 300 000 euros.

La thématique « égalité femmes-hommes » a été créée en 2022. Cet appel à projets vise à informer les femmes détenues sur leurs droits, lutter contre les discriminations fondées sur le genre et promouvoir l'égalité femmes-hommes. Pour 2024, il s'agit de 21 projets sur 10 directions interrégionales, pour un montant total de 67 351 euros. Pour 2025, il s'agit de 19 projets sur 10 directions interrégionales, pour un total de 64 988 euros.

- **Les dispositifs de prise en charge collective**

Depuis 2008, les SPIP développent et animent des dispositifs de prise en charge collective à l'attention des personnes placées sous main de justice (en milieux ouvert et fermé). Ces dispositifs diversifiés visent systématiquement à instaurer une dynamique de groupe et une interactivité entre les participants. À titre d'exemple dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, les SPIP mettent notamment en œuvre des programmes de prévention de la récidive (PPR) ayant trait à l'égalité femmes-hommes, parmi lesquels la lutte contre les violences conjugales et les violences intrafamiliales. En 2024, 91 de ces programmes ont été mis en place par le SPIP.

- **La lutte contre les violences conjugales**

En ce qui concerne plus spécifiquement la lutte contre les violences conjugales, et dans un souci constant de renforcer de la prise en charge de ces auteurs, l'administration pénitentiaire a multiplié les outils afin de s'adapter

à la spécificité de ces infractions, de leurs auteurs, à leur capacité d'élaboration, d'évolution et aux facteurs internes et externes de récidive évalués.

Ainsi, dans le cadre des mesures d'urgence annoncées le 3 septembre 2019 lors du « Grenelle de lutte contre les violences conjugales », le ministère de la Justice s'est engagé à mettre en place **un dispositif de bracelet anti-rapprochement (BAR)** permettant de déterminer en temps réel la position du porteur du bracelet par rapport à celle de la personne protégée, à l'aide de dispositifs de géolocalisation remis à chacun. Dès que le porteur s'approche à une distance déterminée de la personne protégée, le système génère un signal qui va déclencher, de la part d'agents de surveillance au sein de pôles dédiés :

- Envers le porteur, une injonction de s'éloigner de la personne protégée qui, en cas de refus, sera suivie d'une demande d'intervention des forces de l'ordre ;
- Envers la personne protégée, une prise de contact afin d'analyser la situation (réel danger ou rapprochement fortuit) et, si nécessaire, de s'assurer de sa mise en sécurité et de demander l'intervention des forces de l'ordre.

Le dispositif de bracelet anti-rapprochement a été déployé progressivement depuis septembre 2020 et est désormais actif sur tout le territoire. Au 1er juillet 2025, 702 bracelets étaient déployés.

Afin d'améliorer la performance des dispositifs de surveillance électronique, la DAP a achevé au cours de l'année 2024 **le déploiement des dispositifs de surveillance électronique nouvelle génération.** Lancé fin 2023 dans le cadre d'un nouveau marché, ce projet d'envergure visait à renforcer la sécurité des personnes protégées, à améliorer la surveillance des personnes suivies et à faciliter les conditions d'intervention des personnels. Le volume total de matériel disponible depuis janvier 2024 est de 2 000 couples BAR. Dans le but d'améliorer le confort mais surtout la sécurité de la victime, les nouveaux dispositifs bénéficient d'une meilleure connectivité (rapidité de connexion au réseau et réduction de perte de signal) et d'une plus grande ergonomie l'unité mobile s'apparentant désormais à un smartphone (discrétion accrue).

- Ergonomie : Le matériel remis gagne en souplesse d'utilisation avec un dispositif de type smartphone. Ce dernier est doté d'un écran tactile renforcé de plus de 5 pouces (15 centimètres environ) pour une meilleure prise en charge des porteurs en situation de handicap auditif notamment. Le dispositif personne protégée garde les fonctionnalités très utilisées à ce jour comme les messages d'alerte prédéfinis, le bouton SOS et l'appel sortant vers la plateforme de téléassistance. L'utilisation de ces fonctionnalités est en adéquation avec le nouvel écran tactile ;
- Poids : Le nouveau dispositif est plus léger de 20 à 30 % par rapport à l'ancien dispositif, qui pesait 170 grammes ;
- Batterie : L'autonomie est de 36h contre 24h pour l'ancien dispositif. L'autonomie et le temps de recharge sont des enjeux au vu de la mobilité des porteurs et des personnes protégées ;
- Connectivité GSM : Il faut noter qu'une meilleure résilience a réduit considérablement le temps de remise du dispositif aux personnes protégées avec des risques de perte de connectivité plus faibles. Les dispositifs bénéficient, comme les anciens matériels, d'une compatibilité avec tous les opérateurs de télécommunication afin de couvrir presque la totalité du territoire.

Tous les personnels de l'administration pénitentiaire ont été formés à l'utilisation des nouveaux matériels. Les principales parties prenantes au BAR ont également été sensibilisées en 2024 au nouveau matériel et de manière plus large aux procédures relatives au BAR (associations d'aide aux victimes, autorités judiciaires et directeurs pénitentiaire d'insertion et de probation).
Le remplacement des anciennes unités mobiles des auteurs et des personnes protégées est terminé sur l'ensemble du territoire depuis le 31 mai 2025. Le déploiement du nouveau matériel BAR a permis de réduire de 70 % les cas de fibre optique endommagée, a baissé de 90 % les absences de position (dues à une perte de réseau), a divisé par cinq le délai de synchronisation des matériels et divisé par quatre le nombre d'échecs de synchronisation.

Six groupes de travail inter-directionnels (DACG, DACS, DSJ et SADJAV) ont également été mis en place pour **repenser les procédures liées au BAR** (modalités de communication des incidents, procédures innovantes, renforcement de l'accompagnement des acteurs locaux et du prestataire, élaboration de fiches réflexes relatives

aux questions juridiques et notamment s'agissant du BAR à l'étranger) en 2024. La communication des résultats de ces travaux auprès des acteurs de terrain a été réalisée en juillet 2025.
De plus, un guide relatif au BAR est en cours de rédaction, afin de fournir aux intervenants un recueil unique d'informations théoriques et pratiques sur la mesure. Il complètera la documentation accessible sur le site intranet du ministère de la Justice – comprenant notamment une boîte à outils et une foire aux questions.
Un travail est également en cours concernant la numérisation du partage d'informations entre toutes les parties prenantes à la mesure (autorité judiciaire, service pénitentiaire d'insertion et de probation, association d'aide aux victimes et prestataire de télésurveillance et téléassistance). Cet espace numérique facilitera et fiabilisera le renseignement des données nécessaires au démarrage effectif du BAR, puis tout au long de la mesure.
Enfin, dans le cadre de la mission de supervision du prestataire privé de télésurveillance et téléassistance (SÉCURITAS Technology), et afin d'améliorer la qualité de service rendu, un audit a été réalisé à la fin de l'année 2024 par la DAP.

D'autre part, dans le cadre d'une expérimentation courant jusqu'à la fin du 1er trimestre 2026, **le contrôle judiciaire avec placement probatoire (CJPP)** vient compléter l'arsenal judiciaire en matière de lutte contre les violences conjugales en permettant l'éviction immédiate du conjoint violent en pré-sentenciel dans le cadre d'un contrôle judiciaire, comme en post-sentenciel, dans celui d'un placement extérieur et, depuis juin 2025, dans le cadre d'un sursis probatoire (dans la continuité ou non d'un contrôle judiciaire). Ce dispositif expérimental repose sur une obligation prononcée par l'autorité judiciaire de fixer sa résidence au sein d'une structure déterminée (sur le fondement de l'article 138 18° du code de procédure pénale dans la phase pré-sentencielle et des articles 132-25 et 132-45 20° du code pénal en post-sentenciel), ainsi que sur une prise en charge globale de l'auteur, sur le plan sanitaire, social et éducatif, assurée par une association habilitée, ainsi que par le service pénitentiaire d'insertion et de probation. Cet accompagnement pluridisciplinaire est couplé à un strict contrôle des obligations à travers la mise en œuvre d'un suivi renforcé, de nature à assurer la protection des intérêts de la victime. L'expérimentation, qui a débuté sur deux sites fin 2020, a été étendue depuis le 1er avril 2022 à 8 autres territoires (1 par DISP), offrant ainsi 165 places d'hébergement. Au 1er avril 2025, près de 826 personnes ont été prises en charge dans le cadre d'un CJPP depuis la mise en place de l'expérimentation, 626 sous la forme d'un contrôle judiciaire et 200 dans le cadre d'un placement extérieur (dans la continuité ou non d'un CJPP).

De plus, la DAP s'est également saisie de la technologie réalité virtuelle pour construire un film de 12 minutes tourné en 360° ayant pour objet **d'immerger les auteurs de violences conjugales dans le cycle de la violence en les mettant à la place de la victime et de l'enfant témoin**. En changeant de position, en devenant la victime, l'auteur est amené à changer de perception sur ses violences et à ressentir les émotions qui sont celles des victimes. Cet outil, utilisé dans le cadre d'une prise en charge globale par les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP), permet également aux auteurs d'identifier l'ensemble des typologies de violences et des mécanismes coercitifs abordés à travers le film. Expérimenté depuis octobre 2021 sur 4 sites (Meaux, Laval, Lyon et Villepinte) et accompagné d'une recherche évaluative, cet outil a bien été accueilli par les hommes et les femmes placés sous main de justice. Il permet, selon les professionnels, de faciliter l'introspection et la verbalisation des personnes placées sous main de justice. Ces premiers résultats encourageants ont conduit le DAP à étendre l'expérimentation à 10 sites supplémentaires depuis le 1er novembre 2023 avec au moins un site expérimentateur par direction interrégionale des services pénitentiaires. Au 1er janvier 2025, près de 200 personnes placées sous main de justice ont participé à la recherche évaluative accompagnant l'expérimentation. Le rapport définitif sera communiqué par l'équipe de recherche au second trimestre 2026.

Par ailleurs, des **stages de responsabilisation à destination d'auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes** ont été créés par la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ils permettent, en diversifiant le panel de réponse aux auteurs de violences sexistes, de favoriser leur responsabilisation et leurs réflexions sur les rapports de genre. En 2024, les SPIP ont mis en œuvre 306 stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes.

La loi de programmation 2018-2022 (LPJ du 23 mars 2019) et de réforme pour la Justice a créée par ailleurs un **nouveau stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes**. En 2024, 33 stages ont été organisés par les SPIP.

Enfin, par une note du 2 juillet 2024, la sous-direction de l'insertion et de la probation de la DAP a mis en place un **réseau des référents prévention et lutte contre les violences conjugales** ayant pour vocation de réunir l'ensemble des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation référents, désormais obligatoirement présents dans chaque SPIP. Le DPIP référent, personne ressource au sein du service, contribue au niveau local au développement d'un partenariat spécifique, participe à l'amélioration des procédures dédiées et représente le SPIP au sein des instances de lutte contre les violences conjugales. L'animation de ce réseau est réalisée deux fois par ans au niveau des inter-régions et annuellement au niveau national. Un espace de travail collaboratif numérique, animé par la référente nationale et la chargée de mission lutte contre les violences intrafamiliales permet une diffusion des informations et un partage des bonnes pratiques.

PROGRAMME

P166 – Justice judiciaire

Mission : Justice
Responsable du programme : Pascal Prache, Directeur des services judiciaires

Il n'est pas possible d'isoler les crédits spécifiques à la politique transversale au sein du programme Justice judiciaire, tant l'ensemble des moyens consacrés au titre du programme 166 et en particulier au sein des juridictions concourent à éradiquer et sanctionner les infractions d'ordre sexiste ou sexuel, les agressions intrafamiliales et les violences conjugales. Tous les services civils et pénaux contribuent à cette réponse judiciaire.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

Le programme 166 – Justice Judiciaire contribue à la lutte contre les violences faites aux femmes, inscrite au premier rang des priorités de la **grande cause du président de la République** consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'ampleur de ces violences, encore trop souvent tues, leur gravité et leurs conséquences sur les victimes (y compris les enfants co-victimes) ont conduit à une mobilisation forte de la France.

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

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes est l'une des **soixante** « **Politiques prioritaires du Gouvernement » (PPG),** qui se déclinent à travers 150 chantiers opérationnels incarnant la feuille de route du Gouvernement. Ainsi, la **PPG** *« Lutter contre les violences faites aux femmes et les féminicides »* **est déclinée en un chantier prioritaire, interministériel,** *« Mieux protéger et accompagner les femmes victimes de violences »*. Sept indicateurs cibles ont été identifiés pour évaluer les réalisations en cours. Dans une démarche de transparence sur l'action publique de l'État, ce chantier fait l'objet d'une publication au Baromètre de l'action publique.

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

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les décisions rendues en matière de violences conjugales s'avèrent en augmentation continue et sont au nombre de 52 000 en 2024. Le nombre d'affaires nouvelles en matière d'ordonnances de protection a plus que doublé ces dernières années avec 6 829 affaires nouvelles en 2024 contre 3 100 en 2017[1].

Alors qu'on dénombrait 82 000 personnes mises en cause dans les affaires de violences conjugales orientées en 2017, elles étaient 170 000 en 2024.

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

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

Par ailleurs, sur le plan judiciaire, **le décret n° 2023-1077 du 23 novembre 2023 instituant des pôles spécialisés en matière de violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel** entérine le COPIL VIF (violences intrafamiliales) en prévoyant qu'un comité de pilotage de la lutte contre les VIF soit placé auprès du nouveau pôle spécialisé en matière de traitement des VIF au sein de chaque juridiction.

Au 18 juillet 2024, 152 juridictions avaient mis en place une instance siège-parquet dédiée au suivi/pilotage des situations à risque (COPIL VIF) associant les partenaires extérieurs concernés ; dans 12 juridictions, une telle instance est en cours de mise en œuvre.

Par ailleurs, un **outil numérique dénommé SISPoPP** (système informatisé de suivi des politiques pénales prioritaires), et autorisé par le décret n° 2023-935 du 10 octobre 2023, propose un ensemble d'outils destinés à permettre un suivi actualisé et contextualisé des situations relatives à une infraction faisant l'objet d'une politique pénale prioritaire, tout particulièrement les violences conjugales. Il a notamment pour objet de favoriser le partage d'informations et le décloisonnement au sein des juridictions comme avec les partenaires de celles-ci afin de permettre la mise en place d'une politique proactive en matière de lutte contre les violences intrafamiliales, ciblée sur les situations les plus sensibles (suivi des mesures d'ordonnance de protection, de bracelet anti-rapprochement et de téléphone grave danger notamment).
Progressivement déployé à partir du 8 novembre 2023, SISPoPP est depuis mai 2025 mis en service dans plus de 99 % des juridictions du territoire. Le 11 juillet 2025, l'applicatif comptait plus de 33 000 dossiers relatifs à des violences intrafamiliales, ce qui correspond à une moyenne de création de 1 600 dossiers par mois depuis l'amorce de la phase de déploiement.

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

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

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

Après des premiers bilans encourageants (audiencement plus rapide, audiences plus courtes, peines prononcées équivalentes à celles des cours d'assises, etc.), la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a généralisé la cour criminelle départementale, qui cohabite avec la cour d'assises depuis le 1er janvier 2023 et ce sur tout le territoire français[2].

La mise en place des cours criminelles départementales a pour objectif outre de répondre à l'engorgement des cours d'assises, de réduire la pratique de la correctionnalisation des crimes, notamment des viols, étant néanmoins précisé que le recours à cette pratique est limité aux affaires dont le renvoi devant le tribunal correctionnel a été ordonné par le juge d'instruction ou la chambre de l'instruction et si la victime était constituée partie civile et assistée d'un avocat lorsque le renvoi a été ordonné[3]. En outre, tant la personne mise en examen que la partie civile peuvent relever appel de l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel si elles estiment que c'est la qualification criminelle qui aurait dû être retenue[4].

Entre le 5 septembre 2019, date du premier arrêt d'une cour criminelle départementale et fin 2023 (dernière année disponible au Casier Judiciaire National), 410 condamnations ont été recensées pour des faits de viol sur majeur et 390 pour des faits de viol sur mineur. Lorsque la condamnation concerne des faits de viol sur majeur, une peine privative de liberté ferme est prononcée dans 97,6 % des cas, avec une durée moyenne de la peine ferme de 8,8 ans, et lorsque les faits concernent des viols sur mineur, une peine privative de liberté ferme est prononcée dans 99 % des cas avec un quantum ferme de 10,7 ans. Ces peines sont très proches de celles prononcées par les cours d'assises sur un champ identique.

[1] Source : Ministère de la justice, SG, SSER / RSJ
[2] A l'exception du département de Mayotte (article 888-1 du code de procédure pénale), de Saint-Pierre-et-Miquelon (article 908 du CPP), de la Nouvelle-Calédonie, de la Polynésie Française et des îles de Wallis et Futuna (article 804 du CPP).
[3] Article 469 du CPP
[4] Article 186-3 du CPP

PROGRAMME

P310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
310 – Conduite et pilotage de la politique de la justice	426 481	426 481	1 225 515	1 225 515	1 384 695	1 384 695

PRESENTATION DU PROGRAMME

Placé sous la responsabilité de la secrétaire générale du ministère de la Justice, le programme 310 « Conduite et pilotage de la politique de la justice » regroupe les moyens de l'État-major, du secrétariat général, des directions législatives, de l'Inspection générale de la justice (IGJ) et des délégations interrégionales du secrétariat général (DIR-SG). Il soutient également les moyens financiers et humains de trois opérateurs (l'Agence publique pour l'immobilier de la justice - APIJ, le groupement d'intérêt public Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la Justice -

GIP IERDJ - et l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués - AGRASC) ainsi que l'Agence nationale des techniques d'enquêtes numériques judiciaires (ANTEN-J), service à compétence nationale.

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

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

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Depuis 2018, **le ministère de la justice (MJ) a engagé une profonde réflexion sur les risques de discrimination, et sur la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle au sein de ses services.**

En 6 ans, il a :

- **Négocié, puis mis en œuvre un premier accord ambitieux 2020-2022, composé de 6 axes et 60 actions. Cet accord a été prolongé pour une année afin d'en assurer la mise en œuvre la plus complète possible ;**
- **Obtenu et maintenu sa double labellisation égalité professionnelle et diversité délivrée par l'Association française de normalisation (AFNOR) ;**
- **Signé un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2025. Cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle est issu d'une dynamique collective menée conjointement par le secrétariat général, la Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité et les référentes et référents égalité diversité, en partenariat avec les représentants des organisations syndicales représentatives.**

Ce nouvel accord a prévu la création de 9 postes de délégués et déléguées à l'égalité et à la diversité rattachés fonctionnellement à la Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité et hiérarchiquement aux DIR-SG. 8 déléguées ont été recrutés entre décembre 2024 et mars 2025. Le dernier poste doit être pourvu au 1er septembre 2025. Ces déléguées et délégués ont pour mission d'accompagner le déploiement de la politique publique d'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire, de coordonner les actions de l'ensemble des directions sur le territoire et de représenter la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité sur leur territoire en interministériel.
Ce renfort de moyens répond à la nécessité de créer de véritables relais de l'égalité sur le territoire afin de réussir la diffusion et l'appropriation de l'égalité professionnelle en privilégiant la proximité avec les agentes et agents de terrain et s'assurer que les mesures travaillées leur soient adaptées. Dans le cadre de cette politique, des apprentis ont également été recrutés à hauteur de 1,5 ETPT en 2024 et 1 ETPT en 2025.

En complément, la démarche d'obtention des deux labels égalité professionnelle et diversité, ainsi que la signature de l'accord égalité professionnelle, s'inscrit dans un ensemble plus vaste, qui inclut **l'élaboration d'une stratégie RH ministérielle**, et **d'une feuille de route égalité professionnelle assignée à la haute fonctionnaire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ainsi la préparation de la candidature au label donne de la substance aux diverses initiatives déjà entreprises en la matière et permet d'associer au diagnostic de l'existant un plan d'action pluriannuel.

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

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

Depuis la signature du premier accord sur l'égalité professionnelle, le 20 janvier 2020, le ministère n'a cessé de marquer son engagement en la matière. Cet engagement s'est notamment traduit par une pleine mobilisation de

l'ensemble des directions et services, par la création du réseau de référents égalité-diversité ainsi que par l'élaboration d'un grand nombre d'outils de sensibilisation.

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

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

Ces axes portent sur :

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

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

2. La création d'un réseau de référents égalité en administration centrale, moteur dans la construction de la politique égalité professionnelle

Le réseau des référents égalité-diversité se réunit une fois par mois environ. Ces réunions sont des groupes de travail permettant d'échanger sur les documents qui seront présentés aux organisations syndicales, d'évoquer les difficultés rencontrées et de prendre en compte les besoins des directions métiers. Le ministère a fait le choix de mener parallèlement la négociation d'un accord avec les organisations syndicales et **la préparation de l'audit de suivi du label AFNOR « alliance » égalité professionnelle et diversité**.

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

3. La création d'un réseau de déléguées à l'égalité et à la diversité

Ces déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité ont pour mission d'accompagner le déploiement de la politique publique d'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire, de coordonner les actions de l'ensemble des directions, de représenter la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité sur leur territoire en interministériel.

Ce renfort de moyen répond à la nécessité de créer de véritables **relais de l'égalité sur le territoire** afin de réussir la diffusion et l'appropriation de l'égalité professionnelle en privilégiant la proximité avec les agentes et agents de terrain et s'assurer que les mesures travaillées leur soient adaptées.

Ainsi, plusieurs compétences spécifiques, en lien avec les missions de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité, leur sont attribuées, dans le cadre de leur lettre de mission, sur le périmètre du ressort territorial de la délégation.

4. L'organisation d'un colloque à destination des acteurs de l'égalité professionnelle au ministère de la justice

Le secrétariat général a convié les acteurs de l'égalité professionnelle au ministère à un colloque intitulé « *La gouvernance de l'égalité professionnelle : un levier stratégique pour un ministère exemplaire* ». Organisé à l'école nationale de la protection de la jeunesse (ENPJJ), l'événement a été l'occasion d'interroger le rôle de l'administration centrale, les enjeux du dialogue social et les relais de la gouvernance territoriale en matière d'égalité professionnelle. Il a également eu pour enjeu de mobiliser autour de ces sujets et de favoriser une mise en œuvre collective efficace de cette politique publique.

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

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

Toutefois, avec le recul, le constat a été fait que cet indicateur n'était pas opérationnel, il a été abandonné et remplacé, au sein du PAP du PLF 2025, par un nouvel indicateur relatif à l'index égalité professionnelle. Cet indicateur est noté sur 100 points et est issue de la combinaison de 6 indicateurs axée sur la rémunération et le taux de promotion des personnels. Il permet d'avoir une photographie des écarts genrées dans les rémunérations et la promotion entre les femmes et les hommes au sein du ministère. L'intérêt de cet indicateur réside également dans l'analyse de son évolution au gré des années. En 2024, l'index professionnel est de 88/100, l'objectif est de se rapprocher le plus possible de 100.

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

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

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

2. Création d'un numéro vert ministériel

Un numéro vert ministériel dédié au **soutien psychologique individuel** a été mis à disposition des agents affectés au ministère de la Justice, quelle que soit sa direction d'appartenance : au secrétariat général, l'IGJ, à la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), à la direction des affaires civiles et du sceau (DACS), à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ), à la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) et à la direction des services judiciaires (DSJ). Des psychologues cliniciens identifient le besoin de prise en charge et oriente les personnes vers une prestation de soutien psychologique individuel. Ils peuvent également, le cas échéant, orienter vers l'accompagnement juridique.

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

Trois projets du ministère de la Justice ont été retenus par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour le versement d'une subvention dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Ainsi, le ministère a eu pour projet d'organiser en 2024 une sensibilisation via des casques de réalité virtuelle aux violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'une série de podcast et un escape game sur le sexisme ordinaire. Ils ont été co-financés par ce fond.

4. Les chèques emplois services universels

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

- Les CESU Horaires Atypiques (0 à 6 ans) - valeur faciale du chèque 400 € ; revenu fiscal de référence (RFR) inférieur à 60 000 € : 1 647 demandes acceptées pour une valeur de 673 280 € (bilan 2024). 11 % des CESU HA sont délivrés à des familles monoparentales en 2024.
- Les CESU Activités Périscolaires (6 à 12 ans) - RFR inférieur à 60 000 € : 3 112 demandes acceptées (soit plus de 26 % d'augmentation par rapport à 2023) pour une valeur de 1 119 860 € (bilan 2024). Les familles monoparentales représentent ici 29,5 % des demandeurs.

En fin d'année 2024, le dispositif a connu des évolutions importantes avec :

- Un changement de prestataire, le traitement des CESU étant désormais assuré par le groupement DocaposteDomiserve ;

- La mise en place d'une plateforme dématérialisée des demandes pour faciliter les démarches et en faciliter le suivi ;
- Le rehaussement du plafond d'éligibilité au dispositif, passant d'un plafond de revenu fiscal de référence (RFR) de 50 000 € à 60 000 €, permettant d'augmenter le nombre de familles éligibles.

5. Les réservations de berceaux

Le ministère de la Justice finance **250 places en crèche destinées aux agents** exerçant et/ou résidant en Île-de-France. Depuis septembre 2024, c'est l'opérateur Les petits chaperons rouges, sélectionné dans le cadre d'un marché public, qui met en œuvre le dispositif. Le budget consacré à la réservation de berceaux en 2024 s'est porté à plus de 2.345 M€.

10 places en crèche supplémentaires ont été spécifiquement conventionnées par le ministère de la Justice auprès de la Ville de Fleury-Mérogis. La spécificité de cette crèche municipale multi-accueil est de proposer un accueil en horaires atypiques. Le coût de cette convention est de 110 000 € par an.

III. Les actions de communication menées dans le domaine égalité femmes-hommes

En 2025, une enveloppe budgétaire spécifique est consacrée à la stratégie de communication portée par la Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et à la diversité.

Dans ce cadre, une action de sensibilisation sera menée en novembre 2025 sous la forme d'une représentation théâtrale sur le site Olympe de Gouge. Cette pièce aborde, sur un mode pédagogique, les enjeux relatifs à la place de la femme dans la société ainsi que la problématique des violences conjugales.

Cette action vise à mobiliser les agents autour des politiques d'égalité, à favoriser la prise de conscience collective et à encourager l'évolution des représentations et des comportements au sein de l'institution.

D'autres actions de communication sont programmées jusqu'au 31 décembre 2025.

PROGRAMME

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

Mission : Cohésion des territoires

Responsable du programme : Jérôme D'HARCOURT, Délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 – Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	136 204 311	136 214 444	142 403 852	142 403 852	142 403 852	142 403 852

La contribution financière du programme 177 porte sur le financement des places d'hébergement dédiées aux femmes victimes de violences conjugales (120 M d'euros en 2025) et aux femmes sans domicile en pré ou post-maternité (22 M d'euros en 2025). Ces moyens d'intervention relèvent de l'action 12 « Hébergement et logement adapté ».

Le coût moyen des 4 000 places dédiées aux femmes victimes de violences, ouvertes à la suite du Grenelle entre 2020 et 2024, est établi au niveau national par un document cadre. Le montant des dépenses pour les places ouvertes avant le Grenelle est, quant à lui, estimé à partir du coût moyen des places, à savoir 8 000 euros/an/place pour l'hébergement d'urgence, 18 000 euros/an/place pour les CHRS, 3 650 euros/an pour les places conventionnées en ALT1 et 2 200 euros/an pour les places en intermédiation locative.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique d'accès au logement et d'hébergement des personnes sans abri ou mal logées est mise en œuvre à travers la stratégie du « Logement d'abord » qui constitue le cadre d'action stratégique du gouvernement pour lutter contre le sans-abrisme. Soutenue par le Programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables », elle vise à faciliter l'accès au logement tout en garantissant une réponse aux situations d'urgence qui soit la plus adaptée aux besoins. Elle a bénéficié en 20204 d'un financement de 3,1 Mds d'euros.

Dans un contexte où la demande exprimée demeure très élevée, cette politique à pour objectifs de permettre l'accès à un logement décent, pérenne, et adapté, maintenir une capacité d'hébergement permettant d'apporter l'accompagnement nécessaire pour favoriser l'accès au logement - en 2024, le parc d'hébergement généraliste financé par l'État a été maintenu au niveau élevé de 203 000 places ouvertes et occupées chaque soir -, assurer une orientation efficace des personnes sans domicile et prévenir les ruptures de prise en charge sur les dispositifs de veille sociale.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution de la DIHAL à cette politique transversale se décline autour de 5 actions :

- Mettre en sécurité les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants en développant des solutions d'hébergement spécialisées ;
- Faciliter, en lien avec la DHUP, l'accès des femmes victimes de violences conjugales au logement autonome ;
- Participer à la coordination et à la sensibilisation des acteurs de la veille sociale et de l'hébergement afin d'améliorer le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales ;
- Améliorer le repérage et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes sans domicile ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des structures d'hébergement mixtes.

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

Des solutions d'hébergement ou de relogement des femmes victimes de violences sont développées pour qu'elles puissent mettre fin à la cohabitation avec l'auteur des faits, en l'absence d'une mesure d'éloignement. L'hébergement permet à la fois la mise en sécurité des femmes et de leurs enfants, un sas pour se reconstruire, et une coupure avec le vécu dans le logement conjugal. Le relogement est une solution alternative quand l'enjeu de sécurité est moins prégnant, ou est proposé à l'issue d'une période de mise en sécurité passée dans l'hébergement.

La priorité donnée à la mise en sécurité des femmes victimes de violences et de leurs enfants s'est traduite par un effort particulier en faveur de la création de places d'hébergement dédiées. Ce parc est passé de 5 100 places d'hébergement en 2017 à 11 200 places au 31 décembre 2024. Cette augmentation s'est faite à la faveur du Grenelle contre les violences conjugales et des annonces qui ont suivi. Parmi ces 11 200 places, 44 % se situent en hébergements d'urgence, 29 % en centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), 22 % en logements conventionnés au titre de l'ALT1 et 5 % en logements adaptés (places en résidences sociales et en intermédiation locative).

En 2020, 2021, 2022 et 2023 le gouvernement s'est engagé à créer chaque année 1 000 places supplémentaires au sein de structures d'hébergement d'urgence ou de logements conventionnés à l'allocation logement temporaire (ALT1). Afin de renforcer l'accompagnement spécialisé, les places ouvertes à partir de 2021 ont bénéficié d'un doublement de l'enveloppe dédiée, en année pleine (5,7 M€ pour les places de 2020 contre 10 M€ pour les places de 2021, 2022 et 2023). Les places d'hébergement d'urgence ont ainsi bénéficié d'une revalorisation de 30 % passant de 25 € à 35 € en moyenne par jour et par place, et les places conventionnées à l'ALT1 ont été portées en moyenne à 20 € par jour.

La répartition des 1 000 dernières places, à l'été 2023, a ciblé en priorité les départements les moins pourvus, de manière à améliorer le maillage territorial de l'offre. Pour cela, elle s'est appuyée sur deux indicateurs : le nombre de faits de violences conjugales déclarés par département (données du SSMSI) et les taux d'équipement

départementaux (nombre de places spécialisées pour 10 000 habitants). Au niveau national, le taux d'équipement est passé de 1,36 place pour 10 000 habitants en 2021 à 1,64 place en décembre 2024.

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

Le nombre d'attributions annuelles de logements sociaux à destination des personnes victimes de violences est passé de 7 700 en 2017 à plus de 11 800 en 2024. Ces augmentations sont la traduction d'une action coordonnée et renforcée des acteurs de la veille sociale, de l'hébergement et du logement.

La signature d'une convention nationale entre des fédérations de bailleurs sociaux, la Fédération nationale solidarités femmes (FNSF) et le ministre en charge du logement en 2020 a favorisé cette dynamique soutenue par la DIHAL. Depuis, la convention a été déclinée régionalement avec l'Union Régionale pour l'Habitat des Hauts-de-France, l'Union Sociale pour l'Habitat de Bourgogne-Franche-Comté, et l'Union Régionale Hlm du Grand Est. Au-delà des attributions, les bailleurs se sont engagés dans la formation d'intervenants sociaux, gardiens d'immeubles, et des campagnes d'affichage sur le repérage des violences conjugales.

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

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

En 2025, un annuaire dématérialisé des numéros partenaires des SIAO a été mis à disposition des écoutantes du 3919 et des forces de l'ordre afin de faciliter l'articulation avec les 115 lorsqu'un besoin d'hébergement est formulé. Ces numéros, réservés à un cercle restreint de partenaires, constituent une voie de recours supplémentaire lorsque le 115 est saturé. Ils sont également utiles pour contacter un SIAO différent de celui du département où l'appelant se situe.

Axe 4 : Améliorer la prise en charge des femmes sans domicile enceintes ou avec nourrisson

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

Axe 5 : Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes au sein des structures d'hébergement mixtes et favoriser la cohabitation respectueuse

Enfin, une attention particulière est également portée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des structures d'hébergement mixtes. Depuis 2022, la DIHAL développe des modules de formation en ligne qui visent à outiller les professionnels des centres d'hébergement pour mieux repérer les violences, accueillir la parole de la victime et l'orienter vers le réseau médical, judiciaire et associatif spécialisé. En complément, un espace ressources est mis à disposition pour servir à l'animation de temps collectifs sur le sujet.

PROGRAMME

P155 – Soutien des ministères sociaux

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux
Responsable du programme : Evelyne SATONNET, Directrice des finances, des achats et des services

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
155 – Soutien des ministères sociaux	15 285 829	15 285 829	16 086 344	16 086 344	16 140 479	16 140 479

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Jusqu'au 31 décembre 2024, les effectifs sous plafond, hors opérateurs, de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », sont portés par le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » et sont financés sur les crédits de l'action 20 du programme. Ces crédits financent les rémunérations :

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

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

Les moyens de fonctionnement des services régionaux aux droits des femmes et à l'égalité de métropole relèvent du programme 354 « Administration territoriale de l'État » piloté par le secrétariat général du gouvernement (SGG).
Depuis 2025, l'ensemble des moyens de fonctionnement et de personnel (crédits et emplois) des administrations relevant du ministère en charge du travail, de la santé, des solidarités et des familles est regroupé sur le programme 155 renommé « Soutien des ministères sociaux ».
Les crédits de rémunération des personnels concourant à la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont inscrits sur l'action 23 « Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes » du programme 155.

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé de l'action	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P124 - 20 – Personnels mettant en œuvre les politiques pour les droits des femmes	15 285 829	15 285 829				
P155 - 23 – Personnels mettant en œuvre les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes			16 086 344	16 086 344	16 140 479	16 140 479
Total	**15 285 829**	**15 285 829**	**16 086 344**	**16 086 344**	**16 140 479**	**16 140 479**

L'évaluation des crédits repose sur la rémunération des personnels mettant en œuvre la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Exécution 2024 : la contribution du programme 124 s'élève à 15,3 M€ en crédits de Titre 2, crédits CAS pensions compris et est établie sur la base des effectifs mobilisés sur les politiques d'égalité, conformément aux résultats de l'enquête activité « Enquête sur les Affectations Opérationnelles » (EAO) de décembre 2024 et à la situation de l'administration centrale.

LFI 2025 et PLF 2026 : les crédits consacrés en 2025 et 2026 aux politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont basés sur les effectifs de l'action dédiée. Les effectifs prévisionnels dédiés à la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont stables entre la LFI 2025 et le PLF 2026. A noter que cette répartition n'est nullement prescriptive et ne vaut pas autorisation de recrutements ; elle ne préjuge pas de la répartition finale des effectifs qui sera arrêtée et notifiée à la fois aux services d'administration centrale et aux services déconcentrés pour 2026, conformément aux priorités fixées.

AXE 3

Améliorer la santé des femmes

Présentation

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

Malgré des habitudes de vie améliorées, **les femmes se perçoivent comme étant en moins bonne santé** que les hommes et rapportent davantage de maladies. Bien qu'elles aient une espérance de vie plus longue que les hommes, elles sont davantage touchées par certaines maladies et recourent plus fréquemment aux services de santé. **Les maladies cardiovasculaires** et **les cancers** sont les principales causes de décès chez les femmes. Les femmes sont exposées à des risques spécifiques liés à la **grossesse**, la **contraception**, la **ménopause**, et sont également affectées par des comportements comme le tabagisme, l'alcool, le manque d'activité physique et le stress. Elles sont aussi plus susceptibles de subir des **violences**, avec des conséquences graves sur leur santé mentale et physique.

La **précarité** limite l'accès aux soins et augmente les risques de pathologies graves. Elle touche particulièrement les femmes. Elles sont, en effet, plus susceptibles de renoncer aux soins pour des raisons financières, notamment en matière de **santé génésique** et de **suivi de grossesse**. Les femmes socialement défavorisées se déclarent systématiquement en moins bonne santé. La situation des femmes migrantes est particulièrement préoccupante en raison de leur grande vulnérabilité. Dans la vie au travail, les facteurs de risques et de **pénibilité** sont sous-estimés chez les femmes. Les **troubles musculosquelettiques** et les **risques psychosociaux** touchent plus gravement les femmes, en particulier les employées et les ouvrières.

Si des **spécificités anatomiques et physiologiques** participent de ces différences, elles ne sont pas exclusives. Les **représentations sociales** liées au genre féminin et masculin influencent l'expression des symptômes, le recours aux soins des malades, mais aussi **l'interprétation des signes cliniques** et la **prise en charge des pathologies** par les professionnels de santé.

Ces spécificités sont largement documentées[1] et doivent être considérées afin d'améliorer l'espérance de vie en bonne santé des femmes. **Le Haut Conseil de la santé publique[2] rappelle ainsi que les différences de santé entre femmes et hommes résultent d'interactions complexes entre des facteurs biologiques, socioculturels et économiques. Il préconise notamment de prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner**. Questionner les inégalités de santé au prisme du genre permet d'analyser plus précisément les pathologies, de formuler de nouvelles hypothèses de recherche et de construire des stratégies de prévention et de traitement.

1. Des constats et des défis

En France, bien que **l'espérance de vie à la naissance soit de 85,6 ans pour les femmes** et de 80 ans pour les hommes, les écarts sont nettement plus restreints concernant l'espérance de vie en bonne santé (64,2 ans pour les femmes et 63,6 ans pour les hommes). En effet, les femmes passent moyenne 21,4 ans avec des limitations, contre 16,1 ans pour les hommes. Depuis 2008, si l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans progresse pour tous, la part des années restantes vécues sans incapacité croît moins pour les femmes (50,8 %) que pour les hommes (52,9 %)[3], soulignant des défis de santé spécifiques pour les femmes âgées.

Les maladies cardiovasculaires sont la seconde cause de mortalité chez les femmes en France, la première après 85 ans, avec plus de 74 000 décès en 2022, soit 6 fois plus que le cancer du sein[4]. Les femmes de moins de 65 ans sont de plus en plus touchées à cause de facteurs de risque traditionnellement associés aux hommes, tels que le tabagisme, le manque d'exercice, une alimentation déséquilibrée, le stress et la consommation d'alcool. L'hypertension artérielle, qui concerne 25 % des femmes adultes et 62 % des femmes après 65 ans, est un facteur de risque majeur. Les facteurs de risque comme l'obésité et le tabagisme, des

complications liées à la contraception hormonale et à la grossesse, certains traitements anticancéreux ou des maladies inflammatoires sont fréquents chez les femmes. Les symptômes sont souvent atypiques, moins reconnus, ce qui entraîne des retards de diagnostic et une prise en charge moins efficace.
Ces données soulignent l'urgence **d'améliorer la prévention, le dépistage et le traitement des maladies cardiovasculaires chez les femmes**.

Actuellement, **les cancers les plus fréquents chez les femmes sont le cancer du sein** (61 000 nouveaux cas en 2023), suivi des cancers colorectaux et du poumon (respectivement 21 000 et 19 000)[5] et du cancer du col de l'utérus.

Le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez les femmes en France et constitue la principale cause de décès par cancer féminin (12 600 en 2021). Il représente un tiers des nouveaux cas de cancer chez les femmes. On estime qu'une femme sur 8 sera confrontée à cette maladie au cours de sa vie. Bien que l'incidence du cancer du sein augmente, la mortalité a diminué grâce au programme national de dépistage organisé, mis en place pour détecter la maladie tôt et réduire les décès. La survie des patientes s'est améliorée au fil du temps. Les facteurs environnementaux, et notamment les perturbateurs endocriniens, pouvant contribuer au développement du cancer du sein, les actions de prévention des expositions à ces facteurs sont à intégrer dans le parcours de soin des femmes, en particulier les jeunes femmes, de plus en plus touchées par ce cancer.

Le nombre de cas de **cancers colorectaux** chez les femmes est en augmentation modérée, notamment chez les femmes autour de 40 ans. Il est possible que l'évolution des comportements, alimentaires ou d'activité physique, et l'augmentation du surpoids et de l'obésité puissent partiellement expliquer cette tendance.

L'incidence du **cancer du poumon** est en augmentation chez les femmes. Cette augmentation, à hauteur de 4,3 % par an, est principalement due à l'augmentation du tabagisme féminin. S'il est inférieur à celui des hommes, il reste néanmoins considérable, et comme chez les hommes se met en place précocement (14 % des filles de 17 ans sont des fumeuses quotidiennes en 2022). Très récemment, de nouveaux comportements sont apparus chez les jeunes de 17 ans et une baisse historique du tabagisme a été observée en 2022 (passant de 25 % à 16 % environ), baisse qui a été notée aussi bien chez les filles que les garçons. Toutefois, l'usage de la cigarette électronique à 17 ans a triplé. Entre 2000 et 2015, le nombre de décès attribuables au tabac a doublé chez les femmes. Et les femmes, même à un niveau de tabagisme égal à celui des hommes, sont plus vulnérables au cancer du poumon, ce qui a conduit à une hausse significative des cas chez elles.

Avec environ 3 000 nouveaux cas par an, **le cancer du col de l'utérus** représente le 12eme cancer le plus fréquent chez les femmes en France. Trois quarts des cas sont diagnostiqués chez des femmes âgées de 25 à 65 ans avec un pic vers 45 ans. Le cancer du col de l'utérus est responsable de 1 100 décès chaque année. Aujourd'hui, ce cancer touche prioritairement des femmes en situation de précarité qui se font moins dépister. L'enjeu est de permettre à ces femmes les plus à risque de développer un cancer d'accéder à ce dépistage.

Les violences sexistes et sexuelles, qui touchent cinq fois plus les femmes que les hommes, ont un impact majeur sur la santé des femmes. Elles sont encore trop souvent sous-diagnostiquées. Les médecins, qui sont souvent leurs premiers interlocuteurs, ne bénéficient pas encore d'une formation au repérage des violences, à la hauteur des besoins.
L'exposition à la violence augmente le risque de développer divers troubles et pathologies dont :

- **Les traumatismes physiques** aigus ou immédiats ;
- Des **troubles d'ordre psychique** ainsi que des **comportements à risque** ;
- **Les conséquences sur la santé sexuelle, reproductive**, **maternelle** et **périnatale** des femmes.

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

systématique de la part des professionnels de santé, incluant des questions régulières sur les violences subies. L'enjeu est d'éviter les diagnostics erronés et les prises en charge inadéquates et inefficaces.

Les spécificités féminines en matière de **santé mentale** sont notables. 27 % des femmes estiment être plus affectées, notamment les 18-35 ans, et 64 % des Français souhaitent mieux s'informer. En 2021, 5,2 millions de femmes ont été traitées pour des troubles psychiques ou sous psychotropes, soit presque deux fois plus que les hommes. Ces troubles, parfois liés à des étapes de vie comme la grossesse (fausse-couches, post partum), la ménopause ou la solitude en lien avec le vieillissement, sont aggravés par des facteurs socio-économiques comme la précarité et les violences. Les femmes sont également plus touchées par le burn-out et le harcèlement au travail[6].

La **grossesse représente une période de vulnérabilité psychique** importante pour les femmes : 20 % d'entre elles présenteraient pendant la période périnatale des troubles mentaux, variant de l'anxiété à la dépression, avec un risque de décompensation aiguë important chez celles présentant une maladie mentale préexistante. Dans l'année suivant l'accouchement, le suicide est la première cause de mortalité chez les mères. L'enjeu est la prévention, le repérage et le traitement précoces des troubles psychologiques qui surviennent pendant cette période. Par ailleurs, une grossesse sur quatre se termine par une fausse couche. Une femme sur dix traverserait cette épreuve au cours de sa vie.

Les femmes sont tout aussi exposées que les hommes à la **pénibilité physique et mentale au travail**. Les femmes sont notamment plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS) ou aux risques psychosociaux (RPS) que les hommes. Les maladies professionnelles chez les femmes ont augmenté à un rythme deux fois plus rapide que pour les hommes durant la même période. En ce qui concerne les accidents de trajet avec arrêt, leur fréquence est stable chez les hommes mais en nette progression chez les femmes depuis 2001. Ces tendances mettent en évidence la **nécessité de prendre en compte l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe et du genre** dans le cadre de la santé au travail.

Les femmes consomment presque deux fois plus de traitements psychotropes (antidépresseurs, anxiolytiques, hypnotiques, neuroleptiques). Le plus souvent, il s'agit de traitements prescrits pour des **troubles anxieux ou dépressifs.** En 2024, 15 % des jeunes filles de 17 ans présentent un risque important de dépression, et 24 % ont déclaré des pensées suicidaires au cours des 12 derniers mois. Par ailleurs, les tentatives de suicide sont davantage commises par les filles (5,5 %) que par les garçons (2,5 %). Enfin, les **troubles des conduites alimentaires (TCA)** concernent davantage les femmes. Ces différences de prévalence des troubles de la santé mentale entre les hommes et les femmes persistent jusqu'aux dernières périodes de leur vie.

La précarité impacte fortement la santé des femmes, qui renoncent aux soins pour des raisons financières plus souvent que les hommes. Les femmes, qui sont majoritaires parmi les personnes pauvres et les bénéficiaires du revenu de solidarité active, rencontrent des **difficultés importantes d'accès aux soins**. Environ 9,5 millions de femmes, soit 64 % des personnes ayant reporté ou renoncé à des soins, sont concernées. Les obstacles principaux sont financiers, culturels et administratifs, comme la difficulté à obtenir la CMU-C. Les conditions de vie difficiles des femmes précaires, notamment dans des emplois pénibles, les exposent à divers risques de santé, avec une moindre participation aux campagnes de dépistage. Les maladies cardiovasculaires sont particulièrement meurtrières pour les femmes en situation de précarité. En France, environ 2,9 millions de femmes sont confrontées à la précarité menstruelle[7].

Dans le domaine de la santé sexuelle, d'après les premiers résultats de l'enquête « Contexte des sexualités en France », 12,8 % des femmes de 18 à 49 ans rapportent avoir eu une grossesse non souhaitée dans les 5 dernières années, soit près de 4 points de plus qu'en 2016 (8,9 %). Ces évolutions concordent avec les estimations nationales des **interruptions volontaires de grossesse** (IVG) passant de 13,9 IVG pour 1000 femmes en 2016 à 16,8 pour 1000 femmes en 2023. Le taux de recours à l'IVG a augmenté dans toutes les tranches d'âge, atteignant son maximum chez les 25-29 ans, avec près de 30 IVG pour 1 000 femmes. En revanche, le taux reste faible chez les mineurs, à 5,3 pour 1 000. Les départements d'Outre-mer affichent des taux d'IVG deux fois plus élevés qu'en métropole, en particulier en Guyane, où le taux atteint 46,7 pour 1 000

femmes. Près de la moitié des IVG sont désormais pratiquées en dehors des hôpitaux, notamment dans des cabinets de ville, en raison de changements législatifs récents.

Parmi les femmes de 18 à 49 ans concernées par la **contraception** (c'est-à-dire ayant eu des rapports hétérosexuels au cours de l'année, non enceintes, non stériles et ne souhaitant pas de grossesse), la couverture contraceptive demeure stable par rapport à 2016. La répartition des méthodes utilisées a évolué de manière significative, marquée par un recul continu de la pilule depuis 2005. Cette tendance, amorcée il y a près de deux décennies, s'est accentuée à la suite de la crise médiatique liée aux pilules de 3e et 4e génération en 2012, et se poursuit encore en 2023. Alors que 55,8 % des femmes utilisaient la pilule en 2005, elles ne sont plus que 36,4 % en 2016 et 26,8 % en 2023. Dans le même temps, d'autres méthodes gagnent du terrain. Le dispositif intra-utérin (DIU ou stérilet) devient en 2023 la méthode la plus répandue (27,7 %), devant la pilule. L'usage du préservatif est également en hausse (18,6 %). Les méthodes naturelles ou barrières (comme le retrait, les méthodes de calendrier, ou le diaphragme) représentent 7,5 % des pratiques. L'implant reste peu utilisé, avec 4,4 % d'utilisatrices.

2. Des réponses dans les politiques publiques

2.1 Les avancées législatives

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

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

On peut également citer :

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

Plus récemment, **la loi n° 2022-295 du 2 mars 2022 visant à renforcer le droit à l'avortement** prévoit l'allongement de 12 à 14 semaines de grossesse du délai de recours à l'IVG ; le recours à l'IVG médicamenteuse en ville jusqu'à 7 semaines de grossesse (5 auparavant) ; la suppression du délai de réflexion de 2 jours, et l'extension de la pratique de l'IVG par voie chirurgicale par les sage-femmes dans des conditions fixées par décret. Son dernier décret du 24 avril 2024, définit de nouvelles conditions de formation des professionnels et d'organisation. Il harmonise les modalités de prise en charge, ainsi que la procédure en cas de complications. Il prévoit de répertorier les professionnels et structures pratiquant l'IVG, et de sanctionner les professionnels de santé qui refuserait l'accès à un moyen de contraception en urgence.

En mars 2025, le gouvernement a annoncé de **nouvelles mesures destinées à améliorer l'accès à l'IVG** : assouplissement du conventionnement pour les professionnels libéraux, extension du droit des sage-femmes à pratiquer l'IVG instrumentale hors hôpital, lancement d'une campagne nationale d'information et

réalisation d'une enquête nationale sur les parcours et obstacles rencontrés par les femmes. Ces dispositions devraient entrer en application prochainement.

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

- Depuis le 1er janvier 2022, les jeunes femmes de moins de 26 ans peuvent accéder avec une prise en charge à 100 % aux consultations de médecin (hors dépassements d'honoraires) ou de sage-femme, examens ou actes médicaux en lien avec la contraception, ainsi qu'aux différents types de contraceptifs remboursés sur prescription en pharmacie sans avancer de frais (pilules hormonales de 1re ou de 2e génération, implant contraceptif hormonal, dispositif intra-utérin, etc.) ;
- Depuis le 1er janvier 2023, la contraception d'urgence ou « pilule du lendemain » est disponible en pharmacie, sans prescription médicale et sans avance de frais, pour toute personne mineure ou majeure ;
- Depuis le 1er janvier 2023, les préservatifs externes sont en accès gratuit sans ordonnance en pharmacie pour les jeunes de moins de 26 ans. C'est le cas pour les préservatifs internes depuis le 1er janvier 2024.

2.2. Les stratégies et plans d'action

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

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

La **Stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030** prévoit une démarche globale d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive. Elle se base sur des principes fondamentaux : la sexualité doit être fondée sur l'autonomie, la satisfaction, la sécurité. Elle prend en compte les relations inégalitaires entre les sexes et les sexualités qui impactent l'accès universel à la santé sexuelle.
La première feuille de route 2018-2020 comporte 26 mesures qui ont pour objectif d'améliorer l'information, la formation et l'offre générale en santé sexuelle. La seconde feuille de route 2021-2024 approfondit l'ambition avec 30 actions prioritaires et 7 déclinaisons adaptées aux territoires ultra-marins.
Elle prévoit notamment **d'améliorer la santé reproductive** en garantissant à chacun la possibilité de choisir de concevoir des enfants lorsqu'il le souhaite, tout en permettant un **accès à des méthodes de contraception sûres et efficaces.** Parmi ses objectifs prioritaires, on trouve **la réduction d'un tiers des grossesses non désirées,** l'assurance que 90 % des demandes d'IVG soient traitées dans les délais fixés, et le maintien de la syphilis congénitale à un niveau bas. De plus, la stratégie cherche à faciliter l'accès aux méthodes de contraception définitive. La 3e feuille de route de déclinaison de la Stratégie nationale de santé sexuelle est en cours d'élaboration.

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

renforcer la connaissance publique sur cette maladie complexe. Parallèlement, il a été annoncé en 2025 que le test salivaire (Endotest) pour détecter l'endométriose serait pris en charge par la Sécurité sociale dans 80 hôpitaux, permettant un diagnostic rapide et non invasif pour 25 000 patientes sur 3 ans.

Dans le cadre du **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et hommes (PIEFH)**, un axe spécifique est dédié à la santé des femmes. L'objectif de cet axe est de proposer une stratégie globale, articulée autour de trois grands objectifs stratégiques : améliorer la santé sexuelle et reproductive, mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes, renforcer l'accès des femmes à la santé. Parmi les mesures phares figurent notamment :

- **L'amélioration de la prise en charge des fausses couches**. Depuis 2024, le délai de carence en cas d'arrêt maladie après une fausse couche ou une interruption médicale de grossesse est supprimé, avec des garanties de confidentialité vis-à-vis des employeurs. Le dispositif Mon Parcours Psy, désormais accessible sans prescription, a déjà bénéficié à plus de 716 000 patients dont les deux tiers de femmes, et son maillage sera doublé d'ici 2027. Enfin, des parcours fausses couches sont déployés par les ARS et la communication autour de l'entretien postnatal précoce est renforcée, notamment dans le cadre de l'expérimentation nationale sur la dépression post-partum lancée en juillet 2025.
- **Le lancement d'une campagne de vaccination contre le HPV gratuite généralisée dans les collèges,** pour tous les élèves en classe de 5e, a été initiée durant l'année scolaire 2023-2024. La campagne 2024-2025, reconduite dans les collèges, a déjà permis d'administrer 113 679 vaccins, avec une progression notable de la couverture vaccinale à 62 % chez les filles et 48 % chez les garçons. Selon un bilan provisoire, près de 14 % ont reçu au moins une dose de vaccin au collège. Les résultats consolidés sont attendus en octobre 2025. En 2025, le dispositif sera étendu aux ESMS et au méningocoque ACWY, toujours gratuitement et avec autorisation parentale. Cette mesure permettra, potentiellement, à près de 800 000 élèves par an d'être protégés contre les cancers liés aux HPV
- **Le remboursement par la sécurité sociale des protections périodiques réutilisables** pour les jeunes jusqu'à 25 ans ;
- **La lutte contre la précarité menstruelle** et la sensibilisation sur l'hygiène corporelle et menstruelle en milieu scolaire ;
- **La création d'une « Semaine Santé des femmes ».** La première a été lancée le 27 mai 2024 avec la campagne relative à l'endométriose (« Il faut que je vous parle »), avec des actions de sensibilisation sur les examens médicaux clés à tous les âges, la santé mentale, les troubles du comportement alimentaire et les infections sexuellement transmissibles (IST). La deuxième édition, le 28 mai 2025, a mis l'accent sur la santé mentale des femmes, grande cause nationale. La campagne a exploré les liens entre santé mentale et santé féminine, avec un focus sur endométriose, ménopause et spécificités du vécu féminin.
- **La prise en charge intégrale des préservatifs masculins et féminins pour les jeunes jusqu'à 25 ans sans ordonnance ;**
- Le renforcement de l'accès aux différents modes de contraception et de prévention des IST ;
- Le déployer une campagne nationale sur la contraception (masculine et féminine) lors de la semaine de la promotion en santé sexuelle ;
- **Renforcer le partage de la charge contraceptive entre hommes et femmes** en sensibilisant le grand public aux différents modes de contraception masculine validés scientifiquement par le rapport de la Haute autorité de santé (HAS) à paraître.

Sur ce dernier point, la HAS a été saisie pour produire des recommandations sur la **contraception masculine.** Si plusieurs méthodes émergent (hormonale, thermique, etc.), elles ne sont pas validées à ce jour, faute de preuves scientifiques suffisantes. Le projet est donc suspendu dans l'attente de nouvelles données. Par ailleurs, le nombre de **vasectomies** a augmenté chaque année entre 2010 et 2022, passant de 1 940 vasectomies en 2010 à 30 288 en 2022, soit une multiplication par quinze. Parallèlement à cet intérêt croissant des hommes et des couples pour cette méthode de contraception, les techniques chirurgicales ont évolué, notamment avec l'apparition de techniques mini invasives, qui font de la vasectomie un acte simple et rapide pour lequel les complications sont rares et pour laquelle balance bénéfice-risque et coût-efficacité sont plus favorables que la stérilisation féminine.

Pour la première fois depuis 1945, **la France a enregistré plus de décès que de naissances au cours des douze derniers mois** (de mai 2024 à mai 2025). Face à ce constat, un **plan « Démographie 2050 »** a été lancé en juillet 2025 consacré à la lutte contre l'infertilité. Parmi les mesures emblématiques figure l'envoi, à partir de 2026, d'un message personnalisé de l'Assurance maladie sur la santé reproductive à chaque Français de 29 ans, afin de renforcer l'information et la prévention.

Enfin dans la mesure où les violences faites aux femmes représentent un enjeu majeur de santé publique, un programme national ambitieux a été déployé depuis fin 2020 afin de renforcer et de structurer **les soins apportés aux femmes victimes de violences, autour de dispositifs sanitaires qui leur sont dédiés,** en complément de l'accompagnement plus global qui leur est proposé par une grande diversité d'acteurs (mesure du **Grenelle des violences conjugales.** Actuellement, on compte **107 Maisons des femmes/santé** en activité ou en projet dans 86 départements visant à offrir des soins spécialisés et un accompagnement global aux femmes victimes de violences. Elles assurent une prise en charge sanitaire et psychosociale, facilitent le dépôt de plainte, en coordination avec divers partenaires locaux. La révision du cahier des charges de ces structures (juillet 2024) inclut l'extension de la prise en charge aux victimes du système prostitutionnel et une meilleure accessibilité pour les femmes en situation de handicap. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) prévoit l'extension de ces structures pour toutes formes de violences à chaque département d'ici 2025.

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

- **Le dépistage du cancer du col de l'utérus**, prévu par arrêté du 30 juillet 2020, a pour objectif d'atteindre 80 % de taux de couverture dans la population cible en rendant le dépistage plus facilement accessible aux populations vulnérables et/ou les plus éloignées du système de santé.
- **Le dépistage organisé du cancer du sein** permet d'inviter l'ensemble des femmes de 50 à 74 ans, sans facteur de risque autre que l'âge, à réaliser un examen clinique des seins et une mammographie de dépistage prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie.
- **Le dépistage organisé du cancer colorectal** consiste à inviter les hommes et les femmes âgés de 50 à 74 ans à réaliser un test de dépistage de sang dans les selles tous les 2 ans. Pour augmenter le taux de participation à ce dépistage, l'accès aux kits de dépistage a été facilité et de nouvelles modalités de remise de kits ont été mises en place.
- Depuis janvier 2024, l'Assurance Malade met en place des appels téléphoniques individuels pour les femmes qui ne participent pas ou insuffisamment.

En matière de lutte contre les addictions**, le programme national de lutte contre le tabac (PNLT) 2023–2027** a pour objectif de bâtir la première génération sans tabac à l'horizon 2032. Pour ce faire, le nouveau PNLT s'appuie sur des mesures multisectorielles et 5 axes renouvelés. Parmi ces mesures, une priorité est apportée aux fumeurs, parents de jeunes enfants et aux **femmes enceintes fumeuses** et à leur entourage afin de les accompagner vers l'arrêt du tabac pour protéger la santé de la femme, de la famille et de l'enfant. Une autre priorité concerne les jeunes afin de rendre moins accessibles les produits du tabac et du vapotage, notamment en interdisant les produits du vapotage jetables.

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

À la demande de la Direction générale de la Santé et de la MILDECA, l'Inserm a conduit une expertise collective visant à actualiser les connaissances scientifiques sur l'alcool, ses effets sur la santé, les niveaux et les modalités d'usage associés à sa consommation en France, ainsi que sur les stratégies de prévention efficaces. Cette expertise pluridisciplinaire, dont les résultats ont été présentés et rendus publics le 4 juin 2021, fournit aux pouvoirs publics un corpus de connaissances actualisées pour asseoir une politique de réduction des risques à la hauteur des enjeux sanitaires, économiques et sociaux des usages d'alcool en

France, en cohérence avec les objectifs de la feuille de route 2021-2025 de la stratégie décennale de lutte contre les cancers.

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

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

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

S'agissant de la santé mentale, dans le cadre de la prévention et du dépistage précoce de la dépression du post-partum, un entretien postnatal précoce obligatoire a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022. Il a été mis en œuvre à partir de juillet 2022, pour toutes les femmes, avec un entretien systématique réalisé entre la 4e et la 8e semaine après l'accouchement par un médecin ou une sage-femme.
Cet entretien fait partie du parcours des **« 1000 premiers jours »,** dont le gouvernement a fait une priorité, et est une avancée importante pour la santé de la mère, de l'enfant et du couple plus globalement. Il vient en continuité du suivi de la grossesse et en miroir de l'entretien prénatal précoce devenu obligatoire en 2020. Il vient en complément du suivi médical déjà mis en place après l'accouchement, pour la maman et pour le bébé, et qui peut inclure des visites à domicile par une sage-femme après l'accouchement.

La subvention versée à la Fédération française des réseaux de santé en périnatalité contribue notamment à faire connaître via les **dispositifs spécifiques régionaux en périnatalité** (ex-réseaux de santé de périnatalité) ces dispositifs d'accompagnement et de prise en charge des femmes pendant la période périnatale, période de fragilité particulière, dans tous les domaines y compris celui de la santé mentale.

Par ailleurs, afin de disposer de données fiables et détaillées sur la santé périnatale et ainsi orienter les politiques publiques, des **Enquêtes Nationales Périnatales** sont réalisées à rythme régulier depuis 1995, auprès de toutes les femmes accouchant une semaine donnée sur l'ensemble du territoire, Outre-mer compris, que ce soit dans les maternités ou en maisons de naissance. Les travaux de préparation de la prochaine Enquête nationale périnatale ont débuté en 2025 pour une réalisation en 2027.

[1] En 2020, la Haute autorité de santé et le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ont chacun publié un rapport portant sur les inégalités en santé mettant ainsi en visibilité le sujet.

[2] En amont de l'élaboration de la nouvelle Stratégie nationale de santé (SNS) par le Gouvernement, le Haut Conseil de la Santé publique a produit en mars 2023 une analyse des principaux problèmes de santé de la population et détermine des domaines d'action prioritaires et des objectifs pour les cinq années à venir.

[3] Insee Première • n° 2033 • Janvier 2025 ; DREES, Études et résultats, N° 1323, décembre 2024.

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

[5] Bénédicte Lapôtre-Ledoux, Laurent Remontet, Emmanuelle Dantony, Pascale Grosclaude, Florence Molinié, Anne-Sophie Woronoff, Camille Lecoffre-Bernard, Lionel Lafay, Gautier Defossez, Tania D'Almeida et le Réseau français des registres de cancers Francim, *Incidence des principaux cancers en France métropolitaine en 2023 et tendances depuis 1990.*

[6] Voir sur ces questions, le rapport d'information de l'Assemblée nationale sur la santé mentale des femmes (2023), et le rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail (2023).

[7] Enquête IFOP/Dons solidaires, baromètre Hygiène & Précarité en France (2025).

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-68

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

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

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

Depuis 2004, un programme de dépistage organisé a été généralisé afin de proposer de façon systématique une mammographie de dépistage du cancer du sein, tous les deux ans, à toutes les femmes de 50 ans à 74 ans (dites à risque « moyen »). Pour les femmes à risque aggravé, des modalités de dépistage et de suivi ont été définies par la Haute Autorité de Santé.

INDICATEUR DPT-68-137

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein (femmes de 50 à 74 ans)	%	48.2	56.6	58.2	60		

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Les cibles nationales et régionales ont été révisées dans le cadre des nouveaux CPOM des ARS ; l'atteinte de la cible de 60 % serait proposée en 2026.

Le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers, fixé par arrêté du 16 janvier 2024, prévoit que l'Assurance maladie détermine la liste des personnes à inviter et réalise les invitations à partir des bases et des informations transmises par les personnes elles-mêmes. Ainsi les femmes de 50 à 74 ans, sans facteur de risque identifié autre que l'âge, sont invitées tous les 2 ans à réaliser un examen de dépistage (examen clinique et mammographie).

Les indicateurs sont ainsi calculés sur deux ans, période au cours de laquelle l'ensemble de la population d'un département est invité à participer au dépistage.

Les informations relatives au suivi des personnes dépistées sont transmises par les Centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (CRCDC) à Santé publique France à des fins d'évaluation du programme.

Source des données :

Agence nationale de santé publique (ANSP, dit Santé publique France, SpF) pour le traitement, à partir des données fournies par les Centres régionaux de coordination des dépistages des cancers (CRCDC).

Mode de calcul :

Le taux de participation est le rapport entre le nombre de femmes dépistées et la population cible du dépistage (femmes de 50 à 74 ans). Il est défini par le rapport entre le nombre de femmes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N-1 / N et la population moyenne (Insee de 50 à 74 ans) sur la période N-1 / N.

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

En 2023, une organisation rénovée des dépistages organisés des cancers a été préparée pour une mise en œuvre en 2024 avec le transfert du pilotage des invitations et relances à l'assurance maladie dès début 2024.

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

Le CRCDC est également responsable du suivi des personnes dépistées. Cette organisation rénovée doit contribuer à augmenter la participation de la population aux trois dépistages organisés des cancers en France dont celui du DOCS.

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

OBJECTIF DPT-69

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

Programme 204 : Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Le cancer colorectal est le deuxième cancer le plus fréquent chez la femme après le cancer du sein (le troisième cancer le plus fréquent chez l'homme après le cancer de la prostate et le cancer du poumon).

Depuis 2008, a été mis en place en France un programme national de dépistage du cancer colorectal pour les personnes à risque moyen entre 50 et 74 ans pour les inviter, tous les 2 ans, à réaliser un test de dépistage, à faire chez soi. Depuis 2015, ce programme bénéficie d'un test immunologique plus simple et plus efficace.

INDICATEUR DPT-69-138

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de participation au dépistage organisé du cancer colorectal pour les personnes de 50 ans à 74 ans	%	35,3	51	51,4	58,2		

Précisions méthodologiques

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

Le cahier des charges des programmes de dépistage des cancers fixé par arrêté en date du 16 janvier 2024 prévoit que les personnes de 50 à 74 ans sont dorénavant invitées par les organismes d'assurance maladie à se faire dépister pour le cancer colorectal tous les deux ans.
Les indicateurs sont ainsi calculés sur deux ans, période au cours de laquelle l'ensemble de la population d'un département est invité à participer au dépistage. L'assurance maladie établit la liste des personnes éligibles à partir des données individuelles des assurés dont elle dispose, en s'appuyant sur les référentiels nationaux mis à disposition par l'Institut national du Cancer (INCa).

Source des données :
ANSP (Santé publique France) pour le traitement des données 2024, à partir des données fournies par les centres régionaux de coordination des dépistages des cancers.

Mode de calcul de l'indicateur :
Le taux de participation est le rapport entre le nombre de personnes de 50 à 74 ans ayant réalisé un test de dépistage et la population INSEE du département de la même tranche d'âge, auquel on soustrait les exclusions indiquées par l'arrêté du 16 janvier 2024. Nombre de personnes ayant réalisé un test de dépistage sur la période N 1 / N Population moyenne éligible (Insee de 50 à 74 ans) sur la période N 1 / N pour l'année 2023. La population moyenne éligible est obtenue en faisant la moyenne arithmétique de la population cible Insee des personnes de 50 – 74 ans des années civiles N 1 et N, à laquelle il faut soustraire le nombre moyen (moyenne arithmétique) des personnes de 50 – 74 ans exclues du programme pour des raisons médicales au cours de ces deux années civiles.
La standardisation permet, en appliquant une même structure d'âge et de sexe (celle de la population française 2009, projection Insee 2007-2042) aux unités géographiques, de comparer les résultats entre ces unités (départements ou régions) et d'étudier les évolutions dans le temps de l'indicateur.
Pour l'année 2024, compte-tenu de la non-disponibilité des données relatives aux personnes exclues du programme national de dépistage du cancer colorectal, seuls les taux de participation-population cible ont pu être calculés par l'ANSP. La comparaison avec les années antérieures n'est donc pas possible.

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

Depuis 2020, le ministère chargé de la santé a engagé plusieurs évolutions pour faciliter l'accès au dépistage organisé du cancer colorectal. L'arrêté du 1er octobre 2020 a introduit la possibilité de commander en ligne le kit de dépistage, ainsi qu'une expérimentation nationale d'envoi automatique du kit dès réception de l'invitation. En complément, l'arrêté du 1er avril 2022 a permis aux pharmaciens de remettre directement le kit aux personnes éligibles.

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

Cette organisation rénovée se traduit par :

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins

Mission : Santé
Responsable du programme : Didier LEPELLETIER, Directeur général de la santé

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
204 – Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins	519 642	519 642	571 948	571 948	571 948	571 948

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme budgétaire n° 204 « Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins », piloté par le directeur général de la santé, est structuré autour de trois axes de politiques de santé conduites par l'État : la prévention, la sécurité sanitaire et la modernisation de l'offre de soins.

Il poursuit notamment les finalités générales suivantes :

- Promouvoir l'accès et l'éducation à la santé ;
- Diminuer par des actions de prévention, la mortalité prématurée et la morbidité évitable ;
- Améliorer la qualité de vie des personnes malades et lutter contre les incapacités ;
- Améliorer l'état des connaissances sur les risques sanitaires et sur les moyens d'y faire face ;
- Améliorer la maîtrise des risques sanitaires ;
- Renforcer la capacité à répondre aux urgences et aux situations exceptionnelles et à gérer les dangers et les crises pouvant menacer la santé de la population ;
- Garantir le niveau et la qualité de l'offre de soins ;
- Moderniser le système de soins.

À l'échelon régional, les actions de prévention, de promotion de la santé et de veille et sécurité sanitaires relèvent de la compétence des agences régionales de santé (ARS). Ces actions sont prises en charge par le fonds d'intervention régional (FIR), financé dans sa grande majorité par les régimes obligatoires d'assurance maladie (93 % du FIR 2023), et d'une moindre mesure par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), le fonds de lutte contre les addictions (FLCA) et le budget de l'État.

Les objectifs de santé du ministère trouvent un écho particulier au travers des actions visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour promouvoir réellement ce principe, mesurer les progrès accomplis ou restant à réaliser dans ce domaine, il est nécessaire de circonscrire précisément dans le domaine de la santé les actions menées en faveur des femmes et qui contribuent à assurer une plus grande égalité entre les populations masculines et féminines.

Les actions menées spécifiquement en faveur de la santé des femmes ne sont pas de nature, dans leur grande majorité, à contribuer à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Toutefois, le renforcement des actions de santé concernant spécifiquement les femmes contribue à améliorer leur espérance de vie en bonne santé qui est relativement peu favorable dans notre pays.

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le programme 204 - Prévention, sécurité sanitaire et offre de soins contribue à la politique d'égalité, de lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité par la mise en œuvre d'actions de prévention.

Une plus grande maîtrise de la fécondité, permettant une meilleure adéquation entre fécondité souhaitée et effective, une amélioration des conditions de réalisation du projet parental et une réduction des grossesses non désirées vont dans le sens d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

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

- Un partenariat sous forme de convention pluriannuelle (près de 400 000 € / an) a été formalisé entre la direction générale de la santé (DGS) et le Mouvement français pour le planning familial (MFPF) afin de déployer un programme d'actions en « santé sexuelle » qui développe une approche globale (prévention des IST et des grossesses non désirées), respectueuse et positive de la sexualité et des relations sexuelles. Dans ce cadre, la direction générale de la santé soutient et finance notamment le numéro vert national d'information (NVN) « IVG, contraception, sexualités » : 0800 08 11 11 (appel anonyme et gratuit) et sa déclinaison sous forme de tchat. Le NVN permet de répondre à toutes les questions sur les sexualités, la contraception et l'IVG. Il permet d'avoir accès à une écoute attentive et sans jugement et à une orientation vers les personnes compétentes et les lieux les mieux adaptés à la situation et aux besoins de chacun. Cette information doit être également adaptée aux particularités des populations connaissant une situation de vulnérabilité : hommes et femmes de métropole et des DOM rencontrant des difficultés particulières d'accès au dispositif d'information et de soins.
- La DGS soutient également deux associations de professionnels de santé mobilisées dans le champ de la santé reproductive : l'Association nationale des centres d'IVG et de contraception (ANCIC) et le Réseau Entre la Ville et l'Hôpital pour l'Orthogénie (REVHO). Ces dernières sont subventionnées afin de conduire des actions de sensibilisation et de formation auprès des professionnels de santé afin de développer l'offre d'IVG et de contraception.

Sur le plan de la santé mentale, la DGS soutient la Fédération française Anorexie Boulimie qui mène des actions de formation, d'information sur les troubles des conduites alimentaires, notamment sur leur un site Internet, et propose une ligne d'écoute.

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

La prévention du cancer du col de l'utérus repose pour partie sur la vaccination des adolescents dès 11 ans contre les infections à papillomavirus humains (HPV). Ces dépenses sont portées par les ARS via le fonds d'intervention régional (21 M€ en 2024) et par l'assurance maladie. L'agence nationale de santé publique dite Santé publique France ; entièrement financé par l'AM, a pour mission d'améliorer et de protéger la santé des populations. Elle finance notamment des enquêtes et de nombreuses campagnes d'information et de prévention portant sur l'essentiel des déterminants de santé.

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

Les collectivités territoriales (CT) participent également à la prévention et la promotion de la santé dont une partie est destinée aux femmes. Les départements financent les services de protection maternelle et infantile, les centres de santé sexuelle et parfois des associations départementales du Planning Familial et une partie du planning familial (près de 824 M€ en 2023) avec les communes. Les CT financent également des actions d'information, de promotion

et d'éducation à la santé. Les départements portent une partie du dépistage des tumeurs et du dépistage et de la lutte contre les maladies infectieuses.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Tous les services et opérateurs du programme 204 sont concernés.

PROGRAMME

P231 – Vie étudiante

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
231 – Vie étudiante			8 855 000	8 855 000		

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

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

L'accès à des protections périodiques contribue à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Les protections périodiques sont un produit de première nécessité. Pourtant, une femme sur trois est confrontée à la précarité menstruelle notamment chez les jeunes. L'absence de protection hygiénique en quantité suffisante peut être un facteur d'exclusion sociale et d'inégalités. Le gouvernement, dont la grande cause du quinquennat est de lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, s'est engagé à prendre des actions concrètes pour y remédier.

Depuis 2021, 963 distributeurs de protections périodiques gratuites ont été installés, dont 214 dans les structures de restauration et 749 dans les résidences étudiantes.
En outre, selon l'enquête nationale vie étudiante, le nombre de distributeurs de protections périodiques gratuites s'élève à 1 068 dans les structures autres que celles gérées par le réseau des œuvres et permet un complément d'offre, notamment pour le public qui ne fréquente pas les résidences et restaurants universitaires.
Une cartographie des sites où ces distributeurs sont accessibles est disponible via le site internet des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) :
www.lescrous.fr/nos-services/une-offre-de-services-riche-et-de-qualite-pour-tous-les-etudiants/acces- gratuit-aux-protections-periodiques-dans-votre-crous/

Le programme P231 – Vie étudiante participe aussi au soutien d'initiatives étudiantes en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

En outre, un nombre croissant d'associations s'engagent sur ces thématiques en proposant des ateliers, des conférences ou des projections de films visant à sensibiliser la communauté étudiante à ces enjeux sociaux.

Par ailleurs, le MESR a mis en place depuis la rentrée 2023 une plateforme d'écoute, d'accompagnement et d'orientation, permettant à chaque étudiant en situation de mal-être de trouver une réponse adaptée à sa situation (0,9 M€ en LFI 2026). L'écoute est assurée par une équipe de professionnels de santé, sociaux et juridiques. Cette porte d'entrée unique permet également de signaler des situations préoccupantes telles que des situations de violences sexistes et sexuelles, des discriminations, du harcèlement, etc. Ce sont plus de 4 600 appels reçus et traités par la plateforme d'écoute depuis son ouverture fin 2023, dont plus de 2 200 depuis le début de l'année 2025, ce qui indique une montée en charge du dispositif cette année (+39 % par rapport à la même période l'an dernier).

Les services de santé étudiante (SSE) ont été réformés en 2023. Cette réforme de la santé étudiante a pour objet notamment de favoriser l'accès des étudiants au droit et à la santé. Ces services contribuent, par leurs missions sociales, de prévention et de soins, à l'égalité entre les sexes. Leurs missions ont été élargies par décret (il y est souligné que les SSE sont notamment chargés de la santé sexuelle), et parmi les 63 SSE du territoire, 31 d'entre eux sont érigés à ce jour en centre de santé.

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

Enfin, l'observatoire de la vie étudiante (OVE) mène une enquête sur les conditions de vie des étudiants qui permet de disposer de statistiques sur la population étudiante ; la dernière a été réalisée en 2023. Un focus spécifique est réalisé en ce qui concerne les femmes.
De plus, une nouvelle enquête « Bien-être et santé des étudiants » a été réalisée en juin 2024 dans laquelle des questions supplémentaires ont été posées sur le « genre » en plus de la variable « sexe » afin d'avoir des données sur les effets sur le bien-être et la santé des inégalités liées aux identités de genre, dans le cadre de la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT+.

Ainsi dans ces enquêtes, des inégalités apparaissent dans certains domaines comme la santé physique et mentale et les violences sexistes et sexuelles :

- Des inégalités entre les femmes et les hommes existent dans le non-recours à des soins ou des examens médicaux au moins une fois au cours des 12 derniers mois pour motif financier, plus fréquent chez les femmes (28 % contre 19 % des hommes) (*source : enquête 2024*)

- Concernant la santé mentale, 38 % des étudiantes présentent des signes de détresse psychologique (contre 27 % des étudiants hommes) ; et 18 % des étudiantes déclarent avoir eu des pensées suicidaires au cours des 12 derniers mois (3 % des étudiants hommes) (*source : enquête 2024*)

- Concernant les violences sexistes et sexuelles (*source : enquête 2023*) :
    - 10 % des étudiants (5 % des hommes et 14 % des femmes) ont déclaré avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles ;
    - 12 % des étudiantes et 4 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de propos, attitudes ou propositions à caractère sexuel ;
    - 6 % des étudiantes et 2 % des étudiants ont déclaré avoir été victimes de rapport sexuel forcé.

AXE 4

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

Présentation

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. **En 2024, 71,5 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives**, contre 54,5 % en 1975. L'élévation du niveau d'études et la diminution du nombre d'enfants par femme ont permis une progression rapide de la participation des femmes au marché du travail à partir des années 1960. Cette progression a été d'autant plus marquée pour la classe d'âge des 50 à 64 ans. Cette évolution s'explique en partie par le recul de l'âge du départ à la retraite. Inversement, l'activité des jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans diminue.

Le niveau d'emploi des femmes a fortement augmenté depuis les générations nées dans les années 1920. **Le taux d'emploi des femmes âgées de 15-64 ans s'établit en 2024 à 66,2 %** contre 51,7 % en 1975, se rapprochant peu à peu de celui des hommes (71,5 %) sans toutefois l'atteindre. Fin 2023, 48,8 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (catégorie A) sont des femmes.

L'inégale répartition des tâches domestiques et de celles liées aux soins des enfants entre les femmes et les hommes perdurent : 68 % des femmes indiquent consacrer du temps à la cuisine et/ou au ménage tous les jours, contre seulement 43 % des hommes[1]. **La très grande majorité des salariés à temps partiel sont des femmes (77 % en 2024)[2],** le plus souvent en raison de la charge familiale et de la nature des emplois occupés. Le taux d'activité des femmes décroit exponentiellement selon le nombre d'enfant dans le foyer, alors que celui des hommes est très significativement moins impacté. À 40 ans, pour la génération née en 1975, le taux d'emploi en équivalent temps plein atteint 70 % pour l'ensemble des femmes, mais 58 % pour celles qui ont au moins trois enfants à charge.

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

Les stéréotypes genrés portant sur les rôles des femmes et des hommes persistent, et contribuent :

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

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes perdurent. En effet, près de 50 ans après la première loi pour l'égalité professionnelle (loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, même s'ils tendent à se réduire, perdurent avec un **écart salarial moyen de 22,2 % en 2023** tous temps de travail confondus. A temps de travail équivalent, les femmes gagnent 14,2 % de moins que les hommes. Enfin, si on compare entre postes totalement identiques, la différence de rémunération est de 3,8 %. **Plus le niveau de rémunération est élevé, moins les femmes sont présentes** : 24 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés du secteur privé sont des femmes (en 2023). Les écarts de rémunération s'accentuent également avec l'âge, la maternité et le déroulement des carrières, et ils se creusent entre 40 et 50 ans avec un écart maximum pour les salariés âgés de 60 ans ou plus (24,9 % en 2023 contre 4,3 % en 2023 pour les salariés de moins de 25 ans).

En 2026, le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, et la ministère chargé de la Fonction publique (en lien avec chacun des ministères sur leur champ d'intervention), ainsi que le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, continueront de développer des actions participant à l'autonomie économique des femmes et à la

promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, tant au niveau national qu'au niveau territorial.

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

En France la politique publique d'égalité professionnelle à l'échelle interministérielle repose sur l'implication des partenaires sociaux. Les ordonnances « Travail » de 2017 ont renforcé la négociation collective relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail, définie par les dispositifs de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et enfin de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, complétée par le décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017.

Les derniers textes ont eu des effets importants concernant les négociations de branche et d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui réforme la formation professionnelle et l'apprentissage, a introduit la dimension égalité professionnelle auprès des organismes de formation et dans les processus d'orientation afin de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes.

2. Mettre en œuvre effectivement l'égalité salariale

2.1. L'Index de l'égalité professionnelle

En matière d'égalité salariale, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a permis le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Elle a acté la **création de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,** que chaque entreprise doit publier chaque année. Il est calculé au moyen de 4 ou 5 indicateurs selon que l'entreprise compte entre 50 et 250 salariés ou compte plus de 250 salariés. L'Index prend la forme d'une note sur 100 points. En cas de note inférieure à 75/100, les entreprises doivent dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle est effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté à l'issue de trois ans. Cinq critères sont pris en compte :

- La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, par catégorie de poste équivalent et par tranche d'âge
- La même chance d'avoir une augmentation et une promotion pour les femmes que pour les hommes ;
- La même chance d'avoir une promotion pour les femmes que pour les hommes
- L'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La loi prévoit également que les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, aient les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein. Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référente ou une référent élu du personnel, est désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référente ou une référent ressources humaines est nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.
Les inspecteurs et inspectrices du travail et les professionnels et professionnelles de la médecine du travail sont désormais formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate, et accompagner les victimes.

Au 1er mars 2025, 80 % des entreprises avaient répondu à l'Index (contre 77 % en 2024, 72 % en 2023, 61 % en 2022/2021 et 54 % en 2020). **La note moyenne se maintient au niveau élevé constaté en 2023 et en 2024 88,5 points sur 100.** 94 % des entreprises dont la note est calculable ont une note égale ou supérieure à 75/100. Seules 2 % des entreprises ont la note maximale de 100 points et 98 % des entreprises doivent encore produire des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.
L'indicateur de retour de congé de maternité est en légère progression (13/15) : 6 % des entreprises ont obtenu 0 sur cet indicateur. La parité dans les 10 meilleures rémunérations stagne (5/10). Seules 29 % des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité.

L'obligation de publier l'Index égalité professionnelle a été **étendue aux trois versants de la fonction publique avec la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**. Les premiers résultats de l'Index pour la fonction publique d'État ont été publiés en décembre 2023. La fonction publique territoriale (décret du 13 juillet 2024) et hospitalière (décret du 21 octobre 2024) l'appliquent désormais également

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

Après plus de cinq années d'application, des travaux d'évaluation de l'Index ont été conduits pour envisager son évolution et son extension. Dans son rapport rendu public le 7 mars 2024, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a identifié quatre grands axes d'évolution :

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

Enfin**, la directive européenne du 10 mai 2023 sur l'égalité et la transparence des rémunérations prévoit de renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur** par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Sa transposition en droit national d'ici 2026 nécessite de réviser l'Index national. Les négociations avec les partenaires sociaux sont en cours pour les entreprises privées et la fonction publique.

2.2. Dans la fonction publique

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

A l'instar du secteur privé, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels. La fonction publique compte 5,7 millions d'agents publics. En 2023, 64 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 58 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

L'accord du 30 novembre 2018 et **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** sont venus renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics avec, notamment :

- L'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020 assortie de la possibilité d'une pénalité ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des personnels ;
- L'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles ;
- La suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes en état de grossesse ;

- L'extension du dispositif des nominations équilibrées ;
- La conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans ;
- La création de 1 000 places en crèches supplémentaires sur trois ans.

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

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

3. Accès des femmes aux responsabilités

Trois lois ont précisé les modalités de représentation des deux sexes dans les conseils d'administration (CA) et les conseils de surveillance (CS) des entreprises privées et publiques :

- La loi dite « Copé-Zimmermann » (2011) a institué des obligations relatives à la représentation équilibrée au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance ;
- La loi « Sauvadet » (2012) a étendu le périmètre d'application aux établissement publics de droit public ;
- La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a élevé le taux de 40 % à 50 % au second renouvellement pour certaines structures, et resserré les différentes échéances pour l'atteinte des quotas. Le non-respect de ces obligations entraîne des sanctions, telles que la nullité des nominations prises en conseil d'administration ou la suspension des jetons de présence le temps de la mise en conformité.

Une quatrième loi dite « Rixain » du 24 décembre 2021 renforce cet arsenal. Elle vise à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, vient élargir les dispositions des trois lois précédentes en imposant des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à l'horizon 2030. Elle impose un objectif de 30 %, puis de 40 % d'ici 2029 de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes (COMEX, CODIR…).

L'efficacité des dispositions par quotas pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités n'est plus à démontrer.
L'analyse de la composition des conseils d'administration et de surveillance **confirme l'impact positif de la loi Copé-Zimmermann sur la féminisation des conseils d'administration**, permettant ainsi à la France de conserver sa première place du podium européen en termes de féminisation des instances dirigeantes. Entre 2013 et 2022, la part des femmes au sein des conseils a ainsi augmenté de près de 20 points, avec un taux au 31 décembre 2022 de 46 %. Fin 2022, 93 % des entreprises du SBF 120 atteignaient le seuil minimal de 40 % de femmes au sein de leurs conseils.
L'introduction de quotas dans les comités exécutifs et comités de direction laisse envisager des effets similaires. Pour preuve, au 1er mars 2025, 54 % des entreprises ont déclaré leurs résultats de la loi Rixain. 73 % des entreprises comptent moins de 40 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants (contre 76 % en 2022) et 64 % ont moins de 40 % de femmes dans les instances dirigeantes (contre 72 % en 2022).
A l'inverse, le nombre de femmes dans le Top 100 des entreprises, non soumis à une règlementation légale, a évolué de moins d'un point entre 2021 et 2022.

4. Améliorer les conditions de travail et la santé des femmes au travail

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

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

Le Plan Santé au Travail 4 qui couvre la période 2021-2025 et qui se décline en PRST 4 (Plans régionaux Santé au travail » pilotés par les DREETS) ont introduit l'axe santé des femmes au travail et font l'objet d'actions spécifiques.

L'intervention de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dédiée à l'amélioration du dialogue social et l'amélioration de l'organisation du travail, vise à mettre en lumière depuis 2008 ces enjeux sur la santé et la qualité de vie au travail des femmes et des hommes en mobilisant une analyse différenciée selon le sexe des situations de travail et de l'exposition aux risques professionnels (obligation légale du DUERP depuis 2014) ou des impacts d'un projet de transformation (ex : télétravail) prenant en compte la répartition sexuée des métiers et des parcours et un certain nombre de différences biologiques (taille, morphologie, force musculaire, métabolisme au chaud et au froid, grossesse, endométriose, cancer du sein…) et sociales (cumul des activités hors travail, surexposition aux violences sexistes et sexuelles…).

Une approche universelle de la prévention vise dans la conception des systèmes et des organisations de travail à préserver la santé des femmes et des hommes. Il s'agit d'adapter le travail et son organisation aux hommes et aux femmes pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous.

5. Œuvrer pour la mixité des métiers

La progression continue du taux d'emploi des femmes s'est traduite par une féminisation des effectifs dans certains métiers et d'un essor des professions occupées majoritairement par les femmes. Aujourd'hui, **seuls 20,8 % des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte**, au sens d'une répartition d'hommes et de femmes située dans une fourchette de 40 % à 60 %, même si ce taux a plus que doublé depuis le milieu des années 1980. Cette **ségrégation professionnelle** est notamment imputable :

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

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

L'approfondissement de la mixité des métiers demeure une priorité et un objectif interministériel en 2026. Cet objectif mobilise l'ensemble des acteurs concernés (système scolaire, acteurs de l'orientation et de la formation, employeurs privés et publics, branches professionnelles, missions locales, France Travail…) autour d'objectifs qui doivent être partagés au sein des instances de gouvernance pour l'Emploi. La politique de mixité doit permettre de répondre aux transformations du marché du travail, aux mutations économiques, au besoin d'élargissement professionnels des individus femmes et hommes et aux besoins des acteurs économiques. Elle est enfin un facteur de croissance, puisqu'elle favorise la performance économique dans tous les secteurs.

Les actions en direction du secteur du numérique, encore trop peu investi par les filles dans leur parcours scolaire et par les femmes dans leur vie professionnelle, sont au cœur de la stratégie mixité. Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux », comporte des actions en faveur de la mixité des filières et des métiers, notamment :

- **Le programme « Tech pour toutes »,** piloté par le ministère de l'Enseignement supérieur, consiste à accompagner 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans la Tech et le numérique. Ce programme s'appuie sur la fondation INRIA pour son développement.
- Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes impulse et apporte par ailleurs son **soutien à de nombreuses initiatives associatives** visant à lever les stéréotypes de genre, qui freinent l'entrée et maintien des filles et des femmes dans ce secteur. Sur tous les territoires, les directrices et directeurs régionaux des droits des femmes soutiennent des actions de promotion de la mixité dans les autres secteurs, en particulier ceux qui sont en tension.

Les différents accords-cadres nationaux d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), conclus entre le ministère du Travail et de l'Emploi, les opérateurs de compétences et les partenaires sociaux du secteur afférent, permettent aussi de travailler la question de la mixité professionnelle avec les acteurs.

Le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004, est un outil permettant de valoriser l'engagement des organismes privés et publics en faveur de l'égalité professionnelle et l'exemplarité de leurs pratiques. Fruit d'un travail mené avec les partenaires sociaux, le Label Égalité professionnelle repose sur une démarche volontaire. Il propose une méthodologie permettant aux acteurs économiques d'organiser et de faire progresser l'égalité et la mixité professionnelles au sein de leur structure. Son cahier des charges repose sur les axes suivants :

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

Près de 120 organismes publics et privés sont actuellement labellisés dont tous les ministères, des établissements publics, des collectivités territoriales, des établissements publics de santé, ou encore la Cour des Comptes et le Conseil d'État. Les trois cahiers des charges (structures publiques, organismes privés de plus de 50 salariés, organismes privés de moins de 50 salariés) ont été rénovés en 2023 pour prendre en compte les évolutions sociétales du monde professionnel (aidants, intelligence artificielle, télétravail, etc.). A l'occasion des 20 ans du label, une évaluation du dispositif de labellisation va être conduite afin d'en mesurer les effets et d'en interroger la gouvernance.

Enfin, en amont du marché du travail, la mixité des filières et des formations est l'un des objectifs de la **Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif**. Signée le 28 novembre 2019 pour une durée de 5 ans par le ministère des Armées, le ministère chargé de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de la Culture, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, et le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, elle poursuit les objectifs suivants :

- Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiants ;
- Former l'ensemble des personnels à l'égalité ;
- Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- S'orienter vers une plus grande mixité des filières et des formations.

Cette convention interministérielle a fait l'objet d'un bilan et les travaux se poursuivent pour son renouvellement programmé en 2026.

6. Pour une meilleure autonomie économique des femmes

6.1. Lever les freins spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes

L'insertion professionnelle et l'autonomie économique des femmes constituent des enjeux sociaux et économiques essentiels. Conditions de justice sociale et de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ces questions revêtent aussi des dimensions importantes de performance économique et d'attractivité des organisations professionnelles. Favoriser l'insertion socio-économique des femmes est donc au cœur des préoccupations du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis 2013, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère du Travail et France Travail sont signataires d'un **accord-cadre en faveur de l'insertion économique des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Combinant une approche nationale et territoriale, cet accord-cadre a été renouvelé une quatrième fois en 2021 pour la période 2021-2024 avec l'objectif de renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi, de lutter contre les stéréotypes sexistes, de favoriser la mixité des métiers et de faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques (violences, garde d'enfants, mobilité, etc.). Dans le cadre du nouvel écosystème pour l'emploi dessiné par la loi pour le plein emploi de décembre 2023, cet accord-cadre va être renouvelé en 2026 pour intégrer pleinement les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes à la réforme.

Pour contribuer à l'autonomie économique des femmes, des **services emploi sont progressivement créés au sein du réseau des CIDFF** (centre d'informations sur les droits des femmes et des familles), sous l'impulsion, le financement et la coordination du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ces dispositifs proposent un accompagnement global vers l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle, la levée des freins périphériques à l'emploi. Ils apportent une véritable plus-value, par leur complémentarité avec le service public d'insertion et d'emploi de droit commun, grâce notamment à leur expertise reconnue en matière d'accompagnement des femmes les plus éloignées de l'emploi, souvent en situation de vulnérabilité, mais aussi à leur capacité de capter des publics dits « invisibles » grâce à leur implantation sur les territoires. En septembre 2025, 87 services emploi sur 98 CIDFF existants seront opérationnels. Le développement des services emploi est une mesure prévue par le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, avec l'ambition, à terme, de doter l'ensemble des CIDFF existants.

6.2. Encourager l'entrepreneuriat des femmes

En 2025, 28 % des personnes dans une dynamique entrepreneuriale (intention de créer ou reprendre une entreprise, porteuse de projet, cheffes ou ex-cheffes d'entreprise) sont des femmes. Les femmes entrepreneures ont toutefois des projets modestes : en 2023, 59 % des femmes inscrites dans une dynamique entrepreneuriale poursuivent plus l'objectif d'assurer leur propre emploi qu'elles ne se projettent dans une logique de fort développement de leur entreprise en termes de salariés et d'investissements. Ainsi, 12 dirigeants de PME-ETI sur 100 sont des femmes, ce chiffre tombe à 6 sur 100 pour les ETI (> 250 salariés).

Un plafond semble être atteint depuis une dizaine d'années en dépit des actions gouvernementales menées en raison de la prégnance des stéréotypes de genres et aux représentations sociales : la moindre présence des femmes dans l'entrepreneuriat s'explique par les difficultés à obtenir des financements bancaires, à leur moindre apport financier personnel et une éducation économique, budgétaire et financière insuffisamment développée. Elle a aussi son origine dans des choix professionnels différents, puisque les femmes sont moins présentes dans les secteurs scientifiques et techniques, les plus favorables à la création d'entreprises. Comme le montrent certaines études, cette situation est dommageable à la réussite économique de notre pays. A titre d'exemple, selon l'OCDE, la France pourrait gagner 0,4 % de croissance annuelle supplémentaire si autant de femmes que d'hommes créaient leur entreprise.

Les politiques de soutien à l'entrepreneuriat sont multiples et ont toutes une **portée universaliste**. Des dispositifs de droit commun pour faciliter l'accès des entrepreneurs au crédit bancaire sans distinction de sexe peuvent par ailleurs être mobilisés : micro-crédit, prêt d'honneur, prêts thématiques, etc. Par ailleurs, Bpifrance Financement et

France Active interviennent en garantie de crédits bancaires pour des opérations de création, de développement, ou de renforcement de la trésorerie.

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

La dynamique nationale de soutien à l'entrepreneuriat des femmes a aussi été renforcée par une série de protocoles et d'accords-cadres dont le premier a été signé entre l'État et la Caisse des dépôts et consignations en 2012. **Un 4eme accord-cadre a été signé entre l'État et Bpifrance le 5 mars 2021 pour la période 2021-2023**, avec pour objectifs de :

- Faciliter l'accès et développer une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, notamment dans les territoires fragiles et auprès des jeunes ;
- Favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneurs d'entreprises ;
- Contrer les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Afin d'accompagner les créatrices d'entreprises, l'accord-cadre prévoit **le soutien financier aux réseaux d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises**. De nombreux acteurs en lien avec les pouvoirs publics accompagnent les créatrices d'entreprise dans le financement de leur projet, tels que l'ADIE, France Active, Initiative France et le Réseau Entreprendre. Un cinquième accord-cadre est en cours d'élaboration pour une mise en œuvre 2025-2028.

Des dispositifs d'aide au financement spécifiquement ciblés pour les femmes entrepreneures, telle la **« Garantie Égalité Femmes »,** visent à soutenir la création, la reprise ou le développement d'entreprises par les femmes, en facilitant leur accès au crédit bancaire. Cette garantie, mise en place par le réseau France Active et dotée par le Fonds de cohésion sociale, est plus particulièrement dédiée aux entrepreneures éloignées de l'emploi ou en situation de précarité.

[1] Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2022.
[2] Dares, décembre 2024.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-71

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

- Programme 150 : Formations supérieures et recherche universitaire

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

Programme 150 : Formation supérieures et recherches universitaires

INDICATEUR DPT-71-252

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

(du point de vue du citoyen)

Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques
Années antérieures

	Unité de mesure	Périodicité de mesure	2010 réalisé	2013 réalisé	2015 réalisé	2016 réalisé	2017 réalisé	2018 réalisé	2019 réalisé	2020 réalisé	2021 réalisé	2022* réalisé	2023 réalisé	2024 réalisé
Ensemble (hommes+ femmes)	En %	annuelle	43,3	47,7	49,2	50,4	51,3	52,9	53,3	56,2	57,0	50,7	59,2	Non connu
Étudiants	En %	annuelle	37,6	41,3	42,4	43,8	45,0	46,1	46,6	49,4	49,8	43,9	55,7	Non connu
Étudiantes	En %	annuelle	49,6	54,1	55,6	57,2	57,6	59,9	60,2	63,1	64,6	58,0	62,9	Non connu

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

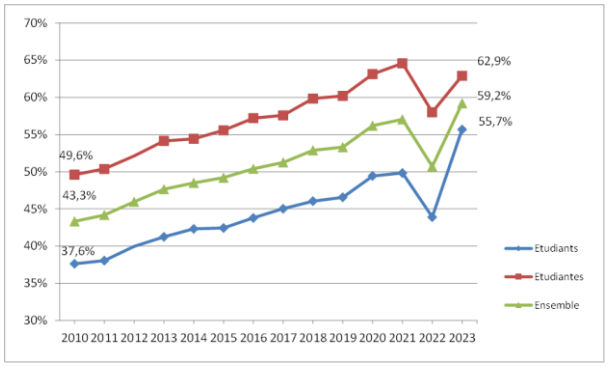
Mode de calcul :
L'indicateur 1.1 « Pourcentage d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale » est un indicateur « synthétique » dont la valeur est obtenue en calculant, pour chaque âge, le rapport du nombre de lauréats à la population totale de cet âge et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

Les diplômes retenus sont les premiers diplômes de l'université (DUT, DEUST, licence), les BTS et les autres diplômes : diplômes des formations paramédicales et sociales, des écoles supérieures d'enseignement artistique et culturel, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce, administratives, de journalisme, juridiques, vétérinaires, etc. Seuls les diplômes de formation initiale sont pris en compte (régime scolaire et apprentissage à partir de 2023).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Indicateur complémentaire :

Part d'une classe d'âge obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale (en %)



La forte baisse de l'indicateur observée en 2022 est liée à plusieurs facteurs. Tout d'abord, cet indicateur ne concerne jusqu'en 2022 que la formation initiale hors apprentissage. L'apprentissage est pris en compte à partir de 2023. La forte hausse de l'apprentissage au détriment des formations scolaires contribue à une baisse importante du nombre de diplômés depuis 2020. D'autre part, les conditions de passation des examens lors de la crise covid ont eu tendance à tirer vers le haut les taux de réussite des deux années concernées (2020 et 2021), avant que les taux ne reviennent vers un niveau plus proche de ce qui avait été observé jusqu'en 2019.
À cela s'ajoutent des variations démographiques pouvant influencer le rapport du nombre de lauréats par rapport à la population totale d'âge compris entre 20 et 24 ans, puisqu'il y a eu un surcroît d'étudiants d'âge légèrement supérieur à 20 ans (en raison d'un pic de naissances en 2000) en début de cursus d'études supérieures, donc sans diplôme, relativement aux générations un peu plus âgées susceptibles d'être diplômées.

INDICATEUR P142-702-702

Taux d'insertion des diplômés

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'insertion des diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,5	95,7	95	95	96	96
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,4	95,2	95	95	96	96
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 24 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,6	95,9	95	95	96	96
Taux d'insertion des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,2	93,5	94	94	95	95

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'insertion des hommes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95,6	93,4	94	94	95	95
Taux d'insertion des femmes diplômées dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme	%	95	93,5	94	94	95	95

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'enseignement supérieur agricole bénéficie d'excellents taux d'insertion professionnelle. En effet, le taux d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage s'élève en 2024 à 93,5 % un an après l'obtention de leur diplôme et à 95,7 % deux ans après cette obtention. Les femmes s'insèrent généralement mieux que les hommes, tant à 12 mois (+0,1 points) qu'à 24 mois (+0,7 points).

Les femmes continuent de bénéficier de moins bonnes conditions d'emploi que les hommes (CDI, statut cadre, rémunération). Les disparités femmes/hommes observées sont principalement liées aux secteurs d'activités et aux fonctions dans lesquels femmes et hommes s'insèrent. A titre d'exemple, les femmes vétérinaires exercent davantage à temps partiel que les hommes.

INDICATEUR DPT-71-258

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de BTS

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%	Non déterminé	Non déterminé				
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%	Non déterminé	Non déterminé				
Insertion à 7 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%	Non déterminé	Non déterminé				
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes + femmes)	%	70	77				
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (hommes)	%	71	77				
Insertion à 24 mois des jeunes diplômés titulaires de BTS (femmes)	%	68	76				

Précisions méthodologiques

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 de dispositifs différents. Les dates d'observation de l'emploi des diplômés varient en effet de 24 mois après l'obtention du diplôme pour les BTS à 3 ans pour les titulaires de Doctorat.

Pour les diplômés de BTS, l'insertion professionnelle dans le dispositif InserJeunes est mesurée à partir de données sur l'emploi fondées sur les déclarations sociales nominatives (DSN). Ces dernières couvrent désormais les employeurs publics, ce qui a permis d'étendre le champ de l'emploi salarié couvert par InserJeunes. Ainsi, à partir de la cohorte des sortants en 2022 (c'est-à-dire ceux ayant obtenu leur diplôme à la fin de l'année scolaire 2021-2022 ; correspond à la réalisation 2024), l'insertion professionnelle n'est plus restreinte à l'emploi salarié privé et inclut l'emploi salarié public. Pour les cohortes précédentes (réalisation 2023), l'emploi mesuré était uniquement de l'emploi salarié privé.

Cette intégration de l'emploi salarié public à partir de la cohorte des sortants en 2022 constitue une rupture de série, limitant la comparabilité des résultats avec les cohortes précédentes.

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

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

INDICATEUR DPT-71-260

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de DUT

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes + femmes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (hommes)	%						
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de DUT (femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%						
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%						
dont occupant un emploi stable (hommes)	%						
dont occupant un emploi stable (femmes)	%						

Précisions méthodologiques

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

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

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

INDICATEUR DPT-71-259

DPT-Insertion des jeunes diplômés titulaires de licence professionnelle

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes + femmes)	%	92					
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (hommes)	%	93					
Insertion à 30 mois des jeunes diplômés titulaires de Licence professionnelle (femmes)	%	91					
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%	76					
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%	82					
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%	68					
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	80					

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	83					
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	75					

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques : à partir de 2023, insertion professionnelle observée à 18 mois.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

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

INDICATEUR DPT-71-261

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Insertion à 18 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes + femmes)	%	90					
Insertion à 18 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (hommes)	%	89					
Insertion à 18 mois des jeunes diplômés titulaires de Master LMD (femmes)	%	90					
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes + femmes)	%	90					
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (hommes)	%	92					

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
dont insérés au niveau cadre ou profession intermédiaire (femmes)	%	89					
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	69					
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	73					
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	65					

Précisions méthodologiques

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

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

INDICATEUR DPT-71-262

DPT-Insertion professionnelle des jeunes diplômés titulaires de Doctorat

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes + femmes)	%	93,5	Non déterminé				
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (hommes)	%	94,4	Non déterminé				
Insertion des jeunes diplômés titulaires de Doctorat (femmes)	%	92,3	Non déterminé				
dont insérés au niveau cadre (hommes + femmes)	%	94,0	Non déterminé				
dont insérés au niveau cadre (hommes)	%	94,4	Non déterminé				
dont insérés au niveau cadre (femmes)	%	93,4	Non déterminé				

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
dont occupant un emploi stable (hommes + femmes)	%	76,3	Non déterminé				
dont occupant un emploi stable (hommes)	%	78,2	Non déterminé				
dont occupant un emploi stable (femmes)	%	73,9	Non déterminé				

Précisions méthodologiques

JUSTIFICATION DES CIBLES

Années antérieures

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

INDICATEUR P138-541-11734

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	70	69,5	72	71	72	73
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	67,2	67,8	71	69	70	71

OBJECTIF DPT-72

Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social

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

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Elle s'est notamment illustrée au travers de l'élargissement du champ des obligations de négocier (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération…). L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a conforté cette place en donnant une plus grande légitimité aux accords d'entreprises, qui sont désormais conclus selon une règle majoritaire.

L'égalité professionnelle fait partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions et accords d'entreprise, sauf lorsque ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit engager des négociations au moins une fois tous les quatre ans en vue de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. C'est en l'absence d'accord que l'employeur peut recourir à un plan d'action unilatéral annuel.

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunération injustifiés qui persistent, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dispositif a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points d'amélioration pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

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

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'index des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. De plus, lorsque la note globale de l'index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu de définir et t de publier des mesures de correction adéquates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index. Ces mesures sont fixées par voie d'accord, ou à défaut, par décision unilatérale

OBJECTIF DPT-151

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

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

L'égalité professionnelle fait partie des domaines dans lesquels les stipulations négociées au niveau de la branche priment sur les conventions et accords d'entreprise, sauf lorsque ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes. Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit engager des négociations au moins une fois tous les quatre

ans en vue de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. Ce n'est qu'à défaut d'accord conclu à l'issue de ces négociations que le recours à un plan d'action unilatéral annuel est possible.

Par ailleurs, pour mettre fin aux écarts de rémunération injustifiés qui persistent, **la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en instaurant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce dispositif a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Il permet, en s'appuyant sur la négociation collective, de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mesures correctives. L'Index est calculé sur un barème de 100 points, au moyen de quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise. Ainsi, chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises doivent publier la note globale ainsi que celle obtenue à chaque indicateur de l'Index de manière visible et lisible sur leur site Internet, et transmettre leurs résultats au comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Lorsque la note globale de l'Index est inférieure à 75 points, l'employeur est tenu de définir et de publier des mesures de correction adéquates et pertinentes, de manière à obtenir une note au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans à compter de la première publication de l'Index. Ces mesures sont fixées par voie d'accord, ou à défaut, par décision unilatérale. De plus, lorsque la note globale est inférieure à 85 points, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

INDICATEUR P111-20271-17522

Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des entreprises qui déclarent l'index égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des entreprises assujetties	%	Sans objet	89.1	87	88	Sans objet	Sans objet
Part des entreprises dont l'index égalité femme-homme atteint ou dépasse 75, par rapport à l'ensemble des entreprises déclarantes	%	Sans objet	93	92	93	Sans objet	Sans objet

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

1er sous indicateur : Nombre d'entreprises déclarantes / Nombre d'entreprises assujetties x 100.

2e sous indicateur : Nombre d'entreprises et d'UES ayant un index égal ou supérieur à 75 / Nombre total d'entreprises et d'UES ayant un index calculable x 100.

Source des données : SI EGA PRO

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

Le second sous indicateur mesure la qualité du résultat global des entreprises qui répondent.

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

OBJECTIF P137-12569

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

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

Sur les territoires, cette politique est mise en œuvre par les délégations régionales aux droits des femmes et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Au regard des compétences en matière de développement économique confiées aux conseils régionaux, les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'autonomie économique des femmes s'inscrivent logiquement dans des partenariats avec les régions, tels les plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).

Les crédits du programme 137 permettent d'impulser des projets, en partenariat avec des collectivités territoriales et des acteurs locaux, pour développer l'entrepreneuriat des femmes, soutenir l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi ou encore promouvoir la mixité des filières, en particulier dans les secteurs professionnels en tension et/ou d'avenir comme le secteur du numérique.

Ainsi, l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance, décliné à travers les PAREF, prévoit des mesures visant à développer le mentorat, l'accompagnement et les réseaux de femmes entrepreneures, à organiser des rencontres entre professionnels et femmes entrepreneures au niveau territorial, à sensibiliser les acteurs bancaires aux outils financiers spécifiques à l'entrepreneuriat des femmes, à faciliter le passage à l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires fragiles, à développer la sensibilisation des jeunes sur la création et la reprise d'entreprise par les femmes, à sensibiliser les prescripteurs en contact avec le public.

Sur le champ de l'insertion professionnelle, la convention pluriannuelle d'objectifs conclue avec la FNCIDFF prévoit le déploiement de Services Emploi au sein des CIDFF sur l'ensemble du territoire. Ce dispositif propose un accompagnement (individuel et/ou collectif) des femmes les plus éloignées de l'emploi dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Enfin, concernant la mixité des métiers et des orientations professionnelles, la déclinaison territoriale de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons permet également de soutenir des actions en faveur de l'orientation des jeunes filles et de lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge. Les travaux de renouvellement de cette Convention ont été engagés en 2024 avec les ministères concernés.

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

INDICATEUR P137-12569-17757

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des crédits d'intervention du programme 137 dédiée à l'égalité professionnelle (service central et services déconcentrés)	%	Sans objet	Sans objet	11	12	12	12

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

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

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

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

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

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

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P148 – Fonction publique

Mission : Transformation et fonction publiques
Responsable du programme : Boris MELMOUX-EUDE, Directeur général de l'administration et de la fonction publique

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
148 – Fonction publique	71 706 740	71 706 740	67 839 819	67 838 151	67 838 151	67 838 151

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 148 « Fonction publique » porte l'ensemble des crédits d'intervention de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Il se décline en trois actions, la formation des fonctionnaires (action n° 1), l'action sociale interministérielle (action n° 2) et l'appui et innovation RH (action n° 3).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Le programme 148 contribue à la politique transversale de l'égalité professionnelle qui mise en place par la DGAFP dans les trois versants de la fonction publique.

Au titre de l'action 1, les opérateurs dont elle exerce la tutelle (IRA) et auxquels elle alloue une subvention pour charges de service public participent à la mise en œuvre de la politique transversale « égalité professionnelle ».

S'agissant de l'action 2 « Action sociale interministérielle », le programme 148 contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette promotion se traduit par le financement de prestations, telles que le chèque emploi service CESU – garde d'enfants 0/6 ans ou le financement de réservations de berceaux de crèches.

S'agissant de l'action 3 « appui et innovation RH », le programme 148 porte le financement du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) qui, par l'intermédiaire d'un appel à projet annuel, contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment la mixité des métiers, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la mise en réseau de ces politiques et l'articulation entre les temps de vie professionnelle, personnelle et familiale. Cette action se traduit par l'abondement du FEP pour lequel un autofinancement sur le programme 148 a été nécessaire dès 2019. L'enveloppe annuelle dédiée au FEP est de 1 M€. L'objectif est de tendre à un équilibre de la répartition des crédits entre les trois versants de la fonction publique.

I. L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement des Instituts régionaux d'administration (IRA) – action 1

Les concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) sont organisés par le ministère en charge de la fonction publique. Ils s'inscrivent dans le cadre de la professionnalisation des modes de recrutement dans la fonction publique.

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

Au cours des cinq dernières années les concours ont connu deux réformes en lien avec celle de la formation des élèves des IRA, passant de deux sessions par an (entre 2020 et 2023) à une seule session, à compter de l'année 2024.

Les modalités d'épreuves sont identiques quelle que soit la voie d'accès afin de marquer le socle commun des attendus, en termes de compétences et d'aptitudes, à l'entrée en IRA. Avec une particularité pour la session 2025, qui aura eu, pour la première fois, une seule épreuve écrite d'admissibilité au lieu de deux.

Afin de renforcer l'attractivité, pour la session 2025, un site de formation a été ouvert au sein de l'université de Nanterre en partenariat avec le ministère en charge de l'enseignement supérieur et rattaché à l'IRA de Lille. En effet, l'absence de site de formation en région parisienne privait le réseau d'un vivier significatif de candidates et candidats, tant externes (étudiantes et étudiants en master dans les universités) qu'internes (fonctionnaires hésitant à passer le concours interne car ne souhaitant pas quitter leur domicile pour quelques mois).

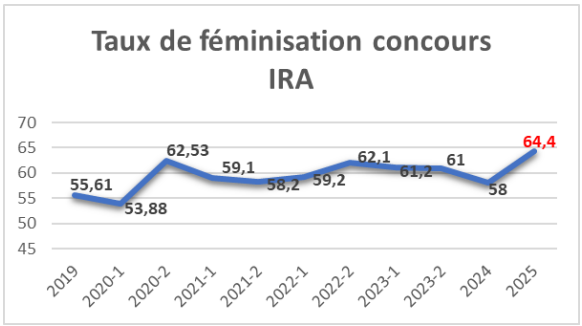
Ces deux réformes ont permis d'atteindre d'abord un nombre d'inscrits record (**11 008** candidats, 6849 en 2024) et ensuite une augmentation significative, par rapport à l'année 2024, du taux de féminisation, principalement sur la voie d'accès interne.

Pour la session 2025, les femmes représentent 67 % du nombre d'inscrits contre 65 % en 2024,
68 % admissibles contre 59 % en 2024 et 64 % admises contre 58 % en 2024.

Part des femmes par voie de concours

	Part des inscrits (en %)	Part des admissibles (en %)	Part des admises liste principale (en %)	Par des admises liste complémentaire (en %)
CONCOURS EXTERNE	64 %	63 %	61 %	57 %
CONCOURS INTERNE	**75 %**	**76 %**	**70 %**	**87 %**
3e CONCOURS	63 %	67 %	59 %	0 %

Taux de féminisation des IRA depuis 2019 :
(Cf. tableau en annexe)



Enfin, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP veille à la composition paritaire des jurys des IRA. Lors de la dernière session des concours, une parité presque totale a été atteinte : 52 % des membres de jury

nommées par le ministre en charge de la fonction publique étaient des femmes pour les épreuves orales de cette même session (étant bien supérieur au minimum de 40 % prévu à l'article L325-17 du code général de la fonction publique).

II. Le bilan genré des Prépas Talents

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

Ce dispositif ambitieux s'articule autour de deux objectifs :

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

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

Les Prépas Talents permettent de préparer plus de 50 concours de la fonction publique pour accéder à des emplois de catégorie de l'encadrement supérieur, A et B. Elles donnent également accès à 7 concours Talents pour intégrer 6 écoles de la haute fonction publique : INSP, INET, EHESP, ENSP, ENAP et ENM.

Situées au sein d'écoles de service public, d'universités, d'instituts d'études politiques, ou de CPAG (centres de préparation à l'administration générale) ou encore d'IPAG (instituts de préparation à l'administration générale), les Prépas Talents sont présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans plusieurs départements et régions d'Outre-mer. A la rentrée scolaire 2025, 105 classes seront ouvertes.

Budget des Prépas Talents :

La mise en œuvre des Prépas Talents s'accompagne de l'attribution d'une subvention aux structures porteuses d'une Prépa, à hauteur de 6 500 euros par élève effectivement accueilli. Chaque élève de Prépa perçoit également une bourse Talents de 4 000 euros, à l'exception des élèves de la gendarmerie qui touchent une solde et sont hébergés.

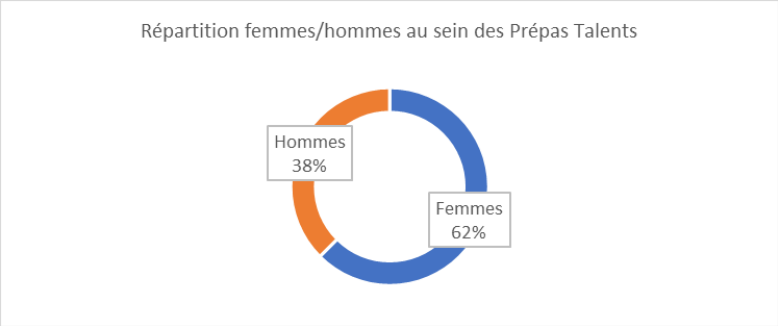
En 2024-2025, les Prépas Talents ont accueilli 1 521 élèves pour un coût total de 15,73 M€ euros dont 9,88 M€ d'euros au titre du financement des prépas et 5,84 M€ au titre des bourses Talents.

Pour l'année 2025-2026, le nombre de places offertes a légèrement diminué, passant de 1 950 à 1791. Le coût global des Prépas Talents devrait donc s'élever – si toutes les classes sont remplies – à 18,54 M€, composé de 1 726 bourses (1 791, moins 65 places gendarmerie) pour un total de 6,9 M€ et de 1 791 places pour un total de 11,64 M€.

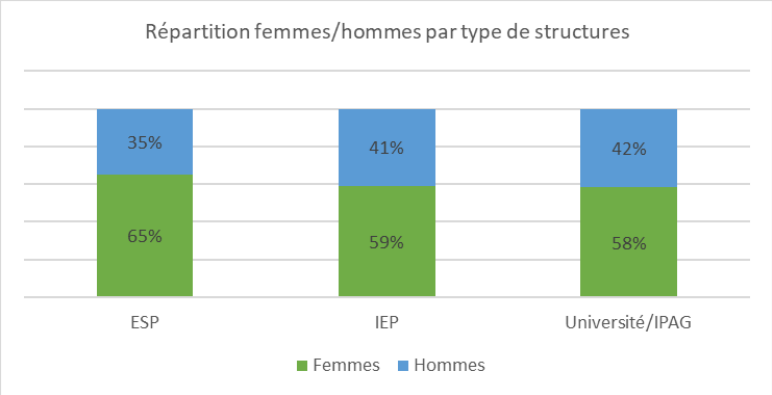
Bilan des Prépas Talents, promotion 2023-2024

1. Répartition des élèves

La majorité des élèves sont des femmes.

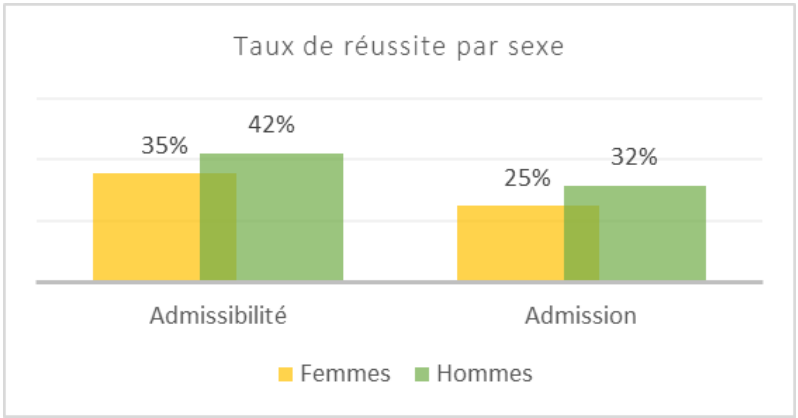


Les femmes sont davantage majoritaires au sein des Prépas Talents des écoles de service public.

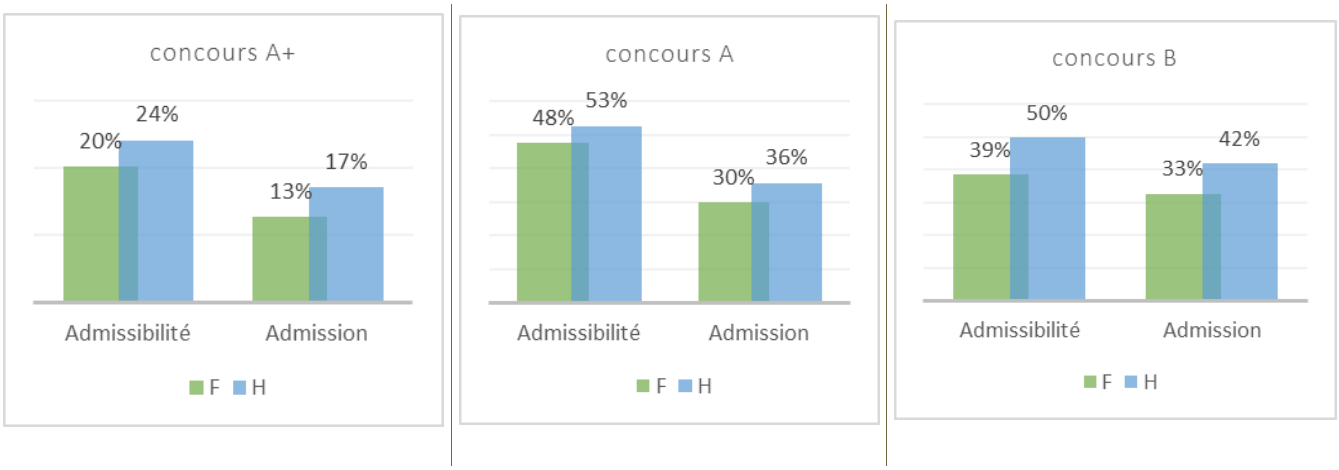


2. Réussite des élèves aux concours

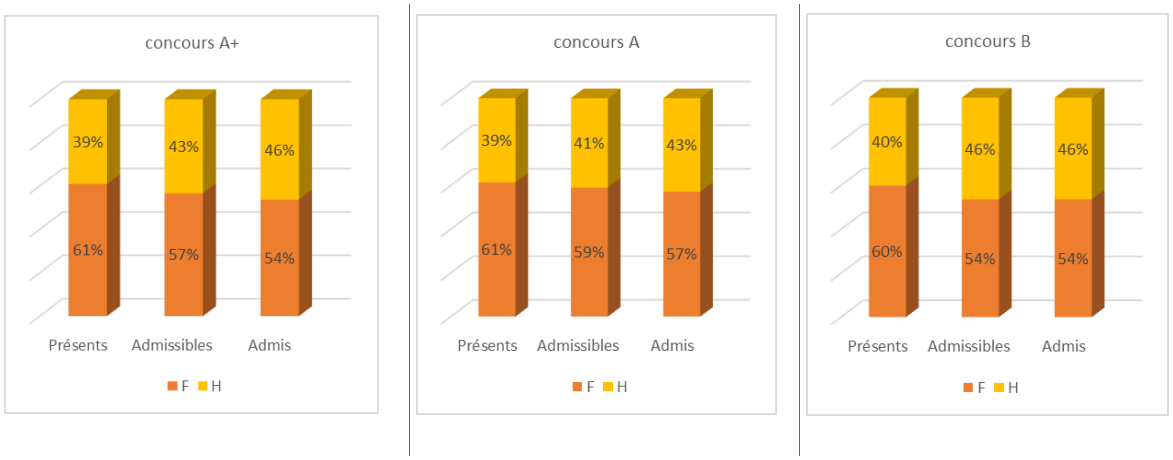
Le bilan genré des Prépas Talents pour la promotion 2023-2024 fait apparaître que les hommes réussissent davantage les concours – toute catégorie confondue – que les femmes. Le taux de réussite moyen des femmes est de 25 % contre 32 % pour les hommes.



Les écarts peuvent varier selon la catégorie du concours préparé. L'écart est plus réduit (4 points) pour l'admission aux concours de l'encadrement supérieur que pour les concours de catégorie B, où il est de 9 points.

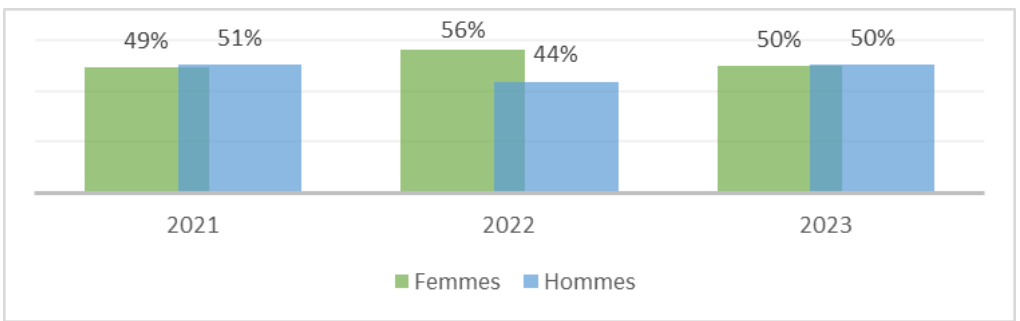


Les femmes, compte tenu de leur représentation majoritaire en Prépas Talents, sont également majoritaires dans les différentes catégories, présents, admissibles et admis.

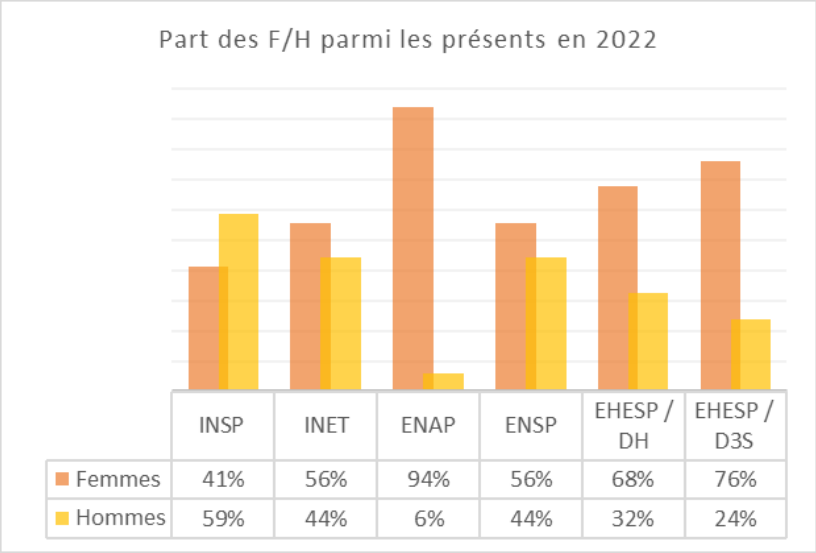


3. Les concours Talents

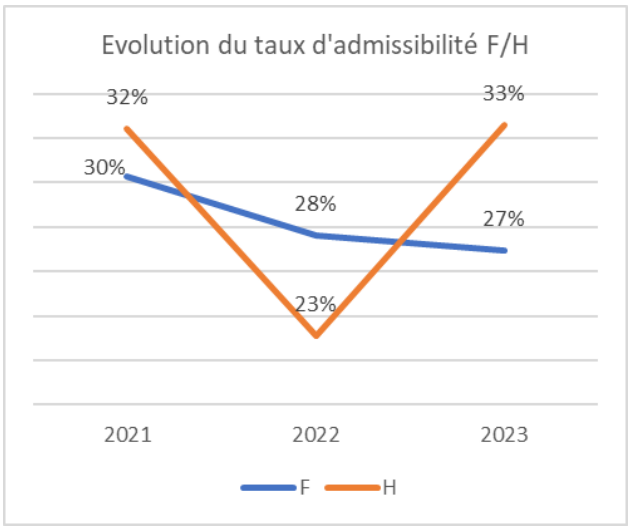
Les concours externes « Talents » sont réservés aux étudiants inscrits en Prépas Talents. Ces concours ont pour ambition de faciliter l'accès des jeunes de condition modeste à la haute fonction publique. La part des femmes parmi les élèves qui passent les concours Talents est équivalente à celle des hommes.

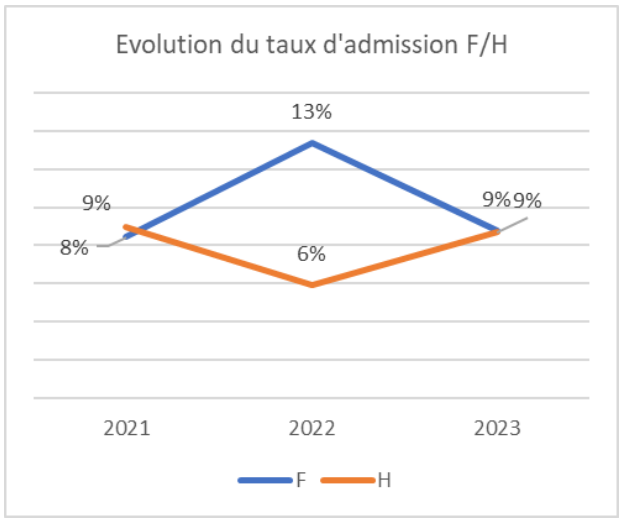


Cette représentation est variable selon le concours concerné :



Le taux de réussite aux concours Talents évolue en fonction du sexe.





Les femmes sont largement majoritaires parmi les admis aux différents concours Talents, à l'exception de l'INSP et de l'ENSP.

III. Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) - action 3

L'action 3 du programme 148 porte le financement du fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour lequel un autofinancement sur le programme 148 a été nécessaire dès 2019. En effet, le FEP a été créé en février 2019, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Initialement réservé à la fonction publique de l'État, le FEP a été étendu à l'ensemble des versants de la fonction publique depuis 2022.

L'enveloppe annuelle dédiée au FEP est de 1 M€. L'objectif est de tendre à un équilibre de la répartition des crédits entre les trois versants de la fonction publique.

Il cofinance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet visant la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le FEP a vocation à accompagner les employeurs publics dans la mise en place de **projets visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il permet de cofinancer les projets ayant un caractère partenarial, interministériel et/ou inter-fonction publique ainsi qu'un caractère innovant et reproductible.** Les projets doivent être diffusables en tant que bonnes pratiques à d'autres administrations publiques.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est chargée de la mise en œuvre et du suivi global des projets financés par le FEP aux côtés de la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale et de la direction générale de l'offre de soins (DGOS) pour la fonction publique hospitalière.

Le comité de sélection chargé de sélectionner les projets à cofinancer, est composé :

- de représentantes et représentants de la DGAFP ;
- de représentantes et représentants de la DGCL ;
- de représentantes et représentants de la DGOS ;
- de représentantes et représentants du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) ;
- de représentantes et représentants de PFRH (plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) ;
- d'un ou une élue locale.

Bilan de la campagne du FEP au titre de l'année 2025 :

1. *Les nouveautés du FEP 2025*

Pour cette campagne 2025, de nouvelles thématiques cofinançables ont été ajoutées, à savoir la santé des femmes, le marrainage et le *coaching* collectif de femmes. De plus, des actions de communication (webinaires) à destination des porteurs de projets potentiels ont été réalisées.

Sont éligibles les projets portant sur les thèmes suivants, par ordre de priorité :

1. Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique et notamment la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
2. Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie et une meilleure prise en compte de toutes les formes de parentalité, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
3. Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
4. Dispositifs favorisant la prise en compte de la santé (physique et mentale) des femmes dans le cadre professionnel ;
5. Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
6. Études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tels que par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc. ;
7. Dispositifs favorisant le marrainage, ainsi que l'accompagnement collectif des femmes ;
8. Dispositifs de sensibilisation, de communication ou de formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant, novateur et/ou immersif.

La mixité professionnelle des métiers de la fonction publique demeure la priorité du FEP pour l'ensemble des versants de la fonction publique.

2. Le bilan global de la campagne 2025

Malgré une période plus courte de dépôt des candidatures, le nombre de dossiers reçus en 2025 est en hausse par rapport 2024 : **196 projets** (contre 190 en 2024, 107 en 2023), dont 58 pour la FPE (75 en 2024, 56 en 2023), 63 pour la FPH (37 en 2024, 11 en 2023) et 75 pour la FPT (79 en 2024, 40 en 2023), pour demande totale de 2,3 M€.

Depuis 2023, il est ainsi observé que le nombre de dossiers déposés pour la FPT est plus important que pour les deux autres versants. L'augmentation la plus importante concerne le versant hospitalier. En parallèle, nous assistons à un maintien du nombre de dossiers déposés par la FPT et une baisse significative des dossiers portés par la FPE (baisse de près de 23 % entre le FEP 2024 et le FEP 2025).

Au total, les dossiers retenus sont les suivants

- **FPE : 31 dossiers sur 58 projets reçus pour un montant de 343 071 € ;**
- **FPT : 54 dossiers retenus sur 75 projets reçus pour un montant de 326 148 € ;**
- **FPH : 38 dossiers sur 63 projets reçus, pour un montant de 310 159 €.**

Le montant des cofinancements du FEP s'élève donc cette année à **979 378 euros.**

Nombre de projet par thématique et par versants (comparaison FEP 2024) :

Par rapport à l'année précédente :

- Concernant la FPE : une diminution par deux des projets visant à l'articulation entre les temps de vie (de 13 à 5), une diminution des projets concernant la prévention et la lutte contre les VSS (de 22 à 14) et des projets de sensibilisation/formation (de 18 à 11), une multiplication par deux des dispositifs favorisant la mise en réseau/partage/mutualisation des bonnes pratiques (de 3 à 7), un succès de la thématique santé (8) ;
- Concernant la FPT : une diminution des projets concernant la prévention et la lutte contre les VSS (de 33 à 16), un succès de la thématique santé (12) et marrainage (6) ;
- Concernant la FPH : une augmentation des projets concernant la prévention et la lutte contre les VSS (de 17 à 28), une augmentation des projets de sensibilisation/formation (de 8 à 14).

Pour cette année 2025, la FPH est marquée par un nombre de projets faible concernant la mixité des métiers (pouvant s'expliquer par des filières métiers féminisées) mais par un nombre important de projets en lien avec les VSS (28 pour la FPH, contre 16 pour la FPT et 14 pour la FPE) et l'articulation des temps de vie, pouvant s'expliquer par les métiers exercés (11 pour la FPH contre 4 pour la FPT et 5 pour la FPE). A l'inverse, pour la FPE et les PFT les thématiques choisies sont communes : sensibilisations/formations, lutte contre les VSS ainsi que la mixité.

Comparativement au FEP 2024, il a été observé pour les trois versants :
- une baisse voire une quasi disparition des projets en lien avec des études et des travaux de recherches (1 seule cette année contre 7 lors du FEP 2024) ;
- une baisse des dossiers portés par l'Outre-Mer (uniquement 3 pour la FPE cette année) ;
- un meilleur équilibre des choix de prestataires ;
- des autofinancements de la part des structures publiques plus importants.

Pour l'appel à projets 2025, la DGAFP a proposé le sujet suivant comme thématique cofinançable « dispositif favorisant la prise en compte de la santé au sens large des femmes dans le cadre professionnel ».

196 projets ont été déposés pour les trois versants de la fonction publique. 26 projets concernant cette nouvelle thématique ont été déposés (8 projets pour la FPE, 12 pour la FPT et 6 pour la FPH).

Les projets ayant reçu un avis favorable ont souvent ciblé la santé des femmes (ainsi que les hommes parfois), avec des actions de sensibilisation et de prévention sur la santé physique, mentale, reproductive en incluant une perspective genrée de la santé au travail. 12 projets cofinancés concernent la sensibilisation concernant les cancers notamment féminins et la ménopause.

IV. L'index relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP s'impose depuis 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents en gestion (départements ministériels, établissements publics de l'État). Ces administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 concerne la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.

Les décrets d'application de ce dispositif à la fonction publique territoriale sont entrés en vigueur le 14 juillet 2024[1]. Ils précisent notamment le champ d'application, la cible ainsi que les quatre indicateurs retenus pour ce versant. Les employeurs de la fonction publique territoriale doivent ainsi publier leur index en septembre 2024. Les décrets d'application relatifs à la mise en œuvre de l'index dans la fonction publique hospitalière sont en cours d'adoption.

Les employeurs publics concernés sont les départements ministériels, les établissements publics administratifs, les régions, les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, le CNFPT, ainsi que les établissements publics de santé et médico-sociaux.
Les résultats obtenus au titre de l'année civile précédente pour chacun des indicateurs et pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération sont publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration.
Les résultats de l'index pour la fonction publique de l'État sont en progression par rapport à l'index 2023 sur les données 2022. Tous les départements ministériels et la plupart des EPA ont publié leur index 2024 sur leur site internet et obtiennent un score supérieur à la cible de 75 points. La comparaison avec les données transmises lors de la première année de mise en place de l'index (publications 2023 au titre de l'année 2022) met en évidence que les notes de l'index 2024 au titre de l'année 2023 se sont globalement améliorées depuis un an.

Concernant la fonction publique de l'État :

- **Les résultats sont en progression par rapport à l'index 2023 sur les données 2022 :** tous les départements ministériels et la plupart des EPA ont publié leur index 2024 sur leur site internet et obtiennent un score supérieur à la cible de 75 points. La comparaison avec les données transmises lors de la première année de mise en place de l'index (publications 2023 au titre de l'année 2022) met en évidence que les notes de l'index se sont globalement améliorées depuis un an.
- **Des disparités en fonction des départements ministériels** : si tous les départements ministériels obtiennent une note globale supérieure à 75 points à leur index, il est cependant constaté que les résultats les moins bons concernent les indicateurs ayant trait à l'encadrement supérieur.
- **Des résultats différenciés entre les indicateurs** : Les indicateurs 5 et 6[2] sont ainsi particulièrement en dessous de la moyenne pour les ministères de l'Intérieur, de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'Agriculture, de la Transition écologique, les services du Premier ministre et la direction générale de l'aviation civile, puis, dans une moindre mesure, pour le ministère des Armées et le ministère de la Justice.

Index des rémunérations – comparaison 2023/2024

Départements ministériels	Index (note sur 100)		Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires,		Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels,		Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes		Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes		Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de l'encadrement supérieur	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Scores maximaux	100		40		10		15		15		10		10	
Services du Premier ministre	76	84	37	39	10	9	15	15	10	15	2	4	2	2
Justice	83	88	38	38	8	8	15	15	15	15	4	4	4	8
Intérieur	80	79	39	39	8	6	15	15	15	15	1	2	2	2
Education nationale	93	86	38	39	9	9	15	15	15	15	8	2	8	6
Enseignement supérieur et recherche		87		39		10		15		15		2		6
Europe et affaires étrangères	85	86	36	34	7	8	15	15	15	15	8	10	4	4
Culture	95	97	39	39	10	9	15	15	15	15	8	10	8	9
Armées et anciens combattants	94	88	39	39	8	8	15	15	15	15	8	1	9	10
Transition écologique	79	80	38	38	10	10	15	15	15	15	0	1	1	1
Economie, finances, industrie / Fonction publique	87	91	38	38	9	9	15	15	15	15	4	8	6	6
Travail, santé et solidarité	85	92	39	39	0	5	15	15	15	15	8	10	8	8
Agriculture, souveraineté alimentaire et Forêt	83	81	39	39	8	8	15	15	15	15	4	2	2	2
Direction générale de l'aviation civile	79	77	38	38	3	3	15	15	15	15	4	2	4	4

[1] En 2023, conformément aux termes de l'article L 132-9 du CGFP, un seul index avait été calculé par la DGRH de l'éducation nationale. En 2024, ce ministère a calculé 2 index.

Concernant la fonction publique territoriale :

- **Le total des réponses obtenues concerne 84 % des collectivités et leurs établissements**
- **85 % des collectivités ont atteint la note minimale de 75/100 ;**
- Parmi les collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75/100, 59 % ont transmis leurs objectifs de progression ;
- **L'indicateur n° 3 relatif aux écarts de taux de promotion de grade est celui où les collectivités ont de moins bons résultats** ou sont hors champ : 48 collectivités (8 %) ont obtenu la note de 0 et 262 collectivités (42 %) ne sont pas concernées par celui-ci ;
- **La difficulté pour les collectivités et les établissements pour remplir cet indicateur réside dans les modalités de calcul de l'index.** Pour rappel, pour qu'un indicateur soit calculable, il est nécessaire que soient comptabilisés au *minima* 10 femmes et 10 hommes. Il convient donc que soient promus au minimum 20 agents au cours de l'année. Cette condition est difficile à remplir pour les collectivités et établissements publics qui se situent juste au-dessus du seuil du champ de l'index, soit juste au-dessus des 40 000 habitants et des 50 agents permanents.

Parmi les collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75/100, 59 % ont transmis leurs objectifs de progression.
Les résultats de la fonction publique hospitalière sont en cours de publication.
L'index des rémunérations de la fonction publique existe depuis 2023, il a vocation à être remplacé par un nouveau dispositif dans le cadre de la transposition de la directive européenne « Transparence salariale » d'ici 2026.

V. Les campagnes de testing

Le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 de la DILCRAH comporte une mesure relative à la systématisation des *testings* sur les discriminations à l'embauche dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Afin de pouvoir objectiver les discriminations dans l'accès à l'emploi public, la DGAFP s'est engagée dès 2016 dans des campagnes de *testings,* achevées en 2024. Depuis cette date, 5 *testings* ont été réalisés[3]. Le programme de recherche « Discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine » (DESPERADO), est le seul, en France, à mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans.

Ces *testings* sont réalisés par l'équipe du professeur Yannick L'Horty de l'Université Gustave Eiffel. Afin d'assurer l'exemplarité des trois versants de la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations, ces *testings* permettent d'objectiver des discriminations, de faire preuve de transparence, de sensibiliser les managers et les collectifs de travail aux biais discriminatoires via la mise en place de formations dédiées et de proposer des mesures correctrices.

Chaque année, le critère du sexe est testé au même titre que l'origine géographique (lieu de résidence et patronyme). Un nouveau critère inconnu de la part des employeurs est ajouté (exemple : orientation sexuelle, handicap, etc.).

Fin 2023 et début 2024, une nouvelle vague de tests a été réalisée. La campagne DESPERADO V, réalisée à la demande de la DGAFP, mesure les discriminations fondées sur les critères du genre, de l'adresse dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) et de l'origine (signalée par le nom). Elle étudie, en outre, un nouveau critère prohibé de discrimination, celui de l'âge[4], très peu étudié par la recherche, en particulier en France[5]. Ce dernier critère de discrimination recouvre un intérêt spécifique pour les politiques publiques dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement des effectifs de la fonction publique[6].

Comme pour les précédentes campagnes de *testings, l'*objectif de DESPERADO V était de vérifier si le cadre juridique de prohibition des discriminations était de nature à annuler l'exposition des recruteurs au risque de traitement inégal lors du recrutement à la fois à l'emploi privé et à l'emploi public.

Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre octobre 2023 et mars 2024 dans la région Île-de-France, et a consisté à envoyer 3 450 candidatures fictives en réponse à des offres d'emploi dans deux domaines professionnels, réputés en tension : celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C.
Chaque recruteur a été confronté à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, de façon alternée, un candidat âgé de plus de 50 ans.
Le résultat principal de cette expérience démontre que le signal de la suggestion d'une origine maghrébine ou d'un âge supérieur ou égal à 50 ans produit un effet négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche.

En revanche, le protocole a permis de démontrer que les candidats qui signalent un lieu de résidence en quartier prioritaire sont favorisés. Le rapport interprète ce résultat comme un effet « des primes à l'embauche donnés aux employeurs des demandeurs d'emploi qui résident en QPV, dans le cadre du dispositif des « emplois francs ».

Enfin, les candidats du sexe statistiquement sous-représenté dans l'emploi visé sont favorisés pour l'accès aux emplois de responsables administratifs mais pas pour l'accès aux emplois d'aides-soignants. Selon l'équipe du professeur L'Horty, dans une profession majoritairement féminisée, ici l'emploi d'aides-soignants, les employeurs semblent considérer que les femmes sont les plus aptes à occuper le poste, tandis que dans une profession plutôt masculine (ici les cadres administratifs), les femmes peuvent bénéficier d'une préférence lors du recrutement.

S'agissant de l'âge, une caractéristique individuelle réputée productive, les équipes du professeur L'Horty ont choisi de présenter des candidats fictifs, âgés de plus de 50 ans, *qui ont fait* le choix d'entreprendre une reconversion professionnelle dans l'une des deux professions considérées, après une expérience dans un domaine d'activité

distinct. Ils bénéficient d'une formation et d'une expérience professionnelle équivalente à celle du candidat de référence, plus jeune.

L'étude montre que les seniors paraissent systématiquement pénalisés dans leur recherche d'un emploi, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Ce partenariat avec le Professeur Yannick l'Horty a été renouvelé tous les deux ans, de 2016 à 2024, par le biais d'une convention de partenariat avec l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM), pour un montant de 20 000 euros par campagne (titre 3) auquel s'ajoutent 8400 € de rémunération de collaborateurs exceptionnels (titre 2). Il ne sera pas reconduit en 2025.

Par ailleurs, un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est publié chaque année depuis 2014.

VI. Le dispositif des nominations équilibrées

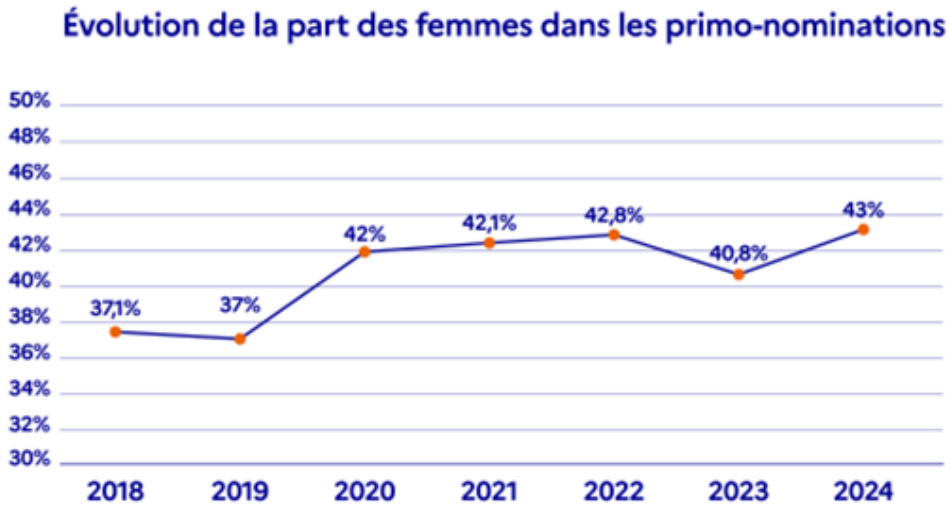
Le dispositif des nominations équilibrées (DNE) est désormais suivi depuis fin 2022 par la DIESE. Pour rappel, l'objectif fixé par la loi est le suivant : 40 % de primo-nominations féminines. Les primo-nominations concernent l'ensemble des nominations à un premier type d'emploi d'encadrement supérieur pour un employeur donné. Elles excluent le renouvellement dans un même emploi ou une nomination dans un même type d'emploi. S'ils n'atteignent pas l'objectif des 40 %, les employeurs publics doivent payer une contribution financière.

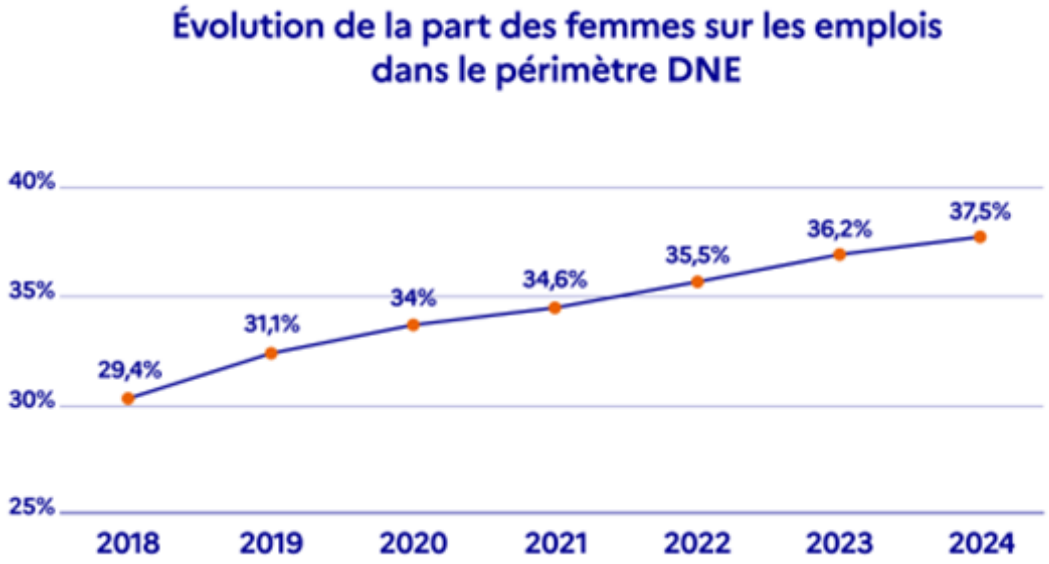
Ce dispositif a été mis en place pour inciter les employeurs publics à féminiser les emplois supérieurs de la fonction publique. 7000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont concernés par ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique.

Bilan du DNE dans la fonction publique de l'État :

En 2023, le périmètre sur lequel portent les obligations de nomination a été élargi (notamment le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Économie et des Finances, le ministère de la Transition écologique et le ministère de la Justice). Dans la fonction publique d'État, l'obligation porte désormais sur plus de 5 800 emplois (soit presque plus de 60 %). Cet élargissement renforce l'impact du dispositif.

En 2024, sur 5 811 emplois concernés par le DNE, 2 179 (37,5 %) étaient occupés par des femmes. Il y a eu 2 004 nominations sur ces postes, dont 767 femmes (38,3 %). Parmi ces nominations, il y a eu 1 060 primo-nominations, dont 456 femmes (43 %).





VII. Actions en faveur de la conciliation des temps de vie

Le décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires a été publié au JORF. Ce décret vise à améliorer la prise en compte de la parentalité et de la grossesse des fonctionnaires stagiaires durant leur formation dans les écoles du service public (absences, avancement, report de nomination…).

Les principales mesures sont :
- l'entretien systématique en cas de grossesse entre le représentant ou la représentante de l'école de service public et la stagiaire enceinte ;
- le remplacement des épreuves manquées (si une stagiaire est absente pour un motif « sérieux », elle peut se présenter à une épreuve de remplacement. En cas d'impossibilité, la note lui est attribuée selon la moyenne ou la médiane des autres stagiaires) ;
- la possibilité de report de nomination (option de report pour les stagiaires enceintes ou en congé parental, jusqu'à la fin de leur situation particulière) ;
- l'extension de la durée du congé parental non rémunéré jusqu'à 12 ans de l'enfant (au lieu de 8 précédemment) ;
- l'adaptation des dispositifs selon la fonction publique (mesures harmonisées entre les trois versants et dispositions spécifiques pour chaque versant selon les statuts particuliers).

De plus, le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a annoncé le mercredi 5 mars 2025 lors du colloque organisé par Administration moderne « La place des femmes dans l'action publique » la publication d'un guide de la parentalité préparé par la DGAFP.

De plus, le département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité a produit, avec un groupe d'étudiantes de Sciences Po Paris (certificat égalité professionnelle), une boite à outils parentalité comportant 12 fiches réflexes destinées aux encadrantes, encadrants ainsi qu'aux agentes et agents des trois versants de la fonction publique.

VIII. L'action sociale (action 2)

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'État employeur a mis en place au bénéfice de ses agents, une prestation unique « CESU – garde d'enfant 0/6 ans ». Versée sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Depuis la circulaire du 5 novembre 2019 une tranche d'aide supplémentaire à 200 € en plus des tranches de 400 et 700 € a été créée, ainsi qu'une revalorisation du barème des ressources de 5 %. La dotation consacrée au dispositif en 2024 s'élève à 40,1 M€ en AE et en CP correspondant à environ 95 000 bénéficiaires attendus.

En 2024, 32,5 M€ d'AE et 31,4 M€ de CP ont été consommés.
En 2025, l'enveloppe LFI allouée au dispositif CESU est de 31,4 M€ en AE=CP

- **Places en crèches**

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif permet aux agents de bénéficier prioritairement de places en crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle.

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. En 2025, le parc est constitué d'environ 5 112 places, soit 52 places de plus qu'en 2024.

Le montant consacré en 2025 à cette prestation s'élève à 29,3 M€ en AE et en CP. A cette dotation s'ajoutent 6 M€ de crédits ouverts sur fonds de concours.

IX. La plateforme de formation Mentor

Enfin, la plateforme Mentor participe à faciliter la formation professionnelle des agents de l'État par la mise à disposition des ministères d'une plateforme de formation à distance sur laquelle des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont rendues accessibles.

La plateforme, ouverte depuis mai 2021 et financée en partie par le P148, permet une mutualisation de la production et de la diffusion d'offre de formation sur les compétences transverses (plus de 110 actuellement). Fondé sur une adhésion volontaire des ministères qui signent une convention de partenariat, l'accès à Mentor par les agents de la fonction publique d'État couvre désormais la totalité des ministères.

En matière d'égalité professionnelle, 4 formations à l'égalité entre les femmes et les hommes sont publiées sur la plateforme. Ces formations demeurent accessibles pour une durée indéterminée, à l'appui des politiques ministérielles et interministérielles de formation.
La formation « lutter contre le harcèlement sexuel au travail » a été actualisé avec une version enrichie à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. En effet, le harcèlement sexuel a vu sa définition évoluer en 2012, en 2018 et en 2021. Aussi, cette formation actualisée permet de mieux définir le harcèlement sexuel et sexiste (définition du harcèlement sexuel ou assimilé), d'identifier des situations concrètes de harcèlement (cas pratiques) et de mieux comprendre les obligations des employeurs publics.

[1] Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale
[2] Indicateur 5 : représentation des femmes parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations et indicateur 6 : taux d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés des emplois 1 à 5 du DNE.
[3] Le testing consiste à faire constater, toute forme de discrimination. Cette méthode soumet deux ou plusieurs profils comparables à une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations et, dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche.

[4] Cette interdiction est posée à l'article 225-1 du code pénal. Elle est également consacrée au niveau européen, aux articles 1*bis* et 2 du TUE ainsi qu'à l'article L.131-1 du code de la fonction publique.
[5] Un seul testing réalisé sur ce critère : Challe, L., Duguet, E., Langot, F., Yannick, L., Du Parquet, L., & Petit, P. (2023). *Why are the older workers discriminated in hirings ?*. HAL SHS.
[6] Cf. rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, p.42

PROGRAMME

P111 – Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux
Responsable du programme : Pierre RAMAIN, Directeur général du travail

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La nomenclature par destination du Programme 111 ne permet pas d'isoler les crédits concourant à cette politique transversale.

Dans le cadre des crédits déconcentrés du P 111, les pôles travail des DREETS financent toutefois des actions visant à promouvoir l'égalité F/H. Ces actions sont réalisées par des acteurs locaux identifiés dans les domaines de la qualité de vie au travail et de l'aide au développement de la négociation collective.

Dépenses visant à promouvoir l'égalité F/H au sein des DREETS :

Numéro et intitulé du programme 111	Exéution 2023		Exéution 2024		Programmation 2025		PLF 2026	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Actions mises en œuvre par les poles T des DREETS	0,36	0,38	0,4	0,38	0,36	0,33	0,33	0,36

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » est un levier essentiel de la politique du travail qui se déploie selon quatre actions :

- la santé et sécurité au travail ;
- la qualité et l'effectivité du droit ;
- le dialogue social et la démocratie sociale ;
- la lutte contre le travail illégal.

Sa responsabilité incombe au directeur général du travail qui s'appuie sur les services centraux de la direction générale du travail, les services déconcentrés (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités – DREETS), ainsi que sur les opérateurs du programme (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail -ANSES- et Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail -ANACT-).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITE

La contribution du programme à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'intègre principalement dans les actions « Qualité et effectivité du droit » et « Dialogue social et démocratie sociale ».

I. Actions d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs de la négociation collective

Le législateur a ainsi fait de la négociation collective le levier central de la prise en compte des problématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **La contribution du programme à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit donc d'abord par des actions d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs de la négociation collective.**

Ainsi, lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par la direction générale du travail, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires que la négociation n'est pas achevée dès lors que les mesures proposées au niveau de la branche n'ont pas fait l'objet de transmission et d'examen préalable d'éléments quantitatifs ou qualitatifs de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes.

II. Mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle

Afin de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,** complétée par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ainsi que ses décrets d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019, n° 2019-382 du 29 avril 2019, n° 2021-265 du 10 mars 2021 et n° 2022-243 du 25 février 2022, ont soumis les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat, en **instaurant l'Index de l'égalité professionnelle.** Ce cadre juridique permet aux entreprises de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en identifiant les leviers sur lesquels agir pour mettre fin à ces écarts dans un délai maximum de trois ans.

Un dispositif complet d'accompagnement des entreprises a par ailleurs été mis en place dès 2019 et perdure en 2025. Un simulateur de calcul accompagné d'un module de déclaration en ligne de l'Index et une foire aux questions ont été mis à disposition sur le site du ministère chargé du travail. Un groupe de travail dédié au suivi de la mise en œuvre de l'Index a été constitué avec les principaux éditeurs de logiciels de paie afin de proposer aux entreprises des solutions simplifiées de calcul de leur Index.

Par ailleurs, des outils d'accompagnement à destination des petites et moyennes entreprises ont été spécifiquement prévus afin de les aider dans le calcul et la déclaration de leur Index, ainsi que dans l'élaboration de mesures correctives. Plus de 120 référents « égalité professionnelle » ont ainsi été nommés dans chaque DREETS pour accompagner les entreprises dans ces démarches. Des réunions d'information, des ateliers en présentiel, des classes virtuelles et un module d'autoformation en ligne ont également été proposés pour répondre aux questions des entreprises et les guider dans le calcul de leur Index mais également dans l'élaboration de leurs éventuelles actions correctives.

En complément, une vingtaine de chefs de PME ont été nommés ambassadeurs de l'égalité professionnelle, chargés de promouvoir cette thématique auprès de leurs pairs et de diffuser les bonnes pratiques.

Enfin, une assistance téléphonique dédiée permet aux dirigeants et aux personnels chargés de l'Index d'obtenir des réponses à leurs interrogations concernant son calcul ou sa déclaration.

Les problématiques liées à l'égalité professionnelle et salariale sont par ailleurs régulièrement abordées lors des réunions d'information et de formation des présidents des commissions mixtes paritaires.

La mise en œuvre du dispositif a été échelonnée dans le temps en fonction de la taille des entreprises : les entreprises d'au moins 1000 salariés étaient assujetties à l'obligation de publier leur Index dès le 1er mars 2019, celles de 251 à 999 salariés l'ont été au 1er septembre 2019 et l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

L'analyse détaillée des résultats obtenus en 2025 a permis de **démontrer l'efficacité de ce dispositif.** En effet, les entreprises respectent davantage leurs obligations en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Ainsi, le taux de déclarants s'est nettement amélioré, passant de 72 % en 2020 à 76 % en 2021, pour atteindre 89 % en fin d'année 2024. La note moyenne en 2025 est de 88,5 sur 100, soit une progression de 4 points depuis 2020. On constate par ailleurs que parmi les cinq indicateurs constitutifs de l'Index, deux peinent à s'améliorer :

- l'indicateur relatif au retour de congé de maternité : la loi du 23 mars 2006 oblige les entreprises à verser aux salariées concernées un rattrapage salarial, en 2025 près de 6 % des déclarants ont obtenu 0 à cet indicateur (en excluant les incalculables), ce chiffre est en régression de 20 points par rapport à 2020.
- l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations : en 2025 seules 29 % des entreprises respecte une parité ou une quasi-parité parmi leurs dix salariés les mieux rémunérés. 31 % des entreprises assujetties comptent moins de deux femmes parmi ces dix plus hautes rémunérations.

Le coût des dispositifs d'accompagnement des entreprises pour la mise en place de l'Index de l'égalité femmes-hommes, lancé en fin d'année 2019, s'élève à **1,7 M€ en AE et CP.** En 2021, on décomptait plus de 1 700 entreprises aidées et plus de 2150 stagiaires formés. Ce dispositif été interrompu en 2022, sur la base du constat de l'appropriation globale de la démarche par l'ensemble des entreprises concernées.

III. Actions en faveur des représentations équilibrées entre les femmes et les hommes

Par ailleurs, afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, **la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**, et son décret d'application n° 2022-680 du 26 avril 2022, ont instauré une **obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés** pour le troisième exercice consécutif.

Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, chaque année au plus tard le 1er mars. Pour la première année d'application, les entreprises avaient jusqu'au 1er septembre 2022 pour mettre en œuvre cette obligation. Depuis 2023, les entreprises ont jusqu'au 1er mars pour procéder au calcul et à la publication de leurs résultats. Les entreprises devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026. Cet objectif sera de 40 % à partir du 1er mars 2029 : les entreprises disposeront alors d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.

Afin d'accompagner les entreprises dans l'appropriation de ce nouveau dispositif, **une foire aux questions a été mise en ligne en 2022** sur le site du ministère en charge du travail afin de répondre aux interrogations des employeurs les plus fréquentes. En outre, un **portail permettant aux entreprises de déclarer leurs écarts éventuels** de représentation a été ouvert en novembre 2022.

L'égalité professionnelle constitue l'un des sujets incontournables du système d'inspection du travail, défini dans le plan national d'action 2023-2025. Chaque DREETS établit une feuille de route qui comprend :

- des actions d'accompagnement à visée pédagogique à destination des entreprises et des partenaires sociaux ;
- un renforcement du contrôle (avec un ciblage des entreprises) ajusté à la situation régionale ;
- la mobilisation de mises en demeure et sanctions, avec comme objectif une augmentation du taux de couverture des entreprises par un accord ou un plan d'action, et le respect de la nouvelle règlementation relative à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit, à terme, de s'assurer du respect de l'impératif de transparence sur les écarts de rémunération puis du rattrapage effectif des écarts constatés. L'accent est également mis sur la formation initiale et continue des agents de contrôle sur ces questions. En outre, un système d'information a été développé au profit des agents de contrôle afin de cibler les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations.

IV. Actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail des femmes

L'égalité professionnelle est souvent abordée sous l'angle des discriminations dans l'emploi (rémunération, carrière…). Pourtant, les inégalités entre les femmes et les hommes concernent aussi les conditions de travail et donc la santé au travail. L'exposition à l'usure psychique et physique des femmes dans leurs emplois a été longtemps invisibilisée, avec toutes les conséquences que l'on documente de plus en plus sur la santé au travail des femmes et sur l'activité de l'entreprise (progression des accidents du travail, de trajet, absentéisme, turn-over, inaptitudes, baisse de performance, etc…). La photographie statistique de la sinistralité dans le secteur privé, précédemment publiée et régulièrement actualisée entre 2012 et 2022 par l'Anact, a fait l'objet d'une nouvelle publication en décembre 2024 par la Cnam, fondée sur une analyse longitudinale couvrant la période 2000-2021.

Plusieurs rapports publics ont en 2023 et 2024 mis en lumière cette sous-évaluation des risques aboutissant à un déficit de prévention : rapport du Senat sur la santé des femmes au travail (2 auditions de l'Anact à ce sujet) et de l'Assemblée Nationale sur la santé mentale, rapport de Santé Publique France notamment sur la prévalence de la souffrance psychique des femmes au travail.

L'intervention de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail tournée vers l'amélioration du dialogue social et l'amélioration de l'organisation du travail

Elle vise à mettre en lumière depuis 2008 ces enjeux sur la santé et la qualité de vie au travail des femmes et des hommes en mobilisant :

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

Dans le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2025 entre l'ANACT et l'État, adopté le 16 mars 2022, les **questions d'égalité sont positionnées en amont de l'axe programmatique dans l'objectif d'une intégration transversale** : « De façon plus spécifique, les questions d'égalité qui constituent une préoccupation majeure du réseau, seront intégrées à chacune des trois priorités de l'axe programmatique que ce soit en termes de prévention (par exemple l'approche différenciée des risques selon le sexe), ou en termes d'investissements et de transformations favorisant la performance en la matière (accès à la QVCT pour toutes et tous, numérique et inclusion…). »

Par ailleurs, le Plan Santé au Travail n° 4 2021-2025 vise, dans son action 3.3, à faire des démarches QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) de véritables leviers pour l'égalité femmes-hommes. Cela passe notamment par les deux axes suivants : la prise en compte des expositions différenciées entre hommes et femmes (via le DUERP et les Services de Santé au Travail) et la prévention des violences sexistes et sexuelles (avec des outils spécifiques pour les TPE et PME). Concrètement, en 2023 et 2024, l'action 3.3 s'est traduite par le lancement et l'animation, par l'Anact et avec le soutien de la DGT, de deux groupes de travail :

- Un GT National rassemblant les acteurs de la prévention (INRS, Anses, CNAM, CCMSA, Dares, Dgefp, Présanse et autre SPST, SDFE, Ministères Travail, Agriculture, Santé …) qui a identifié 5 grandes orientations : production consolidée de données sexuées, axes de recherche, règlementation et normalisation, appui et professionnalisation, communication ;
- Un GT inter régional d'articulation des actions des PRST régionaux (7 régions ayant acté des actions sur la santé des F/H dans leurs plans d'actions ; depuis, trois nouvelles régions ont développé des actions, même si celles-ci n'étaient pas prévues dans leur plan ou qu'aucun plan n'avais été mis en place). Les PRST ont produit des publications relatives aux données sexuées régionales de sinistralité (diagnostic de 7 PRST et travaux spécifiques en IDF et ARA), à l'approche sexuée de la prévention (PRST Bretagne et Hauts de

France), à l'adaptation des EPI selon le sexe ainsi que sur la conciliation grossesse et travail (PRST Normandie) et des outils pour la prévention des VSST (PRST Occitanie).

En mai 2022, l'Anact a mis en place la **« Mission Égalité Intégrée »** pour, au-delà d'objectifs Égalité spécifiques, viser des objectifs Égalité transversaux :

- développer et mettre en œuvre une programmation thématique qui intègre les enjeux d'égalité/inégalité sur toutes les thématiques ;
- systématiser l'intégration de l'égalité en tant que geste professionnel tout au long du cycle d'un projet ;
- capitaliser pour intégrer les questions d'égalité dans l'offre de services (publications, transferts d'outils et de méthodes).

En 2024, l'Anact a publié cinq monographies sur des démarches d'entreprises accompagnées par les Aract en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSST). En 2025, elle a publié les actes d'un colloque consacré à l'écologie, au travail et au genre.Sur le 2e semestre 2025 seront publiés un kit pour les référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » et un guide méthodologique « réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels des femmes et des hommes dans le DUERP ». Également en 2025, l'Anact a lancé un appel à projets Fact « Améliorer la santé au travail des femmes » dédié aux PME sur 3 volets : évaluation différenciée des risques dans le DUERP, prévention primaire des VSST, maintien en emploi pour des problématiques de santé reproductive.

D'un point de vue budgétaire, les crédits sont estimatifs sur les temps de mobilisation (coût moyen jour/homme) de l'Anact pour réaliser des actions sur l'égalité professionnelle.
En 2020, le nombre de jours s'élève à 5383 jours x 394 €/j = 2 120 902 €
En 2021, le nombre de jours est de 5326 jours x 395 €/j = 2 103 770 €
En 2022, le changement de système de gestion de projets et de suivi des temps ne permet plus de produire une donnée pertinente, même semestrielle, sur les mêmes bases. Aussi, on estime qu'il y a continuité avec l'année 2021.
En 2023, sur la base du nouveau système de gestion de projets/temps, la mission Égalité intégrée a consacré 1068 jours à la thématique. A cela, il s'agit d'ajouter :

- Les séminaires Aract dédiés à l'égalité intégrée, 160 jours ;
- Les jours de la mission Fact qui a intégré dans le cahier des charges des AAP la notion d'égalité professionnelle et qui traite donc de cet enjeu de manière proactive. On considère que 15 % des jours « Fact » sont dédiés à l'Égalité professionnelle, soit 105 jours ;
- Les projets développés en région, du fait de l'enjeu transversal de la thématique portée par la mission Égalité Intégrée, consacrent 10 % des jours projets à la thématique, soit 1009 jours.

Pour 2023, le total des jours mobilisés au profit de l'égalité professionnelle s'établit à 2342 jours.
En 2024, le système de gestion des temps sur le portefeuille Égalité indique 1626 jours sur des projets spécifiques Égalité ou sur des projets qui intègrent l'Égalité de manière transversale :

- Pour les actions pilotées par l'Anact 620 jours + environ 105 jours d'Égalité intégrée aux projets du Fact comme en 2023 + 22 jours du projet Classification qui intègre l'Égalité = 747 jours ;
- pour les projets pilotés par les Aract (14 agences sur 16 mènent des actions avec objectif spécifique ou transversal Égalité) = 879 jours.

Les autres actions pilotées par la DGT

Dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, pilotée par la direction générale de l'offre de soins (DGOS), des actions de communication et d'outillage ont par ailleurs été conduites. Les actions impliquant le ministère chargé du travail visent à faciliter le travail des salariées atteintes d'endométriose et à favoriser leur maintien en emploi. Elles s'articulent autour de deux axes : d'une part, mieux sensibiliser et accompagner les entreprises et d'autre part, mieux informer et former les professionnels de santé au travail. Au printemps 2024, en partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), un kit de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise, dont un guide intitulé « endométriose et travail : comprendre et agir », a été publié. Une campagne de communication du ministère de la santé à destination du grand public et des professionnels de santé, dont les professionnels de santé au travail, a également été initiée.

Des travaux ont également été engagés avec les partenaires sociaux du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) afin d'identifier des leviers d'actions complémentaires à mobiliser dans le cadre du 5e plan de santé au travail qui sera déployé à partir de 2026.

Par ailleurs, dans le cadre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (FESES), organisée par les instituts du travail et les centres agréés (1,5 M€ par an), ainsi que par les organisations syndicales et professionnelles (48,4 M€ par an), les conventions triennales avec ces instituts et centres incluent des annexes permettant l'intégration des thématiques liées aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations sexuelles et sexistes. Ainsi, les instituts du travail doivent rendre compte annuellement des formations réalisées sur l'égalité et la discrimination (égalité professionnelle, âge, handicap, origine, orientation sexuelle…), sur la violence sexuelle et sexiste sur lieu de travail. En 2023, les instituts et centres agréés ont organisé 206 journées-stagiaires consacrées au thème de la violence sexuelle et sexiste sur lieu de travail et 685,5 journées-stagiaires sur celui de l'égalité et de la discrimination.

Enfin, dans le cadre de la formation continue des conseillers prud'hommes (43,4 M€ pour la période 2023-2025) délivrées par les organismes de formation des organisations syndicales et patronales et les instituts du travail, les thématiques telles que l'égalité de traitement ou la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail sont bien intégrées aux programmes des stages de formation. À l'occasion du renouvellement des conventions financières pour le cycle de formation prud'homale 2023-2025 et du renouvellement des agréments des organismes de formation et des instituts du travail par l'arrêté du 30 janvier 2023, qui fixe la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article R. 1442-2 du Code du travail pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes, la priorité à accorder à ces thématiques a été rappelée aux acteurs de la formation.

PROGRAMME

P134 – Développement des entreprises et régulations

Mission : Économie
Responsable du programme : Anne BLONDY - TOURET, Secrétaire générale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
134 – Développement des entreprises et régulations			81 453	81 453	81 453	81 453

Les montants présentés correspondent à une estimation des coûts moyens proratisés relatifs aux différents agents de la DGE impliqués dans le suivi des mesures détaillées ci-dessous. Ces coûts n'intègrent toutefois pas les actions du Collectif IndustriElles, qui relèvent du secrétariat général du ministère de l'Économie et des Finances.

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONTRIBUANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La Direction générale des entreprises (DGE) est missionnée pour travailler sur les sujets d'égalité dans les différents secteurs d'activités de son portefeuille. Toutefois, elle ne dispose pas de crédits budgétaires en propre pour mener des actions sur le sujet.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Les politiques publiques inscrites sur le programme visent, d'une part, à développer la compétitivité des entreprises et à favoriser un environnement économique propice à la croissance et à l'emploi dans une dimension nationale et internationale, et d'autre part, à assurer la régulation et la sécurisation des marchés, et la protection des consommateurs. Trois directions générales (des entreprises, du Trésor et de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) et leurs services déconcentrés, le Conseil général de l'économie (CGE), ainsi que deux autorités administratives indépendantes (l'Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse et l'Autorité de la concurrence) concourent à la réalisation de ces objectifs en collaboration avec leurs opérateurs, les chambres consulaires et les réseaux associatifs.

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

Dans le cadre du plan « Toutes et tous égaux 2027 », et plus particulièrement des axes 3 et 4, dédiés à l'égalité professionnelle et à la culture de l'égalité, **la DGE pilote le déploiement opérationnel de plus d'une quinzaine de mesures relevant de son périmètre, concernant l'entreprenariat féminin, la mixité des métiers (de l'industrie et du numérique notamment) et la parité dans l'écosystème des start-ups, ce qui la place comme l'une des principales administrations centrales contributrices du plan.**

S'agissant de l'entrepreneuriat féminin, les ministères économiques et financiers prennent en charge différentes mesures permettant de lever les freins spécifiques et de sensibiliser les femmes à la création ou à la reprise d'entreprise. En 2024, selon l'Insee, 43 % des créations d'entreprises sont portées par des femmes (en flux).

La DGE joue un rôle moteur à travers les actions qu'elle mène et soutient dans le cadre du plan interministériel :

- la systématisation de l'information sur la possibilité pour les créatrices d'entreprises de défiscaliser une partie de leur adhésion à un réseau d'entrepreneurs ;
- le renforcement de l'accès des femmes au financement, à l'accompagnement, à la formation : elle soutient notamment la diffusion d'une série, lancée par la Banque de France, de cinq portraits de femmes entrepreneures, qui, à travers leurs témoignages, abordent des thématiques clés telles que la gestion des défis financiers et administratifs liés à la création d'entreprises[1] ;
- la création d'un baromètre annuel de l'entrepreneuriat féminin, en partenariat avec Bpifrance, permettant de pallier le manque de données disponibles, de mesurer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises et de valoriser la part des femmes dans la création ; 2025 a vu publier la 2e édition de ce baromètre ;
- le renforcement de l'accompagnement vers l'entreprenariat des femmes demandeuses d'emploi, en lien avec la DGEFP et France Travail ;
- l'intensification des actions de la Mission French Tech favorisant la parité dans l'écosystème des start-ups ;
- la constitution d'un réseau d'ambassadrices de femmes entrepreneures chargées de la promotion de l'entrepreneuriat auprès de tous les publics, via le soutien à l'organisation du concours « 101 Femmes de Matignon » organisé par Bpifrance et le SDFE (DGCS).

La promotion de la mixité dans les secteurs spécifiquement identifiés comme insuffisamment mixtes (notamment dans les métiers du numérique et l'industrie), est un enjeu primordial pour la Direction Générale des Entreprises, qui pilote plusieurs projets en ce sens.

La commission Compétences et attractivité des métiers de l'industrie du Conseil National de l'Industrie (CNI) a pour mission principale de promouvoir les métiers industriels, d'améliorer leur attractivité et de répondre aux tensions de recrutement en s'attachant particulièrement à la féminisation des métiers industriels. Elle rassemble l'État, les filières industrielles, les organisations syndicales et des acteurs comme l'UIMM pour identifier et mettre en œuvre des actions concrètes. En matière de féminisation des métiers de l'industrie, elle agit pour sensibiliser et mieux orienter les jeunes filles dès le collège vers les filières techniques et scientifiques, notamment via des événements comme la Semaine de l'industrie ou en informant les filières sur les dispositifs de découverte des

métiers ou de stages de secondes. Elle diffuse également des guides de bonnes pratiques pour attirer les jeunes filles vers les filières.

Le Conseil National de l'Industrie a ainsi relancé et redynamisé le Collectif IndustriElles, qui a pour objectif de rendre visible les talents féminins dans l'industrie, quels que soient leurs niveaux de responsabilité, et d'en faire des ambassadrices et des rôles modèles auprès des jeunes générations. Le collectif, désormais animé par le secrétariat général du ministère de l'économie et des finances réunit tous ceux (hommes et femmes) qui souhaitent contribuer à la promotion des femmes dans l'industrie. Le collectif compte désormais près de 5000 membres, professionnels de l'industrie, et sa marraine, Catherine MacGregor, directrice générale d'ENGIE, a été nommée lors du salon Global Industrie fin mars 2024.

La DGE souhaite par ailleurs favoriser l'orientation des jeunes filles et des femmes vers les métiers du numérique, et est pleinement mobilisée sur les sujets d'attractivité et de découverte des métiers, en contribuant notamment au pilotage de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » de France 2030. Aujourd'hui, seulement 27 % de femmes évoluent dans les métiers du numérique en France, et 15 % dans ceux de la tech. La DGE suit ainsi plus particulièrement le programme « Tech pour Toutes, qui a pour ambition de faire du numérique un secteur pleinement égalitaire entre les femmes et les hommes, et qui a pour objectif d'accompagner, d'ci 2026, 10 000 jeunes femmes souhaitant commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique. Elle soutient par ailleurs la Semaine du Numérique et des Science Informatiques. Cet évènement aura lieu du 8 au 13 décembre 2025 et vise à promouvoir l'orientation des jeunes vers les métiers du numérique.

Enfin, afin de favoriser la mixité des métiers et l'entreprenariat féminin dans l'artisanat, la feuille de route en faveur de l'artisanat, présentée à la ministre en juillet 2025, intègre des actions spécifiquement dédiées à améliorer la mixité et l'égalité professionnelle dans le secteur. Dans les métiers de l'artisanat, une personne active sur quatre est une femme. La participation des femmes dans ce secteur a enregistré une augmentation significative au cours des trois dernières décennies (11 % en 1984 contre 23 % en 2017) témoignant ainsi d'une certaine évolution. Si certaines organisations professionnelles se mobilisent, à l'instar des acteurs du BTP, des défis demeurent, et soulignent la nécessité de poursuivre les efforts en vue d'une amélioration continue de la représentation des femmes dans ce secteur. La mise en œuvre des actions identifiées par la DGE dans le cadre de la feuille de route en faveur de l'artisanat permettra de maximiser l'impact des actions déjà entreprises par le secteur et de diffuser les bonnes pratiques au sein des entreprises.

[1] Disponible sur le site mesquestionsd'entrepreneur.fr

PROGRAMME

P218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières

Mission : Gestion des finances publiques
Responsable du programme : Anne BLONDY-TOURET, Secrétaire générale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
218 – Conduite et pilotage des politiques économiques et financières	243 724	243 724	120 000	120 000	120 000	120 000

Ces montants correspondent au budget de fonctionnement de la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP), hors frais de personnel. Ils comprennent aussi le coût des actions en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité et l'inclusion.

Ces dépenses budgétaires ne tiennent pas compte des dépenses relatives à la formation (formation initiale des élèves stagiaires et professionnelle et formation continue des agents).
Les montants imputés sur les autres programmes (156, 302, 220, 134 notamment) et portant précisément sur les actions conduites en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes n'ont pas pu être identifiés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Conduite et pilotage des politiques économiques et financières » assure l'impulsion des politiques publiques menées par le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN). Il regroupe les moyens consacrés aux activités de conception, d'expertise, de régulation, de conseil et de contrôle, au soutien de l'administration centrale, ainsi qu'à l'animation et à la mise en œuvre des politiques ministérielles transversales et, dans certains cas, interministérielles.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

1. Actions menées en interne au ministère 2023-2025

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité majeure pour les ministères économiques et financiers (MEF). Cette politique menée depuis plusieurs années vise à développer une culture de l'égalité dans l'ensemble des MEF en poursuivant une dynamique structurée, concertée et partagée.
En tant qu'employeur, les ministères économiques et financiers sont engagés depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Après avoir obtenu le label « Diversité » en 2010, les MEF se sont vu attribuer le label « Égalité professionnelle », labels d'État délivré par AFNOR Certification. Le renouvellement des deux labels en début d'année 2024 est venu confirmer un fort engagement sur l'ensemble du périmètre ministériel qui a vocation à se poursuivre dans le respect d'un cahier des charges structurant pour conduire cette politique et garantir son efficacité. Cet engagement confère aux ministères économiques et financiers un niveau de maturité et d'expertise permettant de déployer des actions ciblées et exigeantes.

Au-delà des processus des ressources humaines garantissant l'égalité, c'est une démarche intégrée qui se développe faisant de l'égalité un vecteur d'analyse automatique et omniprésent s'agissant des conditions de travail et d'exercice des missions des agentes et agents, ayant vocation à s'étendre à l'ensemble des politiques publiques conduites.

Des engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes réaffirmés à travers une nouvelle feuille de route

Cet engagement se traduit concrètement par la création et la mise en œuvre d'un plan triennal, permettant de définir des actions toujours plus ambitieuses en matière d'égalité, susceptibles d'être déployées et adaptées au sein de toutes les directions.
Dans cette dynamique, et avec la volonté affirmée d'aller plus loin, les MEF ont élaboré leur **quatrième plan d'action pour l'égalité professionnelle** adopté en instance de dialogue social ministérielle le 4 juillet 2025, qui s'étendra de 2025 à 2028. Ce nouveau plan intègre des pratiques innovantes, telles que la stratégie des alliés, visant à renforcer la culture de l'égalité, ainsi que le déploiement de formations professionnalisantes à destination des référentes et référents locaux.
Il s'articule autour de 5 axes :

1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
2. Favoriser l'égalité salariale, l'égalité dans les parcours professionnels et la mixité des métiers

3. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles
4. Développer la culture de l'égalité professionnelle dans une démarche globale
5. Mobiliser les actrices et acteurs engagés et assurer le déploiement efficace de la politique égalité

Un accord ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié durant plusieurs mois avec les partenaires sociaux autour de mesures complétant le plan ministériel, a été signé le 5 septembre 2025 pour une durée de 3 ans à la majorité des représentants syndicaux.

Cet accord ministériel est porteur d'avancées importantes :
• **L'identification des freins à la progression des carrières des agentes** grâce à une analyse approfondie des règles de gestion, ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives,
• **La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles au travail** y est renforcée par un programme de formations ambitieux à destination des agents et des encadrants, par la diffusion de nouveaux outils pédagogiques d'information et de sensibilisation, par la clarification de la politique de tolérance zéro, ou encore par la création d'un observatoire ministériel de suivi des signalements et d'analyse des suites qui y sont données.
• Cet accord comprend enfin des mesures inédites : celle de **l'accompagnement des victimes de violences intra-familiales** avec notamment, la mise en place d'un protocole interne spécifique d'accompagnement et de soutien des victimes afin de faire du lieu de travail un lieu ressource. Il regroupera l'ensemble des dispositifs pouvant être actionnés, dont un accompagnement psychosocial, un soutien matériel et financier, la mise en place de conditions de travail sécurisées, l'accès facilité à un changement d'affectation géographique ou encore une autorisation d'absence exceptionnelle pour faciliter le dépôt de plainte.

Une mobilisation collective

Fruit d'une mobilisation collective des directions du ministère autour du Secrétariat général, cette **nouvelle feuille de route sera déclinée de façon opérationnelle** dans ces directions dont les diagnostics relatifs à l'égalité professionnelle et les problématiques sont très différents. Cette déclinaison permet de prendre en compte des spécificités directionnelles mais favorise aussi le déploiement et l'appropriation de la politique sur l'ensemble du territoire. Elle est rendue possible grâce au **réseau des référents diversité et égalité professionnelle** au niveau national (animé par la Délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle) et des référents locaux présents sur l'ensemble du territoire pour correspondre au maillage des services. La place, le rôle et les missions de ces référents diversité et égalité professionnelle du ministère sont décrits et formalisés dans deux modèles de lettres de mission, l'une pour les référents nationaux, l'autre à destination des référents locaux.

Un dialogue social constant permettant, au niveau ministériel comme dans l'ensemble des directions, de partager les constats et diagnostics, définir des actions, présenter les orientations et agir en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère.

Des réseaux de femmes se développent et ont été renforcés, à commencer par le réseau ministériel Femmes de Bercy, constitué en association, qui a été renouvelé en 2023. Il travaille sur la base d'une feuille de route partagée avec le secrétariat général. Dans les directions, des réseaux se créent et permettent de renforcer les actions de sensibilisation autour des enjeux de l'égalité (c'est le cas de Femmes de la DGFIP, Budg'Elles au sein de la direction du budget, DG'ELLES pour la direction générale des entreprises, Women@IGF et récemment le réseau des Femmes de la Douane).

Différents partenariats ont par ailleurs été développés avec des acteurs spécifiques permettant à la fois de bénéficier de leur expertise, de partager les expériences et de développer des actions ciblées conjointement : c'est le cas de l'engagement en faveur de l'initiative « #StOpE » au sexisme dit ordinaire au sein de l'Association Française des Managers de la Diversité.

Les **acteurs de prévention, les personnels RH et l'ensemble de la ligne managériale notamment** sont par ailleurs mobilisés pour œuvrer au quotidien autour des enjeux de l'égalité professionnelle.

Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Des actions en faveur de la maternité, de la parentalité, de l'aidance, du droit à la déconnexion, du télétravail et de la lutte contre les discriminations ont permis de renforcer l'engagement sur cette thématique. Le principe de non-discrimination lié à la maternité a été réaffirmé avec la mise en œuvre d'aménagements de postes et d'horaires.

Plusieurs prestations pour l'aide à la parentalité sont financées par l'action sociale ministérielle. Elles permettent la réservation de berceaux dans des crèches, des aides financières directes sous forme de chèque emploi service universel, chèques famille finances et sport finances.

Une semaine annuelle de la parentalité a également été mise en place au niveau ministériel comme dans les directions, semaine durant laquelle un Guide de la parentalité est diffusé ainsi que différentes informations concernant les aides à la parentalité pour amplifier la communication autour du sujet.

Favoriser l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Un important travail a été réalisé sur **les calculs et l'analyse des écarts de rémunération** au sein du ministère sur la base de l'outil de calcul des écarts de rémunération créé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Un état des lieux a fait l'objet d'une présentation et d'un échange avec les organisations syndicales. Au titre de l'année 2024, **l'index égalité professionnelle du ministère** atteint le score de 87 points sur 100.

Pour favoriser la **progression de carrière vers et dans les postes à hautes responsabilités au sein des ministères économiques et financiers**, plusieurs dispositifs ont déjà été mis en place et renforcés ces dernières années. Le ministère a ainsi renouvelé le **programme ministériel VirtuOses**, dispositif permettant d'accompagner chaque année une soixantaine de femmes (cadres confirmées et cadres supérieures) à travers un parcours de formation axé sur le partage d'expérience, la confiance en soi, la projection de parcours professionnels et la mise en réseau inter directionnel.

Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser l'égalité dans les parcours professionnels est une priorité. Des actions de sensibilisation pour comprendre les mécanismes stéréotypés en partenariat avec le CNRS, des outils de communication à travers un livret « Au travail, dépassons nos idées reçues » et des formations des membres du jury de concours et des managers à la lutte contre les stéréotypes sont des exemples d'actions développées régulièrement au sein de l'ensemble des directions.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Les dispositifs ministériels de signalement ont été formalisés dans un arrêté ministériel en 2022, accompagné d'une instruction (en 2023) et d'une fiche réflexe destinée aux managers. Ils sont pluriels : en interne (fiches de signalement accessibles sur les intranets, signalements auprès des acteurs de prévention) ; en externe en contactant une Cellule de signalement, accessible à toutes les victimes et aux témoins via un numéro de téléphone, une plateforme numérique ou un QR code. Une cellule d'écoute psychologique est aussi accessible à tous les agents, par téléphone. 55 000 agents ont été formés à la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles** entre 2020 et 2022, l'objectif étant, à terme, de sensibiliser l'ensemble des agents du ministère. Elles se poursuivront donc à travers les engagements pris dans l'accord ministériel du 5 septembre 2025 prévoyant un plan de formation dédié.

En 2022, les MEF ont été la première administration publique à prendre part à l'initiative **#StOpE au sexisme ordinaire** au travail en partenariat avec l'Association Française des Managers de la Diversité. Les ministères économiques et financiers ont renouvelé leur participation à l'initiative #StOpE pour l'année 2025. Cette démarche

s'appuie sur un questionnaire diffusé tous les deux ans à l'ensemble des agentes et agents du ministère, ainsi qu'à des salariés du secteur privé. Elle permet de mesurer le niveau de sexisme dit « ordinaire » à Bercy, en le comparant à celui observé dans de grandes entreprises et dans la population générale.

La Délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle et les référents directionnels à l'égalité interviennent notamment auprès des **Écoles des ministères économiques et financiers**, auprès de tous les élèves stagiaires, notamment les agents de catégories B et C dans les écoles des finances publiques. L'équipe de la Délégation est intervenue à Lyon, Noisy-le-Grand, Noisiel, Clermont-Ferrand et Toulouse, avec une formation axée sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

En parallèle, le ministère s'attache à tester des nouvelles modalités de sensibilisation, par l'acquisition **de casques de réalité virtuelle comportant des modules de formation dédiés aux thèmes du handicap, du management inclusif et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. Le module destiné aux comportements sexistes permet d'évoquer diverses situations auxquelles une femme peut être confrontée : du sexisme ordinaire au harcèlement sexuel, de la présentation à sa nouvelle équipe à l'annonce de sa grossesse, la charge mentale liée à la parentalité, l'accès à une promotion interne ou la confrontation à des avances sexuelles. Le point de vue de la victime et l'interactivité de l'outil permettent de mieux faire ressentir le malaise et la culpabilité éprouvés face à un management dysfonctionnel, des collègues passifs ou complices et des pratiques installées. Cet investissement permet de mettre en place des actions de sensibilisation dans les services et directions avec une approche immersive et innovante, complétant les formations classiques dédiées. Ces casques ont été notamment testés et déployés lors de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.

Développer une démarche globale et intégrée en faveur de l'égalité dans les politiques publiques menées

Diverses actions concrètes ont été engagées par les directions, telles que les **études genrées de l'INSEE**, l'évolution de la **politique fiscale** pilotée par la DGFIP avec notamment **l'individualisation du taux d'imposition**, ou encore une **politique d'achats inclusifs** menée actuellement par la Direction des Achats de l'État. La Direction générale des entreprises (DGE) est par ailleurs mobilisée sur les sujets d'égalité dans les différents secteurs d'activités de son portefeuille concernant **l'entreprenariat féminin, la mixité des métiers** (de l'industrie et du numérique notamment) ou encore **la parité dans l'écosystème des start-ups** (cf. programme 134).

À la suite de la remise du rapport **« Filles et Mathématiques : lutter contre les stéréotypes, ouvrir le champ des possibles »** par l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), les ministères économiques et financiers ont engagé de nouvelles actions en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale. Au sein des MEF, un **vivier d'une cinquantaine de femmes issues des filières scientifiques** a été constitué. Ces femmes, identifiées comme **rôles modèles**, interviendront dans les établissements scolaires pour témoigner de leur parcours et encourager les jeunes filles à s'orienter vers les sciences.

Parallèlement, la Délégation s'est vu confier la coordination du **réseau et collectif IndustriELLES**, avec pour objectif de valoriser les femmes dans l'industrie et de promouvoir la mixité et la féminisation des métiers industriels. Le collectif réunit aujourd'hui 35 ambassadrices historiques, représentant quasiment toutes les régions, une communauté active de 4 700 membres sur le groupe privé LinkedIn dédié. Le plan d'action proposé

vise à renforcer la visibilité et l'impact du réseau. Ce collectif recrute aujourd'hui de nouveaux profils, femmes et hommes, de tous niveaux allant de techniciens à cadres supérieurs, sur tout le territoire national, qui seront chargés de mentorer des jeunes filles, de contribuer au partage de bonnes pratiques en matière de mixité femmes-hommes, et plus généralement de porter les valeurs du collectif dans les médias et réseaux sociaux.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2025, un événement **«** *Femmes et économie : quels enjeux ?* **»** a été organisé en présence des ministres. Centrée sur les enjeux de la féminisation de différents secteurs économiques, les constats et le partage de bonnes pratiques, cette matinée de débats a permis aussi d'établir des liens entre la politique ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle et les politiques

publiques menées en faveur de l'égalité économique. Plus de 600 personnes ont assisté ou visionné en direct l'événement.

L'ouverture au niveau international est déjà en cours, puisque le ministère a contribué financièrement aux travaux internationaux menés depuis le début de l'année 2022 en faveur de la création de **la Norme AFNOR ISO 53800 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de 164 pays de l'ISO**. La DDEP est intervenue dans un atelier sur le genre organisé par l'École régionale d'Administration Publique (ReSPA) à Podgorica au Monténégro, dans la perspective des adhésions des pays des Balkans occidentaux à l'Union Européenne.

Perspectives au titre de l'année 2026

L'année 2026 sera consacrée à la mise en place des engagements et des différentes actions prévues dans le plan et l'accord ministériels.

PROGRAMME

P305 – Stratégies économiques

Mission : Économie
Responsable du programme : Bertrand DUMONT, Directeur général du Trésor

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
305 – Stratégies économiques	100 000	100 000	100 000	100 000	50 000	50 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 305 « Stratégies économiques » au sein de la mission « Économie » porte les moyens de la direction générale du Trésor (DG Trésor), à l'exclusion des dépenses de fonctionnement courant de l'administration centrale.

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

L'action 04 « Économie sociale, solidaire et responsable » du programme 305 – Stratégies économiques concourt à la promotion de l'égalité femmes-hommes à travers le financement d'actions spécifiques portées par des associations.

Dans le cadre de ce programme budgétaire, l'État subventionne à hauteur de 100 k€ par an l'association représentative de l'économie sociale et solidaire (ESS) – ESS France – **pour son activité d'observation statistique de l'ESS, et notamment des dynamiques de l'égalité femmes-hommes dans ce mode d'entreprendre**. L'association pilote le projet européen CAPSE[1] portant sur l'égalité hommes-femmes dans les instances de gouvernances fédératives de l'ESS. ESS France a cinq partenaires sur ce projet qui concerne trois pays (France, Espagne, Belgique). Ce projet consiste en l'analyse des pratiques existantes via un questionnaire, des entretiens, du parangonnage des formations et vidéos-témoignages. Il se traduit par la production de guides méthodologiques et d'un site internet, et par l'animation de formations dans 5 fédérations de l'ESS.

ESS France, par l'intermédiaire de l'Observatoire national de l'ESS, suit aussi des indicateurs sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS publiés dans « L'Atlas Commenté de l'ESS[2] ». En parallèle, cette association continue à participer au développement du **projet « Matrimoine de l'ESS »** qui a pour objectif de mettre en avant les femmes qui ont contribué à la connaissance, la reconnaissance et le développement de l'ESS. À terme, ce projet permettra la publication d'un ouvrage sur ce sujet.

Par ailleurs, la majorité des associations financées au titre de l'action 04 intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes comme objectif transversal de leur plaidoyer. À ce titre, la Confédération générale des sociétés coopératives et participatives (CGScop) a collaboré avec la Direction générale du Trésor, la Direction générale des Entreprises et la Banque des Territoires pour accueillir, en décembre 2024, une délégation moldave dans le cadre d'un dispositif de coopération et d'échanges d'informations. Cette visite d'étude a permis de présenter les bonnes pratiques mises en œuvre en France afin de favoriser l'engagement des femmes dans des initiatives d'entrepreneuriat circulaire.

Enfin, le bureau Économie sociale et solidaire et Investissement à impact (BESSII) à la DG Trésor mobilise des ressources humaines significatives pour assurer ses missions de secrétariat général du Conseil supérieur de l'ESS, au sein duquel existe une commission dédiée à l'observation et à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS.

Depuis 2017, il revient à cette commission d'élaborer, à chaque mandature triennale, un rapport dressant l'état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème de l'ESS et formulant des préconisations en vue de son amélioration[3]. En outre, cette commission animera deux tables-rondes sur les sujets d'égalité femmes-hommes et de gouvernance dans le cadre du Forum mondial de l'ESS qui se déroulera à Bordeaux en octobre 2025.

[1] CAPSE est l'acronyme signifiant « Action Collective pour la parité dans l'économie sociale » (en anglais : *Collective Action for Parity in the Social Économy*). Il s'agit d'un projet Erasmus+ qui se déroule depuis octobre 2023 et jusqu'à la fin de l'année 2025 permettant de sensibiliser et accompagner les fédérations de l'ESS sur les enjeux de parité au niveau de leur gouvernance.
[2] Observatoire nationale de l'ESS « Atlas Commenté de l'Économie Sociale et Solidaire », 2023.
[3] CSESS, « Rapport triennal sur l'Égalité Femmes Hommes dans l'ESS », février 2017, accessible ici ; CSESS, « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS », janvier 2022, accessible ici.

PROGRAMME

P150 – Formations supérieures et recherche universitaire

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
150 – Formations supérieures et recherche universitaire	1 505 008	1 505 008	1 006 415	1 006 415	1 006 415	1 006 415

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 150 a pour objectif principal de permettre à chaque étudiante et étudiant d'acquérir les connaissances et les compétences indispensables à l'autonomie que doit posséder les citoyennes et citoyens, de les former dans un but d'insertion professionnelle, et de former les futurs enseignants.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Intitulé des actions			Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
			AE	CP	AE	CP	AE	CP
Coordination du réseau des correspondants égalité des établissements de l'ESR			18 000 €	18 000 €	18 000 €	18 000 €	18 000 €	18 000 €
Prix Irène Joliot-Curie			40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €
Soutien aux associations et fondations			221 400 €	221 400 €	55 000 €	55 000 €	55 000 €	55 000 €
Plan national pluriannuel de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)	Soutien	Etablissements	93 300 €	93 300 €	50 000 €	50 000 €	50 000 €	50 000 €
		Associations et structures spécialisées	296 400 €	296 400 €	473 415 €	473 415 €	473 415 €	473 415 €
	Communication		585 908 €	585 908 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €
	36 Postes VSS rectorat		0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total			1 255 008 €	1 255 008 €	756 415 €	756 415 €	756 415 €	756 415 €

Intitulé des actions	2024		2025		2026	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Personnels DGESIP-DGRI contribuant au volet égalité	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €	250 000 €

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

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

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

Avant leur accès aux études supérieures, les filles réussissent mieux que les garçons : au baccalauréat, leur taux de réussite est plus élevé, 84 % contre 75 % pour les garçons, soit un écart de 9 points en faveur des filles en 2023[1]. Toutefois, les filles choisissent moins d'enseignements de spécialité scientifique que les garçons. À la rentrée 2023, 46 % des filles n'ont choisi aucun enseignement de spécialité scientifique contre 26 % des garçons. 33 % des filles

ont pris deux enseignements de spécialité scientifique contre 53 % des garçons. 33 % des filles ont présenté la spécialité maths au baccalauréat 2023 contre 57 % des garçons[2].

Ces disparités se retrouvent dans les choix d'orientation des étudiantes en poursuite d'études dans l'enseignement supérieur : si les filles poursuivent leurs études dans le supérieur presque aussi souvent que les garçons, elles ne s'orientent pas vers les mêmes filières.

A la rentrée universitaire 2023-2024, plus de la moitié (56 %) des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes[3]. Durant l'année universitaire 2022-2023, 60 % des diplômés du cursus master en université sont des femmes. Elles représentent 71 % dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines, 68 % en médecine, odontologie, pharmacie et 69 % en droit, sciences politiques. Cependant, les femmes restent minoritaires dans les formations les plus sélectives (30 % dans les formations d'ingénieurs, 40 % en BUT et 42 % en CPGE) et dans les filières universitaires à caractère scientifique (44 %). Parmi les disciplines scientifiques, la part des femmes s'élève à 66 % dans les sciences de la vie et à 33 % dans les sciences fondamentales. Il convient néanmoins de souligner une nette progression dans le nombre de femmes âgées de 25 à 34 ans qui ont obtenu un diplôme égal à bac +2 : elles étaient 28 % en 2011 et 44 % en 2023. S'agissant des doctorantes, la situation n'a pas évolué au cours des dix dernières années. La part des femmes parmi les doctorants et les doctorantes est légèrement moins élevée que celles des hommes, sauf en biologie, médecine et santé. En 2023-2024, la part des femmes en première inscription est de 46 % et de 44 % dans les soutenances.

Cette sous-représentation se prolonge dans les carrières académiques, où les écarts restent marqués malgré une évolution positive. Côté enseignants-chercheurs, en 2023, 32 % des professeurs d'universités (PR) sont des femmes contre 12 % en 1992. Les femmes représentent 45 % des maîtres de conférences (MCF) en 2023 contre 35 % en 1992. Bien que l'augmentation de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs soit sensible au cours des dix dernières années, un déséquilibre sexué perdure, au niveau national, dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen[4].

Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en-dessous du seuil de 50 % (45 % en 2022 pour les MCF et 42 % pour les PR[5]), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps. Les écarts entre le corps des PR et celui des MCF s'expliquent principalement par le fait que les femmes MCF soutiennent moins souvent l'habilitation à diriger des recherches (HDR) que les hommes et candidatent relativement moins aux fonctions de PR. Ces différences trouvent leur origine avant l'entrée dans le monde professionnel universitaire : dès le doctorat, la proportion de femmes diffère sensiblement selon les disciplines[6].

En moyenne, en 2022, l'écart entre le salaire brut mensuel d'un professeur des universités et celui d'une professeure des universités est de 243 € et se décompose en 197 € de traitement indiciaire et 46 € de primes et indemnités. Pour les maîtres et maîtresses de conférences (MCF) cet écart est de 88 € est se décompose en 22 € de traitement indiciaire et 66 € de primes et indemnités.

Comme l'indiquent les études statistiques de la Direction générale des ressources humaines du ministère, les écarts les plus importants entre la part des femmes dans les viviers et celle parmi les lauréats s'observent au niveau de l'habilitation à diriger des recherches (préalable à la qualification comme PR) et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)[7].

D'une manière plus générale, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : en 2021, 45 % des MCF, 34 % des PR de 2e classe, 30 % des PR de 1ere classe, 23 % de PR classe exceptionnelle[8]. En 2023, 50 % des promus à la hors classe des MCF sont des femmes. Elles représentent 41 % des lauréats des professeurs des universités. Comme pour les étudiants, la part des femmes varie selon les disciplines : en 2023, pour les enseignants- chercheurs, la part des femmes est de 64 % en langues et littérature, 49 % en biologie et biochimie, 46 % en sciences humaines, 46 % en droit et science politique, 15 % en mathématiques, 24 % en informatique, 23 % physique et 20 % en sciences de l'ingénieur[9].

Enfin, pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, la part des femmes est de 63 % déclinée comme suit : 88 % pour les adjoints administratifs, 85 % pour les secrétaires administratifs, 77 % de bibliothécaires, 53 % pour les ingénieurs d'études et 40 % pour les ingénieurs de recherche.
En 2023, parmi les personnels non-enseignants, 6 % des femmes et 1 % des hommes sont à temps partiel. Cette part diminue depuis 2019 tout en restant nettement supérieure à celle des hommes

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

Face à ces constats d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère a renforcé le déploiement de ses politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes, de prévention et de lutte contre les discriminations. Il a notamment obtenu la double labellisation « Égalité et Diversité » en 2022 (voir *infra*).

Au-delà de la production de données chiffrées genrées, le ministère soutient une approche globale et transversale des politiques d'égalité. L'objectif est de mobiliser différents leviers afin de promouvoir un environnement d'étude et de travail respectant la liberté et l'égalité de chaque personne. Le ministère veille également à inscrire la politique d'égalité française dans une démarche européenne en portant ses positions auprès de la Commission européenne.

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

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

- **La politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR**

Créés dans la totalité des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre de la politique ministérielle de l'ESR, les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations sont désormais exigés par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Si les dispositifs prennent bien en compte les violences sexistes et sexuelles, l'axe relatif aux discriminations doit encore être développé.

Le ministère accompagne les établissements dans la création et le bon fonctionnement de ces dispositifs pour l'ensemble des établissements sous sa tutelle. Le ministère produit ainsi des outils et ressources en collaboration avec une pluralité d'acteurs de l'ESR : réseau de formations spécialisées sur les VSS, campagnes de communication, production de guides.
Le ministère a également travaillé en étroite collaboration avec l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) à l'intégration d'un module dédié au sein de leur enquête nationale « Conditions de vie des étudiants » dont l'exploitation des résultats a été financée par le ministère en 2021. Les résultats sont parus en 2023 (cf. ouvrage de l'OVE sur l'enquête 2020).

Depuis 2021, le ministère est pleinement engagé dans la mise en œuvre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce plan, élaboré collectivement avec les établissements, les associations spécialisées, le monde de la recherche et l'ensemble des acteurs de la communauté impliquée (étudiants, organisations syndicales, etc.) a mobilisé une enveloppe de 7 M€ sur la période 2021-2025. Cette enveloppe a été doublée dès l'année 2023, passant ainsi de 1,7 à 3,5 M€ par an.

Le plan comporte 21 mesures, structurées selon quatre axes principaux :

- la formation et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- le renforcement des dispositifs de signalement ;
- la communication sur l'existence des dispositifs de signalement ;

- la valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels.

En matière de formation :

- **101 sessions de formation ont été proposées à tous les établissements publics et privés de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) depuis octobre 2021.** Ces sessions couvrent divers aspects, tels que la prise en charge des VSS, les enquêtes administratives, le rôle et le fonctionnement des dispositifs de signalement, la procédure disciplinaire. Réalisées par les réseaux VSS-Formation, Jurisup, et l'IGESR, elles ont permis de former plus de 4 300 agents et se poursuivront tout au long de l'année 2024-2025. **En 2023, un module de formation pour la communauté étudiante a été développé par l'IMT Atlantique.** Soutenu financièrement par le ministère, ce module est accessible à tous les établissements publics et privés de l'ESR désireux de former leurs étudiantes et étudiants sur les VSS. Actuellement, il est diffusé dans plus de 70 établissements.
- De plus, **des outils de sensibilisation, comme une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins de VSS** dans l'ESR, ont été mis à disposition.

En matière de renforcement des dispositifs de signalement :

- **Une mission permanente dédiée aux VSS** a été créée au sein de l'IGESR. Cette mission, composée de deux inspecteurs, a un rôle d'appui, d'expertise et de conseil auprès des établissements. Ces inspecteurs ont travaillé à l'élaboration de deux modules : l'un sur les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) et l'autre destiné aux gouvernances d'établissements. Ces formations sont proposées gratuitement à tous les établissements sous forme de webinaires organisés depuis mars 2023**.**
- **Un guide à destination des gouvernances d'établissements**, visant à les outiller dans la prise en charge et le traitement des signalements, a également été publié en 2024.
- **En parallèle, le ministère a décidé de renforcer la coopération entre les acteurs dans la lutte contre les VSS avec la création et l'animation d'un réseau de chargés de mission VSS/Vie étudiante en rectorat.** Ainsi, depuis le début de l'année 2024, les équipes des rectorats de région académique ont été renforcées par la création de 37 postes de coordination. Ces postes sont dédiés à deux missions complémentaires : la lutte contre les VSS et le bien-être des étudiants. L'objectif est de pourvoir au mieux, aux besoins de l'ensemble des établissements publics et privés, d'assurer un maillage territorial solide, de favoriser la cohésion et l'homogénéité des pratiques, et de garantir l'objectivité et la transparence des procédures. Le financement de ces postes à hauteur de 2,5 M€ par an relève désormais du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale ».

En matière de communication :

- **Une cartographie nationale des cellules d'écoute et une page ressources** ont été mises en ligne sur le site du ministère.
- **En octobre 2022, une campagne de communication sur le consentement sexuel** a été lancée en partenariat avec l'association Sexe & Consentement et le média Konbini (plus de 3,5 millions de vues sur les réseaux sociaux), elle a été redéployée en 2023. En 2024, de nouveaux visuels ont été réalisés, afin d'axer davantage les messages de prévention sur les milieux festifs.

De plus, le ministère a intensifié et structuré son soutien aux associations nationales spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les LGBTphobies, dans une perspective pluriannuelle. Plusieurs associations, telles que « En Avant Toutes », la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité (CPED), France Victimes et SOS Homophobie, ont bénéficié d'un soutien financier, notamment sous la forme de convention pluriannuelles, à hauteur de 1,8 M€ pour la période 2023-2024.

Le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche poursuit la mise en œuvre du plan national d'action contre les VSS. Un bilan global, portant sur l'ensemble de la période 2021–2025, est en cours de construction, avec une échéance prévue à la fin de l'année 2025. Il sera élaboré de manière concertée avec

l'ensemble des partenaires, afin d'identifier les mesures à consolider, d'envisager de nouvelles orientations et de nourrir les travaux de la prochaine feuille de route ministérielle.

AXE 2 : Favoriser la mixité des filières

Le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche s'attache à promouvoir la mixité des filières au travers de plusieurs actions :

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

Au-delà des actions pérennes qui couvrent l'ensemble du champ ministériel, une action particulière est conduite sur l'accès au 1er cycle. L'accessibilité de l'information sur les formations constitue ainsi l'un des objectifs poursuivis par la procédure Parcoursup, avec la volonté de limiter l'autocensure et de favoriser les parcours ambitieux, en continuité avec les dispositifs d'accompagnement à l'orientation de type Cordées de la réussite qui sont mis en place dans le secondaire. Dans le cadre d'une enquête réalisée par le ministère chargé de l'Enseignement et de la Recherche auprès des établissements d'enseignement supérieur impliqué dans une Cordée de la réussite en 2024, 66,4 % des répondants considéraient que le programme d'actions de leur cordée contribuait à l'égalité filles-garçons. Et plusieurs mentionnaient qu'elles étaient attentives à la parité dans le « recrutement », tant des élèves et des étudiants tuteurs que des intervenants extérieurs (professionnels par exemple).
Pour garantir la qualité de l'information, une fiche de présentation est mise à disposition sur la plateforme Parcoursup pour chaque formation. Elle contient des informations précises permettant des choix éclairés, notamment sur le contenu des programmes, les débouchés et les perspectives d'insertion. Les établissements de formation inscrits sur Parcoursup disposent, dans les outils mis à leur disposition, de données genrées leur permettant de conduire une politique volontariste en faveur de l'égalité filles-garçons.

Plus globalement, les données produites par le ministère chargé de l'Enseignement supérieur permettent aux acteurs nationaux, académiques et aux chefs d'établissements de produire des stratégies d'évolution. Les bilans Parcoursup par formation, publiés en opendata chaque début d'année civile, intègrent ainsi des données genrées, tout comme les bilans Parcoursup par académie, publiés à l'issue de chacune des sessions (approche par candidats ; approche par formation). L'ensemble de ces données est téléchargeable sur DataESR. Elles constituent un outil essentiel de compréhension des freins persistants à la mixité et à la réduction des stéréotypes.
Le ministère de l'Éducation nationale a confié à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, la mission de suivre la prise en compte de la diversité des profils dans les vœux, les classements des formations supérieures et les choix de formation des lycéens, en particulier en regard de la problématique de l'égalité filles-garçons.
Il en ressort que la réorganisation de la voie générale n'a pas engendré de modifications profondes de la répartition femmes/hommes dans les grands champs de formation.

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

Une analyse du recrutement des CPGE scientifiques montre la forte autocensure des filles dans l'accès à ces formations : un fort différentiel en termes de candidatures et une tendance plus forte que chez les garçons à accepter des propositions d'admission.

Au regard de l'importance des enjeux de mixité, la mission IGESR recommande, en complément des actions de sensibilisation indispensables en amont, d'afficher des objectifs de mixité, à l'instar des recommandations émises pour le lycée dans le rapport « Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXIe siècle ». Elle évoque également une possible évolution réglementaire permettant de prendre en compte ce critère dans l'examen des vœux.

- **Les leviers et actions favorisant une orientation non genrée**

Le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est impliqué dans les actions du Plan interministériel Toutes et Tous égaux (2023-2027), piloté par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEFH), en faveur de la mixité des filières et principalement sur 2 mesures :

- **Programme « Tech pour toutes », moteur de la féminisation dans la Tech**

Le ministère est engagé dans l'axe 4 du plan « Culture de l'égalité » dont l'un des objectifs est d'agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir. Annoncée en juin 2023 par la Première ministre au salon VivaTech, la mesure vise à accompagner 10 000 filles dans les filières du numérique jusqu'au premier emploi d'ici 2026, en collaboration avec les ministères partenaires (MENJ, MEFH, Minum) et la Fondation Inria, mandatée pour la mise en œuvre du projet. Il s'agit d'apporter aux jeunes femmes désireuses de commencer ou poursuivre des études supérieures dans le numérique, en particulier les plus démunies d'entre elles, l'ensemble des moyens qui leur manquent (confiance en soi, réseaux, ressources matérielles…) pour définir leur projet, accéder aux formations visées, y réussir pleinement (en évitant les décrochages), et s'insérer dans l'univers professionnel.

Afin de soutenir le portage de l'action, le ministère et la Fondation Inria ont signé une convention de partenariat 2023 - 2024 (0,2 M€/an) en novembre 2023.

Lauréate du dispositif France 2030 – Compétences et Métiers d'avenir-, « TechPourToutes » a franchi une étape clé vers son déploiement d'ici fin 2025. Le programme se structure avec les ministères pilotes, en mobilisant partenaires et bénéficiaires pour affiner son dispositif. La Fondation Inria finalise actuellement la contractualisation avec la Caisse des Dépôts, tandis que la plateforme TechPourToutes, pierre angulaire du programme, est en développement. Une campagne de communication sera prochainement lancée pour identifier les premières bénéficiaires et fédérer les acteurs engagés en faveur de la mixité dans le numérique.

À noter que le ministère est également associé aux mesures suivantes :

- « Encourager les actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non-genrée dans les filières non-mixtes ou peu mixtes », pilotée par le MEFH. Elle résulte de la fusion de plusieurs mesures du plan relatives à l'orientation des jeunes filles.
- Le programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'Inserm et doté de 25 M€. Ce programme se décline en plusieurs volets : appels à projets, bourses pour des thèses et post-doctorats, un projet ciblé intitulé « Épi Endo », ainsi que deux programmes de recherche en cours de lancement sur les thématiques de l'endométriose et de l'infertilité.

Dans le cadre du programme de recherche prioritaire exploratoire (PEPR) « Santé des femmes, santé des couples », financé par le plan France 2030, une école européenne sur l'endométriose sera organisée du 3 au 7 novembre 2025. Cet évènement a pour objectif de permettre aux jeunes chercheuses et chercheurs d'acquérir des connaissances de pointe sur l'endométriose auprès d'experts, de chercheurs renommés et de professionnels issus d'un large éventail de disciplines.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**, trois décrets d'application ont été publiés le 29 décembre 2023**. Ces textes imposent aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche **une obligation de transparence en matière d'égalité femmes-hommes à travers la publication d'indicateurs spécifiques.**

À l'instar des index mis en place dans le secteur privé, ces nouvelles obligations visent à garantir le fait que les établissements prennent des mesures concrètes pour réduire les inégalités et rendent compte de leurs avancées. En plus de la publication annuelle des indicateurs sur leur site internet en décembre, les établissements devront déposer ces données sur la plateforme ministérielle #Dialogue au premier trimestre de chaque année.

L'analyse des indicateurs permettra de suivre la progression de l'égalité des chances entre les sexes, d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques entre établissements, et d'adapter les politiques publiques en fonction des résultats observés.

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

Afin de promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie en France, le ministère organise chaque année le Prix Irène Joliot-Curie. Créé en 2001**, ce prix vise à mettre en lumière la carrière de femmes scientifiques** qui allient excellence et dynamisme. Le Prix est organisé par le ministère avec le soutien de l'Académie des sciences et de l'Académie des technologies. Depuis 2023, la catégorie « Jeune Femme scientifique » a évolué en récompensant trois jeunes femmes, au lieu d'une dans les éditions précédentes.
Créé en 2020, le « Prix spécial de l'Engagement » est pérennisé, tout en faisant l'objet d'un processus de sélection différent. Depuis 2023, ce prix récompense une femme scientifique au parcours exceptionnel qui s'est par ailleurs distinguée en étant particulièrement investie dans l'orientation des jeunes filles vers les sciences. Comme les années précédentes, la lauréate a bénéficié en 2024 d'une dotation de 40 000 €.

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

Le ministère apporte un soutien financier à diverses associations dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes filles à la mixité des métiers et d'accompagner les femmes dans le déroulement de leur carrière. Ces associations, notamment Femmes et Sciences, Femmes et mathématiques ou encore Femmes Ingénieurs organisent du mentorat et des actions de sensibilisation dans les établissements scolaires et universitaires. De même, le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche soutient l'Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) dont l'objet est d'accompagner les femmes de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui souhaitent accéder à des postes à haute responsabilité.

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

- **Un ministère engagé dans une double labellisation Égalité-Diversité**

Le ministère de l'Éducation nationale a obtenu, depuis juin 2022, la double labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ». Cette reconnaissance, fruit d'une démarche structurante reposant sur un cahier des charges rigoureux certifie l'engagement de l'employeur dans les politiques d'égalité et de diversité et sa traduction en action concrète pour les personnels mais aussi pour les usagers.

Des audits réguliers, dont celui de novembre 2023, attestent de la progression de la politique égalité et diversité du ministère et illustrent la volonté de transformer en profondeur la culture des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

La labellisation est ainsi à la fois un levier d'action et une reconnaissance objective de l'engagement institutionnel, qui concourt à la qualité de la « marque employeur » en interne (au bénéfice des personnels par la reconnaissance d'une politique RH qui garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination) et en externe (enjeux d'attractivité sur la base de valeurs partagées).

- **En 2025, adoption d'un nouveau Plan d'action national égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2025-2027) dédié au périmètre de l'ESR**

À l'instar des autres employeurs publics soumis à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le ministère vient de publier son Plan d'action national pour l'égalité professionnelle (2025-2027), élaboré en concertation avec les organisations syndicales. Pour la première fois, ce plan est entièrement dédié à l'enseignement supérieur et à la recherche. Il vise à renforcer son action auprès des établissements et organismes de recherche en matière de prévention, de formation, et d'accompagnement. Il élargit également son périmètre, en intégrant des axes dédiés à la santé des femmes et à la promotion d'une culture de l'égalité à travers des actions de communication, de sensibilisation et de formation. De plus, il comporte plusieurs mesures spécifiques destinées à améliorer le repérage, le traitement et le suivi des situations de VSS.

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

Le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche poursuit l'accompagnement des établissements dans le suivi des Plans d'action pour l'égalité professionnelle. L'année 2025 marque une année de renouvellement de ces plans. Ces plans, obligatoires depuis 2019, font l'objet d'un suivi régulier et doivent être transmis au ministère pour évaluation. En parallèle, une discussion est menée avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcérès) pour l'évaluation des plans d'action. En effet, l'article L. 114-3-1 du code de la recherche prévoit que le Hcéres est désormais chargé « d'évaluer la mise en œuvre des mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements contribuant au service public de l'enseignement supérieur et au service public de la recherche ».

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

Le ministère poursuit la structuration et la pérennisation du réseau des chargés de mission et des référents « égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Il organise des rencontres annuelles et des ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. La 10e Journée nationale des missions égalité, co-organisée avec le campus Arts et Métiers Angers-Laval, s'est tenue le 18 juin 2025. Cette 10e journée a rassemblé une centaine de missions égalité autour des enjeux d'articulation et de déclinaison territoriale des politiques d'égalité et de diversité dans les établissements d'enseignement supérieur et la recherche.

Dans le cadre de l'accompagnement des référentes et référents, des cycles de webinaires, animés par Coop Égal et dédiés aux enjeux de l'égalité professionnelles sont proposés depuis 2024. Afin d'ouvrir plus largement aux personnels des établissements, ces webinaires sont ouverts aux directeurs généraux des services (DGS), directions des affaires juridiques (DAJ), services des ressources humaines et directions des établissements.

- **L'index égalité professionnelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique) oblige notamment les départements ministériels et établissements publics de l'État gérant au moins cinquante agents à publier, chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État précise que l'index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Les données relatives à l'index du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche comprennent les six indicateurs suivants :

1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
3. Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
4. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
5. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
6. Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012.

Toutefois, le meilleur moyen d'appréhender la réalité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche est de consulter les index propres à chaque établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Ces index sont publiés sur leur site ainsi que sur le site internet de la DGAFP.

Enfin, le ministère contribue, à l'échelle européenne à affermir la position volontariste de la France en matière d'égalité. Dans le cadre de la préparation du programme stratégique de l'Espace Européen de la Recherche (EER), il a soutenu le portage de l'action « Renforcer l'égalité de genre et inclusive dans l'EER, retenue comme action structurelle du nouvel agenda politique de l'Espace Européen de la Recherche. Dans le cadre de sa participation au sous-groupe de l'action dédiée à l'égalité de l'Espace Européen de la Recherche, le ministère a contribué à l'élaboration d'un « Code de conduite Zéro Tolérance » contre les violences de genre dans l'ESR européen, dans lequel la politique nationale française est mise en avant comme bonne pratique.

Par ailleurs, les nouvelles exigences européennes d'Horizon Europe pour les appels à projets donnent une nouvelle portée aux enjeux d'égalité dans la recherche. L'obligation d'avoir un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour les établissements est désormais un critère d'éligibilité pour le dépôt d'un projet. L'équilibre femmes-hommes dans les équipes constitue un critère de classement et l'intégration de la dimension sexe/genre dans la recherche devient un critère d'excellence scientifique. Le ministère diffuse les appels à projet sur la thématique du genre, sensibilise les établissements aux nouveaux critères d'Horizon Europe et participe à des groupes de travail sur le genre et l'inclusivité qui permettent la circulation des bonnes pratiques et nourrissent les réflexions collectives.

[1] MESR, ESR - Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2025
[2] DEPP, 2023, Résultats définitifs de la session 2022 du baccalauréat, Note d'information
[3] MESR, ESR- Vers l'égalité femmes - hommes ? Chiffres clés 2025
[4] Commission européenne, 2015, She Figures, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129
[5] DGRH, 2021, note n° 10
[6] DGRH, Note n° 8 « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Année 2022 », Octobre 2023
[7] DGRH, 2021, note n° 10
[8] DGRH, 2021, note n° 10
[9] DGRH, 2021, note n° 10

PROGRAMME

P172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Jean-Luc Moullet, Directeur général de la recherche et de l'innovation

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
172 – Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires	170 000	170 000	157 000	157 000	157 000	157 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 172 constitue un instrument majeur pour le pilotage du système français de recherche et d'innovation ainsi que pour la mise en œuvre des politiques nationales placées sous l'égide du ministère de

l'enseignement supérieur et de la recherche, chef de file de la politique de recherche mise en œuvre par l'intermédiaire de l'ensemble des programmes de la mission interministérielle (MIRES).

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

Pour ce faire, le programme :
• soutient les organismes publics de recherche placés sous la tutelle ou la cotutelle du ministère chargé de la recherche, l'activité de leurs personnels et leur coopération avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ainsi qu'avec les partenaires scientifiques publics et privés français, européens et internationaux ;
• finance de la recherche sur projets via l'Agence nationale de la recherche (ANR) ;
• finance les infrastructures et équipements nécessaires au développement de la recherche d'excellence ;
• favorise l'effort de recherche et d'innovation des entreprises sur le territoire national.

Le programme 172, doté de plus de 8 milliards d'euros, permet de financer :
• les organismes nationaux de recherche couvrant la quasi-totalité des champs disciplinaires, qui collaborent avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre des unités mixtes de recherche et plus largement des contrats de site qui ont été rénovés depuis 2019 ;
• les grandes infrastructures de recherche et les contributions de la France aux organisations scientifiques internationales (OSI) ;
• l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des priorités stratégiques de l'État et des plans gouvernementaux en matière de recherche et d'innovation (par exemple l'intelligence artificielle, les technologies quantiques, l'antibiorésistance, l'autisme, la recherche translationnelle en santé, etc.) ;
• le soutien à la recherche partenariale et au transfert de technologie, à travers les instituts Carnot et les incubateurs ;
• les moyens et dispositifs ministériels (action 1) nécessaires au pilotage du système français de recherche et d'innovation.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Malgré des avancées notables au cours des dernières années, la parité n'est pas encore atteinte dans le monde de la recherche. La représentation des femmes varie fortement selon les niveaux de formation, les disciplines et les carrières scientifiques, ce qui met en évidence des écarts persistants.

À la rentrée 2023, les femmes représentent 33 % des étudiants en sciences fondamentales, tandis qu'elles sont majoritaires en sciences de la vie avec 66 %. Dans les organismes de recherche, leur proportion atteint 39 % parmi les chercheurs. Les écarts restent marqués selon les disciplines : elles représentent 54 % des chercheurs en sciences humaines, mais seulement 22 % en mathématiques et en informatique.

Ces disparités s'observent également dans la recherche et développement en entreprise. En 2022, les femmes représentent 63 % des effectifs de R&D dans l'industrie pharmaceutique, 53 % dans l'industrie chimique, mais seulement 21 % dans les télécommunications et 14 % dans l'industrie automobile.

Dans l'ensemble des administrations, la présence des femmes dans la R&D s'élève à 48 %. Elles représentent 63 % du personnel de soutien, mais seulement 42 % des chercheurs. Dans la recherche publique, la part des femmes parmi les chercheurs demeure inférieure à 45 %, comme en 2012. Cette proportion a toutefois progressé dans les universités et établissements d'enseignement supérieur, avec une hausse de six points en dix ans.

Ces écarts concernent également les carrières académiques. En 2022, les femmes représentent 31 % des directeurs de recherche et professeurs, mais 45 % des chargés de recherche et 44 % des doctorants.

Enfin, entre 2000 et 2024, quatre organismes publics de recherche ont attribué 552 distinctions, dont 52 % à des femmes, ce qui traduit une progression dans la reconnaissance des parcours scientifiques féminins.

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

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche s'inscrit dans un cadre coordonné entre établissements et organismes de recherche. Elle repose sur des instruments communs à l'ensemble de l'ESR, parmi lesquels le **plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche**, **le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action pour l'égalité professionnelle élaborés par les établissements et organismes**, ainsi que **les dispositifs de signalement et d'accompagnement** rendus obligatoires par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Mettre en lumière les femmes scientifiques : le Prix Irène Joliot-Curie

Créé en 2001 et placé sous le patronage d'Irène Joliot-Curie, prix Nobel de chimie, ce prix incarne la volonté du ministère de reconnaître l'apport des femmes à la recherche et à l'innovation. Il distingue chaque année des chercheuses et enseignantes-chercheuses dont les parcours illustrent l'excellence scientifique française et contribuent à briser le plafond de verre qui demeure dans certains secteurs. Par sa visibilité nationale et internationale, il joue un rôle déterminant pour susciter des vocations et rappeler aux étudiantes et jeunes chercheuses qu'elles ont toutes leur place dans la science.

La dotation totale atteint 132 000 euros, répartie entre un **prix « Femme scientifique de l'année »** (40 000 euros), un **prix « Jeune femme scientifique »** désormais attribué à trois lauréates (3 × 20 000 euros), et un **prix « Femme recherche et entreprise »** (20 000 euros). S'y ajoutent 12 000 euros destinés à la gestion des candidatures et à l'organisation du jury par l'Académie des sciences. Depuis 2023, l'évolution de la catégorie « Jeune femme scientifique » a permis de récompenser un plus grand nombre de jeunes chercheuses, en renforçant ainsi le rôle du prix comme levier d'encouragement des nouvelles générations.

Un Prix de l'Engagement, doté de 40 000 euros et financé via le P150, complète depuis 2020 ce dispositif. Il distingue une femme scientifique qui s'est particulièrement investie dans la transmission des savoirs et l'orientation des jeunes filles vers les carrières scientifiques et technologiques.

La cérémonie de remise, organisée chaque année avec l'Académie des sciences et l'Académie des technologies, constitue un moment fort de reconnaissance et d'inspiration. Lors de l'édition 2025 organisée à la Cité internationale universitaire de Paris, le ministre a souligné que ce prix incarnait **une politique volontariste en faveur de la visibilité des femmes scientifiques** et qu'il envoie un signal clair : les carrières scientifiques et technologiques doivent pleinement s'ouvrir aux femmes, qui en sont des actrices essentielles.

Soutien aux associations pour l'égalité dans les sciences

Le programme 172 finance directement les principales associations nationales qui agissent pour la promotion des femmes dans les carrières scientifiques et la lutte contre les stéréotypes de genre. Il s'agit des associations **Femmes & Sciences** (8 000 €), **Femmes et Mathématiques** (7 000 €) et **Femmes Ingénieures** (6 000 €), qui constituent depuis plusieurs années des partenaires clés de la politique d'égalité dans la recherche.

Leur action se traduit par des initiatives de grande ampleur : sensibilisation des jeunes filles aux filières scientifiques, accompagnement par le mentorat et le tutorat, mise en avant de modèles féminins dans les carrières scientifiques et organisation d'événements visant à renforcer la visibilité des femmes chercheuses et ingénieures.

Le programme soutient également le réseau MAGE « Marché du travail et genre » (4 000 €), adossé au CNRS, qui développe des travaux de recherche et d'animation scientifique sur les inégalités de genre dans le monde professionnel, notamment dans les carrières scientifiques et académiques. Son action complète les initiatives associatives en apportant une expertise académique sur les enjeux de genre.

Le soutien financier assuré par le ministère leur permet de consolider leurs activités, de développer des ressources pédagogiques et de renforcer leur présence dans les établissements scolaires, universitaires et de recherche. Ces partenariats pérennes contribuent à corriger les déséquilibres persistants dans l'accès aux filières scientifiques et à encourager la mixité dans les métiers de la recherche et de l'innovation.

Animation des réseaux et nouveaux axes de recherche

La DGRI et la DGESIP contribuent conjointement à l'animation des réseaux en matière d'égalité dans la recherche. En avril 2025, un service commun DGESIP–DGRI a organisé une rencontre inter-EPST intitulée « L'égalité en laboratoire : entre innovations et collaborations, toutes et tous concernés ! ». Cet événement a réuni les référentes et référents égalité des organismes de recherche ainsi que les présidents-directeurs généraux des EPST, ce qui témoigne de l'engagement des directions à faire progresser concrètement l'égalité dans les laboratoires. Les débats ont porté sur la prévention du harcèlement, l'amélioration des conditions de travail et le partage de bonnes pratiques. Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de formation sont régulièrement proposées par le ministère à destination notamment des réseaux de référentes et référents égalité.
Un nouvel axe consacré à la santé des femmes figure désormais dans le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. En cohérence avec le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, cet engagement se traduit par le programme de recherche « Santé des femmes, santé des couples » piloté par l'INSERM et doté de 30 millions d'euros. Ce programme permet de renforcer la recherche dans des champs encore insuffisamment couverts, tels que l'infertilité et l'endométriose, et d'améliorer la visibilité des problématiques de santé des femmes dans la recherche biomédicale.

PROGRAMME

P142 – Enseignement supérieur et recherche agricoles

Mission : Recherche et enseignement supérieur
Responsable du programme : Benoît BONAIMÉ, Directeur général de l'enseignement et de la recherche

ÉVALUATION DES CRÉDITS

Les actions, associées à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, sont financées sur les dotations de fonctionnement et en personnels des écoles, et ne font pas l'objet de crédits individualisés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 142 « Enseignement supérieur et recherche agricoles », piloté par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), regroupe les moyens destinés à assurer la formation d'ingénieurs, de paysagistes, de vétérinaires, de cadres spécialisés, d'enseignants et de chercheurs. Il vise également à soutenir la cohérence et la valorisation de la recherche, le développement d'outils et le transfert de connaissances et de technologies dans les domaines agricole, agroalimentaire, forestier et rural.

L'enseignement supérieur agricole cherche à attirer toujours plus d'étudiants aux profils et origines sociales et géographiques divers qui constitueront les professionnels de demain. L'enseignement supérieur agricole a ainsi vu ses effectifs augmenter de 15 % en 5 ans et de 26 % sur les dix dernières années. L'objectif est d'atteindre, à l'horizon 2030, 75 % d'étudiants vétérinaires et 30 % d'étudiants ingénieurs de plus qu'en 2017, tel que défini dans la loi d'orientation agricole pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations (LOA) en agriculture, promulguée le 24 mars 2025.

Pour atteindre cet objectif, l'enseignement supérieur long agronomique, vétérinaire et de paysage est fort d'un réseau de 16 établissements (10 établissements publics et 6 établissements privés sous contrat avec l'État) répartis en quatre grandes familles : écoles d'ingénieurs, écoles vétérinaires, école de paysage et école de formation d'enseignants. Ils ont assuré la formation de près de 17 000 étudiants en 2024-2025 (en voie initiale scolaire et apprentissage) dans les cursus de référence qui sont appelés à exercer dans les domaines vétérinaire, agronomique, forestier, agro-industriel, agroalimentaire, de l'environnement, de l'aménagement rural et de la conception paysagère, auxquels s'ajoutent 635 étudiants en suspension temporaire des études (césure). Les écoles forment également plus de 3 000 étudiants d'autres formations dont des cadres supérieurs techniques du MASA ainsi que les professeurs de l'enseignement technique agricole public.

L'offre de formation est renforcée avec la création d'un diplôme Bac +3 « Bachelor agro » par la loi du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture, contribuant à l'élévation du niveau de diplôme moyen des futurs actifs agricoles. Les premières cohortes d'étudiants sont prévues à la rentrée 2026 pour une montée en puissance à horizon 2030.

La part de femmes dans les cursus ingénieur, vétérinaire et paysagiste est élevée : les formations de l'enseignement supérieur agricole comptent 63 % de femmes en 2024-2025, ce qui est supérieur à la part de femmes dans l'enseignement supérieur (55,9 %) et notablement supérieur aux 30 % de femmes dans l'ensemble des formations d'ingénieur au plan national à la rentrée 2023 (Source : MESRI-SIES, « RERS 2024 »).
Les résultats de l'indicateur sur l'insertion professionnelle par genre des diplômés sont présentés au sein de l'axe 4 du DPT « Promouvoir l'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Pour déconstruire les stéréotypes, l'enseignement supérieur agricole développe de nombreuses actions en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et de la sensibilisation des apprenants et des enseignants à l'approche liée au genre. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre des différents comités interministériels pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de la **convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**, que le ministère chargé de l'agriculture signe régulièrement depuis le début des années 2000 et qui a été renouvelée pour la période 2019-2024.

Celle-ci s'articule autour de 5 grands domaines d'actions, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et qui pourront être évaluées grâce à la mise en place d'indicateurs communs :

- Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et étudiants ;
- Former l'ensemble des personnels à l'égalité ;
- Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

Les établissements de l'enseignement supérieur mettent en œuvre le **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** adopté par les conseils d'administration. Le plan est articulé autour des mesures prévues à l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avec différentes actions réparties entre 5 axes :

- Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Axe 5 : Gouvernance du plan d'action

Le plan, dont le bilan pourra être communiqué l'an prochain, prévoit des actions pour chaque axe avec des indicateurs.

A titre d'illustration, **l'Institut Agro Rennes-Angers** a procédé à la nomination des référents Égalité (communauté étudiants et agents) qui ont la charge de l'animation du plan d'action (axe 5) et a entrepris plusieurs mesures en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- L'élaboration des enquêtes afin de mesurer la question de violences sexuelles et sexistes (indicateurs).
- La formation des cadres de l'établissement afin de les sensibiliser.
- La sensibilisation de la communauté par l'organisation des spectacles avec une compagnie théâtrale.
- L'instauration d'une cellule chargée de recueillir et de traiter les signalements de violences sexuelles et sexistes en lien avec la direction de l'école.
- La promotion de la juste place des femmes marquantes dans le domaine des sciences en procédant, en partenariat avec une association étudiante, à la féminisation des dénominations des bâtiments et salles.
- La participation à différents appels à projets (ingénieuses, journée « Égalité et diversité » et appels à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »).

Par ailleurs, **l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg** (ENGGES) a par exemple mis en place des formations à la non-discrimination lors des recrutements destinés à l'encadrement, aux référents « Égalité » et aux membres des jurys ainsi que des formations des étudiants aux stéréotypes genrés, dans le cadre de l'axe 2 (« Créer les conditions d'égal accès aux emplois »). L'école a aussi diffusé une note afin de sensibiliser à l'utilisation des formules discriminantes dans les documents administratifs.

Enfin, **les fonctionnaires formés par les écoles d'application du ministère sont sensibilisés à toutes les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ainsi, des formations systématiques à l'égalité ont été introduites dans les cursus et une journée de formation « *Violences sexuelles : connaître les infractions, les prévenir et savoir agir* » a été réalisée en partenariat avec l'association « Colosse aux pieds d'argile ». Cette formation destinée aux directeurs des études et de la vie étudiante des écoles du ministère a été rendue obligatoire dans le cadre du plan « égalité diversité » du ministère.

Afin d'accompagner les établissements de l'enseignement supérieur agricole (ESA) dans la lutte contre les VSS, **une mission CGAAER** a établi un état des lieux de leurs plans d'action et proposé des pistes pour leur amélioration en 2024. Les préconisations sont en cours de mise en œuvre dans les établissements.

En 2024/2025, un **appel à projets à destination des établissements publics et privés d'enseignement supérieur agricole et des associations étudiantes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)** a été lancé par le MASA. 5 projets ont été retenus pour un budget total de 100 000 €. Les actions seront réalisées en 2025/2026.
Les établissements de l'enseignement supérieur agricole travaillent à la mise à disposition des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

PROGRAMME

P224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Stéphane LAGIER, Secrétaire général adjoint

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
224 – Soutien aux politiques du ministère de la culture	1 075 670	853 235	1 009 477	1 060 647	1 267 655	1 187 655

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 224 « Soutien aux politiques du ministère de la Culture » regroupe notamment au sein du ministère les politiques de soutien au développement de la coopération européenne et internationale en matière culturelle, le financement des études et statistiques, les politiques transversales en matière de diversité et d'égalité, et de transition écologique, le numérique et les dépenses de fonctionnement.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

		Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
P224	Fonctionnement Mission Haute Fonctionnaire Égalité Diversité	439 855	439 855	391 822	391 822	400 000	400 000
	Fonctionnement Mission SRH Égalité Diversité	254 824	179 509	100 000	181 170	260 000	180 000
	Mesure temps partiel	187 655	187 655	187 655	187 655	187 655	187 655
	Marché de réservation de places en crèches	150 000	-	300 000	180 000	300 000	300 000
	Formations relatives à l'égalité F/H et à la LVSS	43 336	46 216	120 000	120 000	120 000	120 000
	dont Formation égalité F/H	*10 616*	*13 496*	*10 000*	*10 000*	*10 000*	*10 000*
	dont Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	*32 720*	*32 720*	*110 000*	*110 000*	*110 000*	*110 000*
	Total	**1 075 670**	**853 235**	**979 477**	**940 647**	1 267 655	1 187 655

Le programme 224 « Soutien aux politiques du ministère de la Culture » est rattaché au secrétariat général du ministère de la Culture et contribue à la politique de l'égalité femmes-hommes de plusieurs manières.

Le service des ressources humaines œuvre pour la politique d'égalité en interne au ministère de la Culture, à travers la négociation d'un accord en matière d'égalité professionnelle, la politique de formation ou encore l'attention portée aux nominations, ou promotions.

La Haute Fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations (HFEDPD) définit et impulse la politique de promotion de l'égalité qu'elle pilote et coordonne. Son action se traduit notamment par l'obtention des labels Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité, délivrés par AFNOR Certification au ministère et à ses établissements publics, le travail mené conjointement avec le département des études et de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS-DOC) pour l'édition annuelle d'un observatoire de

l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication et le soutien apporté à d'autres initiatives d'études ou encore l'octroi de subventions à des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les pans du secteur culturel.

Enfin en mars 2025, la ministre de la Culture a réaffirmé l'action du ministère contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, par la mise en place d'un plan renforcé triennal (2025-2027), dont le suivi du déploiement a été confié à la haute fonctionnaire.

Les politiques d'égalité infusent également les autres programmes du ministère de la Culture, également présentés dans ce document de politique transversale, à savoir :

- P131 – Création
- P175 – Patrimoines
- P180 – Presse et médias
- P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

1. La politique d'égalité de gestion des ressources humaines en interne au ministère de la Culture

En matière de politique de gestion des ressources humaines, différents leviers sont activés pour promouvoir une égalité réelle au sein de l'administration du ministère, en particulier par la formation de l'encadrement, la mesure systématique de parité dans les jurys, la mise en œuvre d'une procédure de recrutement sans discriminer
Outre la formation aux principes d'égalité de la totalité des membres des jurys, le ministère a souhaité renforcer son accompagnement à la carrière des femmes avec la mise en place d'un dispositif expérimental de formation dédiée. Dès 2022, il a programmé une à deux sessions annuelles pour un groupe de 7 à 10 agentes et ce dispositif est destiné à être étendu à des agentes de catégorie B.

Un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle a été signé en novembre 2018 par le ministre de la Culture et la totalité des organisations syndicales représentatives.
Depuis mai 2021, le plan d'action ministériel égalité professionnelle 2021-2024, élaboré au titre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise les engagements et les mesures sur ce thème en leur apposant des indicateurs précis.
Le comité social ministériel est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites dans le plan d'action. Les établissements publics administratifs sous la tutelle du ministère de la Culture ont élaboré leurs propres plans d'action d'égalité professionnelle sur la base du plan ministériel.
En termes d'évaluation et d'observation de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la Culture, le plan d'action ministériel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2021 a fait l'objet de bilans d'étape trimestriels. En date du 31 décembre 2024, sur les 80 indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes, 85 % sont réalisés, 14 % sont en cours de réalisation et 1 % sont à venir.

Depuis mars 2025, une négociation a été ouverte autour d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif une finalisation à l'automne 2025.

2. Résorber progressivement les disparités salariales entre les femmes et les hommes

En 2020, le service des ressources humaines a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point en 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) afin d'identifier les causes des inégalités.

En 2024, le ministère de la Culture employait directement environ 8 000 agentes et agents, qui peuvent être titulaires ou contractuels. Les femmes représentent 57 % des effectifs. L'indice moyen des femmes est en moyenne inférieur (– 7 %) à celui des hommes au sein des corps administratifs, principalement en raison d'un effet démographique qui mesure le fait qu'à un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes, mais aussi par le mécanisme de la ségrégation des corps, du fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés.

L'objectivation de ces écarts de rémunération et le constat de telles inégalités entre les agentes et les agents titulaires et contractuels ont permis au ministère d'obtenir une enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022 en vue de commencer à résorber ces disparités. Dans un premier temps, 263 000 € ont été consacrés à l'attribution, en 2020, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. Cette mesure a été reconduite pour le même périmètre et pour un montant équivalent en 2021. Depuis 2022, la mesure est autofinancée. En 2024, cette mesure dite « temps partiel » a bénéficié à 520 agentes et agents, dont 82 % de femmes, pour un montant moyen de 361 € par agente et agent.

3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres, grades et emplois

Le ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la nomination de femmes aux postes de responsabilité, en administration centrale et déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec d'autres ministères, et dans l'ensemble des structures labellisées.

Au 1er janvier 2025, on observe au sein de l'administration centrale du ministère une progression, par rapport à 2024, de la part de femmes aux postes de chefferie de bureau (56 %) et une forte représentation des femmes aux responsabilités de département (69 %).

Au niveau sous-direction, la part des femmes est de 54 % (13 femmes sur 24 postes) ; elle est de 27 % parmi les postes de chefferie de service (3 femmes sur 11 postes). Quatre postes de direction sur les dix que compte l'administration centrale sont occupés par des femmes ; la part des femmes s'établit à 47 % aux postes de direction des services déconcentrés.

La part des femmes aux postes de direction les plus élevés des établissements publics reste relativement stable : alors que l'on comptait 42 % de femmes au 1er janvier 2024, elles sont désormais 39 %. L'hétérogénéité entre domaines est forte, par exemple à la direction des établissements publics du spectacle vivant, on ne compte que deux femmes pour sept hommes au 1er janvier 2025, alors que les femmes sont majoritaires (56 %) à la tête des directions générales des musées nationaux dont le poste de direction est pourvu au 1er janvier 2025.

Dans les établissements de l'enseignement supérieur Culture, la part des directrices progresse (46 % au 1er janvier 2025, contre 44 % en 2024).

En application du dispositif de nomination équilibrée (DNE), une attention toute particulière est également portée aux primo-nominations et aux nominations aux postes à responsabilité au sein du ministère de la Culture. Au 31 décembre 2024, les primo-nominations et les nominations (incluant le renouvellement) étaient en faveur des femmes à 46 % au sein de l'administration centrale, dont 90 % de primo-nominations. Quant aux services déconcentrés, les femmes représentent 33 % des primo-nommés et des nommés au 31 décembre 2024. Il est à noter que 25 % des primo-nommés pour les emplois de directions des DRAC sont des femmes et qu'elles sont 41 % aux postes les plus élevés des DRAC.

Par ailleurs, le ministère de la Culture applique l'index d'Égalité professionnelle depuis 2023. Le ministère de la Culture a obtenu un score de 97 points sur 100 sur l'Index de l'égalité professionnelle publié en 2024 (au titre de 2023) et se place ainsi en tête de l'ensemble des ministères publics pour la deuxième année consécutive. La moyenne obtenue par les établissements publics placés sous sa tutelle et concernés par l'index s'élève à 91 points.

4. Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Depuis septembre 2024, pour accompagner les agents et agentes dans leur coparentalité, le service des ressources humaines du ministère a notifié un marché de réservation de places en crèche avec une première campagne d'attribution de places pour une rentrée en janvier 2025. Une montée en charge progressive du dispositif est prévue avec un budget prévisionnel de 300 000 € par an. Ce dispositif concerne les agents titulaires ou contractuels en CDI, CDD de droit public ou privé ayant une ancienneté d'au moins 6 mois (y compris les apprentis) en poste dans les services situés en Île-de-France, rémunérés par le ministère (en administration centrale, services déconcentrés,

services à compétence nationale et établissements publics administratifs). Le dispositif est ouvert aux enfants en situation de handicap, qui donne lieu à une cotation spécifique.

Le ministère a également mis en place un partenariat avec la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) Île-de-France pour apporter une solution de garde pour les parents en horaires atypiques, le dispositif s'appelle Mamhique. Le surcoût lié à la garde en horaires atypiques ainsi que les frais de gestion sont pris en charge par la SRIAS. Par ailleurs, le ministère propose une allocation garde d'enfants 6-12 ans en plus du dispositif interministériel CESU 0-6 ans.

Afin de faciliter le retour au travail après une maternité, le ministère met à disposition, depuis 2023, une salle dédiée à l'allaitement ou au tirage de lait en administration centrale.

5. L'action en matière d'égalité coordonnée par la HFEDPD

La haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations (HFEDPD) participe à la définition et à l'impulsion de la politique interne et externe de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations au ministère de la Culture en instaurant un dialogue constructif avec l'ensemble des directions de l'administration centrale et avec les services déconcentrés, en lien étroit avec les établissements publics et les secteurs culturels, dans l'ensemble du périmètre d'action du ministère.
Dans le cadre de ses actions dédiées à l'égalité, la Haute fonctionnaire assure le suivi de la mise en œuvre du plan interministériel « Toutes et Tous égaux », ainsi que la feuille de route ministérielle « Axes de travail Égalité 2023-2027 ».
Cette action transversale et intégrée s'appuie sur un réseau de référentes et référents égalité et prévention des discriminations, co-animé avec la Mission Égalité-Diversité du Service des ressources humaines.
Elle coordonne les audits de suivi et de renouvellement du label Égalité professionnelles délivré par AFNOR Certification au ministère de la Culture et accompagne les différentes étapes de labellisation des établissements publics sous tutelle du ministère.
Le service de la haute fonctionnaire soutient chaque année plusieurs dizaines de projets initiés par des réseaux ou par des structures publiques ou privées qui œuvrent en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

6. L'extension de la démarche de labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité »

Le ministère de la Culture a été, en octobre 2017, un des tout premiers ministères à obtenir les labels Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par AFNOR Certification, attestant de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Ces labels ont été tous les deux renouvelés en mai 2022. A ses côtés, 22 établissements publics sont entrés dans la démarche de labellisation depuis 2018 et quatre nouveaux établissements devraient déposer des demandes auprès de l'AFNOR dans les prochains mois.

Un audit de mi-parcours a été organisé pour le ministère de la Culture en juin 2024, impliquant certains de ses services déconcentrés et de ses services à compétence nationale. Dans ce cadre, le ministère de la Culture a été auditionné en février 2025 par la commission du label Diversité en réponse à des fiches d'insuffisance relevées lors de l'audit. La commission a confirmé le maintien du label sans réserve.

En 2026, le ministère de la Culture sera audité pour le renouvellement des deux labels.

Dans le cadre d'un marché d'accompagnement à la labellisation, un prestataire vient en soutien du ministère de la Culture et de ses établissements publics pour établir des diagnostics, constituer les dossiers d'audits, élaborer les outils et mettre en œuvre des procédures, dans le cadre des cahiers des charges des deux labels.

Une partie du budget de fonctionnement de la mission HFEDPD est dédié à ces labellisations (audits AFNOR et marché d'accompagnement pour le ministère et des établissements publics).

Un nouveau marché portant sur l'accompagnement du ministère et de ses établissements publics sera lancé en juillet 2025. Les principaux enjeux de ce marché porteront sur l'appropriation nécessaire des nouveaux cahiers des

charges, la réflexion à mener sur des outils mutualisés, l'accompagnement de nouveaux établissements dans la démarche de labellisation.

Entre 2023 et début 2025, 21 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture ont obtenu le renouvellement de leur label Égalité professionnelle pour quatre ans. Entre l'automne 2025 et le printemps 2026, cinq nouveaux dossiers de labellisation Égalité professionnelle devraient être portés.

7. Le soutien aux études et travaux visant à observer et analyser l'évolution des inégalités

Le ministère de la Culture et certains de ses opérateurs publient chaque année des données faisant état et analysant les évolutions des inégalités entre les femmes et les hommes.

Le ministère de la Culture réalise chaque année, depuis 2013, **l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication**. La 13e édition de cet Observatoire a été publiée le 7 mars 2025. Coordonné par le département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS-DOC), avec le concours des équipes de la HFEDPD, de l'ensemble des directions du ministère de la Culture et avec la contribution des organismes professionnels et de gestion collective, le rapport livre une photographie chiffrée de la répartition des hommes et des femmes dans les diverses activités et professions de la culture, tant dans les services du ministère de la Culture qu'au sein de ses opérateurs. Reconnu comme un outil indispensable et précurseur en son genre au niveau européen et mondial, cet observatoire réunit, en 2025, plus de 700 indicateurs et intègre régulièrement de nouvelles données permettant d'appréhender plus précisément la notion d'égalité dans tout le champ culturel. En outre, l'enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture conduite en 2024 par le DEPS-DOC auprès des diplômées et diplômés de 2020 des établissements d'enseignement supérieur placés sous tutelle du ministère de la Culture établit que les femmes s'intègrent aussi bien que les hommes sur le marché de l'emploi : 90 % des répondantes à l'enquête, contre 91 % pour les hommes.

- **Le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC)** est à l'origine de plusieurs outils d'observation et de recueil de données statistiques (études, baromètre, bilan parité, comptage genré obligatoire dans certaines professions pour affiliation et/ou octroi d'aides). Depuis 2014, le CNC a installé un Observatoire de l'Égalité Femmes Hommes sur l'emploi des femmes dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, permettant de poser un diagnostic objectif sur les inégalités et aussi de mesurer les avancées et les effets des politiques mises en place. Dans l'édition 2023, diffusée à l'automne 2024, pour la première fois, cet observatoire a fait également un état des lieux sur la parité dans les postes clés dans l'audiovisuel. Dans le cadre de cet observatoire, l'impact du **bonus parité**, mis en place en 2019 pour le cinéma, est suivi. Ainsi, en 2023, il apparaît que 35 % des films agréés par le CNC étaient éligibles à ce bonus, soit le plus haut niveau depuis sa création.

- **Pour le Centre National de la Musique (CNM),** l'égalité entre les femmes et les hommes est une cause prioritaire depuis sa création. Chaque année depuis 2022, le CNM organise des Assises de l'égalité Femmes Hommes dans la musique. En 2025, le CNM a publié la 2e édition de l'Étude sur la place des femmes dans la filière musicale, portant sur les enjeux de rémunération et d'exposition dans les médias, en streaming et sur scène des femmes artistes dans le secteur musical.

Par ailleurs, conscient de la nécessité de l'observation sectorielle, le ministère de la Culture soutient les initiatives d'enquête spécifiques sur le sujet, menées par des structures extérieures (réseaux professionnels ou associations). On peut notamment citer, en 2024 :

- l'étude (re)production, sur la parentalité dans l'art contemporain ;
- l'étude sur la place des femmes dans l'art urbain de la Fédération de l'Art Urbain ;
- l'étude du Lab femmes de cinéma, pour plus de mesures pour la parité en Europe dans le secteur du cinéma, proposant un état des lieux et un recueil de bonnes pratiques (dans le cadre du soutien global apporté par la HFEDPD à la structure) ;
- une enquête sur les conditions de travail des artistes visuelles ou visuels au sein des lieux de production mutualisés, commanditée par la Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiennes et plasticiens (Fraap), dont la restitution doit avoir lieu à l'automne 2025 ;

- les études menées par le collectif 50/50, portant sur la parité dans différents champs du cinéma (« derrière la caméra », aux César, au Festival de Cannes, dans les festivals en général).

8. Les soutiens en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par la HFEDPD

Au total, 66 entités juridiques ont bénéficié en 2024 d'un soutien des services de la Haute Fonctionnaire, pour la mise en œuvre d'actions et de projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la plupart des structures aidées étant des associations, pour un total de 232 500 €.

Le montant moyen des aides distribuées s'élevait en 2024 à 3 523 €. Ces aides viennent la plupart du temps conforter une action spécifique sur le sujet de l'égalité ou de la lutte contre les VHSS, menée par une structure qui bénéficie déjà d'un financement public ou privé pour assurer son projet artistique ou culturel. L'objectif est d'avoir un « effet levier » par une aide d'un montant modeste mais qui identifie la pertinence ou la qualité de l'action menée et permet son amorçage ou son essaimage.

Par ailleurs, dans le cadre d'une convention triennale (2023-2025), le service de la HFEDPD a également versé, en 2024, 150 000 € à l'association Archives of Women Artists Research and Exhibitions (AWARE) pour sa mission de mise en valeur des artistes femmes, à l'échelle nationale comme internationale, particulièrement dans le secteur des arts plastiques.

9. Le nouveau plan de lutte renforcée contre les VHSS

Depuis 2017, le ministère de la Culture s'est engagé fortement dans le développement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec la mise en place d'une cellule externe de recueil et de traitement des signalements et la structuration de canaux internes.

L'arrêté ministériel du 13 juin 2022 précise le dispositif de recueil et de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Il installe également un comité interdisciplinaire de suivi des signalements qui se réunit annuellement.

La cellule de signalement externe, mise en service le 8 octobre 2022, pour faire suite au renouvellement du marché ministériel, dispose d'un cadre d'action renouvelé et élargi. Elle recueille et traite les faits de discrimination, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste, de viol et d'agression sexuelle, de violences intrafamiliales, de harcèlement moral, ainsi que les menaces et de tout autre acte d'intimidation. Outre les agents et agentes du ministère et des établissements sous sa tutelle et de ses étudiants, la cellule est accessible sans limitation dans le temps, aux collaborateurs occasionnels ou aux personnes s'étant portées candidates à un recrutement dans l'une des structures ministérielles.

Quelle que soit la situation, la cellule externe, ainsi que les canaux internes, se doivent d'orienter les appelants (victime, témoin ou mis en cause) vers un accompagnement de premier niveau par des psychologues cliniciens. Ce dispositif d'accompagnement, développé dans le cadre d'un marché public ministériel, est également à la disposition des canaux internes du ministère.

Pour accueillir la parole des victimes et des témoins dans les meilleures conditions, le ministère a élargi le public de sa formation « mener un entretien sensible » à l'ensemble des canaux internes (listés dans l'arrêté du 13 juin 2022), dont les référents prévention des discriminations et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (RPD).

En application de l'article L231.1 du code général de la fonction publique, le ministère de la Culture élabore chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales. Le rapport social unique fait état du traitement des signalements recueillis tant par la cellule externe de signalement que par les canaux internes œuvrant au sein des différentes structures du ministère.

Depuis le lancement des formations de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, en 2019, 10 121 agents ont été formés fin 2024. Depuis 2021, il a par ailleurs été mis en place une offre de formation spécifiquement dédiée aux encadrants. 830 encadrants ont suivi ces formations depuis 2021, dont 290 au sein des comités de direction. A partir de 2024, un parcours de formation spécifique à destination des « nouveaux encadrants » est également proposé à tout agent prenant pour la première fois des fonctions d'encadrement : un

module de formation dédié à la « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » s'inscrit dans ce parcours dédié. L'offre de formation ministérielle s'appuie sur le marché interministériel Valeurs de la République piloté par les ministères sociaux.

La Ministre de la Culture a annoncé à l'occasion du 8 mars 2025 la mise en œuvre d'un Nouveau Plan de Lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.
Ce plan s'articule autour de quatre axes :

- prévenir et former plus massivement ;
- mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences ;
- agir et prendre des mesures rapidement ;
- renforcer l'accompagnement des victimes.

Dès 2025, un plan de formation renforcé est mis en place pour former prioritairement les comités de direction des différents services de l'administration centrale et des services déconcentrés, les nouveaux encadrants, et pour s'adresser par webinaire aux agents dans les services déconcentrés, en prenant en compte la spécificité de leurs métiers et des interactions avec les acteurs culturels de terrain. Activant différentes modalités prévues dans le marché Valeurs de la République (sensibilisation, webinaires, formation de type « forum »), le déploiement de ces formations se poursuivra en 2026. Dans le même temps, des actions de prévention et de formation concerneront le secteur de l'archéologie en associant à la démarche les services d'archéologie des collectivités territoriales et les opérateurs privés.

Un travail partenarial s'engage également en ce qui concerne l'enseignement artistique pour élaborer des outils de prévention.

Dans le cadre de l'accompagnement renforcé des victimes, le ministère de la Culture augmente à partir de 2025 son soutien à la cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique et juridique, ouverte à l'ensemble du spectacle vivant et enregistré, aux autrices et auteurs, au secteur du jeu vidéo, des loisirs et de la presse. Ce soutien supplémentaire de 37 000 € en 2025, permet un élargissement des horaires d'ouverture de la Cellule et un accompagnement juridique renforcé, notamment pour accompagner le dépôt de plaintes.

PROGRAMME

P131 – Création

Mission : Culture
Responsable du programme : Christopher MILES, Directeur général de la création artistique

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
131 – Création	525 261 527	525 261 527	523 595 184	523 595 184	500 634 187	500 634 187

Il n'est pas possible d'isoler précisément les crédits visant à la mise en œuvre de cette politique transversale. Toutefois, l'ensemble des subventions versées sur le P131 concourent à l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la création artistique. En effet, des objectifs de parité femmes-hommes sont inscrits dans le cadre des textes qui régissent le soutien du ministère de la Culture au secteur (ex : dans les cahiers des charges des labels de la création pour l'accès aux moyens de production et de diffusion artistiques ; dans le soutien aux équipes artistiques indépendantes, etc.). Par ailleurs, l'insertion dans les conventions

pluriannuelles d'objectifs d'une obligation de mettre en place une politique de lutte contre les Violences et le Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) conditionne depuis 2022 l'accès aux aides financières du ministère pour les demandeurs de subvention sur le P131. La lutte contre les VHSS constitue un des volets majeurs de la politique Égalité. Ainsi, les subventions accordées dans le cadre du P131 contribuent fortement à la promotion d'une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la création artistique.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 131 « Création » vise à assurer la diversité et le renouvellement de la création, ainsi que sa diffusion auprès des publics les plus larges. La richesse de la création et la capacité du public à y accéder et à y participer constituent l'une des clés de la cohésion de la société et, en son sein, de l'épanouissement de chaque individu.

L'action du ministère de la Culture en matière de soutien à la création repose sur une offre publique aux modalités variées, dans le cadre d'une intervention directe, déléguée, autonome ou partenariale. Le périmètre budgétaire du programme « Création » couvre les interventions du ministère dans les champs du spectacle vivant (action 1), des arts visuels (action 2), ainsi qu'en faveur du soutien à l'emploi et de la structuration des professions (action 6).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les indicateurs présentés ans le volet performance du programme 131 ne sont pas des indicateurs genrés. Toutefois, la direction générale de la création artistique (DGCA) s'est engagée dans la démarche ministérielle d'observation et de collecte des données relatives à l'égalité pour ce qui concerne notamment l'encadrement des établissements culturels de l'État, la nomination des directions des lieux labellisés et la programmation des principales structures subventionnées de la création artistique.

Depuis plusieurs années, une attention particulière est portée à l'amélioration de la parité femmes-hommes à la tête des 385 institutions labellisées implantées sur tout le territoire. La parité et l'égalité des chances dans le champ artistique sont des principes inscrits dans la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Dans le cadre des textes d'application de cette dernière, l'objectif de la parité d'accès à la programmation a été intégré dans les cahiers des charges des établissements labellisés de la création artistique.

La lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dans le secteur culturel constitue l'axe n° 2 des axes de travail « Égalité » 2023-2027 du ministère de la Culture. Depuis 2022, le ministère conditionne ainsi le versement des aides du programme 131 à la mise en place d'un plan de lutte contre les VHSS par les bénéficiaires de subvention, sur le champ du spectacle vivant et des arts visuels. Cinq engagements sont attendus de la part des structures demandeuses de subvention, visant à prévenir et traiter les cas de VHSS, par des actions de formation des dirigeants et référents des structures, de sensibilisation des équipes, de mise en place de procédure de signalement et de traitement des signalements de faits de VHSS. Ces mesures sont renforcées en 2025, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de lutte contre les VHSS 2025-2027.

Des efforts importants ont été réalisés, mais ils doivent se poursuivre. Des résultats positifs sont déjà perceptibles : malgré d'importantes disparités entre les disciplines, ainsi que dans l'accès aux moyens de production et de diffusion artistiques, les femmes sont, à chaque appel à candidatures, plus nombreuses à se présenter et à accéder aux postes de direction, depuis l'instauration de présélections paritaires dans les nominations.

- **Part des femmes à la tête des structures culturelles soutenues financièrement par le programme 131**

Pour les **14 opérateurs** relevant du programme 131 pour le spectacle vivant et les arts visuels, le nombre de femmes aux postes de direction s'élève à **4** au 1er janvier 2025 (Centre national de la danse, Centre national des arts plastiques, Théâtre national de Strasbourg, Établissement public du parc et de la grande Halle de la Villette), soit **29 %** des postes de direction.

La part des femmes à la tête des **structures labellisées** s'élève à **40 %** au 1er janvier 2025 (sur 385 labels). La parité a progressé au total de 5 points par rapport à 2018, grâce notamment à l'instauration de présélections paritaires dans les nominations.
De fortes disparités sont toutefois constatées selon les disciplines : les directions sont davantage féminisées sur le champ des arts visuels (79 % en FRAC, 57 % en centres d'art) et dans les centres de développement chorégraphique nationaux (60 % en CDCN), que dans les centres chorégraphiques nationaux (16 % en CCN) et dans les scènes de musiques actuelles (20 % dans les SMAC) et les pôles nationaux du cirque (29 % dans les PNC).
C'est particulièrement vrai pour les postes de chefs d'orchestres, avec 2 femmes cheffes d'orchestre pour 14 orchestres au 1er janvier 2025.
Dans le champ du théâtre, la part des femmes à la tête des Centres dramatiques nationaux progresse fortement entre 2018 et 2024 (de 22 % à 45 %), de même pour les centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public (de 29 à 54 % en Cnarep).

- **Présence des femmes dans les programmations artistiques**

Le cahier des missions et des charges de chaque label de la création impose aux directions d'être attentives à la parité entre les femmes et les hommes dans les projets artistiques qu'elles portent, dans la programmation de spectacles et d'expositions dans les lieux et dans la répartition des moyens de production.

Dans le réseau des lieux labellisés du spectacle vivant (hors musique), les femmes réalisent en moyenne 40 % des représentations programmées pour la saison 2024-2025 (sur un total de 23 573 représentations), qu'elles interviennent en matière d'écriture, d'adaptation, de scénographie, de mise en scène, de chorégraphie ou de traduction.
Parmi les différentes fonctions, ce sont les autrices qui sont le moins bien représentées, mais les femmes chorégraphes le sont davantage. Les femmes artistes restent minoritaires dans le champ musical (30 %).

Dans les arts visuels, les acquisitions d'œuvres d'artistes femmes par le Fonds national d'art contemporain ont progressé en 2023, soit 113 œuvres de femmes acquises sur un total de 355 œuvres. Les œuvres de femmes acquises par les fonds régionaux d'art contemporain (FRAC) s'établissent à 44 % en 2023, soit 355 œuvres de femmes sur 822 œuvres acquises (contre 38 % en 2019).

La part des artistes femmes exposées dans les FRAC et centres d'art d'intérêt national représentent 41 % des œuvres exposées en 2023 au total (hors collectifs d'artistes mixtes, soit 2 087 artistes femmes exposées) et 43 % des expositions monographiques (hors collectifs d'artistes mixtes, soit 167 artistes femmes exposées en monographie).

- **Soutien aux équipes artistiques indépendantes dirigées par des femmes**

L'article 1er du décret régissant les aides déconcentrées au spectacle vivant (ADSV) rappelle l'objectif de parité entre les femmes et les hommes : « Ces aides visent à favoriser la diversité des esthétiques et à renforcer le volume et la qualité de l'emploi. Elles sont allouées en recherchant une égale attribution aux femmes et aux hommes ». La mobilisation des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) dans l'application de cet objectif a été réaffirmée en 2022 dans le cadre de la réforme du dispositif, avec une sensibilisation également des membres des commissions consultatives sur la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination liée au genre dans les avis formulés.

L'augmentation significative des moyens financiers mobilisés sur le P131 depuis 2021 aux ides déconcentrées a également permis d'ouvrir ce dispositif à davantage de compagnies dirigées par des artistes femmes, mais également de favoriser le développement d'un vivier de candidates à la direction des structures labellisées.
Un effort de rééquilibrage dans l'attribution des subventions est ainsi à l'œuvre depuis plusieurs années pour les aides en faveur des compagnies artistiques dirigées par des femmes dans le spectacle vivant. La proportion de compagnies dirigées par des femmes et subventionnées par le ministère de la Culture progresse, passant de 31 % en 2018 à 36 % en 2023 en nombre d'aides accordées, et de 25 % à 29 % en montants, avec toutefois des disparités entre disciplines (43 % des aides en danse contre 23 % pour la musique, et une progression de 12 points en théâtre

pour les conventionnements et 40 % des aides accordées en 2023). Cet effort de rééquilibrage se poursuit dans l'attribution des aides en 2024 et 2025.

PROGRAMME

P334 – Livre et industries culturelles

Mission : Médias, livre et industries culturelles
Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
334 – Livre et industries culturelles	1 690 000	1 690 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Créé en loi de finances pour 2011, le programme 334 « Livre et industries culturelles » regroupe, au sein de la mission « Médias, livre et industries culturelles », les crédits spécifiquement attribués par l'État, d'une part, à sa politique en faveur du livre et de la lecture (action 1) et, d'autre part, aux priorités du ministère de la Culture en matière d'industries culturelles, et plus spécialement dans le domaine de la musique enregistrée (action 2). S'agissant du livre et de la lecture, la politique de l'État consiste à favoriser le développement de la création littéraire et la diffusion la plus large possible du livre et des pratiques de lecture, à travers l'action des différents acteurs concernés : auteurs, éditeurs, libraires, collectivités territoriales, bibliothèques.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Action 1 « Livre et lecture » :

Actions du Service livre et lecture (SLL) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
En collaboration avec la Haute fonctionnaire Égalité-Diversité et lutte contre les discriminations, le SLL a constitué en décembre 2023, un groupe de travail dédié aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative fait suite à l'adoption du plan interministériel « Toutes et tous égaux », dont la mesure 7 encourage les collectivités à développer des collections et des médiations favorisant l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques contractuelles entre l'État et les collectivités territoriales. Ce groupe, composé de membres du SLL, de la Haute fonctionnaire, de conseillers livre des DRAC, de représentants de la Bibliothèque publique d'information, de responsables des bibliothèques territoriales, d'experts et d'homologues internationaux (Canada), s'est réuni à trois reprises depuis sa création. Son objectif était d'identifier des leviers d'action, tels que la formation des professionnels, et de recenser des bonnes pratiques afin de formuler des premières recommandations d'ici fin 2024. Ce groupe a été interrompu à l'été 2024. Compte tenu du plan de charge du SLL et d'une nouvelle priorisation, il a été décidé de ne pas poursuivre les travaux de ce groupe.

Des actions en faveur de l'égalité femmes hommes ont cependant donné des résultats :

- Une mention spécifique sur l'égalité, la diversité et l'inclusion a été introduite dans les conventions de mise à disposition des collectivités territoriales des conservateurs d'État dans une cinquantaine de bibliothèques municipales classées.

- Depuis 2024, tout nouveau contrat départemental ou territoire-lecture doit mentionner un objectif d'égalité femmes-hommes, concernant la médiation et la formation principalement.

Concernant le bilan :
- Sur les 66 contrats départementaux Lecture (CDL) actifs à la fin 2024, 55 ont renseigné l'indicateur « actions égalité H/F » réalisées ou non pour leur bilan 2024 : l'écart entre ces 55 CDL disposant de données et le total de 66 CDL actifs tient notamment au fait que certains CDL ont été signés fin 2024 et ne disposent donc pas toujours de bilan pour 2024.
- Sur ces 55 CDL ayant renseigné cet indicateur, 38 ont été déclarés comme ayant réalisé des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Rappel : cet indicateur n'était pas obligatoire dans les CDL signés avant 2024) L'intégration de nouveaux indicateurs peut expliquer l'écart entre les 55 CDL ayant renseigné l'indicateur et les 38 l'ayant signalé comme réalisé.

Exemples d'actions :
- Auvergne Rhône-Alpes CDL Ardèche (2024-2026) : malles thématiques sur l'égalité femmes-hommes, par exemple valorisant des œuvres d'autrices (collections numériques et physiques)
- Occitanie CDL Hérault (2024-2026) : programmation culturelle « Voyelles animations » inclusive et variée, par le renforcement des offres en faveur de la lutte contre les inégalités (notamment femmes-hommes) en partenariat avec des professionnels de ces enjeux
- La Réunion CDL Réunion (2024-2026) : attention portée à la parité femmes-hommes au niveau des objectifs même du CDL, dans toutes les actions déployées (focus sur des actions spécifiques : attente du bilan)

Action 2 « Industries culturelles » :

Actions du Centre national de la musique (CNM) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :
La loi du 30 octobre 2019 relative à la création du CNM confie à l'établissement la mission de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers de la musique, que le CNM embrasse pleinement depuis sa création et décline sous plusieurs aspects.

1. Politique d'égalité de gestion des ressources humaines

Le CNM a déployé une politique RH volontariste en faveur de l'égalité. Chaque année les résultats de son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes témoigne des effets concrets de son action : en 2025, au titre des données 2024, le CNM obtient un résultat de 97 sur 100.
En matière de formation du personnel, une attention particulière est portée à la formation des salariés notamment à la prévention des VHSS. En matière de communication, un travail pour « dégenrer » les documents (rapport d'activité, intitulés des formations, site internet et, depuis janvier 2024, le règlement général des aides) a été effectué pour que toutes et tous se sentent inclus et incluses dans les actions proposées par le CNM.
Conformément aux engagements pris dans sa feuille de route égalité et inclusion, établie en 2024, le CNM assure un processus de recrutement inclusif et sans discrimination, forme ses salariés notamment pour les sensibiliser aux enjeux de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et l'égalité professionnelle, et favorise l'inclusion de tous les salariés au sein du CNM et dans les contenus proposés par l'établissement (festival, table-ronde…).

2. Études et travaux permettant de mieux cerner les inégalités entre les femmes et les hommes

Le CNM, à qui la loi du 30 octobre 2019 a confié une mission d'observation de la filière, a dévoilé en mars 2025, lors des Assises de l'égalité et de l'inclusion dans la musique, la seconde édition de son baromètre sur la présence des femmes dans la filière musicale dans les métiers artistiques, techniques et administratifs, dans le spectacle vivant, ainsi que dans la musique enregistrée. Cet état des lieux a permis de mettre en évidence les écarts salariaux persistants entre femmes et hommes, dans les métiers artistiques et techniques comme dans les métiers administratifs, ainsi que la moindre présence des femmes artistes dans la production et la diffusion de musique, notamment dans les classements (top streaming, top clips) et dans les représentations en festivals et en spectacles, malgré une progression de ces indicateurs depuis la première édition du baromètre, en 2023.

3. Soutien aux actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le CNM s'est doté, dès 2020, d'un protocole de lutte contre les VHSS, ainsi que d'un dispositif de soutien pour les projets en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'affiliation à l'établissement, ouvrant droit au bénéfice des aides du CNM, est conditionnée pour les structures à la signature du protocole et fourniture d'une attestation de formation à la lutte contre les VHSS. Le CNM a également publié, en 2024, une feuille de route donnant les grandes orientations de l'établissement en la matière, et organise tous les deux ans des Assises de l'égalité et de l'inclusion, qui réunissent les professionnels de la filière musicale pour discuter de ces enjeux et faire ainsi le bilan des actions menées par le CNM en la matière.

Dès sa création, le CNM a mis en place un dispositif d'aides sélectives destiné à soutenir les structures professionnelles de la filière musicale qui développent des projets structurants en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Elle vise à prendre en charge les dépenses des structures dont l'activité principale est de favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le secteur musical, ou les dépenses liées à des projets d'observation, de sensibilisation, de formation, d'accompagnement professionnel et de visibilité. En 2024, le CNM a soutenu 71 projets dans le cadre de ce dispositif, pour un montant de 1,45 M€.

En 2022, l'établissement a par ailleurs lancé un système d'incitation financière lié à la prise en compte des enjeux d'égalité, portant à titre expérimental sur les aides à la production phonographique. Ce dispositif, qui a pris fin en 2024, a bénéficié à près de 330 projets de production phonographique pour près de 240 000 € de bonus au global, s'ajoutant aux montants des subventions versés par le CNM aux porteurs de projet.

Dans le cadre du chantier de refonte de son schéma d'intervention, qui a abouti à l'adoption en décembre 2024 d'un nouveau règlement général des aides, le CNM a introduit des critères de transformation, notamment en matière d'égalité et d'inclusion, au sein des programmes d'aides sélectives, conditionnant l'octroi d'un bonus. L'accès au droit de tirage, pour les redevables de la taxe billetterie, est quant à lui désormais assorti au respect de critères d'accès en matière d'égalité et de lutte contre les VHSS.

PROGRAMME

P361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture

Mission : Culture
Responsable du programme : Naomi PERES, Directrice générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
361 – Transmission des savoirs et démocratisation de la culture			200 000	200 000	200 000	200 000

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 361 contribue largement à cette politique transversale, cependant, il n'est pas possible d'isoler les crédits qui y sont dédiés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 361 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture », créé en PLF 2021, regroupe l'ensemble des crédits liés à l'action culturelle, au soutien à la langue française et aux langues de France, ainsi qu'aux politiques d'enseignement supérieur et de recherche, auparavant répartis sur deux programmes budgétaires.

La stratégie du programme 361 s'articule autour de cinq grandes priorités :
• permettre la participation de tous les habitants, tout au long de leur vie et sur l'ensemble du territoire, à la vie culturelle ;
• définir et piloter la stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur Culture qui concerne 98 établissements ;
• définir et piloter la stratégie ministérielle de la recherche qui concerne plus de 240 structures de recherche ;
• promouvoir et développer la politique linguistique de l'État par la valorisation du français, des langues et du plurilinguisme ;
• produire des connaissances scientifiques et techniques au meilleur niveau européen et international ;
• promouvoir, auprès du public le plus large, la recherche culturelle, ainsi que la culture scientifique et technique, en s'appuyant notamment sur l'Établissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie (EPPDCSI) « Universcience », opérateur référent en la matière.

Ces priorités sont mises en œuvre au plus près des publics et des territoires, et en lien avec les collectivités territoriales, les opérateurs de la Culture et les ministères concernés. Ce processus de déconcentration permet ainsi l'amélioration du service rendu à l'usager et un déploiement plus efficace et plus visible des politiques culturelles.

MANIÈRE DONT LE PROGRAMME CONTRIBUE À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme 361 contribue à la politique de l'égalité femmes-hommes, en particulier à travers l'action 1 du programme 361 « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et insertion professionnelle ».

Au titre de l'action 1, l'enseignement supérieur Culture (ESC) est acteur du renouvellement des formes artistiques et concepteur d'usages et de techniques en matière économique et sociétale.
La stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur Culture adoptée en 2024 intègre des orientations visant à lutter contre les discriminations et les violences. L'objectif n° 2 de l'axe III, Améliorer la qualité de vie étudiante, porte précisément sur la lutte contre toutes formes de violence et d'altération à travers 4 actions majeures :

- Former les personnels administratifs, techniques et scientifiques, les enseignants et les étudiants à la lutte contre toutes les formes de violences, notamment sexistes et sexuelles ;
- Adapter les programmes pédagogiques et les emplois du temps pour éviter toutes formes de surmenage (lutte contre la charrette et la fatigue physique) ;
- S'approprier les dispositifs de signalement et d'accompagnement ;
- S'engager à créer des conditions d'apprentissage saines et solidaires, en développant des outils tels qu'une charte éthique encadrant les relations pédagogiques et professionnelles.

1. Égalité, parité et lutte contre les discriminations dans l'organisation des écoles

Depuis 2020, les responsables de la prévention des discriminations (RPD) présents dans chaque service et établissement public national du ministère de la Culture ont à charge de nouvelles missions concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents et référentes Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Ceux-ci ont vu leurs missions élargies grâce à une nouvelle lettre de mission, signée par le Ministre, en mars 2020. Afin de les accompagner dans cette nouvelle tâche, les RPD sont formés sur ces sujets et ont accès à un accompagnement psychologique assuré par la cellule d'écoute Concept RSE. Ce réseau est animé par la haute fonctionnaire Égalité, diversité et prévention des discriminations du ministère de la Culture, en lien avec la direction des ressources humaines.

A la rentrée 2025, en complément des initiatives déjà engagées par les établissements, de nouvelles formations seront proposées par le ministère de la Culture afin de sensibiliser tous les publics de l'enseignement supérieur Culture à ces problématiques et de les rendre pro-actifs.

La procédure d'accréditation des « établissements d'enseignement supérieur de la création » à délivrer les diplômes nationaux du ministère de la Culture, incombant désormais au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (CNESERAC), permet notamment de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur de la création artistique. Ces principes doivent être intégrés dans les différents documents contractuels : lettre de mission des directrices et directeurs, contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques, règlement des études, etc. Le CNESERAC a par ailleurs formulé des recommandations afin d'inciter les écoles de l'enseignement supérieur Culture à candidater aux deux labels Égalité et Diversité.

Par ailleurs, les établissements de l'enseignement supérieur Culture ont mis en œuvre la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 qui comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les administrations. Ils publient sur leur site internet les indicateurs fixés par le décret d'application de la loi, en date du 29 décembre 2023.

Parallèlement, le ministère de la Culture poursuit l'harmonisation et la restructuration de la gouvernance des établissements : modification des règlements intérieurs, mixité des équipes et des intervenants extérieurs, parité dans les conseils d'administration, etc. Depuis la feuille de route « Égalité 2018-2022 », enrichie chaque année, le ministère s'engage à atteindre une parité réelle à la tête des établissements publics relevant du ministère de la Culture. Les chiffres sont en progression, puisqu'au 1er janvier 2025, 46 % des postes de direction des établissements d'enseignement supérieur Culture étaient occupés par des femmes, contre 31 % en 2017. Au sein des écoles nationales, 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes. Ce pourcentage retombe toutefois à 42 % s'agissant des écoles territoriales.

Le ministère de la Culture a été, en octobre 2017, un des tout premiers ministères à obtenir les labels Diversité et Égalité professionnelle, délivrés par l'AFNOR. A ses côtés 22 établissements publics sont entrés dans la démarche de labellisation depuis 2018. L'enseignement supérieur Culture, tous domaines et statuts confondus, figure en bonne place dans ce processus de labellisation : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP), l'École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy, le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, ainsi que deux établissements publics dans lesquels se trouvent des écoles (Théâtre national de Strasbourg et Opéra de Paris) détiennent les deux labels Diversité et Égalité.

2. La rédaction et la promotion de chartes éthiques dans l'ESC

Le ministère de la Culture impulse, encourage et valorise les initiatives et les plans d'actions mis en place dans les établissements de l'ESC en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels. Le ministère poursuit l'accompagnement de ses écoles de l'ESC dans l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en y intégrant la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes, comme envers les hommes. Le ministère de la Culture coordonne les travaux et accompagne les écoles dans cette démarche. À ce titre, il a piloté des réunions de travail avec les écoles et proposé un tronc commun servant de cadre de référence, des outils de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Le ministère a aussi coordonné des campagnes d'information et de communication dans ces écoles.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » donnés, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiants et étudiantes, et de leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées, y compris à rebours des stéréotypes genrés. En particulier, les écoles doivent être en mesure de sensibiliser

spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière et de les préparer à surmonter les obstacles discriminatoires qui les attendent.

En juin 2022, 46 écoles se sont dotées d'une charte, dont 86 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations. Les écoles du patrimoine, ainsi que celles du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ont toutes finalisé leurs chartes éthiques. Dans le secteur de l'architecture et du paysage, 14 établissements ont rédigé une charte, soit les deux tiers des écoles de cette discipline. 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36 % des écoles relevant de la Direction générale de la création artistique (DGCA) du ministère de la Culture.

Ces chartes d'engagement éthique ont été diffusées au-delà de l'enseignement supérieur Culture, dans des écoles ne dépendant pas directement de la tutelle du ministère de la Culture. Au sein de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) a ainsi été mis en place un groupe de travail sur l'égalité, groupe qui a notamment adapté aux 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ le tronc commun des chartes égalité de l'ESC.

Parallèlement, le CNESERAC s'est doté d'un modèle de charte des relations pédagogiques visant à fixer les exigences incontournables de relations saines et respectueuses permettant aux étudiants d'étudier dans de bonnes conditions. Ce modèle doit être diffusé aux établissements à la rentrée 2025 pour une adaptation en fonction des spécificités de chacun.

3. Lutte et prévention contre les violences et les harcèlement sexuels et sexistes dans les établissements de l'ESC

Dès janvier 2017, le ministère s'est doté d'une double cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique. La cellule de signalement externe s'intègre à un dispositif de signalement rénové dans le cadre de l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du ministère de la Culture, publié le 13 juin 2022, tel que prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Cet arrêté détaille la procédure ministérielle de recueil et de traitement des signalements transmis par un des canaux de signalement internes ou externes par les autorités compétentes en administration centrale, dans les services déconcentrés, ou dans les établissements publics.

La cellule externe est à la disposition des 30 000 agents et **des 37 000 élèves,** inscrits au sein du réseau des établissements d'enseignement supérieur Culture.

Par ailleurs, un plan de formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels a été mis en place dès 2019 au sein du ministère de la Culture, des établissements publics sous sa tutelle et de **l'Enseignement Supérieur Culture**. 9 556 personnels du ministère de la Culture ont été formés entre 2019 et 2023. Ces formations sont dispensées, depuis l'automne 2023, dans le cadre du nouveau marché Valeurs de la République remporté de nouveau par EGAE au travers des 4 thématiques suivantes :

- Laïcité et neutralité des agentes ;
- Lutte contre la racisme et l'antisémitisme, la lutte contre la haine anti-LGBT+, la diversité et la lutte contre les discriminations ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Handicaps visibles et invisibles.

Ces formations correspondent à la mise en œuvre de politiques publiques de priorité nationale, avec l'objectif de fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République et des principes du service public. Elles s'adressent à l'ensemble des agents des ministères (administrations centrales et services déconcentrés) dont l'adhésion au marché est obligatoire et aux agents des établissements publics volontaires.

Une note signée par le ministre a d'ailleurs été envoyée en juin 2020 aux directions des établissements de l'ESC pour leur rappeler l'existence de ces formations, la possibilité d'y recourir pour les étudiants comme pour le personnel,

et leur prise en charge financière par le ministère, quel que soit leur statut. Une note a été renvoyée au premier semestre 2024 pour rappeler l'existence de ces formations. De plus, ce sujet a été intégré à la stratégie ministérielle de l'Enseignement Supérieur Culture 2024-2029. Divers formats sont proposés pour correspondre aux besoins des différents publics (encadrement, personnel enseignant, ressources humaines, responsables de la prévention des discriminations, étudiants, etc.). Les sessions sont organisées directement par les services et établissements, dans leurs locaux, et peuvent être mutualisées entre les structures géographiquement proches, y compris avec les sept autres ministères ayant adhéré à ce même marché.

Chaque année, la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle alloue une aide financière aux écoles pour financer des sessions de sensibilisation à la prévention et à la lutte les discriminations au profit des étudiants. Un montant forfaitaire a ainsi été octroyé aux établissements en fonction des effectifs allant de 1 300 € à 4 200 €, pour un montant total de 178 400 € en 2024. En 2025-2026, les formations seront directement prises en charge par le ministère afin que tous les publics soient formés.
Dans ce cadre, le ministère de la Culture préconise que chaque étudiant de l'ESC bénéficie d'une session de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les VHSS au moins une fois durant sa formation, de préférence au moment de son admission ou au cours de sa première année de formation.

4. Insertion professionnelle des diplômés et diplômées de l'ESC

S'agissant de la parité entre diplômés de l'ESC insérés dans la vie active, l'indicateur de performance 1.1 du programme 361 relatif au taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture permet d'apprécier cette proportion dans le champ du diplôme.

Les données sont collectées au moyen d'une enquête mise en place depuis 2008, conduite trois ans après l'obtention du diplôme, et en étroite collaboration avec l'ensemble des directions générales et des établissements publics concernés. La 17e édition de l'enquête d'insertion professionnelle en 2024/2025 qui a concerné les diplômés de 2021 fait apparaître les résultats suivants :

Taux d'insertion des diplômés de l'ESC selon le sexe

	Architecture, patrimoine bâti, urbanisme et paysage		Arts plastiques et design (art, design, communication)		Cinéma, audiovisuel, multimédia		Patrimoine		Spectacle vivant (musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes)		Total général	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
En activité	87 %	93 %	84 %	90 %	95 %	88 %	89 %	92 %	96 %	95 %	88 %	92 %
En recherche d'emploi	12 %	7 %	13 %	7 %	5 %	4 %	9 %	0 %	2 %	4 %	10 %	6 %
Aucune activité	1 %	0 %	3 %	3 %	0 %	8 %	2 %	8 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête DESC, DEPS, ministère de la culture
Champ : Diplômés 2021 de l'ESC n'ayant pas poursuivi leurs études après l'obtention de leur diplôme

Le tableau fait ressortir un taux d'insertion professionnelle élevé aussi bien pour les hommes que pour les femmes, respectivement 92 % et 88 % et un taux de personnes en recherche d'emploi subséquemment bas (6 % pour les hommes et 10 % pour les femmes).

En matière d'insertion par filière, il convient de noter une insertion différenciée entre les femmes et les hommes dans le milieu du cinéma (95 % pour les femmes, 88 % pour les hommes), mais ces résultats sont à interpréter avec précaution compte tenu de la faiblesse des effectifs dans cette filière qui ne concerne que deux écoles (la Fémis et INAsup). Dans les filières de l'architecture, des arts plastiques et du patrimoine, l'insertion professionnelle est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (87 % pour les femmes et 93 % pour les hommes en architecture, 84 %

pour les femmes et 90 % pour les hommes en arts plastiques, 89 % pour les femmes et 92 % pour les hommes dans la filière patrimoine). Dans la filière spectacle vivant, l'insertion professionnelle est presque paritaire, et même légèrement plus élevée chez les femmes (96 % pour les femmes, 95 % pour les hommes).

Par ailleurs, une enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur Culture a également été publiée par le DEPS le 23 juillet 2024. L'enquête est disponible sur le site du ministère.

Pour ce qui est du nombre d'étudiants ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur Culture pour l'année universitaire 2023-2024, le taux de féminisation est de 65 %. Le tableau ci-dessous détaille la part des femmes selon les écoles de l'enseignement supérieur Culture.

Effectifs étudiants de l'ESC selon la spécialisation disciplinaire des écoles (2023-2024)

Discipline des écoles de l'ESC	Effectifs étudiants	dont femmes	dont étudiants internationaux
Architecture et patrimoine	**20 752**	**64 %**	**14 %**
dont architecture (ENSA et Chaillot)	*18 931*	*63 %*	*15 %*
dont patrimoine	*1 821*	*80 %*	*5 %*
Arts visuels	**10 340**	**71 %**	**15 %**
Pluridisciplinaire	**1 371**	**71 %**	**14 %**
Spectacle vivant	**3 839**	**49 %**	**19 %**
dont musique et danse	*3 073*	*49 %*	*20 %*
dont théâtre, cirque et marionnettes	*447*	*52 %*	*17 %*
Cinéma et audiovisuel	**343**	**58 %**	**4 %**
Total	**36 326**	**65 %**	**15 %**

Source : Enquête SISE 2023-2024 (MESR-Ministère de la Culture)

5. Partenariats institutionnels et associatifs pour coordonner les actions en faveur de l'égalité dans l'enseignement en général

Au-delà du partenariat étroit avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (groupes de travail, campagne de communication commune), le ministère de la Culture développe des actions communes spécifiques avec des établissements du monde universitaire et du monde éducatif en général. Le ministère de la Culture travaille de concert avec la Conférence permanente des chargés de mission Égalité et Diversité (CPED) qui réunit les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, et participe systématiquement aux séminaires de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI), dans un souci de partage des bonnes pratiques et de rapprochement avec les établissements situés sur le même territoire. Depuis la rentrée 2019, le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) propose une unité d'enseignement « Genre et travail », accessible à tous, y compris aux personnels et étudiants du ministère de la Culture. Un certificat de spécialisation « Égalité professionnelle et mixité au travail » est également en cours de développement.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à l'élaboration de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, et a fait partie des ministères signataires fin 2019. Cette convention, qui sera remise à jour dans les prochains mois, poursuit plusieurs objectifs : piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et de la population étudiante ; former l'ensemble du personnel à l'égalité ; transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ; lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; et s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation. La convention est régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant ministères signataires, dont le ministère de la Culture.

PROGRAMME

P129 – Coordination du travail gouvernemental

Mission : Direction de l'action du Gouvernement
Responsable du programme : Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
129 – Coordination du travail gouvernemental	2 829 876	2 707 662	2 794 878	2 807 108	2 810 640	2 794 640

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Sous la responsabilité de la secrétaire générale du Gouvernement, le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » regroupe, au sein d'un ensemble budgétaire rationalisé, les crédits relatifs aux fonctions d'état-major, de stratégie et de prospective, de coordination et de soutien exercées par les services du Premier ministre (SPM). Il intègre également les subventions versées à la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur, à l'Institut national du service public (INSP) et à l'Institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu important porté par les services du Premier ministre, leurs multiples entités et services, ainsi que par les organisations syndicales.

Les services du Premier ministre ont obtenu en 2024 le **renouvellement des labels Égalité et Diversité.** Ceci confirme l'engagement durable et efficace de l'ensemble des services du Premier ministre dans la lutte contre les discriminations et des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les services menés depuis plusieurs années. Dans le cadre de l'audit de renouvellement, les SPM se sont fortement impliqués dans un processus d'amélioration continue des procédures de gestion de ressources humaines et de diffusion, à tous les niveaux hiérarchiques, d'une culture de l'égalité et de la diversité afin d'atteindre des résultats concrets. Le périmètre de la démarche de labellisation regroupe l'ensemble des services du Premier ministre à l'exclusion des cabinets ministériels, du secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN), en raison des particularités de ses procédures de recrutement, et du secrétariat général des affaires européennes (SGAE), rattaché aux ministères économiques et financiers (lui-même labellisé). Dans le cadre du renouvellement des labels, l'Institut national du service public (INSP), hors élèves, s'est associé à la démarche en 2023.

1. En 2024

En matière d'égalité professionnelle, l'année 2024 a été marquée par l'aboutissement de plusieurs projets importants tels que le renouvellement de la double labellisation, la signature du premier protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle avec les organisations syndicales ainsi que la relance du réseau des Femmes des services du Premier ministre.

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

La DSAF pilote la politique de double labellisation conduite dans les SPM avec l'appui des référents double labellisation désignés dans les différents services du périmètre.

La signature, à la date symbolique du 8 mars 2024, du premier **protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans les services du Premier ministre est le fruit d'une négociation approfondie, conduite par la DSAF et les organisations syndicales du périmètre. L'accord reprend les axes du précédent plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 et en définit des nouveaux. Il couvre la période 2024-2026 et s'applique à l'ensemble des services du Premier ministre. Il est structuré autour de 5 axes comprenant 69 actions concrètes :

Axe 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture d'égalité professionnelle dans les services du Premier ministre.

- L'audit de renouvellement du double label Égalité / Diversité a permis des formations et sensibilisations à la thématique de l'égalité femmes-hommes.
- Pour la 5e année, un baromètre a été réalisé en début d'année 2024 afin de mesurer le niveau de connaissance et de perception en matière d'égalité professionnelle, d'inclusion et de prévention des discriminations. 75 % des répondants indiquent que la promotion de la politique de l'égalité et de la diversité est une priorité pour les SPM.
- A l'occasion de la première journée nationale officielle contre le sexisme le 25 janvier 2024, les SPM ont organisé des formations, des conférences et des communications pour définir le sexisme.
- Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2024, la DSAF a proposé un programme sur cinq jours d'actions d'information et de sensibilisation (projection d'un film et table ronde, exposition sur les femmes et le sport).
- Par ailleurs, le réseau des Femmes des services du Premier ministre constitué en 2018 a été relancé à l'occasion de la semaine du 8 mars. Il est ouvert à l'ensemble des femmes des services du Premier ministre, titulaires, contractuelles, de catégorie A, B et C. Fin 2024, plus de 400 femmes avaient adhéré au réseau.

Axe 2 : Mettre en œuvre le plan d'actions visant à lutter contre les écarts de rémunération

- Dans le cadre du suivi de l'accord égalité professionnelle, des indicateurs annuels ont été mis en place afin de poursuivre la lutte contre les écarts de rémunérations.
- L'index, publié le 30 septembre 2024, montre des résultats en progrès, passant de 76/100 en 2023 (pour l'année 2022) à 84/100 en 2024 (pour l'année 2023).
- De plus, l'accompagnement individualisé des cadres féminins se développe également grâce au renforcement de la délégation à l'encadrement supérieur (+2 ETP en 2024). En parallèle de l'accompagnement des cadres féminins, des actions visant la formation des recruteurs et leur professionnalisation pour la promotion de l'ouverture, de l'égalité et de la diversité ont été organisées tout au long de l'année 2024.

Axe 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle

- Le développement du télétravail a bénéficié à 812 agents, dont 55 % de femmes au sein de la DSAF. Au niveau de l'ensemble des services du Premier ministre, le total d'agents télétravailleurs est de 2 3751, dont 49 % de femmes.
- La crèche située sur le site de Ségur dispose de 34 berceaux au bénéfice des enfants, âgés de 0 à 4 ans, d'agents rémunérés par les services du Premier ministre. Elle accueille également les plus grands, entre 4 et 6 ans, pendant les vacances scolaires et les mercredis.
- La conciergerie des services du Premier ministre est un service proposé par la DSAF dans l'objectif de favoriser la conciliation des temps de vie et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents des SPM sur le site de Ségur-Fontenoy.
- La charte de temps a été revue en 2024 afin de la compléter par un volet consacré au télétravail. Dans ce cadre, deux groupes de travail ont été organisés et une négociation avec les organisations syndicales a été menée.
- Enfin, de nouvelles mesures de soutien et d'accompagnement ont été déployées, telles que la rédaction et la diffusion d'un guide du proche-aidant. S'est tenue la première édition de la journée des proches aidants, en partenariat avec des associations.

Axe 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Il existe au sein des services du Premier ministre deux dispositifs internes de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes : Mission Vigisexisme, compétente pour les actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ; Mission Vigisouffrance, compétente pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail. En 2024, la mission Vigisouffrance a fait l'objet de 44 saisines dont 57 % sont réalisées par des femmes et la mission Vigisexisme a fait l'objet de trois saisines réalisées uniquement par des femmes.
- Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, la DSAF a également organisé une projection du film « Jusqu'à la garde ».
- Des outils « VSS » (violences sexistes et sexuelles) propres aux SPM (charte, vademecum, guides, violentomètre, listes de contacts clefs) ont été élaborés.

Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

- Pour favoriser la promotion de l'égalité professionnelle, les SPM ont mis en place un pilotage dédié au suivi de la politiqué égalité, ainsi qu'un dialogue social régulier.

  Le réseau des référents égalité diversité, qui disposent d'une lettre de mission, s'est également fortement impliqué avec l'organisation de réunions bi-mensuelles permettant d'assurer un suivi renforcé des politiques égalité et diversité au sein des différentes. Un atelier a été proposé aux référents afin de les professionnaliser.

- **Secrétariat général de la défense nationale (SGDSN)**

En 2024, le SGDSN a signé le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux côtés des autres services du périmètre de labellisation.
Les mesures de rééquilibrage salarial ont été reconduites pour les fonctionnaires et les contractuels. Le coût de la mesure « rééquilibrage salarial » a été porté 318 943 € pour 145 bénéficiaires.
Des actions de formation et de sensibilisation, menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes ont été dispensées en 2024 auprès de 140 agents et managers, pour un coût total de 13 500 €.

- **Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN)**

L'IHEDN s'est engagé depuis septembre 2024 dans la structuration d'une politique en faveur de l'égalité femmes – hommes, s'inscrivant ainsi dans les actions menées à l'échelle des services du Premier ministre. Cela s'est matérialisé concrètement par la **désignation d'un référent égalité / diversité mais aussi de 2 référents VSS** qui ont suivi des formations dans le cadre du marché interministériel afin de pouvoir appréhender leur rôle et accueillir d'éventuels signalements.
L'ensemble des agents de l'institut ont été par ailleurs invité à participer à une sensibilisation sur la question des VSS. Également, chaque nouvel arrivant à l'obligation de rencontrer un des deux référent VSS dans le cadre de son circuit d'arrivée.
Enfin, au moment du séminaire de l'institut qui se déroule en septembre, des interventions sur la question des VSS sont proposées à l'ensemble des agents.

- **Service d'information du Gouvernement (SIG)**

Dans le cadre de la réaffirmation de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que « Grande cause » du second quinquennat, le Gouvernement a décidé d'élargir ses dispositifs en matière de communication. Cet élargissement vise à **mettre en valeur les quatre axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes** : la culture de l'égalité, l'égalité professionnelle et économique, la santé des femmes, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Afin de faire vivre la « Grande cause » tout au long de l'année, le SIG valorise, chaque trimestre, l'un des 4 axes du plan, à travers la création d'un temps fort agrégeant des prises de parole multiples – acteurs publics et privés -

autour d'un même message. Cela a permis d'aboutir à plusieurs dispositifs de communication, incluant des créations de contenus, des campagnes, et la recherche de partenaires :

- **1er trimestre – Entrepreneuriat au féminin (8 mars 2024)** : À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le SIG a lancé, en partenariat avec *Le Parisien* et *Les Échos*, la campagne « L'entrepreneuriat se conjugue au féminin pluriel ». Cette opération mettait à l'honneur 50 lettres d'entrepreneuses françaises. Un concours national, piloté par BPI France, a permis de récompenser 101 entrepreneures, invitées à Matignon le 8 mars 2024.
- **2e trimestre – Culture de l'égalité et mémoire de la Résistance féminine :** Un dispositif de communication a été mis en place pour valoriser l'engagement de figures féminines — célèbres ou méconnues — ayant pris part à la Résistance entre 1939 et 1945. Un kit de communication a été conçu et diffusé auprès des ministères et des préfectures. Des portraits de résistantes ont été mis en lumière à l'échelle territoriale lors des Journées du patrimoine (septembre 2024). Par ailleurs, dans le cadre des 80 ans de la Libération, un événement intitulé « Engagées dans la Résistance » a été organisé pour rendre hommage à ces femmes combattantes.
- **3e trimestre – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (25 novembre 2024) :** À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, un dispositif de sensibilisation a été mis en œuvre pour informer le grand public sur l'outrage sexiste et sexuel.
- **4e trimestre – Accès à l'IVG et sensibilisation à la santé des femmes :** Un dispositif multicanal a été déployé avec *Explore Media* pour sensibiliser à l'accès à l'IVG. Il comprenait : une vidéo thématique, trois stories pédagogiques, et deux carrousels intégrant chiffres clés et illustrations. La campagne a été diffusée sur Facebook, Instagram, TikTok, YouTube et LinkedIn.

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

En 2024, la DINUM a renforcé son engagement en faveur de la mixité et de l'égalité dans le numérique et la refonte de sa feuille de route interministérielle.
Le programme ADA, internalisé grâce à un partenariat avec la DITP, est un programme de coaching professionnel dédié aux femmes du numérique de l'État de catégorie A et A+ afin de les accompagner dans leur développement professionnel. Celui-ci a doublé son nombre de participantes, passant de 12 à 24 agentes accompagnées, tout en assurant une meilleure maîtrise des contenus et des coûts.
La DINUM a également lancé un premier stage pour des élèves de troisième et seconde afin de les sensibiliser aux métiers du numérique et leur ouvrir le champ des possibles.
Enfin, un **groupe de travail interministériel sur la mixité dans le numérique** s'est réuni pour la première fois en décembre 2024 avec pour objectif la production de livrables communs.

- **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)**

La féminisation de l'encadrement supérieur de la fonction publique est un axe prioritaire de la politique RH de la DIESE. Depuis fin 2022, la DIESE a pris en charge **l'animation et le suivi du dispositif des nominations équilibrées et s'est impliquée dans son évolution**, afin d'assurer une remontée plus régulière des chiffres. Les résultats sont publiés chaque année sur le site internet de la DIESE et une communication large est réalisée.
La loi du 19 juillet 2023 élargit le périmètre sur lequel portent les obligations, revoit à la hausse les objectifs à atteindre pour les primo-nominations à compter de 2026, et introduit un objectif d'équilibre sur l'occupation des emplois à compter de 2027. Le premier décret d'application de cette loi, qui précise le périmètre ainsi que les sanctions en cas de non publication ou de non atteinte des objectifs, est paru fin décembre 2023.

Par ailleurs, la DIESE pilote **le programme « Talentueuses »** qui s'inscrit dans la stratégie de l'État pour rééquilibrer la présence des femmes aux postes de direction et de décision. Pour ce faire, il s'adresse à des hautes-fonctionnaires qui souhaitent évoluer professionnellement vers ces fonctions clefs et qui, dans le même temps, ont des difficultés à se valoriser ou à s'autoriser à y postuler.
En outre, la DIESE porte une attention particulière au **respect de la parité dans ses programmes Talents** qui alimentent les viviers destinés à nourrir les nominations dans les emplois à haut niveau avec une quasi parité atteinte pour chacun de ces cycles (47,5 % de participantes en 2024).

Enfin, la DIESE s'attache à relayer ses actions sur les réseaux sociaux professionnels et a, par exemple, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, mis en valeur dans un post LinkedIn les femmes nommées à des postes de cadres dirigeants en 2023, illustrant ainsi l'engagement de l'État en faveur de l'égalité des sexes dans les sphères décisionnelles.

- **Institut national de service public (INSP)**

La promotion de l'égalité professionnelle fait partie intégrante des missions l'ISNP. Son intégration à la démarche en vue du renouvellement du label Égalité a été marquée par un fort investissement en la matière, particulièrement à compter de 2024.
Ainsi, l'INSP a notamment entrepris de **sensibiliser régulièrement les collectifs de travail à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**
Doté d'une référente Égalité, l'INSP participe pleinement aux comités de pilotage et de suivi des services du Premier ministre et au réseau des référents. Il a par ailleurs déployé non seulement des dispositifs de signalement ministériels (cellule d'écoute, dispositifs vigisexisme et vigisouffrance), mais aussi propres à l'INSP, au plus près de ses publics (adresse de signalement interne, psychologue du travail, désignation d'une référente violences sexistes et sexuelles parmi les représentants du personnel).
En formation continue, l'engagement de l'INSP dans la promotion de l'égalité professionnelle se traduit notamment par la mise en œuvre du programme Talentueuses en collaboration avec la DIESE.
A l'international, l'INSP déploie également des programmes internationaux courts (PIC) dédiés à l'égalité professionnelle (notamment le PIC « Femmes dirigeantes : leadership et égalité professionnelle ») et collabore avec des ambassades et des administrations étrangères pour proposer des formations dédiées à l'égalité professionnelle.
L'INSP s'appuie également sur l'organisation de journées spéciales pour mener des actions de sensibilisation : organisation d'une conférence, mise en valeur au centre de documentation d'ouvrages consacrés à des femmes ayant marqué l'histoire de la République et de l'État, …

- **Haut-commissariat à la stratégie et au plan (HCSP)**

Des actions sont fréquemment réalisées en lien avec le service Communication, Édition et Évènementiel telles que présentation des dispositifs de signalement et de traitement des situations de discrimination, diffusion de la charte des temps, articles dans la newsletter interne.
Le HCSP, par la nature de ses travaux publiés, sensibilise à l'égalité entre les femmes et les hommes et a dans ce cadre publié en janvier 2024 une **note d'analyse « Séparation des parents : quel impact sur le niveau de vie des enfants ? ».**
Des événements type colloques ou webinaires sont également organisés (en juin 2024, une conférence sur le thème **« Parole experte et média : une question de genre ? »).**

- **Grande Chancellerie de la Légion d'honneur**

La Grande Chancellerie de la Légion d'honneur a sous son autorité les maisons d'éducation de la Légion d'honneur. Ce sont des établissements d'enseignement public destinés aux descendantes de décorés qui accueillent 1 000 jeunes filles en internat, de la 6e aux classes préparatoires et BTS. Elles ont pour vocation d'offrir à des élèves motivées et méritantes des conditions de travail bénéfiques, de favoriser l'ouverture intellectuelle dans un cadre d'éducation rigoureux.
En 2024, 67,12 % des ETPT de la grande chancellerie sont des femmes et sur les 10 plus hautes rémunérations de la grande chancellerie en 2024, la moitié concerne des femmes.
Au sein des maisons d'éducation, des actions sont menées afin de nourrir la réflexion des élèves sur la place des femmes dans la société telles que des expositions de portraits de femmes ayant marqué l'histoire ou leur domaine d'expertise. De nombreuses activités visent à promouvoir plus spécifiquement **l'engagement des filles dans les études scientifiques** : intervention de l'association Femmes & Sciences qui présentent leurs parcours afin de susciter des vocations, inscription à différents programmes, découverte des techniques d'investigation scientifique de la gendarmerie, conférences métiers peu féminisés.
Enfin, une exposition s'est tenue en 2024 pour sensibiliser les élèves aux particularités de la santé des femmes.

2. En 2025

L'année 2025 sera la deuxième année de mise œuvre du plan d'action Égalité en complément de la feuille de route du réseau des Femmes et des différents plans RH existants (diversité, formation, QVCT).

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

L'année 2025 sera consacrée à **la poursuite du déploiement du plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 :**

Axe 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre

- En 2025, les actions de communication sur l'égalité femmes-hommes et les stéréotypes ont été intensifiées : quizz en ligne avec des mises en situation permettant d'évaluer et améliorer les connaissances et la perception du sexisme des agents, stand avec le jeu de l'ANACT.
- De nombreux évènements ont également été organisés autour du 8 mars : une conférence sur la mixité, un témoignage de la SGG sur son parcours de femme dirigeante, un aller-vers **sur le rôle du service social et des dispositifs d'accompagnement** (les cellules d'écoute notamment) ainsi qu'un stand d'information du réseau des Femmes.
- Une interview croisée de la SGG et du DSAF sera également réalisée afin de montrer l'engagement au plus haut niveau de l'administration concernant les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services du Premier ministre.
- Fin 2025, un nouveau baromètre égalité-diversité sera lancé afin d'évaluer l'impact de la politique égalité ainsi que les attentes des agents.
- Dans le cadre des actions du réseau des Femmes, de nombreux évènements sont organisés : présentation des plans Égalité professionnelle et Formation, atelier sur la construction de réseau professionnel, sur la confiance en soi et la prise de parole, conférences avec des femmes expertes, codéveloppement et de mentorat.

Axe 2 : Mettre en œuvre un plan d'action visant à résorber les écarts de rémunération femmes/hommes

- Afin de poursuivre la lutte contre les écarts de rémunération, des études feront un focus sur les différents éléments de la rémunération tels que le RIFSEEP ou le CIA afin de rechercher d'éventuels biais de discrimination.
- Les résultats de l'index seront également publiés en septembre 2025.

Axe 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle

- En 2025, les services de conciergerie et de crèche sont maintenus.
- Dans la continuité de la première édition de la journée des proches aidants, l'assistante sociale des SPM anime mensuellement depuis mars 2025 un groupe pilote d'une douzaine d'agents en situation de proche aidance. Celui-ci a été créé pour offrir un espace de partage et de soutien mutuel. En octobre 2025, se tiendra un second évènement sur la proche aidance intitulé « La proche aidance au travail : comprendre, soutenir, adapter » dont l'objectif est d'outiller les managers et favoriser leur implication afin de mieux accompagner les agents aidants à concilier engagement professionnel et responsabilités familiales, et ainsi favoriser un climat de travail plus sain et équitable. Dans ce cadre une fiche réflexe à destination des encadrants est en cours de rédaction.
- Par ailleurs, le réseau des femmes organise dans le cadre de la journée mondiale sur la ménopause une conférence sur la santé des femmes tout au long de la vie de la puberté à la post-ménopause avec les impacts que cela implique sur le travail avec deux expertes de cette thématique.

Axe 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Conformément aux préconisations des auditrices dans le cadre du label, une deuxième référente femme au sein des organisations syndicales a été désignée en juin 2025 lors de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (*F3SCT)* pour le recueil de la parole.
- En mai 2025, le réseau des Femmes a organisé une présentation de l'action de l'association Resonantes, engagée depuis 2015 dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un séminaire intitulé « Comprendre, agir, accompagner les agents victimes de violences conjugales : briser le silence en milieu professionnel », se tiendra fin novembre 2025. Une vidéo tutoriel à destination des encadrants ainsi qu'une fiche réflexe sont en cours d'élaboration afin d'outiller les encadrants et agents à détecter les signes de violences conjugales, accueillir la parole et orienter les victimes. La question des violences intrafamiliales sera également prise en compte dans le cadre du prochain baromètre égalité- diversité.

Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

- Deux comités de pilotage et de suivi seront organisés en 2025 afin de présenter l'avancement des travaux en matière d'égalité et de diversité. Les référents égalité-diversité sont dorénavant bien connus par leurs entités respectives grâce à une campagne d'affichage. Des ateliers sur des sujets thématiques ont été organisés et un plan de formation est en cours de construction.

- **Secrétariat général de la défense nationale (SGDSN)**

En 2025, en matière de mesures de rééquilibrage salarial pour les fonctionnaires et contractuels, le SGDSN a porté **ses efforts en matière égalité F/H lors du recrutement des nouveaux agents**, avec l'élaboration de propositions salariales homogènes pour des fonctions de niveau identique, incluant le cas échéant, un effort pour les femmes dont la rémunération antérieure était plus faible.
Les actions de formation ou sensibilisation à l'égalité femmes-hommes ont été reconduites sur 2025, avec 11 nouvelles sessions programmées concourant à la prévention des violences sexuelles et sexistes (sites Parisiens et Rennais), pour un coût total estimé de 16 000 € (AE).
Le recours pour tout nouvel arrivant, à des modules proposés par la plateforme de formation MENTOR, a été systématisé pour les sujets de l'égalité F/H et d'un recrutement sans discrimination.
Pour la 2e année consécutive, le SGDSN met en œuvre, un baromètre social qui intègre la thématique de l'égalité F/H dans le traitement des commentaires anonymes des agents.
Par ailleurs, l'opportunité d'intégrer le « Réseau des femmes des SPM » fait l'objet d'une large promotion en interne, auprès des agentes du SGDSN.
Enfin, les travaux préparatoires aux commissions d'avancement du personnel titulaire et à la sélection dans les viviers de l'encadrement supérieur, ainsi que dans les formations de haut niveau (IHEDN, CHEDE, CHEE, CHESP) prennent en compte la culture de l'égalité F/H.

- **Service d'information du Gouvernement (SIG)**

Les actions de communication ont été renouvelées autour des quatre axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes : une enveloppe de 775 000 € et deux ETP y sont consacrés.

- **Santé mentale des femmes (temps fort en mai-juillet 2025) :** Une première action a été menée en partenariat avec le média-école *Voxe*, autour de la santé mentale des femmes. Trois tables rondes ont abordé des thèmes tels que la santé mentale dans le cadre professionnel ou lié à la maternité. Plus de 200 personnes étaient présentes ; le replay a été partagé dans une newsletter dédiée. En parallèle, une campagne audio a été déployée sur des podcasts à l'occasion de la Journée internationale d'action pour la santé des femmes (28 mai), avec diffusion jusqu'au 15 juillet.
- **Culture de l'égalité (en cours de finalisation - temps fort prévu pour septembre) :** Une seconde action est en cours de préparation en partenariat avec l'INA. Elle visera à promouvoir la culture de l'égalité.
- **Égalité professionnelle (en cours d'étude - temps fort prévu pour septembre) :** Un troisième temps fort est envisagé en collaboration avec *L'Étudiant* et *Sciences et Vie Junior*, autour de l'égalité professionnelle.
- **Violences sexistes et sexuelles (temps fort prévu pour novembre - dispositif en cours de conception).**

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

En 2025, les actions en faveur de la mixité et de l'égalité dans la filière numérique publique se sont accélérées. La DINUM a finalisé la promotion 2024 du programme ADA et organisé le 10 mars le premier **événement interministériel « Ensemble pour la mixité dans le numérique public ».**
En parallèle, la restitution d'une grande enquête interministérielle menée en 2024 a permis d'établir un diagnostic solide et un **regard croisé femmes-hommes sur la situation professionnelle globale des agentes du numérique**, leurs parcours de carrière, et leur perception de la mixité et du sexisme au sein de la filière numérique de l'État. Des pistes d'amélioration de la situation ont été exprimées par les répondantes qui souhaitent des actions concrètes : des sanctions et de la sensibilisation pour mieux gérer les situations de sexisme au travail mais aussi une meilleure valorisation des parcours professionnels.
La communauté interministérielle Mixité, lancée lors de l'événement du 10 mars, s'est structurée avec un premier atelier dédié à la prise de parole en public en juin.
Par ailleurs, la DINUM a renouvelé son programme de stages sous le nom « TECHxplore : ta mission au cœur du numérique public », désormais enrichi d'un fil conducteur intégrant la lutte contre les stéréotypes et la promotion de la diversité.
Pour le second semestre, d'autres actions viendront animer la communauté, tandis qu'une nouvelle promotion ADA accompagnera 24 participantes de septembre à décembre 2025.

- **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)**

Le dispositif de nominations équilibrées n'a pas connu d'évolution de fond en 2025.
Le programme « Talentueuses » s'est poursuivi en 2025. Les effectifs sont restés stables.
Par ailleurs dans le cadre des évènements organisés lors 8 mars, la DIESE a organisé un **évènement à destination des cadres dirigeants sur la place et les droits de la femme dans le contexte international animé par une ambassadrice.**
La déléguée a également participé à deux tables rondes, sur le thème de la nomination des femmes aux postes de responsabilités et sur la mixité dans le numérique.
Enfin, une publication LinkedIn mettant en valeur les femmes nommées à des postes de cadres dirigeants au sein de l'État en 2024 a également rencontré une nouvelle fois un très grand succès (49 000 vues).

- **Institut national de service public (INSP)**

En 2025, la promotion de l'égalité professionnelle reste une priorité pour l'INSP que ce soit en termes de formation initiale et continue ou dans ses politiques RH internes. La référente égalité diversité est pleinement mobilisée. Le dispositif est aussi déployé pour accompagner les élèves en situation de grossesse et permettre une meilleure adaptation de leur scolarité pendant cette période (2 entretiens au 30 juin 2025).
Des actions de sensibilisation lors des journées nationales sont également organisées et dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes des portraits de femmes inspirantes ont été diffusés sur l'intranet de l'INSP.
Enfin, en complément des dispositifs existants sur le périmètre ministériel, **l'INSP a choisi de s'investir dans la lutte contre la précarité menstruelle** en organisant, chaque année, une collecte de protections hygiéniques à destination de femmes en situation de précarité, en partenariat avec une association. Des distributeurs de protections hygiéniques gratuites sont également mis à disposition des publics de l'Institut dans les sanitaires sur les sites de Strasbourg et Paris.

- **Haut-commissariat à la stratégie et au plan (HCSP)**

En 2025, le HCSP a poursuivi la mise en œuvre des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Dans le cadre de ses travaux, le HCSP a publié en mai 2025 un **rapport intitulé « Lutte contre les stéréotypes filles-garçons : quel bilan de la décennie, quelles priorités d'ici 2030 ? ».**
Une présentation de ce rapport a également été réalisé au sein du Réseau des femmes en juillet 2025 afin de s'interroger sur l'évolution de l'adhésion aux stéréotypes et des inégalités entre les filles et les garçons ainsi que sur la place donnée à ces enjeux dans les politiques publiques.

3. En 2026

L'année 2026 sera la **dernière année de mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle et sera donc l'occasion d'établir un bilan consolidé des actions menées**. En parallèle, de **nouvelles négociations avec les organisations syndicales seront lancées afin de rédiger un nouveau protocole d'accord 2027-2029** dont la signature pourrait avoir lieu au 1er trimestre 2027. De plus, l'année 2026 sera en partie dédiée à la conduite de l'audit de mi-parcours de la double labellisation égalité-diversité. Autre fait marquant, la nomination d'un nouveau haut fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité pour donner suite au départ à la retraite en fin d'année 2025 de l'actuelle titulaire.

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

Dans la continuité des travaux menés, l'année 2026 sera consacrée à la mise en œuvre des dernières actions du plan d'action non encore réalisées à savoir :

Axe 1 : Poursuivre et développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des services du Premier ministre

- En 2026, de nouvelles actions de communication et de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes et les stéréotypes seront organisées afin de lutter contre les discriminations. Un nouveau cycle de conférence sur les sujets de l'égalité sera lancé et un suivi renforcé des formations obligatoires sera réalisé afin de respecter les taux dans le cadre de la labellisation.
- Des enquêtes de perception sur des thématiques spécifiques seront menées pour évaluer l'impact de la politique égalité ainsi que les attentes des agents.

Axe 2 : Mettre en œuvre un plan d'action visant à résorber les écarts de rémunération femmes/hommes

- Une réflexion sera menée avec les différents services RH (recrutement, paie) afin de respecter la réglementation liée à la **transposition de la directive européenne dédiée à la transparence salariale** qui obligent les employeurs à mentionner une fourchette de rémunération sur les offres de postes. De plus, mise en œuvre du nouvel index prévu dans la cadre de la directive européenne. Celui-ci sera produit sur les données 2026 afin de vérifier le respect du principe d'égalité des rémunérations.
- Par ailleurs, un évènement est prévu début 2026 avec les services RH afin de faire la promotion du plan de formation 2026 et des examens professionnels avec l'intervention de lauréates afin de valoriser ces dispositifs. Une présentation des conseillères en évolution professionnelle et de leur rôle sera également proposée afin de mener une réflexion sur les parcours professionnels.

Axe 3 : Poursuivre le développement des actions visant à mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle

- En 2026, il est prévu la création d'une **« communauté de parents des SPM »** et d'inclure les congés paternité au sein du dispositifs d'entretiens pré-post congés.
- La communication sur la charte des temps sera renforcée avec de nombreux aller-vers organisés par le bureau de la qualité de vie au travail sur les différents sites de SPM.
- Une nouvelle étude sur la qualité du dispositif des entretiens pré-post congés maternité sera réalisée afin de s'assurer de la bonne évolution du dispositif.

Axe 4 : Poursuivre les actions de lutte contre les discriminations, les actes de violences sexuelles, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- A la demande des organisations syndicales, un bilan consolidé des différents dispositifs de signalement au sein des multiples entités des SPM sera réalisé.

Axe 5 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

- Un programme de formation à destination des référents égalité-diversité présents au sein des différentes entités des SPM sera lancé. Deux comités de pilotage et de suivi avec les employeurs et les organisations syndicales seront organisés en 2026 lors desquels sera présenté le bilan du plan d'action Égalité 2024-2026.

La construction et la négociation du nouveau protocole sera également à l'ordre du jour de plusieurs instances au cours de l'année 2026.

- **Secrétariat général de la défense nationale (SGDSN)**

En 2026, le SGDSN prévoit de consolider ses actions dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Service d'information du Gouvernement (SIG)**

Les actions de communication ont vocation à se poursuivre jusqu'en 2027 autour des quatre axes du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes : la culture de l'égalité, l'égalité professionnelle et économique, la santé des femmes, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le niveau de ressource devrait être reconduit à un niveau constant.

- **Direction interministérielle du numérique (DINUM)**

En 2026, la DINUM prévoit de poursuivre et d'amplifier ses actions en faveur de la mixité et de l'égalité dans le numérique public. Fort du succès rencontré par l'événement interministériel de mars 2025, **un nouvel événement sera organisé afin de renforcer la mobilisation collective.** Une nouvelle promotion du programme ADA sera également lancée, tandis que la communauté interministérielle Mixité verra son animation intensifiée avec une programmation enrichie d'actions variées pour sensibiliser et accompagner les agentes du numérique sur l'ensemble du territoire.

- **Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE)**

Pour 2026, le programme Talentueuses sera poursuivi avec une architecture et un nombre de bénéficiaires similaires à 2025. La sélection des bénéficiaires des trois fonctions publiques est en cours avec une attention portée à la parité des cycles. Un travail d'évaluation du cycle Talentueuses précédent et, sur cette base, d'adaptation de celui à venir, est effectué par la DIESE et l'INSP tout au long du déploiement de ce programme. En outre, une réflexion est en cours concernant l'organisation d'évènement dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.

- **Institut national de service public (INSP)**

En 2026, l'INSP prévoit de consolider ses actions dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

PROGRAMME

P308 – Protection des droits et libertés

Mission : Direction de l'action du Gouvernement
Responsable du programme : Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
308 – Protection des droits et libertés	1 100 596	11 107 361	1 065 417	1 059 797	1 116 973	1 116 973

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

1. En 2024

- **Défenseur des Droits (DDD)**

En 2024, le Défenseur des droits (DDD) a poursuivi sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité. Cette action s'est traduite tant par le traitement des réclamations que par l'animation de la plateforme antidiscriminations.fr et par l'investissement des JADE Égalité (Jeunes Ambassadeurs du Droit et de l'Égalité).

Dans le cadre de la **politique transversale d'égalité femmes-hommes, plusieurs actions spécifiques ont été conduites.** Le comité d'entente égalité femmes-hommes s'est réuni à deux reprises, permettant un dialogue régulier entre l'institution et la société civile. Le collège « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité », composé de huit personnalités extérieures, a également été consulté à trois reprises sur les travaux menés. Le DDD a par ailleurs soutenu et valorisé plusieurs études intégrant une perspective genrée :

- « DEST1 : Représentations des professionnels en contacts avec les jeunes »
- « QPV_UBER : L'ubérisation et les représentations des jeunes des QPV dans le recrutement et l'emploi »
- « ADOPRIVACY : Sensibiliser les jeunes à la protection de la vie privée sur les plateformes numériques »
- « ACADISCRI 2 : Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement »,
- DEREDUC 2 : « Comment j'ai traîné mon Université en justice »
- INEJeM : Les territoires de la protection des jeunes majeurs : disparités et inégalités ».

L'année a également été marquée par l'organisation d'un **colloque intitulé « Lutter contre les discriminations : du recours individuel aux leviers systémiques »** (8 février 2024), par la publication d'un livret recommandations transversales en matière de lutte contre les discriminations (février 2024), et par la diffusion d'une **fiche spécifique « Lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes »** (8 mars 2024).

Le DDD a contribué à l'examen de la France dans le cadre de « Beijing +30 », a participé à l'événement « Place aux droits », organisé à Marseille du 3 au 5 octobre 2024, et a publié en novembre un guide intitulé « Faire respecter mes droits en prison », incluant notamment une fiche consacrée aux droits des femmes enceintes et des mères. Enfin, en décembre 2024, ont été publiés les baromètres DDD-OIT sur les discriminations dans l'emploi liées à l'âge, intégrant une analyse de l'impact du genre dans une approche intersectionnelle.

S'agissant du contentieux, plusieurs règlements amiables et décisions importantes en matière d'égalité femmes-hommes ont été rendus, parmi lesquelles :

- Règlement amiable RA-2024-038 du 16 avril 2024 relatif à une discrimination supposée en raison de la grossesse ;
- Décision 2024-051 du 4 avril 2024 relative à un refus d'embauche discriminatoire d'une candidate à un poste d'hôtesse pour un salon en raison de son refus de porter des talons ;
- Décision 2024-049 du 4 avril 2024 relative au non-renouvellement du contrat à durée déterminée d'une agente d'un établissement public qu'elle estime lié à son état de grossesse et à sa situation familiale ;

- Décision 2024-078 du 6 juin 2024 relative à une ancienne chargée de la direction générale des services employée en CDD au sein d'une commune qui a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral discriminatoires de la part du maire à son égard en lien avec son état de grossesse et son état de santé ;
- Règlement amiable RA 2024-001 du 9 janvier 2024 relatif au refus opposé à un collégien de porter des boucles d'oreilles dans l'enceinte de l'établissement scolaire, le règlement intérieur de l'établissement prévoyant que le port de boucles d'oreilles discrètes est toléré pour les filles uniquement ;
- Décision 2024-215 du 23 décembre 2024 relative aux conditions de prise en charge par les fonctionnaires de police d'une femme présentant une altération de ses facultés mentales et aux conditions de son placement en cellule de dégrisement.

En parallèle**, plusieurs actions de formation** ont été déployées. Le DDD a finalisé un parcours d'e-learning sur les discriminations avec l'institut des hautes études de l'éducation et la formation. Il a co-élaboré, avec des organisations syndicales, une formation de formateurs destinée aux représentants syndicaux sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations. En partenariat avec le Conseil de l'Europe, il a également renouvelé une formation portant sur les biais discriminatoires dans l'usage de l'intelligence artificielle.
De nombreuses interventions ont contribué à renforcer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'institution est intervenue lors d'un colloque sur le genre et la santé, afin de mettre en évidence les discriminations intersectionnelles rencontrées par les femmes dans l'accès aux soins. Elle a été auditionnée par la mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir et a poursuivi ses travaux sur l'éducation à la vie affective et sexuelle en adressant une contribution au Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Enfin, **de nouveaux chantiers prioritaires ont été initiés**, qui contribuent à conforter la contribution de l'institution en faveur de cette politique et la lisibilité de son action :

- La réédition de l'enquête « Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France » de 2016 qui permet d'établir, en population générale, un état des lieux des atteintes aux droits relatives aux différents champs de compétences du Défenseur des droits, notamment sur les champs de la discrimination, avec une attention portée aux effets du genre et enjeux d'intersectionnalité ;
- La poursuite du déploiement de nouveaux outils numériques, mieux adaptés à la situation de chaque réclamant, notamment en matière d'accessibilité français simplifié (évolution du formulaire, des courriers de réponse de l'institution, de la présentation des décisions de l'institution …).

En interne, l'institution poursuit également ses efforts pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement. En 2024, la nomination **d'une nouvelle référente égalité femmes-hommes a été accompagnée de la création du dispositif de signalement des violences sexuelles et sexiste**s, institué par la décision 2024-32 du 10 avril 2024, adoptée après avis des représentants du personnel en comité social d'administration.

- **Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**

La HATVP déploie une politique d'égalité hommes/femmes dans plusieurs domaines, notamment dans son recrutement. Les femmes représentaient d'ailleurs 60 % des agents de la structure en 2024 et la répartition des postes de direction et des membres du collège est d'une parfaite équité. La HATVP est vigilante à l'équilibre vie professionnelle et vie privée ainsi 56,57 % des femmes et 26,26 % des hommes ont pu bénéficier de télétravail en 2024.
En sus, les agents de la HATVP bénéficient d'autorisations d'absence élargies afin de permettre à tout un chacun de gérer au mieux ses sujets personnels notamment les événements familiaux et parentaux, santé, participation à des évènements civiques… Enfin, des actions de communication et sportives sont organisées en faveur de l'égalité et de la diversité.

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

En 2024, la CNIL a désigné une référente égalité afin de lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Une communication a été diffusée sur l'intranet et via une lettre d'information interne afin de

sensibiliser les agents à ses missions. Elle supplée l'adjointe au chef du service des ressources humaines au sein du COPIL.
Les agents de la CNIL ont pu participer à plusieurs événements de sensibilisation et formations organisés par la DSAF. La CNIL a poursuivi sa politique de formation de ses agents afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Le référent « signalement harcèlement » et le référent « handicap » ont suivi une formation sur « Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces »
- La formation « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » a été mise en place pour le personnel d'encadrement ;
- Achat d'un module e-learning « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » pour l'ensemble des agents et encadrants ;
- Deux formations collectives de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les encadrants (2 sessions de 1h30) ;
- Une formation individuelle « Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour la chargée de communication interne et marque employeur (proposée par la DSAF- SPM).

Par ailleurs, la CNIL a continué de sensibiliser ses agents grâce à des actions de communication :

- Un article traitant du sexisme a publié dans sa lettre d'information interne, suite à la journée nationale contre le sexisme du 25 janvier 2024.
- De plus, le service communication a présenté une série de portraits de femmes célèbres qu'elles soient informaticiennes, ingénieures, chercheuses ou enseignantes. Ces portraits retracent l'histoire des droits des femmes depuis les années 60 jusqu'à nos jours, tout en s'éloignant des stéréotypes de genre souvent associés au secteur numérique.

- **Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

L'Arcom a obtenu le label diversité en septembre 2024 et la commission Égalité devrait se tenir en octobre 2025. En 2024, l'Arcom poursuit la mise en œuvre de son plan d'action diversité/égalité en vue du renouvellement des labels diversité et égalité professionnelle de l'Afnor.
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue le premier axe de la politique de l'Arcom en matière de lutte contre les discriminations. Elle prévoit les objectifs que l'Arcom se fixe en la matière et des indicateurs suivis annuellement pour mesurer l'efficacité des actions mises en place.
Par ailleurs, un appel à candidatures a été lancé en mars 2024 auprès des agents afin d'enrichir la composition du groupe de suivi diversité-égalité.

Les actions mises en place à l'Arcom en matière d'égalité professionnelle femmes hommes s'articulent autour de plusieurs domaines :

Égalité salariale femmes-hommes

La réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes constitue l'une des priorités de l'Arcom. C'est par souci de transparence que la répartition genrée des 10 rémunérations les plus élevées a été intégrée dans le bilan social 2022 présenté en 2024 (5 hommes et 5 femmes).

Concernant la rémunération indiciaire, l'Arcom (anciennement Conseil supérieur de l'audiovisuel) a mis en place de longue date un règlement de gestion prévoyant pour les agents de catégories A et B des grilles de rémunération avec avancements automatiques d'échelons, régulièrement revalorisées, afin, notamment, d'offrir une garantie d'objectivité dans la fixation des rémunérations au recrutement et dans sa progression dans la durée. En 2019, ces les grilles ont par ailleurs été modifiées pour fusionner les grilles techniques (plus favorables et bénéficiant majoritairement aux hommes) et administratives au sein d'une grille unique par catégorie. Seule la rémunération indiciaire des agents dits « hors catégorie » (assimilés catégorie A+) n'est pas fixée par référence à une grille ; elle est

négociée lors du recrutement et fixée de façon discrétionnaire par le président en tenant compte des particularités du poste occupé, de la rémunération antérieure de l'agent et des pratiques de l'Autorité en matière de rémunération pour des emplois comparables. Elle fait l'objet d'un réexamen triennal.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, le Conseil supérieur de l'audiovisuel a mis en place en 2019 pour les agents de catégories A et B un dispositif IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) / CIA (complément indemnitaire annuel) largement inspiré des pratiques fonction publique. Ce dispositif permet d'assurer une égalité de traitement dans l'attribution des primes aux agents selon les fonctions qu'elles et ils occupent ; en effet, tous les agents relevant du même groupe de fonctions et du même grade perçoivent le même montant forfaitaire d'IFSE, et leur CIA est octroyé sur la base du même montant de référence. La prime de rendement des agents hors catégorie, quant à elle, est fixée de façon discrétionnaire à l'instar de leur rémunération indiciaire, sur la base des mêmes critères (l'étude réalisée en 2024 sur la base des données sociales 2023 a permis de relever un écart moyen en défaveur des femmes de 2,14 %).

En 2023 et 2024, les écarts de rémunération indiciaire constatés parmi les agents de catégorie A+ (dits hors catégorie) ont pu faire **l'objet d'actions correctives ciblées** compte-tenu du caractère relativement réduit de cette population (une quarantaine d'agents). Les écarts de rémunération indiciaire moyens en défaveur des femmes de catégorie A+ ont ainsi diminué de façon substantielle en 2024 d'après nos premières études sur le sujet. En outre, des travaux ont été entamés en 2024 aboutissant à la modification du règlement de gestion afin de faire évoluer le régime indemnitaire des agents hors catégorie vers le dispositif IFSE/CIA.
L'intégration des agents issus de l'Hadopi dans le règlement de gestion de l'Arcom à compter du 1er janvier 2023 a permis de déployer la politique de rémunération de l'Autorité de façon harmonisée. Cette harmonisation des pratiques a permis de constater une réduction significative des écarts de rémunération au sein de la catégorie A (-1,34 % entre 2022 et 2023 d'après les travaux réalisés en 2024 concernant les données sociales 2023).

Améliorer la qualité de vie au travail

L'Arcom poursuit ses démarches en faveur de l'amélioration continue de la qualité de vie au travail de ses collaboratrices et collaborateurs. A titre d'exemple ; une organisation du temps de travail et une politique d'action sociale avantageuses tenant compte de la question de la parentalité, la mise en place d'une charte du temps, la possibilité de recourir à 3 jours de télétravail….
A l'occasion du changement d'implantation des locaux de l'Arcom, **une salle d'allaitement** a été aménagée et des distributeurs de protections périodiques gratuites ont été mis en place à chaque étage.

Favoriser la mixité

Le processus de recrutement a été amélioré au premier semestre 2024 afin de mieux formaliser les choix opérés et de garantir que ces derniers se fondent sur des critères objectifs relatifs aux seules compétences professionnelles. Le format des offres d'emploi a également été actualisé à cette occasion, il est dorénavant plus impactant et tient compte des normes d'accessibilité.
Pour favoriser la diversité et la mixité dans les candidatures qu'elle reçoit, l'Arcom a entrepris des travaux d'amélioration de sa marque employeur se traduisant notamment par l'alimentation continue du site internet de l'Autorité et des pages employeur des plateformes sur lesquelles elle est présente faisant notamment état de sa politique en matière d'action sociale, d'équilibre des temps de vie, et mentionnant l'engagement de l'Arcom en faveur de l'égalité professionnelle.
Enfin, ayant conscience que l'orientation professionnelle se choisit dès le plus jeune âge, l'Arcom accueille régulièrement des groupes scolaires pour leur présenter ses missions.

Renforcer les actions de communication interne

L'Arcom a mis en place de multiples actions de communication interne visant à faire connaître à ses collaboratrices et collaborateurs son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Différents articles sur MIS ont ainsi été publiés dans le cadre des évènements en lien avec les journées nationales (contre le sexisme, droits des femmes) et afin de promouvoir les différents dispositifs de signalement. Les agents ont été de la possibilité de saisir le dispositif Allodiscrim en cas de situations d'atteinte à la personne dans la sphère privée, notamment en cas de violences intrafamiliales. Parallèlement aux publications sur l'intranet, l'Arcom a élaboré une affiche relative au dispositif de signalement Allodiscrim.

Plan de formation avec précision sur les thématiques égalité professionnelle F/H

Dans le cadre de sa démarche de labellisation, l'Arcom a renforcé son plan de formation en matière de lutte contre les discriminations, rendant ces formations obligatoires notamment pour les équipes RH et les personnels encadrants pouvant être amenés à recruter, et ce, notamment, afin de lutter contre les biais de genre au recrutement et dans l'évolution de carrière.
La prévention des discriminations fait partie des axes prioritaires du plan formation de l'Arcom. L'action de formation régulièrement organisée à ce sujet porte notamment sur les stéréotypes de genre. L'approche globale proposée par l'organisme de formation mandaté sur ce sujet permet de faire le lien entre la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'ensemble des critères légaux de discrimination pour mettre en valeur le caractère intersectionnel des inégalités liées au genre.
Les sessions de formation à la prévention des discriminations organisées en 2024 ont été suivies par 60 personnes (le nombre de stagiaires formés a donc été multiplié par 185 % en 2024).

2. En 2025

- **Défenseur des Droits (DDD)**

En 2025, le Défenseur des droits a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. **Plusieurs publications majeures** sont venues nourrir la réflexion et l'action publique :

- **L'étude « Solliciter les forces de l'ordre : évolutions et inégalités relatives à l'accès au service public policier » (mars 2025).** Cette recherche porte sur l'accueil des publics par les forces de l'ordre, qu'il s'agisse des commissariats de police ou des brigades de gendarmerie. L'accueil des victimes, témoins, mis en cause ou personnes en demande de renseignements constitue une des missions du service public policier. La réponse à ces requêtes engage quotidiennement sa légitimité, son efficacité et sa capacité à traiter équitablement des sollicitations et des publics divers tant du point de vue de l'infraction concernée que de la position sociale, du genre, de l'origine, du statut administratif, de la condition physique ou encore du lieu de résidence. De manière transversale, l'étude révèle un désajustement entre, d'une part, une focalisation policière sur la réponse pénale, et, d'autre part, une demande sociale qui excède bien souvent cette dernière qui s'observe tout particulièrement dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.
- **Le rapport « Prévenir les discriminations dans les parcours de soins : un enjeu d'égalité » (mai 2025).** En France, l'accès aux soins n'est pas égal pour tous. Origine, précarité, handicap, sexe, identité de genre… en théorie, ces critères qui sont prohibés par le droit de la non-discrimination ne devraient avoir aucune incidence sur la prise en charge médicale mais dans la réalité ils peuvent être sources de discriminations systémiques et intersectionnelles. Pour mettre en lumière ces inégalités, ce rapport prend appui sur un vaste appel à témoignages mené fin 2024 auprès de patients et de professionnels de santé, les saisines adressées à l'institution et des auditions conduites auprès des acteurs de la santé et des associations. Loin d'être anecdotiques, les situations recensées révèlent des obstacles récurrents et profonds, contraires au principe fondamental d'égalité d'accès aux soins.
- **Le rapport « Le droit à l'orientation dans l'enseignement secondaire : un droit à déployer pour tous les jeunes » (juin 2025).** À travers une analyse approfondie et des témoignages de jeunes, ce rapport met en lumière une politique publique morcelée, parfois illisible pour les élèves et leurs familles, et appelle à une

véritable reconnaissance du droit à l'orientation comme un droit fondamental de l'enfant. Il formule plusieurs recommandations pour garantir un accompagnement adapté, lisible et équitable sur l'ensemble du territoire, notamment en renforçant la coordination des acteurs, la formation des enseignants, et l'accessibilité des structures dédiées. Il consacre un chapitre à la lutte contre les inégalités filles-garçons et les biais de genre dans l'orientation scolaire.

- **La contribution au rapport biennal de la DGAFP sur la diversité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique - Édition 2023** (publié en février 2025 par la DGAFP). La contribution du Défenseur des droits dresse un état des lieux de l'ampleur et des mécanismes de discriminations dans les trois versants de la fonction publique et formule des recommandations pour que les employeurs publics améliorent la défense et la protection des victimes et des témoins de discriminations et mettent en œuvre des politiques ambitieuses de prévention des discriminations. Les questions de discriminations fondées sur le sexe sont abordées, les enjeux d'égalité femmes/emploi dans l'emploi (carrières et rémunération) et du traitement des situations du harcèlement sexiste et sexuel sont approfondis.

Plusieurs publications sont encore attendues au cours de l'année 2025 :

- Un avis sur la transposition de la directive européenne 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ;
- Le 18e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, en partenariat avec l'OIT : étude et événement en décembre 2025.
- Un rapport sur les discriminations fondées sur la religion, qui intègre une perspective intersectionnelle concernant notamment les femmes musulmanes portant le voile (décembre 2025).

L'activité de l'institution a également été marquée par **plusieurs décisions** en matière d'égalité femmes-hommes et d'identité de genre :

- La décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination (« Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne »). En examinant les réclamations qui lui sont soumises, le Défenseur des droits a constaté une forte disparité des pratiques et de nombreux manquements dans l'organisation et la réalisation des enquêtes internes par les employeurs qui conduisent à fragiliser la qualification juridique des faits dénoncés par le salarié ou l'agent et à prendre des mesures de prévention et de protection insuffisantes. Cette décision-cadre présente les recommandations du Défenseur des droits aux employeurs privés et publics pour les accompagner dans le traitement des signalements de discrimination.
- La décision 2025-083 du 14 mai 2025 relative à une discrimination liée à l'âge et au sexe d'un salarié travaillant au sein d'une société de garde d'enfants.
- La décision 2025-069 du 18 avril 2025 relative au refus d'embauche discriminatoire opposé par une société de droit privé à une candidate en raison du port du foulard.
- La décision 2025-038 du 14 mars 2025 relative à la rupture d'essai discriminatoire d'une salariée en raison du port du foulard.
- La décision 2025-028 du 19 février 2025 relative au harcèlement moral discriminatoire et au harcèlement sexuel subi par un agent public.
- La décision 2025-029 du 19 février 2025 relative au refus du bénéfice de la rupture conventionnelle ainsi qu'au bénéfice de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- La décision 2024-160 du 30 octobre 2024 relative à la présentation d'observations en justice à propos d'une discrimination en raison de la grossesse, du sexe et de la situation de famille, en matière d'emploi privé.

En parallèle, le Défenseur des droits a poursuivi **ses actions de formation et ses interventions** extérieures :

- En collaboration avec des organisations syndicales, il a poursuivi la co-élaboration d'une formation de formateurs en matière de lutte contre les discriminations (notamment fondées sur le sexe) dont deux séquences annuelles d'un jour et demi sont assurées par les équipes du Défenseur ;
- **La formation sur les biais discriminatoires dans l'usage de l'intelligence artificielle**, organisée en partenariat avec le Conseil de l'Europe, a également été renouvelée ;

- La Défenseure des droits est intervenue lors du colloque **« Justiciables au féminin** : quel accès, quel droit, quel traitement ? » organisé le 14 mars 2025 à la Sorbonne par l'association « Justice administrative alter-égale » ;
- Les équipes du Défenseur des droits ont également participé, le 13 mai 2025, à un séminaire des référents mixité-lutte contre les discriminations des services d'incendie et de secours : « Signalements : de la mise en place du dispositif de recueil des signalements à l'enquête administrative ».

En interne, l'institution poursuit également ses efforts pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement. En 2025, un séminaire consacré à **l'articulation entre parentalité et vie professionnelle** a été organisé le 6 mai, et un questionnaire destiné aux agents a été élaboré afin d'identifier les difficultés rencontrées en interne sur ces questions. La diffusion de ce questionnaire est prévue à l'automne 2025.

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

En 2025, la CNIL renforce sa politique de formation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec l'ambition de mettre en place un plan d'action pluriannuel pilotée par la référente égalité, de former l'ensemble de ses agents sur ce sujet, et de proposer une formation plus approfondie à des publics cibles (encadrants, RH et représentant du personnel).

Les **formations** suivantes ont été réalisées au premier semestre de 2025 :

- Module e-learning « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » pour l'ensemble des agents et des encadrants ;
- Formation collective « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour les encadrants (1 session d'1h30) ;
- Formation collective « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour les agents (1 session de 3 heures) ;
- Formation « Trajectoire professionnelle : dépasser sexisme et autocensure » (1 session de 3 heures) ;
- Formation individuelle « Participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle » pour la référente égalité professionnelle H/F (1 session de 6 heures).

Les formations suivantes sont prévues d'ici fin 2025 :

- Formation collective « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour les encadrants (1 session d'1h30) ;
- Formation collective « Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour les agents (1 session de 3 heures).

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2025, la CNIL a réalisé des portraits et recueilli des témoignages d'agentes. Des campagnes internes et externes ont également été menées, avec des publications tout au long du mois de mars sur LinkedIn, ainsi qu'une communication autour de la publication du rapport 2025 sur l'état du sexisme en France, diffusée via la lettre d'information interne. À l'avenir, le service communication prévoit d'organiser une Fresque du sexisme à destination des agents.

Dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes fin novembre, il est envisagé une communication sur les outils pédagogiques proposés par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains ainsi que la création d'une plaquette d'information sur le sexisme, le harcèlement moral et sexuel.

- **Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM)**

En 2025, l'Arcom poursuivra les actions mises en place en matière d'égalité professionnelle femmes hommes s'articulant autour de plusieurs domaines :

- **Un projet de plan d'action « égalité »** détaillé reprenant de façon plus étoffée les engagements de la note stratégique qui fait actuellement office de plan d'action fera l'objet d'un examen par les représentants du personnel et le groupe de suivi diversité-égalité dans les prochains mois. Il sera largement diffusé auprès des

agents dans le cadre d'actions de communication dédiées. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi attentif et d'un bilan annuel. Un premier bilan annuel de la note stratégique sera prochainement présenté aux représentants du personnel et aux membres du groupe de suivi diversité-égalité.

- Concernant l'égalité salariale, différentes mesures et actions correctives ciblées devraient permettre d'atteindre l'objectif fixé par la note stratégique soit que les écarts de rémunération entre femmes et hommes n'excèdent pas 5 % en 2027.
- **Dans le cadre de la qualité de vie au travail,** l'Arcom organise tous les deux ans une enquête interne relative à la perception qu'on les agents de la politique mise en place en matière de lutte contre les discriminations et les situations d'atteinte à la personne, qui sera renouvelée à l'automne 2025.
- Dans le cadre du déploiement de son plan de communication lié à sa démarche de labellisation, l'Arcom a d'ores et déjà prévu d'actualiser une affiche et de la diffuser largement.
- **Les efforts en matière de formation seront poursuivis.** L'ensemble des représentants du personnel sont régulièrement invités à se former sur ces questions. Des sessions sont organisées tout au long de l'année et proposées en priorité aux encadrants, aux nouveaux arrivants et aux agents n'ayant pas encore été formés ou ayant été formés il y a plus de 5 ans. Une session de formation sur les violences sexuelles et sexistes destinée en priorité aux agents du département des ressources humaines, aux représentants du personnel ainsi qu'aux membres du groupe de suivi diversité-égalité est prévue en septembre 2025.

3. En 2026 :

- **Défenseur des Droits (DDD)**

En 2026, l'institution poursuivra sa mission en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, en assurant notamment l'instruction des réclamations portant sur ce sujet et la poursuite des actions récurrentes listées sur les exercices précédents.

Plusieurs **publications** sont prévues au cours de l'année, certaines intégrants directement une perspective de genre :

- Le rapport « Jeunesses et origines » sur les discriminations subies par les jeunes de 16 à 25 ans, en raison de leurs origines ;
- La contribution du Défenseur des droits au rapport biennal de la DGAFP relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique ;
- La publication du volet transversal « publics vulnérables » de l'enquête « Accès aux droits » (2e édition, après celle de 2016).

L'année 2026 sera enfin l'occasion de célébrer, au mois de juin, **les 20 ans du programme JADE**, programme éducatif du Défenseur des droits qui s'adresse aux enfants et aux jeunes, par des jeunes de 16 à 25 ans en service civique, formés et encadrés par le Défenseur des droits.

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

En 2026, la CNIL poursuivra sa politique de formation autour de l'égalité à travers les modules e-learning suivants : « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations », destinés à l'ensemble des agents et des encadrants. Des formations plus approfondies seront également proposées en fonction des publics ciblés (agents, encadrants, représentants du personnel…).

En matière de communication, la CNIL prévoit de mettre en place les actions suivantes :

- Création d'une page Intranet dédiée à l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- Projection d'un film ou d'un documentaire sur les inégalités de genre dans le monde du travail, suivie d'un débat ;
- Réalisation d'une enquête de perception sur l'égalité femmes/hommes au sein de la CNIL ;
- Création d'un baromètre égalité-diversité ;
- Organisation d'une journée dédiée aux thématiques de l'égalité, du sexisme et des discriminations, sous la forme de tables rondes, de conférences-débats et d'ateliers ;

- Création d'un réseau de mentorat inter-AAI.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel, la référente égalité prévoit de mener les actions suivantes :

- Analyse des écarts de rémunération femmes/hommes et développement d'indicateurs pertinents ;
- Analyse des écarts femmes/hommes en matière de promotion, accompagnée d'indicateurs de suivi ;
- Création d'un guide de recrutement intégrant des indicateurs de conformité à l'égalité professionnelle
- Poursuite des actions visant à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, telles que :
    - Le maintien d'un dispositif de télétravail plus souple (100 jours flottants par an) ;
    - Des actions de sensibilisation à destination des encadrants sur l'équilibre entre temps de travail et temps personnel, le respect de la charte des temps, le droit à la déconnexion, etc.
    - La mise en place d'un entretien d'accompagnement pré- et post-maternité/paternité par les encadrants, afin de faciliter les départs et retours de congé des agents concernés.

PROGRAMME

P624 – Pilotage et ressources humaines

Mission : Publications officielles et information administrative
Responsable du programme : Véronique LEHIDEUX, Directrice de l'information légale et administrative

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
624 – Pilotage et ressources humaines	241 824	241 824	210 945	210 945	210 945	210 945

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 624 « Pilotage et ressources humaines » intègre la totalité des dépenses de personnel de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) ainsi que celles de la Société anonyme de composition et d'impression du Journal officiel (SACIJO).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En matière d'égalité professionnelle au sein des services du Premier ministre, la DILA est un acteur majeur et a pleinement contribué en 2024 à l'aboutissement de plusieurs projets importants tels que le renouvellement de la double labellisation, la signature du premier protocole d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle avec les organisations syndicales, ainsi que la relance du réseau des Femmes des services du Premier ministre.

1. En 2024

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu fortement porté par la DILA, qui mène de manière continue un ensemble d'actions en faveur de cette égalité. Dans le cadre de l'audit de renouvellement des labels Égalité et Diversité, la DILA s'est impliquée dans un processus d'amélioration continue de ses procédures de gestion des ressources humaines et de diffusion, à tous les niveaux hiérarchiques, d'une culture de l'égalité et de la diversité, afin d'obtenir des résultats concrets.

La fonction de référent égalité-diversité est assurée au plus haut niveau par la secrétaire générale afin de montrer l'importance accordée par la direction à ce sujet. À cet effet, un comité de pilotage dédié aux thématiques égalité

et diversité se réunit au moins deux fois par an. Il réunit la direction, les équipes de la direction des ressources humaines, le département de la communication, la référente égalité-diversité et la référente handicap.

La DILA déploie une politique de recrutement respectant les principes posés par le guide du recrutement, de l'expression des besoins jusqu'à la décision finale, avec une attention particulière portée à la prévention des discriminations liées au sexe.

En 2024, **les sessions de formation sur l'égalité et la diversité**, et notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, se sont intensifiées. Ainsi, fin 2024, plus de 80 % des agents, dont les membres du Codir et les encadrants, étaient formés aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'un suivi dans le cadre de l'analyse des données sociales annuelles. Une étude spécifique est réalisée chaque année pour identifier les causes précises de ces écarts et comprendre leur évolution. Deux actions sont menées pour maîtriser et réduire les écarts de rémunération :

- **Lors des recrutements** : fixation des rémunérations selon des logiques métiers (grilles de référence, comparaison avec les rémunérations des agents occupant des postes équivalents), avec attention à ne pas reproduire des inégalités existantes entre hommes et femmes.
- **Dans le cadre des révisions de rémunérations et promotions** : analyse comparative des évolutions des rémunérations et rattrapage éventuel.

L'enjeu d'égalité professionnelle est rappelé dans les notes de cadrage des campagnes annuelles de revalorisation des rémunérations, primes et promotions :

- Procédure de promotion au choix des fonctionnaires
- Primes annuelles des fonctionnaires (complément indemnitaire annuel)
- Part variable des contractuels de droit public
- Revalorisation triennale du régime indemnitaire des fonctionnaires et de la rémunération des contractuels de droit public

Les décisions prises s'appuient sur l'analyse comparative des situations hommes/femmes. Une attention particulière est portée aux femmes enceintes et aux parents adoptants, dont les parcours professionnels peuvent être impactés. Pour mieux les accompagner, la DILA a mis en place des entretiens pré/post-maternité, réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ et à la reprise du congé.

Différentes actions de promotion sont organisées, telles que :

- Présentation des enjeux de la double labellisation lors des sessions d'intégration des nouveaux arrivants (deux sessions en 2024)
- Intervention de la Secrétaire générale auprès des stagiaires de « 1 jeune, 1 solution » pour sensibiliser 12 stagiaires
- Interventions lors des différentes journées nationales

L'engagement de la DILA en faveur de l'égalité et de la diversité est régulièrement abordé lors des réunions avec les organisations syndicales (état d'avancement des actions, présentation de la note sur les écarts de rémunération, etc.).

Des communications régulières sont réalisées via les différents canaux internes (DILANET, La Gazette, écrans TV) et lors des journées. Un document rassemblant l'ensemble de ces actions est constitué par le département de la communication. Les thématiques abordées sont :

- La démarche de labellisation
- Les ressources disponibles pour s'informer sur les enjeux égalité-diversité
- Les actions mises en œuvre au sein des SPM et de la DILA

En tant qu'éditeur public**, la DILA diffuse de nombreux contenus liés aux politiques publiques sur l'égalité et la diversité.** Le site vie-publique.fr offre l'accès à tous les rapports et discours publics, ainsi qu'à des brèves d'actualité, interviews et dossiers.
Exemples publiés en 2025 :

- https ://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle
- https ://www.vie-publique.fr/en-bref/296907-etat-du-sexisme-en-france-en-2025-stereotypes-inegalites-femmes

Certains ouvrages publiés à la Documentation française concernent également ces politiques.

2. En 2025

La DILA a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Une grande importance est accordée au **respect du guide du recrutement**, avec un taux de conformité de 97,8 % sur le premier semestre 2025, grâce à des actions de sensibilisation des managers et la présence systématique des RH aux entretiens. Une infographie rappelant les étapes et règles du recrutement a été réalisée et sera diffusée fin 2025.

Les formations obligatoires sur l'égalité et la diversité pour l'ensemble des agents et des managers ont continué, avec 81 % des agents formés, dont 85 % des managers au 30 juin 2025. Concernant la formation sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, 32 % des agents et 59 % des managers étaient formés au 30 juin 2025. Une réflexion est en cours pour rédiger un guide de la parentalité, dont la diffusion est prévue d'ici fin 2025.

3. En 2026

Les actions de communication et de sensibilisation seront reconduites. Les efforts de formation seront poursuivis. La DILA mobilisera ses différents canaux internes (DILANET, La Gazette, écrans TV) et continuera des actions lors d'événements, tels que la Journée internationale des droits des femmes, afin de renforcer la sensibilisation aux enjeux de l'égalité.

PROGRAMME

P178 – Préparation et emploi des forces

Mission : Défense
Responsable du programme : Général d'armée aérienne Fabien Mandon, Chef d'état-major des Armées

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
178 – Préparation et emploi des forces	2 126 270	2 126 270	2 017 000	2 017 000	2 017 000	2 017 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Placé sous l'autorité du chef d'état-major des Armées (CEMA), le programme 178 « Préparation et emploi des forces » recouvre l'ensemble des ressources nécessaires à l'emploi opérationnel et à la préparation des forces – armées, directions et services – tels que définis par les contrats opérationnels déclinés des ambitions de la revue stratégique de défense et de sécurité nationale et de la loi de programmation militaire.

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

Le programme 178 contribue à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes en finançant notamment des campagnes de recrutement à destination spécifiquement des femmes et par la participation aux frais de formation du personnel militaire.

PROGRAMME

P212 – Soutien de la politique de la défense

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
212 – Soutien de la politique de la défense	71 308 884	71 308 884	92 687 469	92 687 469	100 844 577	100 844 577

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Au sein de la mission « Défense », le programme 212 « Soutien de la politique de la défense », sous la responsabilité du secrétaire général pour l'administration (SGA), rassemble les fonctions transverses de direction et de soutien mutualisé au profit du ministère des armées.

Il regroupe les missions portées par le SGA (pilotage des politiques transverses du ministère, réalisation de prestations de soutien aux personnels et aux services du ministère et la mission générale de modernisation de l'administration du ministère).

Le programme porte également l'ensemble des crédits de personnel (T2) du ministère afin d'assurer une meilleure maîtrise de la masse salariale et une adéquation entre emplois et compétences.

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

Numéro et intitulé du programme	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement	Autorisation d'engagement	Crédits de paiement
P212 - Soutien politique de défense	71 308 884 €	71 308 884 €	92 687 469 €	92 687 469 €	100 844 577 €	100 844 577 €
Dont Titre 2	*42 038 800 €*	*42 038 800 €*	*43 544 360 €*	*43 544 360 €*	*44 058 109 €*	*44 058 109 €*

Plus de 45 % des dépenses consacrées à cette politique correspondent aux crédits de masse salariale (T2), y compris coût CAS « Pensions » (DP mixité, CIRFA notamment).

Disposant de structures de pilotage dédiées à la politique de l'égalité (**un observatoire de la parité** et **une directrice de projet mixité**), le ministère des armées, engagé dans la politique publique élaborée par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, poursuit sa politique volontariste visant à renforcer son action en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le ministère a accordé une attention particulière aux femmes et aux hommes qui servent les armées et à leur famille à travers le plan Famille. Lancé par la ministre des Armées le 31 octobre 2017, il participe de manière importante à la politique menée par le ministère en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le domaine de la parentalité dont les femmes portent encore l'essentiel de la charge. Cet effort est mené au travers de mesures facilitant les gardes d'enfants, telle que l'incitation des assistantes maternelles agréées à travailler au profit de la communauté de défense, de mesures favorisant le rapprochement familial des militaires, l'aide au droit de visite et d'hébergement, ou encore en renforçant les prestations offertes aux conjoints par Défense mobilité. Ces actions représentent une part importante de l'effort du ministère pour cette politique publique.

Cette démarche se poursuit avec la mise en œuvre du plan Famille 2 lancé officiellement le 1er janvier 2024. Celui-ci vise à alléger les contraintes qui pèsent sur les familles, en favorisant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par un soutien renforcé à la parentalité, l'aide lors des mobilités et l'adaptation aux charges familiales spécifiques. Il participe donc à l'effort ministériel en matière d'égalité essentiellement au travers de 12 mesures qui portent notamment sur des services de garde d'enfants (place en crèches, réservations de berceaux, conventionnement des assistantes maternelles) ainsi qu'une offre d'intermédiation digitale pour les services à la personne (Yoopies) et la simplification des inscriptions dans les établissements scolaires.

La conduite de certaines mesures du plan Famille 1 est pérennisée et poursuivra donc ses effets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est notamment le cas du dispositif de soutien psychologique « écoute défense », qui vise à proposer une écoute dans des situations de harcèlement et de souffrance au travail.

Concernant plus spécifiquement le personnel militaire, le ministère des armées a lancé en mars 2019 un plan Mixité dont l'objectif est d'apporter des réponses visibles et concrètes, pour mieux aider chaque militaire, femme et homme, à conduire la pleine réalisation de sa carrière. Il fixe trois axes d'effort prioritaires :

- **le recrutement :** afin d'élargir le vivier de recrutement des femmes militaires ;
- **la gestion :** pour apporter plus de souplesse en gestion et mieux fidéliser les talents ;
- **la valorisation de la mixité :** pour donner envie aux femmes de rejoindre l'institution et renforcer la culture de la mixité.

Un nouveau plan Mixité visant à renforcer les mesures en faveur du recrutement, de la fidélisation et de la promotion des femmes militaires a été lancé en 2023, avec de nouveaux objectifs (virage social, avec une attention portée à tous les corps et tous les grades, accent mis sur la fidélisation, etc.). Il a été intégré comme mesure du Plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2027 « Toutes et tous égaux » de 2023.

S'agissant du personnel civil, le ministère avait initialement élaboré **un protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense**, signé le 16 décembre 2015. Les mesures de ce protocole ont été mises en œuvre de façon progressive.

En s'appuyant sur l'accord interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le ministère des armées a élaboré un plan **« égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées » (2021-2023).**

Ce plan d'action est en cours de renouvellement sur le fondement des orientations du Plan interministériel 2023-2027 « Toutes et tous Égaux ». Les mesures concernant le personnel civil ont fait l'objet d'un accord négocié avec les organisations syndicales du ministère, signé le 12 mars 2025.

Les plans Mixité (personnel militaire) et Égalité (personnel civil) ont été regroupés en un seul plan Mixité-Égalité en 2025 à la demande du cabinet du ministre, afin de marquer l'existence d'une communauté unique d'agents civils et militaires engagés dans ce domaine.

Le Plan commun se décline selon 4 axes : **l'égalité professionnelle, la culture de l'égalité, la santé des femmes et la gouvernance.** Sa parution est prévue à la rentrée 2025.

Dans le cadre de l'axe sur la santé des femmes du plan « Toutes et tous égaux », le ministère a présenté une mesure portée par le Service de santé des armées, visant à « expérimenter d'autres offres de santé à destination des femmes militaires et conjointes de militaires » : déploiement d'outils de promotion de la santé sexuelle (estimé à 65 k€), création d'un réseau avec les partenaires civils dans le cadre de l'inscription territoriale (non chiffrable), formation des personnels soignants en gynécologie (médicaux ou péri-paramédicaux, sages-femmes, etc.) par l'académie de santé des armées ou via des formations universitaires (estimé à 20 k€).

Par ailleurs, tant en interne qu'en externe, le ministère des armées contribue, par des actions de formation et/ou de sensibilisation, à la promotion de cette politique.

S'agissant de la mission THEMIS, créée en 2014, elle a reçu en 2024 la mission de superviser le traitement de l'ensemble des signalements effectués au ministère en matière de violences sexuelles et sexistes, à l'exclusion des discriminations de toute nature. En matière de prévention, THEMIS forme des « formateurs-relais » qui, à leur tour, sensibilisent les agents de leur organisme d'appartenance.

THEMIS sensibilise également directement des cadres prenant un poste à responsabilité élevée ou chargés de l'accompagnement médical ou social des victimes.

THEMIS conduit également, en lien avec la délégation à l'information et à la communication de la défense (DICoD) et les services d'information et de relations publiques des armées (SIRPA), des actions d'information et de communication dont :

- la mise en ligne, sur les sites internet et intranet ministériels, de plusieurs documents d'information destinés tant à l'encadrement qu'à chaque agent du ministère ;
- la diffusion générale par mail, une fois par an, du flyer THEMIS ;
- la publication d'articles dans les périodiques d'armées et de services.

Un plan de formation à la diversité et à l'égalité entre les femmes et les hommes lancé en 2021 prévoit que chaque agent du ministère des armées (civil et militaire) puisse recevoir, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou une formation dans ce domaine. Le contenu de ce plan repose sur l'offre des deux centres de formation du ministère, le Centre de formation au management du ministère de la défense et le Centre de formation de la défense, ainsi que par les formations ou modules de sensibilisation à l'égalité et la diversité dispensés par les états-majors, directions et services. Il arrive à son terme en 2025 et a fait l'objet d'un retour d'expérience par la commission d'adaptation de la formation (CAF), ainsi que d'un rapport au Comité de Coordination de la Formation, qui regroupe l'ensemble des DRH du ministère. Il sera mis à jour par la nouvelle haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) et son équipe à la rentrée de septembre 2025.

Le ministère des armées a mis en place fin 2019 un réseau de Référents Mixité-Égalité (RME) afin de diffuser les directives ministérielles dans ce domaine au plus près du terrain, ainsi que de repérer et traiter rapidement les comportements inappropriés ou les situations d'atteinte au « bien vivre ensemble ». En 2025, le ministère compte 1400 RME.

La DP Mixité joue le rôle de coordinateur et d'animateur de ce réseau par l'intermédiaire des référents-pilotes présents dans chaque armée, direction ou service.

La direction du service national et de la jeunesse participe à la diffusion de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes en dehors du ministère, en particulier par des actions de sensibilisation à ce thème au sein du dispositif journée défense et citoyenneté.
Le ministère conduit également des actions spécifiques en faveur des femmes et du numérique notamment en soutenant la communauté Combattantes@numerique.

Par ailleurs, le ministère fait mener tous les ans, sous le pilotage de la DICoD, des sondages vers des publics internes et externes sur les thèmes de la mixité et de l'égalité ainsi que sur l'action de la mission Thémis.
Son engagement lui a ainsi permis d'obtenir **les labels « Égalité » et « Diversité »** en mai 2022. Un audit de suivi a été conduit en 2024, qui a confirmé le maintien des labels. Le ministère s'est engagé lors de l'observatoire de la parité de 2025 à renouveler ces labels, et la DP Mixité a pris attache avec l'AFNOR pour préparer les audits 2026, portant respectivement sur l'Égalité et la Diversité.

Enfin, le ministère poursuit son action pour faire connaître les engagements de la France sur les questions de mixité sur la scène internationale, notamment à travers un partage d'expérience avec les organisations internationales (OTAN, UE, OSCE, etc.) et avec les pays alliés. Il a organisé en septembre 2024 un séminaire franco-suédois sur le sujet, et accueilli le programme European orientations on global security (EOGS), séminaire de formation politico-militaire d'officiers supérieurs féminins alliés et partenaires de l'OTAN, en novembre 2024.

PROGRAMME

P613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile

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

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
613 – Soutien aux prestations de l'aviation civile	908 855	667 677	870 000	870 000	870 000	870 000

Détails des dépenses du programme :

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
FCT	*15 000*	*11 000*	*20 000*	*20 000*	*20 000*	*20 000*
ASIC	*893 855*	*656 677*	*850 000*	*850 000*	*850 000*	*850 000*
Total	**908 855**	**667 677**	**870 000**	**870 000**	**870 000**	**1000**

Il convient de noter que, par rapport aux données présentées dans le DPT 2025, l'augmentation des crédits inscrits en 2024 est issue de la signature du protocole social 2023-2027 postérieure à la rédaction du précédent DPT.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Soutien aux prestations de l'aviation civile » exerce, au bénéfice des programmes opérationnels de la mission « Contrôle et exploitation aériens », une gestion mutualisée de différentes prestations notamment dans les domaines des ressources humaines, financiers, de la politique immobilière et des systèmes d'information. Il porte ainsi les actions transversales et structurantes au profit de la DGAC.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Les dépenses réalisées par la DGAC en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont principalement des dépenses de formation. Un module de *e-learning* de huit séquences sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dont une qui s'intéresse spécifiquement au contexte de la DGAC est disponible en ligne et tous les agents sont invités à le suivre.
La DGAC a conduit à titre expérimental fin 2023 / 2024 des Ateliers LVSS en situation opérationnelle visant à sensibiliser la population technique de la DGAC (ICNA et IESSA particulièrement) en situations d'instruction ou collectif de travail.
Parallèlement, la DGAC poursuit la formation des managers mais également des médecins du travail, préventeurs afin qu'ils soient les interlocuteurs de premier niveau des agents confrontés à des situations de LVSS. L'engagement financier au titre des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est de 20 000 €.
La DGAC déclinera également sur la fin de l'année 2025 et en 2026 la formation « valeurs de la République » (LVR) conçue par la Fonction publique, qui contient des modules relatifs à la prévention et la lutte contre les discriminations. A ce titre, elle déploiera sur l'ensemble des sites concernés, via le marché LVR, les ateliers LVSS en situation opérationnelle.

La DGAC poursuit également sa dynamique visant à accentuer l'offre de garde d'enfants et de berceaux afin de mieux l'adapter pour les agents en horaires atypiques et les familles. Le marché nouvellement déployé prévoit une offre de garde d'enfants « d'urgence ». Ce dispositif vise à trouver une solution temporaire de garde lorsqu'un ou des parents se retrouvent en grande difficulté de solutions immédiates.
Par ailleurs, la DGAC, pour répondre à une demande croissante des agents, a renforcé son offre de berceaux sur le territoire métropolitain. Ainsi, au 01/09/2024, le nombre de places en crèche a été porté à 90, soit 8 places supplémentaires par rapport au marché précédent. En 2025, dans le cadre du nouveau marché national de réservation de berceaux, la DGAC, soucieuse de renforcer son implication sur le plan égalité femmes/hommes, souhaite faire jouer de manière optimale sa capacité à faire évoluer la répartition géographique des berceaux afin de répondre au mieux aux besoins de ses agents. Dans la même optique, un renforcement de la gestion en « berceaux sécables », a été mise en place pour permettre à plusieurs enfants de se répartir le volume d'heures hebdomadaire d'un berceau. L'intégration de ces deux options dans le nouveau marché a pu être possible grâce à une augmentation de près de 200 k€ par rapport au budget 2023.

La DGAC continue de s'inscrire dans les actions menées par le pôle ministériel Aménagement du territoire et de la décentralisation/Transition écologique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et du plan pluriannuel adopté en comité technique de réseau en 2021 autour de 7 axes :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée ;
- Soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Expérimenter en faveur de l'égalité professionnelle.

Pour 2025 et 2026 sont prévues les actions suivantes :

- Action sociale : soutien à la parentalité et aux aidants (déploiement du nouveau marché des berceaux qui favorise l'accueil des enfants en bas âge à proximité du domicile ou sur le trajet domicile-travail des agents, prolongation de l'expérimentation d'une prestation d'aide aux aidants, finalisation d'un nouveau dispositif pour accompagner le soutien scolaire) ;
- Plan de communication et actions coordonnées avec le réseau des référents DGAC ;
- Participation au SIAE (avec Elles bougent, Féminisons les métiers de l'aéronautique…)
- Participation à la journée annuelle de Féminisons (sur la base militaire de Bordeaux)
- Formation à la lutte contre les discriminations sous différents formats (promotion de l'offre en la matière sur Mentor, conférence d'actualité) ;
- Index des rémunérations : analyse et plan d'action ;

- Mentorat ;
- Professionnalisation des procédures de recrutement concourant à la prévention des discriminations ;
- Poursuite du plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (LVSS), dont les formations sur le sujet ;
- Poursuite de la participation au réseau « diversité & inclusion » de la Conférence européenne de l'aviation civile.

Enfin, certains opérateurs participent à la mise en œuvre du programme. Créée en 1949, **l'ENAC (École Nationale de l'Aviation Civile)** est un EPSCP-GE (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel - Grand Établissement) depuis le 1er mai 2018, sous tutelle de la direction générale de l'Aviation civile (DGAC). Elle bénéficie d'une subvention pour charges de service public financée par le programme 613 « Soutien aux prestations de l'aviation civile ». Plus grande école aéronautique européenne, implantée sur neuf sites géographiques et dont le siège est à Toulouse, l'ENAC délivre des diplômes propres et des diplômes nationaux dans les domaines du transport aérien. Les trois thématiques principales de formation de l'établissement sont le contrôle aérien, le pilotage et l'ingénierie aéronautique.

La démarche égalité femmes/hommes a été initiée dès 2013 avec la création de la charte égalité et la définition d'un premier plan égalité en 2014. **Le plan d'action égalité professionnelle actuel (2021-2023)** a été défini dans la continuité des précédents afin de mettre en place des actions permettant à moyen et à long terme d'augmenter le nombre de femmes dans les formations dispensées par l'ENAC mais aussi de traiter tous les enjeux en matière d'égalité professionnelle.

L'ENAC adhère au groupe égalité de la CGE (Conférence des Grandes Écoles) et à la CPED (Conférence Permanente des chargés de mission Égalité et Diversité). Elle est membre du RESO (Réseau Égalité, une Stratégie en Occitanie) mis en place par la Préfecture. L'ENAC est également partenaire de « Elles Bougent » depuis 2011, offrant la possibilité à l'ensemble des étudiantes ENAC (ingénieures, pilotes, contrôleuses aériennes, etc.) d'adhérer à l'association. L'école et l'association mènent ensemble un certain nombre d'actions, et plus de 40 diplômées de l'ENAC sont marraines.

Par ailleurs, et conformément à la circulaire de mars 2018, le travail de la cellule de veille contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles s'est poursuivi. Une plate-forme de signalement en ligne (pour les personnels, étudiant.es, personnes extérieures) a été déployée en mars 2022 afin de libérer la parole et favoriser les signalements sur tous les campus, 24h/24 et en version multilingue.

Pour 2025 sont prévues les actions suivantes :

- Formations des présidents ou présidentes de la campagne BDE (bureau des élèves) à la prévention des risques dans la vie étudiante avec Cpas1option (ENAC signataire de la charte) ;
- Désignation de référents VSS dans chaque association et club de l'ENAC ;
- Formations de prévention VSS à destination des présidents et des référents VSS dans toutes les associations et clubs de l'ENAC ;
- Atelier violentomètre BDE ;
- Réalisation d'une enquête afin d'évaluer la bonne mise en œuvre des actions favorisant l'égalité femmes-hommes à destination de la communauté étudiante dont notamment l'exposition aux violences sexuelles et sexistes ;
- Formation des bureaux des organisations associatives à la déconstruction des stéréotypes ;
- Pérennisation de la désignation de responsables VSS dans les associations avec une fiche mission et accompagnement durant l'année ;
- Formation de prévention VSS à destination des managers, des inspecteurs d'études, des instructrices et instructeurs pilotes et au contrôle aérien, des enseignantes et enseignants.

PROGRAMME

P205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Eric BANEL, Directeur général des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
205 – Affaires maritimes, pêche et aquaculture	114 357	199 502	54 000	115 357	54 000	92 000

Détails des dépenses du programme :

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Subventions versées	*20 000*	*20 000*	*20 000*	*20 000*	*20 000*	*20 000*
Fonds d'intervention maritime	*60 357*	*145 502*	*0*	*61 357*	*0*	*38 000*
Observatoire « Cap sur l'égalité professionnelle »	*30 000*	*30 000*	*30 000*	*30 000*	*30 000*	*30 000*
Trophée de la mixité	*4 000*	*4 000*	*4 000*	*4 000*	*4 000*	*4 000*
Total	**114 357**	**199 502**	**54 000**	**115 357**	**54 000**	**92 000**

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

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

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La Stratégie nationale pour la mer et le littoral (SNML) est un document qui propose une approche globale et coordonnée de l'ensemble des politiques publiques s'appliquant aux espaces maritimes et littoraux, dans le but d'en assurer une gestion intégrée, tant en termes d'activités que de protection. Cette stratégie est coconstruite par l'État, les collectivités locales et les différents acteurs des filières, associations, usagers ou encore syndicats ou scientifiques. Elle constitue le cadre de référence pour l'ensemble des acteurs et en premier lieu des politiques publiques concernant la mer et le littoral, en s'articulant avec toutes les stratégies sectorielles existantes. Elle s'applique dans l'hexagone, et dans les territoires ultramarins en fonction de leurs compétences propres.
Après une première mouture, couvrant 2017 à 2023, une version révisée a été approuvée le 10 juin 2024 pour la période 2024-2030.

La SNML 2024-2030 inscrit l'égalité femmes-hommes dans son objectif 9 « Affirmer les dimensions sociale et durable des activités maritimes et consolider les formations initiales et continues pour répondre à l'évolution des besoins », notamment par les mesures et actions suivantes :

- Développer des formations, améliorer l'attractivité des métiers et adopter une gestion dynamique des besoins et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Poursuivre les actions d'information dans les collèges et les lycées concernant l'accès aux métiers de la mer, et s'assurer notamment d'une représentation des femmes exerçant ces métiers afin d'encourager la parité femme-homme dans ces domaines.
- Encourager l'inclusion des femmes dans le domaine maritime en favorisant leur présence à bord des navires et en les soutenant dans l'exercice de divers métiers liés à la mer.
- Assurer de bonnes conditions de travail et de vie aux salariés du maritime et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De nombreux métiers demeurent en tension dans tous les segments maritimes (transport maritime, logistique, ports, chantiers navals, produits de la mer) et demeurent peu exercés par des femmes. En effet, aujourd'hui, les femmes ne représentent en France que 28 % de l'emploi maritime, selon les chiffres issus de l'enquête de 2024 de l'Observatoire Cap sur l'égalité professionnelle Femme-Homme du Cluster Maritime Français.

L'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur maritime est une priorité du gouvernement notamment incarnée par **la mesure adoptée au comité interministériel de la mer (CIMER) 2023 en faveur d'un grand plan de mixité femmes- hommes, incluant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).**
Dans ce cadre, les actions suivantes ont été lancées et sont exécutées ou en cours d'exécution pour la période 2024 - 2027 :

- Refonte de l'outil permettant de mesurer les évolutions du secteur au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Accompagnement des institutions et associations œuvrant pour la promotion de la mixité du secteur maritime ;
- Mise en œuvre des actions complémentaires de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. À ce titre, a été lancée le 25 juin 2024 (date de célébration de la journée internationale des gens de mer), la campagne nationale de lutte contre toutes les formes de harcèlement à bord des navires, diffusée au niveau national et international. Cette campagne est le fruit de la mise en commun de la grande expertise de la France en matière d'accompagnement médical (physique avec le service des gens de mer et psychologique avec le CRAPEM), social et de prévention (Service social des gens de mer et Institut maritime de prévention) en la matière. Outre la production d'une vidéo de communication et sensibilisation, cette campagne s'inscrit dans un temps long par la mise à disposition d'un kit matériel et dématérialisé de prévention de toutes les formes de harcèlement et de discrimination à destination des employeurs de marins et des gens de mer, en tant que victimes, témoins ou auteurs.

Dans le même objectif, **la France a porté au niveau européen puis international l'adoption d'une mesure en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à bord des navires de commerce lors de la révision de la convention internationale du travail maritime (MLC) à Genève en avril 2025**. Cette proposition française a été adoptée par l'ensemble des États parties, les représentants des armateurs et ceux des gens de mer au premier semestre 2025, introduisant ainsi pour la première fois dans la grande convention internationale sur le travail maritime la notion de lutte contre les VSS ainsi que des obligations concrètes en termes de prévention, signalement à bord et lutte.

Au sein de l'administration maritime et de ses établissements de formation, la féminisation progresse favorablement, bien que de manière inégale selon les structures, avec des taux de féminisation encore faibles dans les services embarqués. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un axe central du projet stratégique de la DGAMPA depuis sa création en 2022. Cette dynamique s'est concrétisée notamment par l'organisation d'une table ronde en mai 2024, qui a permis d'identifier plusieurs pistes de travail.
La mission confiée à la référente pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations à la DGAMPA s'appuie sur ces propositions et fait l'objet d'une lettre de mission spécifique.
L'administration de la mer intervient également en tant que formateur et employeur au sein de la filière maritime, en supervisant la formation des marins au sein des lycées professionnels maritimes et de l'école nationale

supérieure maritime. Par ailleurs, elle est employeur de marins, notamment via l'armement des phares et balises (APB) et le dispositif de contrôle et de surveillance. Ces publics font l'objet d'une feuille de route dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à bord, dont l'objectif est d'impulser un changement durable et d'influencer l'ensemble de la filière maritime.

Dans les lycées professionnels maritimes (LPM), la mixité est encore faible bien qu'en progression. Ainsi, dans l'enseignement secondaire, la part des lycéennes varie de 8 à 9 % selon les années. Cette part est plus importante dans l'enseignement supérieur, soit entre 12 et 18 %.

Des actions sont menées pour lutter contre les stéréotypes de genre et accompagner les lycéennes et étudiantes dans leur recherche de stages embarquées.

Le plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement, appelé plan Vigie, a été initié en septembre 2024. Il s'articule autour de trois axes pour :

- Repérer les situations (enquête annuelle, signaux faibles) ;
- Signaler et traiter toutes les situations avérées ou suspectées ;
- Prévenir grâce à un programme pluriannuel de sensibilisation et de formation des élèves et personnels des LPM.

Il s'appuie notamment sur les directeurs adjoints, les conseillers principaux d'éducation et les personnes ressources harcèlement de chacun des lycées, qui bénéficient de formations dédiées et participent à des groupes de travail dédiés animés par la DGAMPA.

À l'École nationale supérieure maritime (ENSM), sous tutelle de la direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), une référente égalité professionnelle est nommée depuis 2020 et une chargée de mission RH est notamment dédie à cette question et, plus particulièrement aux violences sexistes et sexuelles (VSS) depuis le 1er septembre 2024. Dès septembre 2025, l'ENSM agrandira son réseau chargé de la sensibilisation VSS en instituant des relais de proximité au sein de ses classes, sur la base du volontariat des étudiants. Ils suivront une formation appropriée. Des actions de communication lourdes, en lien avec les armateurs, prennent une place toute particulière aujourd'hui et il importe de voir comment les maintenir et résoudre des situations individuelles en leur apportant un traitement personnalisé et approprié pour, durablement, faire changer l'École et la marine marchande, ceci n'excluant pas l'ingénierie en génie maritime (événement du 25 novembre, film sur la féminisation des métiers, encadrement des intégrations et des activités étudiantes…)

Un plan d'action sur l'égalité professionnelle est mis en place depuis 2021, avec 4 axes de travail : les écarts de rémunération, de carrière, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et la lutte contre les VSS. Les agents et les étudiants sont formés systématiquement par petits groupes par un organisme de formation spécialisé dès leur arrivée à l'ENSM sur la question des VSS. Une cellule d'écoute est mise en place, ainsi qu'un dispositif de traitement des signalements de VSS. Elle est formée au recueil de la parole.

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

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

Si la parité dans les formations suivies à l'ENSM n'est pas atteinte, l'évolution sur les 6 dernières années est significative. Ainsi, la part des femmes dans les formations initiales et continues est passée de 9,2 % lors de l'année scolaire 2018/2019 à 15 % en 2024/2025. On retrouve cette évolution tant sur les formations initiales (10,7 % en 2018/2019 contre 16,6 % en 2024/2025) que les formations continues (respectivement 2,7 % contre 8,1 %). Après cette nette progression, les chiffres prévisionnels actuellement disponibles semblent toutefois montrer une stabilisation de la part des femmes en formation initiale et continue pour l'année scolaire 2025/2026.

Le Ministère de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche, soucieux de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusivité dans le secteur maritime, a mené plusieurs actions de sensibilisation au cours des dernières années, notamment par le biais de plusieurs campagnes de

communication. Avec « La mer embauche » (vidéos diffusées sur les réseaux sociaux et partenariat avec Explore Media, kits de communication à destination des acteurs de la formation maritime), les parcours d'étudiantes et d'étudiants en lycées professionnels maritimes ainsi que de jeunes professionnelles et professionnels (aquaculture, marine marchande, transformation de produits de la pêche, etc.) ont été expliqués et valorisés afin d'inciter la nouvelle génération à suivre des cursus maritimes. L'objectif était de présenter la diversité des métiers de la mer et de démontrer que ces carrières ne sont pas réservées aux hommes. La campagne intitulée « Face au harcèlement, toutes et tous sur le pont !" (Affiches et visuels diffusés sur les réseaux sociaux et disposés dans les lieux de vie des marins), le Ministère, le Service social maritime et le Centre ressource d'aide psychologique en mer ont non seulement souhaité sensibiliser le monde maritime à l'importance de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles mais également proposer aux armateurs des éléments de communication pour informer les marins sur les bons comportements à adopter. Enfin, deux campagnes de recrutement ont été menées, la première centrée sur les officiers de ports et leur adjoint (visuels diffusés sur les réseaux sociaux et partenariat avec Le Marin), la seconde présentant un panel des métiers de l'administration de la mer (vidéos diffusées sur les réseaux sociaux lors d'une série d'été). La direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture a eu à cœur, avec ce dispositif, d'illustrer la diversité des profils occupants les postes présentés et de montrer que les femmes y ont toute leur place.

La communication événementielle n'a pas été en reste, avec la présentation des premiers lauréats des Trophées de la mixité femmes-hommes du maritime, en septembre 2024. Cinq entreprises ont été récompensées pour leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les secteurs du maritime par l'association Wista France et le Ministère.

En complément, le Ministère chargé de la mer a souhaité également s'appuyer sur le fonds d'intervention maritime (FIM) puis sur la mesure « Transition écologique maritime » du Fonds vert pour favoriser la féminisation des métiers de la mer.

Le FIM, mis en place de 2022 à 2024, a permis de favoriser la réalisation de projets dans de nombreux champs du maritime dont la formation des métiers de la mer ainsi que les actions « favorisant l'attractivité des métiers et notamment leur féminisation ». Parmi les projets les plus marquants peuvent être cités :

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

AXE 5

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

Présentation

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

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

Cette politique publique passe par **l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, ainsi qu'entre les femmes et les hommes**. Elle vise à déconstruire et à lutter contre les stéréotypes sexistes présents dans de nombreux domaines – à l'école, au travail, dans la culture et les médias, le sport, la publicité, etc. – qui induisent et favorisent des comportements discriminatoires, voire des violences à l'encontre de femmes.

Les stéréotypes de genre s'ancrent dans la réalité et influent sur les trajectoires individuelles, au sein des familles et sur les structures de notre société. Parce que c'est l'ensemble des champs de la vie sociale qui est concerné, la lutte contre les stéréotypes de genre constitue une priorité.

Pour promouvoir cette culture de l'égalité, qui constitue l'un des axes du **plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux »**, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes intervient sur différents champs :

- Dans le système éducatif ;
- Sur la mixité des orientations scolaires, professionnelles et des métiers ;
- Dans le secteur de la jeunesse, hors système scolaire ;
- Dans les secteurs des médias, de la culture et du sport.

1. L'égalité dans le système éducatif

1.1. Constats

Les inégalités et les stéréotypes de genre se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les filles et les garçons construisent leur identité, leur scolarité et leur orientation professionnelle. On constate l'enracinement de représentations erronées sur la « nature » des filles et des garçons, puis des femmes et des hommes, portant sur leurs traits de personnalité, leurs compétences respectives, le comportement que l'on attend d'eux en fonction de leur sexe, ainsi que le rôle qui leur est assigné au sein de la sphère familiale, professionnelle et sociétale.

Malgré des progrès notables, **le système éducatif reste l'un des premiers vecteurs de transmission des stéréotypes de genre** (utilisation genrée des espaces scolaires, manuels scolaires et pratiques pédagogiques comportant des représentations et des biais sexistes, prises de paroles au sein des classes différentes en fonction des sexes, orientation scolaire non mixte, etc.).

Dès la petite enfance, l'absence de mixité des professionnels constitue pour les enfants un apprentissage de la division sexuée des rôles sociaux : 1 % des auxiliaires de puériculture, 2 % des agents de service des écoles, 3 % des

assistants maternels. Les garçons ont plus de probabilités que les filles de jouer avec des jeux qui développent leur logique et leur intelligence spatiale (lego, puzzles…). 70 % des personnages qui sont représentés dans les manuels scolaires faisant la cuisine et le ménage sont des femmes.

Les filles sont plus nombreuses à obtenir leur baccalauréat (93,2 % de bachelières pour 89,2 % de bacheliers en 2024), mais sont globalement moins bien insérées professionnellement 30 mois après l'obtention de leurs diplômes que les hommes. Les lycéennes sont deux fois plus souvent confrontées que les garçons aux violences graves et aux cyberviolences à caractère sexuel.

1.2. Engagements du ministère chargé de l'Éducation nationale

Le ministère chargé de l'Éducation nationale notamment est engagé dans une politique éducative qui promeut l'égalité entre les filles et les garçons afin de déconstruire les stéréotypes qui se mettent en place dès le plus jeune âge, et influent sur la manière dont les garçons et les filles construisent leur identité et leur parcours au fil des années.

La politique d'égalité menée par le ministère s'inscrit dans le cadre des mesures du **plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)**, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes qui le constituent, et plus particulièrement sur **l'axe 4 consacré à la culture de l'égalité.** Les mesures du plan viennent souligner et renforcer le rôle essentiel que joue l'école dans la diffusion et la transmission d'une culture de l'égalité dans chaque situation d'apprentissage tout au long de la scolarité de l'élève.

Dans le cadre du plan, le ministère chargé de l'Éducation nationale s'engage à irriguer les enjeux d'égalité filles/garçons sur l'ensemble de la chaîne éducative avec le Conseil supérieur des programmes et les éditeurs de manuels, dans la formation, la production de ressources, le développement de partenariats avec la société civile ou encore en veillant à la mise en œuvre effective de l'éducation à la sexualité. Il s'engage également à favoriser la mixité des filières, en actionnant notamment le levier de l'accompagnement à l'orientation et de la découverte des métiers.

Les actions se déploient progressivement, en lien étroit avec les ministères concernés et avec comme priorité, notamment, de répondre aux enjeux économiques et démocratiques d'une plus grande mixité dans les métiers d'avenir et d'une égalité professionnelle qui reste à atteindre (*a fortiori* dans les secteurs du numériques, des sciences et de l'industrie).

Cette politique s'appuie également, depuis 1984, sur les **conventions interministérielles pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**. La dernière convention, couvrant la période 2019-2024, privilégie une approche intégrée de l'égalité, associant six ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives et articulant l'ensemble des enjeux pour l'école. Elle définit ainsi cinq grands axes d'intervention, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et évaluables :

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

Cette convention a été déclinée en 10 conventions régionales, impliquant 17 académies : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre Val-de-Loire, Guyane, La Réunion, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, PACA. La déclinaison territoriale de la convention constitue un outil de mise en œuvre, de visibilité et de portage politique à travers le déploiement d'actions partenariales avec les collectivités locales, le monde de l'entreprise, le secteur de la santé et du social et la société civile.
Cette convention interministérielle a fait l'objet d'un bilan et les travaux se poursuivent pour son renouvellement programmé en 2026.

Depuis la rentrée 2022-2023, les établissements du second degré peuvent par ailleurs postuler au **Label « égalité filles-garçons »**. L'objectif de ce label est de permettre une plus grande cohérence de l'action pédagogique et éducative au service de l'égalité filles-garçons, à l'échelle de l'établissement scolaire. Le cahier des charges, publié le 10 mars 2022, s'appuie sur cinq leviers d'action : le pilotage de l'établissement, la formation des personnels, la politique éducative et vie scolaire, la pédagogie mixte et égalitaire, les partenariats et le rayonnement. Plus de 1 500 établissements du second degré sont déjà labellisés.

A l'issue des trois premières campagnes de labellisation, plus de 1 500 établissements du second degré ont été labellisés, dans l'ensemble des académies. Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 prévoit que la totalité des collèges et lycées soient engagés dans la démarche d'ici 2027. Cette ambition se traduit, dans les académies, par un renforcement de la formation, notamment des référents égalité des collèges et lycées, dont le réseau s'étoffe, ainsi que par l'accompagnement des établissements par les missions académiques. Des expérimentations sont en cours pour la labellisation d'établissements scolaires du premier degré. Afin d'accompagner cette extension, la publication d'un référentiel spécifique est prévu en 2025-2026.

Le ministère chargé de l'Éducation nationale poursuit son **action de formation de l'ensemble des personnels.** L'égalité filles-garçons est ainsi une thématique inscrite dans le schéma directeur de la formation continue des personnels 2022-2025 (Axe 1, priorité 4). Le ministère a également renforcé la formation des cadres, personnels d'inspection et de direction, décisive pour réduire les écarts de parcours entre les filles et les garçons (en termes de réussite et de choix d'orientation) et pour garantir à tous les élèves, filles et garçons, un climat scolaire sans sexisme ni violence sexuelle. L'Institut des hautes études du professorat et de l'éducation (IHEEF) met en place un cycle de formation destiné à des personnels de direction, dans la perspective de développer une approche systémique, à l'échelle de l'établissement scolaire, de l'ensemble des enjeux. La DGESCO a également mis en ligne un parcours en auto-formation.

L'égalité filles-garçons est par ailleurs depuis plusieurs années un sujet récurrent du **dialogue stratégique de gestion et de performance conduit avec les académies**, notamment à travers la systématisation des indicateurs sexués. Cette dynamique consistant à systématiser l'utilisation d'indicateurs sexués et à intégrer la problématique de l'égalité dans l'ensemble des politiques éducatives est un levier fort pour faire progresser l'égalité filles-garçons dans l'institution scolaire. Le dialogue est notamment un levier pour suivre les engagements du ministère à faire de l'ensemble des établissements scolaires, à l'horizon 2027, des lieux d'apprentissage et d'expérience de l'égalité.

1.3. L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle

En outre, l'effort pour le **développement des séances d'éducation à la sexualité**, définies par le Code de l'éducation et les circulaires du 12 septembre 2018 et du 30 septembre 2022, se poursuit dans le cadre de la démarche « école promotrice de santé ». Elle prend notamment appui sur le développement des compétences psychosociales et vise à favoriser l'estime de soi, le respect de soi et d'autrui, ainsi que l'acceptation des différences. Son approche globale et positive est adaptée à chaque âge et à chaque niveau d'enseignement. L'éducation à la sexualité se fonde sur les valeurs laïques et humanistes ; les principes éthiques définis par la circulaire du 12 septembre 2018 rappellent la nécessité d'assurer les séances dans un climat de confiance.

Afin d'assurer l'effectivité de la mise en œuvre de ces séances, un groupe de travail réunissant les acteurs institutionnels et associatifs qui contribuent à l'éducation à la sexualité a été installé en 2023. A la suite de la saisine du ministre de l'Éducation nationale, **le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) a publié, au printemps 2024, un projet de programme d'éducation à la sexualité depuis le cours préparatoire jusqu'à la classe de terminale**. Ce programme se fonde sur une progression adaptée à l'âge des élèves et vise notamment la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des violences et cyberviolences sexuelles et sexistes. Les contenus de cette éducation sont construits en deux étapes différenciés et complémentaires : une éducation à la vie affective et relationnelle pour l'école maternelle et élémentaire, une éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité pour le collège et le lycée. La mise en œuvre de ces séances prévoit la contribution de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, soit via des séances dédiées, soit dans le cadre des séances disciplinaires.

Les nouveaux programmes d'éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle - EVAR(S) ont été publiés le 3 février 2025 pour une mise en application à la rentrée scolaire 2025. Les modalités de mise en œuvre par le personnel de l'éducation nationale sont définies par la circulaire du 4 février 2025. Une enquête afférente à leur réalisation est prévue annuellement.

L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle est assurée par de nombreux acteurs, notamment les **espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)**. Pilotés et financés par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et portés par des structures associatives, ces espaces ont permis de sensibiliser environ 230 000 élèves et étudiants en 2023 dans le cadre de séances dédiées.

Par ailleurs, depuis 2020, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes finance des expérimentations visant à **mettre à disposition des élèves des protections périodiques gratuites et à organiser des actions de sensibilisation à la santé menstruelle et sexuelle**. Pour l'année scolaire 2025-2026, ces expérimentations seront déployées dans 8 départements (Seine-Saint-Denis, Alpes-Maritimes, Mayotte, Ardennes, Ain, Allier, Aveyron et Indre-et-Loire), en partenariat avec les déléguées départementales aux droits des femmes, les conseils départementaux et l'Éducation nationale. Une recherche-action est en cours afin d'évaluer l'impact de ce dispositif. Ses résultats seront diffusés au premier semestre 2026, afin d'éclairer les suites à donner à cette politique publique.

2. La mixité des filières

La promotion de la mixité dans les filières de formation et les métiers a constitué une priorité de l'action du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes dès 2014, en lien avec le ministère chargé de l'Éducation nationale. Elle s'est appuyée sur les initiatives des collectivités territoriales, les actions des universités et celles des branches professionnelles. Elle concerne les filles comme les garçons et s'applique aux voies de formation initiale – dont l'apprentissage – et continue, ainsi que pour les emplois aidés. Certains secteurs particulièrement marqués par les déséquilibres ont été sensibilisés : petite enfance, social et médico-social, métiers du développement durable, informatique et sciences, etc.

Le plan interministériel « Toutes et tous Égaux » comprend de nombreuses mesures visant à développer une plus grande mixité des métiers et des orientations professionnelles. L'un des objectifs principaux de l'axe 3 relatif à l'égalité professionnelle et économique est de favoriser une plus grande mixité des métiers, par exemple en évaluant l'impact sur le secteur industriel de l'Index Égalité ou de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ainsi que le nombre de projets portés par des femmes soutenus dans le cadre de la stratégie France 2030, ou en relançant le collectif Industri'elles, destiné à fédérer et soutenir les femmes de l'industrie.

En outre, l'un des objectifs principaux de **l'axe 4 du plan interministériel** pour l'égalité entre les femmes et les hommes est d'agir dès l'école, par exemple, par le dispositif « Tech pour toutes » qui propose un accompagnement global à 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans les filières de la tech et du numérique en agissant sur l'ensemble des freins identifiés (ressources financières, confiance en soi…), ou encore en encourageant les actions favorisant la découverte des métiers et l'orientation non genrée dans les filières non mixtes ou peu mixtes (forums, rencontres avec des rôles modèles, stages, découverte des métiers).

Porté par le ministère chargé de l'Éducation nationale, le **plan « Filles et maths »,** élaboré à la suite des conclusions du rapport conjoint de l'Inspection générale des finances (IGF) et de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) qui vise à lutter contre les stéréotypes, et ouvrir le champ des possibles », entrera en vigueur à la rentrée 2025 et contribuera à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel visant à favoriser la mixité des filières.
Il vise trois objectifs :

- Lutter contre les stéréotypes de genre au sein des études STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) ;
- Créer les conditions favorables pour soutenir l'ambition des filles vers ces filières ;
- Relever des défis économiques dans les secteurs scientifiques.

Pour cela trois leviers sont activés : la sensibilisation et la formation aux biais de genre de tous les personnels dès la rentrée 2025 ; le renforcement de la place des filles dans les enseignements qui ouvrent vers les filières de l'ingénierie et du numérique, à travers notamment la mise en place d'objectifs cibles dès le lycée et la création de classes à horaires aménagés en 4e et en 3e en mathématiques et en sciences ; la systématisation des rencontres avec des rôles modèles de la 3e à la terminale pour ouvrir les horizons et susciter des vocations.

3. Auprès de la jeunesse

Le **service civique**, qui a pour objectif de développement des politiques de jeunesse innovantes en favorisant notamment l'insertion des jeunes dans la cité, tout en leur permettant de développer leurs compétences dans un continuum éducatif, est **un levier de diffusion d'une culture de l'égalité.** Il a vocation à faire émerger une génération de citoyens engagés souhaitant consacrer du temps au service de la collectivité à travers une expérience reconnue et valorisée dans leur parcours d'insertion dans la société.

Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en partenariat avec l'Agence du Service Civique, soutien depuis 2023 la mise en œuvre du « **Grand Programme égalité-filles garçons** ». Porté par l'association Afev, ce programme vise à recruter et former des jeunes en services civiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, afin qu'ils et elles puissent animer des ateliers de sensibilisation sur ces mêmes enjeux en milieu scolaire.

En janvier 2024, le ministère chargé de l'Éducation nationale, en lien avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a lancé un **appel à projets, doté d'1,2 M€, pour la promotion de l'égalité filles-garçons lors des temps périscolaires et extrascolaires.** Mesure phare du Plan « Toutes et tous égaux » 2023-2027, il poursuit les deux objectifs suivants :

- Sensibiliser et former les professionnels et l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à l'égalité filles-garçons, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les temps périscolaires et extrascolaires ;
- Encourager et favoriser la mixité dans les pratiques culturelles, sportives et de loisirs des filles et des garçons dans les temps périscolaires et extrascolaires.

Les 10 projets retenus ont ainsi vocation à prolonger l'action de l'école dans le périscolaire et l'extrascolaire pour garantir un continuum de l'éducation à l'égalité. Ils concernent plus de 30 000 bénéficiaires : les enfants et les jeunes scolarisés de la maternelle au secondaire, les jeunes sous statut scolaire, l'entourage des jeunes, notamment leur famille, et les acteurs de terrain. Les projets ont démarré en septembre 2024 pour une période de trois ans.

4. Dans la culture, les médias et le sport

Les stéréotypes et représentations sexistes sont encore très présents dans la société et notamment à l'école, y compris dans le sport, dans la culture, les médias et la publicité. Ils enferment les femmes et les hommes dans des attitudes et des rôles sexués, conduisent les filles et les garçons à faire des choix, qui ne sont pas toujours en adéquation avec leurs capacités ou leurs aspirations profondes. L'action auprès de la jeunesse est fondamentale pour changer la société. Elle doit par ailleurs, pour être efficace, être relayée par d'autres initiatives dans les médias, la publicité, le sport ou les pratiques culturelles.

Dans le champ culturel et des médias, l'action menée vise à donner toute leur place aux femmes dans la sphère culturelle, qu'il s'agisse de la direction des institutions culturelles, de la participation aux activités culturelles et dans les médias ou encore de lutter contre les représentations sexistes et les violences sexistes et sexuelles dans les secteurs audiovisuel et numérique. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a ainsi accompagné cette évolution en donnant notamment de **nouvelles attributions à l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique** (ARCOM, anciennement Conseil supérieur de l'audiovisuel).

La pratique sportive concourt également à l'insertion sociale des jeunes, filles et garçons. De nouvelles modalités de coopération avec les établissements scolaires ont été mises en œuvre à l'occasion du déploiement du label

« Génération 2024 ». Il s'agit d'un enjeu déterminant pour développer une culture de la pratique d'activités physiques et sportives chez les jeunes filles et tout au long de la vie.

La promotion de la pratique sportive des jeunes filles et des femmes contribue à la lutte contre les stéréotypes sexistes. Le déploiement des **plans de féminisation par chaque fédération sportive a permis de réelles avancées**. Les travaux conduits à cet égard par la direction des sports en lien avec l'Agence nationale du sport (ANS) et les acteurs du sport visent à ancrer la stratégie de féminisation dans une politique plus globale de prise en compte de la diversité. Ces travaux associent de nombreuses institutions et médias.

La **visibilité du sport féminin dans l'audiovisuel** est également renforcée via des opérations de communication dédiées, des conventions conclues avec le service public, la promotion de la diffusion d'événements sportifs féminins majeurs, ainsi que par le maintien, avec l'Agence nationale du sport, du fonds d'aide à la production audiovisuelle, qui vise à accompagner la médiatisation du sport féminin ainsi que de la pratique des para-sports.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-81

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

Cet objectif renvoie à la responsabilité de l'école de conduire le maximum d'élèves à l'obtention de diplômes qui attestent, à différents niveaux, des compétences acquises, en réduisant l'impact des facteurs sociaux et des stéréotypes de genre sur les parcours scolaires. Les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons pendant leur scolarité, mais au moment des grands paliers d'orientation, elles sont encore peu nombreuses à se diriger vers les formations les plus valorisées sur le marché du travail. Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels, tant des femmes que des hommes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation et d'emploi.

Renforcer les compétences des filles en mathématiques et celles des garçons en français, dès l'école élémentaire puis au collège, faire connaître, dès la classe de 5 e, la diversité des métiers, ouverts aux femmes comme aux hommes, contribuera à une plus grande mixité des filières de formation au lycée. Depuis la rentrée 2022, la découverte des métiers a fait l'objet d'une mesure visant à la rendre obligatoire et systématique pour tous les collégiens au cycle 4. Une prévention accrue du décrochage scolaire au collège et dans la voie professionnelle permettra en outre d'améliorer les taux d'accès au diplôme national du brevet (DNB) puis au baccalauréat et de réduire les écarts entre filles et garçons à ces deux niveaux.

À la rentrée 2023, les évaluations de début de sixième montrent un score moyen aux évaluations exhaustives plus élevé pour les filles en français (264 contre 250 pour les garçons), mais plus élevé pour les garçons en mathématiques (259 contre 249 pour les filles). Cet écart en mathématiques, au détriment des filles, est visible en début de CE1, pas en début de CP.

À l'inverse, le taux d'accès au diplôme national du Brevet (DNB) des filles s'élève à 90 %, celui des garçons à 82 % en 2023 (85,9 % pour l'ensemble des élèves). Cet écart, de 8 points en fin de collège (en légère hausse par rapport à 2022), s'accroît au niveau du baccalauréat, avec un taux d'accès des filles à 84 % contre 75 % pour les garçons en 2023 (79,6 % pour l'ensemble des élèves).

Plus de la moitié d'une génération de filles accède à un baccalauréat général, pour moins de 40 % des garçons (37,3 % en 2023). Les proportions sont proches pour l'accès à un baccalauréat technologique (15,0 % des garçons et 16,5 % des filles en 2023), mais l'accès à un baccalauréat professionnel concerne près d'un quart d'une génération de garçons (22,8 % en 2023) pour moins de 20 % des filles (17,3 % en 2023).

Quelle que soit la voie de formation au lycée, la part de filles, très différente selon les spécialités, préfigure leurs choix futurs dans l'enseignement supérieur ou de métiers, comme le montrent les données 2023 présentées dans « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur » (DEPP 2024).

Dans la voie générale, la part de filles en terminale dans l'ensemble des deux spécialités conservées atteint :

- Humanités littérature et philosophie – Langues, littérature et cultures étrangères et régionales : 86 % ;
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques - Humanités littérature et philosophie : 76 % ;
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques - Langues, littérature et cultures étrangères et régionales : 72 % ;
- Langues, littérature et cultures étrangères et régionales – Sciences économiques et sociales : 71 %.

Mais seulement :

- Mathématiques – Physique-chimie, 37 % (un point de plus qu'en 2022) ;
- Mathématiques – Sciences de l'ingénieur, 14 % (un point de plus qu'en 2022) ;
- Mathématiques – Numérique, sciences informatiques, 12 % (un point de plus qu'en 2022).

L'indicateur concernant la mixité des filles et des garçons en terminale vise à mesurer l'implication de l'institution scolaire pour une plus grande mixité des filières de formation et pour augmenter la part des femmes dans les métiers à caractère scientifique et technique. Il présente la part des filles ou des garçons dans deux séries de la voie technologique et deux spécialités de la voie générale parmi les quatre choisies par le plus grand nombre d'élèves.

INDICATEUR P141-325-325

Mixité des filles et des garçons en terminale

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Proportion de filles en terminale STI2D	%	10,1	10,2	11,5	12	14	16
Proportion de garçons en terminale ST2S	%	16,2	15,8	18	19	20	21
Proportion de filles en terminale professionnelle des spécialités de production	%	13,8	14,9	15	16	17	18
Proportion de garçons en terminale professionnelle des spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	%	10,5	11	11,5	12	13	14
Part de filles inscrites dans la spécialité Mathématiques	%	41,6	41,7	44	45	46	47
Part de garçons inscrits dans la spécialité Histoire-géographie-géopolitique-sciences politiques	%	36,9	37,2	40	41	42	43

Précisions méthodologiques

Source des données : MENESR–DEPP

Champ : enseignement public, France métropolitaine + DROM

Mode de calcul :

Pour les premier et troisième sous-indicateurs, il s'agit du rapport entre le nombre de filles inscrites dans les classes terminales visées et les effectifs totaux de ces classes. Pour le cinquième sous-indicateur, il s'agit du rapport entre le nombre de filles ayant choisi la spécialité indiquée (parmi les deux choix à effectuer) et l'effectif total d'élèves de terminale générale ayant choisi cette spécialité.

Symétriquement, pour les deuxième et quatrième sous-indicateurs, il s'agit du rapport entre le nombre de garçons inscrits dans les classes terminales visées, et les effectifs totaux de ces classes. Pour le sixième sous-indicateur, il s'agit du rapport entre le nombre de garçons ayant choisi la spécialité indiquée (parmi les deux choix à effectuer) et l'effectif total d'élèves de terminale générale ayant choisi cette spécialité.

Les cinquième et sixième sous-indicateurs sont en lien avec la réforme du lycée déployée à la rentrée scolaire 2020 en terminale générale.

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

La confiance et la réussite de tous les élèves sont subordonnées à l'installation durable d'une culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel qui garantit à chaque élève, fille ou garçon, un traitement égal et une même attention portée à ses compétences, son parcours scolaire, sa réussite et son bien-être. Les choix d'orientation restent cependant fortement liés au genre, et ce dans toutes les filières, générale, technologique ou professionnelle. C'est pourquoi le système éducatif se doit d'offrir aux filles et aux garçons non seulement une information complète sur les métiers, mais aussi de contribuer à la construction d'une image professionnelle dénuée d'a priori en luttant contre les stéréotypes de genre, y compris en matière d'accès aux métiers.

La mixité filles/garçons progresse dans l'ensemble des filières depuis plusieurs années, ce qui témoigne des effets des efforts fournis pour lutter contre les stéréotypes de genre et l'autocensure des élèves. Le doublement du nombre d'établissements scolaires labellisés « Égalité filles/garçons » entre les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024 en est un exemple. Ces efforts vont être amplifiés, notamment à travers le plan Filles et maths, dont l'objectif principal est d'accroître la part des filles suivant des enseignements scientifiques conduisant aux métiers d'ingénieur et du numérique, avec une cible de +5000 filles par an qui choisissent la spécialité Mathématiques et la conservent en terminale générale. Les indicateurs de mixité devraient également poursuivre leur progression au regard des actions d'éducation transversales mises en œuvre, et valorisées dans la nouvelle version du socle commun de connaissances, de compétences et de culture qui sera publiée en 2026 : découverte des métiers, développement des compétences psychosociales, éducation à l'orientation vont aider à déconstruire et lutter contre les stéréotypes.

Ainsi, les trajectoires positives observées autorisent une projection ambitieuse pour les années 2026 à 2028, en cohérence avec l'objectif d'augmentation de la mixité dans les filières et spécialités présentées.

OBJECTIF DPT-82

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

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

Cet objectif renvoie à la responsabilité de l'École d'élever au maximum le niveau de qualification et de diplomation des élèves et des apprentis, pour favoriser leur insertion professionnelle après une poursuite d'études ou à la fin de leur scolarité secondaire. En 2023, les taux d'emploi, six mois après la sortie de formation, sont en effet d'environ 31 % avec un CAP (18 % sans le diplôme), 44 % avec un baccalauréat professionnel (34 % sans le diplôme) et 60 % avec un BTS (55 % sans le diplôme).

Dans le cadre de la continuité Bac-3/ Bac+3, la préparation à l'orientation mise en œuvre pendant les trois années de lycée, favorise une poursuite d'études supérieures réussie : les choix des élèves, notamment de spécialités en classe de Première, puis de Terminale générale, s'effectuent ainsi progressivement sur la base d'une connaissance des méthodes de travail dans l'enseignement supérieur, des formations visées et de leurs débouchés.

Dans la voie professionnelle, la mise en œuvre, en terminale, d'un module de préparation à la poursuite d'études vise la réussite de ces bacheliers dans un cursus post-bac. Le module de préparation à l'insertion professionnelle soutient les élèves visant un accès plus rapide à l'emploi. Cette insertion, variable selon les spécialités de formation et les besoins d'un territoire, peut être favorisée par l'acquisition d'un certificat de spécialisation (nouvel intitulé du diplôme Mention complémentaire à compter de 2025) et par l'ensemble des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'obligation de formation des jeunes entre 16 et 18 ans, grâce à une coordination renforcée des acteurs.

L'indicateur « Poursuite d'études des nouveaux bacheliers » vise une amélioration continue atteignant 83 % en 2027. Sans fixer de cibles particulières pour la poursuite d'étude respective des filles et des garçons, l'objectif d'une mixité accrue des filières de formation doit contribuer à réduire progressivement l'écart actuel.

INDICATEUR P141-336-335

Poursuite d'études des nouveaux bacheliers

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur.	%	78,9	78,8	81	82	83	84
Pour information : Taux de poursuite des filles	%	81,5	81,7	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Pour information : Taux de poursuite des garçons	%	76,1	75,8	Sans objet	Sans objet	Sans objet	
Taux de poursuite dans les 4 filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées	%	61,5	61,5	63	64.5	66	67
Proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE	%	12.3	13	13.5	15	17	19

Précisions méthodologiques

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

Taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur

Champ : Bacheliers des établissements publics et privés France métropolitaine + DROM.

Mode de calcul : Établissements d'enseignement supérieur, ne tient pas compte des bacheliers étudiant dans l'enseignement supérieur à l'étranger.

Biais possibles : Bacheliers inscrits dans un établissement supérieur l'année suivant l'obtention du baccalauréat. Un même étudiant pouvant s'inscrire dans plusieurs filières, les taux d'accès élémentaires par filière ne sont pas additifs.

– Taux de poursuite dans les 4 principales filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées

Champ : Bacheliers des établissements publics et privés de France métropolitaine + DROM (hors ceux qui relèvent du ministère de l'Agriculture).

Mode de calcul : Bacheliers inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur l'année suivant l'obtention du baccalauréat dans une des quatre filières principales : université, IUT, STS ou CPGE ayant un parent appartenant à la catégorie PCS défavorisée.

Biais possibles : Cet indicateur est à différencier du taux de poursuite des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur pour toutes les filières. Il ne comprend pas les écoles d'ingénieurs, les écoles de commerce, les écoles sanitaires et sociales, les écoles d'arts, les apprentis inscrits en BTS et les bacheliers agricoles.

– Proportion d'enfants de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de classes préparatoire aux grandes écoles (CPGE)

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

Mode de calcul : il s'agit de la proportion d'étudiants en classes préparatoires et issus de familles appartenant aux professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) défavorisées parmi l'ensemble des étudiants en classes préparatoires.

JUSTIFICATION DES CIBLES

La politique ambitieuse d'orientation des lycéens vers l'enseignement supérieur est mise en œuvre dans le cadre d'un continuum de formation qui articule les trois années précédant et suivant le baccalauréat (Bac-3/ Bac+3). Elle vise à renforcer le niveau de la qualification des jeunes.

Depuis la rentrée scolaire 2024, la découverte des métiers au collège, amorcée dès la 5e, est poursuivie tout au long du cycle 4, notamment portée par une part du PACTE enseignant qui lui est dédiée : visites d'entreprises, mini-stages, rencontres avec des professionnels, etc. La promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention des stéréotypes sociaux ou de genre seront également au cœur de ces démarches, avec l'appui des Campus des métiers et des qualifications.

L'accompagnement à l'orientation au collège est renforcé, à travers les 36 heures dédiées en classe de 3e et les 12 heures en classe de 4e. Au lycée, les 54 heures annuelles dédiées et une attention particulière sur le droit au retour

en formation sont les leviers utilisés, particulièrement pour les jeunes qui ont interrompu leur parcours de formation en cours de cursus.
Depuis la rentrée scolaire 2025, la mise en œuvre du plan « Avenir » vient amplifier ces actions avec la mise en place d'un plan pluriannuel d'éducation à l'orientation dans chaque établissement, 4 demi-journées dédiées par an à partir de la classe de 5e, la formation initiale des enseignants, la formation continue des professeurs principaux de 3e, le renforcement du lien avec les familles, la mise à disposition d'indicateurs liés au parcours des élèves et leur présentation en conseil d'administration notamment, ou encore la mise en place de la plateforme Avenir.
Après une légère augmentation entre 2022 et 2023, le « taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers » dans l'enseignement supérieur est resté stable entre 2023 et 2024 (-0.1 %).

Le « taux de poursuite dans les quatre filières de l'enseignement supérieur des nouveaux bacheliers issus de familles appartenant à des PCS défavorisées » marque en 2024 un arrêt dans sa progression (0 %). L'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans et le développement des dispositifs d'accompagnement à l'orientation soutiennent la trajectoire volontariste retenue pour cet indicateur avec une cible 2028 à 67 %.
La « proportion d'élèves de familles appartenant aux PCS défavorisées parmi les élèves de CPGE », en baisse depuis 2020, progresse de 0,7 points entre 2023 et 2024. Les enjeux d'égalité des chances et l'intensification du dispositif des Cordées de la réussite invitent à un ciblage volontariste pour les années 2025 à 2028. Adossé à un système de tutorat par des étudiants, le dispositif des Cordées de la réussite permet de lutter contre l'autocensure et d'informer les élèves des milieux modestes sur des perspectives dont ils n'avaient pas connaissance.

INDICATEUR P143-404-405

Taux d'emploi après la sortie de formation selon le diplôme préparé

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques : Taux d'emploi à 6 mois : ratio entre l'effectif de sortants en emploi salarié en France à 6 mois et l'effectif de sortants.

Champ : France hors Mayotte. Sortants en 2023 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAPa à BTSA en lycée public ou privé sous contrat relevant du ministère de l'Agriculture, 6 mois après la fin des études (pour le taux d'emploi).

Lecture : réalisation 2025 correspond au taux d'emploi 6 mois après leur sortie des sortants de l'année scolaire 2022/2023, n'ayant pas poursuivi leurs études en 2023/2024.

Source : DARES-DEPP-InserJeunes.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les femmes connaissent un taux d'emploi à 6 mois inférieur de 4 points à celui des hommes (48,2 % contre 52,2 %) pour l'ensemble des diplômes de l'enseignement agricole technique : CAPa, Bac Pro agricole et BTSA. Les femmes s'insèrent davantage dans le secteur public (14 % contre 9 %) du fait des spécialités suivies dont les débouchés sont plus fréquents dans le secteur public, notamment pour les services aux personnes et aux territoires.

La plus faible insertion professionnelle des femmes se retrouve dans les diplômes de CAPa (28,4 %). Elle est de 48,5 % en Bac Pro et comptabilise une différence de 3 points avec les hommes pour ces deux diplômes. Les femmes qui suivent un BTSA connaissent toutefois un taux d'emploi plus important de 2 points à celui des hommes avec une même insertion dans le secteur privé ainsi qu'une meilleure insertion qu'eux dans le secteur public.

Ce taux d'insertion en BTSA légèrement supérieur chez les femmes que chez les hommes est encourageant et fait figure d'argument pour promouvoir la poursuite d'études chez les femmes, celle-ci conduisant à une meilleure insertion professionnelle pour elles.

Rupture de série : L'intégration de l'enseignement agricole dans InserJeunes provoque une rupture de série par rapport aux données fournies les années précédentes, issues d'enquêtes annuelles menées par le ministère : l'insertion professionnelle est issue mesurée à 6 mois après la sortie de formation contre 7 mois précédemment et la méthode diffère grandement (exploitation directe de fichiers administratifs tandis que les enquêtes de la DGER étaient déclaratives). Cela exclut notamment désormais les indépendants, les auto-entrepreneurs (ces types d'emplois représentaient 4 % des sortants en 2021 de l'enquête DGER), les salariés des particuliers employeurs et l'emploi à l'étranger.

Malgré ces points, le dispositif InserJeunes permet de disposer d'une information facilement accessible au grand public et comparable. L'enseignement agricole se distingue ainsi par des taux d'insertion professionnelle plus élevés qu'à l'éducation nationale, tous régulièrement en progression depuis plusieurs années pour chaque diplôme.

INDICATEUR P143-404-404

Taux de réussite aux examens

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
BTSA	%	80,1	78,6	76	77	78	78
Bac général et technologique	%	97,1	97,3	95	96	96	97
Bac Pro	%	87	88,4	86	87	87	88
CAPA	%	96	95,2	93	94	95	95
Moyenne pondérée	%	87,5	87,9	85	86	87	87
Ecart de réussite aux examens des femmes par rapport à l'ensemble des élèves	%	+1,1	+1,8%	+1,3	+1,1	+1	+1
Ecart de réussite aux examens des hommes par rapport à l'ensemble des élèves	%	-0,9	-1,5%	-1,1	-1,1	-1	-1

Précisions méthodologiques

Source des données : Dispositif d'accès aux données de l'enseignement agricole OpenDataSoft, alimenté par la base nationale de données des examens (DéciEA en juin et septembre, INDEXA2 pour la session décalée de décembre) de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER, ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire). A ces chiffres sont ajoutées les données des apprenants de l'enseignement agricole inscrits au baccalauréat scientifique organisé par l'éducation nationale (données Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance DEPP).

Mode de calcul :

- numérateur : nombre de candidats admis ;
- dénominateur : nombre de candidats présents aux examens.

Les données concernent l'ensemble des candidats scolarisés en établissement (élèves, adultes et apprentis) présents aux examens par épreuves terminales, avec ou sans contrôle en cours de formation (CCF).

Les taux de réussite sont calculés par type de diplôme. Un taux de réussite global est ensuite calculé en faisant la moyenne des taux de réussite à chaque examen, pondérée par la part des présents à chaque examen dans l'ensemble des présents. L'écart de réussite aux examens par genre est mesuré par rapport à la moyenne des résultats aux examens des élèves et étudiants de l'enseignement technique agricole. Les données ne prennent pas en compte les examens par unités capitalisables (relatifs seulement à l'apprentissage et à la formation continue) qui ne sont pas encore intégrés au logiciel de suivi des examens.

L'enseignement agricole vise à s'assurer d'une bonne orientation encore intégrés au logiciel de suivi des examens.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'enseignement agricole vise à s'assurer d'une bonne orientation et d'une insertion scolaire et sociale optimale des jeunes femmes et hommes qu'il forme pour mener à terme leur projet professionnel. La réussite aux examens et l'obtention du diplôme traduisent ainsi la réussite du cycle de formation pour l'élève ou l'étudiant mais également pour l'équipe pédagogique et l'établissement qui l'ont accompagné tout au long de son parcours.

Le taux de réussite aux examens des élèves et étudiants de l'enseignement technique agricole s'est élevé à 88,7 % en 2025 (session de juin 2025, dite « normale ») sur l'ensemble de ses diplômes, du certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPa) au brevet de technicien supérieur agricole (BTSA). Ce taux de réussite aux examens est très satisfaisant et progresse d'année en année.

Les femmes se distinguent par un taux de réussite aux examens supérieur de 1,4 point par rapport aux hommes. Dans le détail, il est équivalent entre les femmes et les hommes pour le Bac Professionnel, légèrement plus important pour les hommes en Bac techno (+0,4 point), supérieur de 1 point pour les femmes en CAPa et très supérieur pour les femmes (+6 points) en BTSA. Ces données sont encourageantes pour la réussite scolaire des femmes de l'enseignement agricole et leur insertion professionnelle à venir. Cela vient corroborer les éléments indiqués précédemment visant à encourager une diplomation à plus haut niveau.

OBJECTIF DPT-83

Réduire les inégalités d'accès à la pratique du sport

Programme 219 : Sport

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

Le premier indicateur rend compte des subventions allouées par l'Agence nationale du sport (ANS). Ces subventions constituent un soutien à des associations locales dont l'action met en œuvre les priorités ministérielles de réduction des inégalités d'accès à la pratique sportive, de développement du sport comme facteur de santé, de soutien à la professionnalisation de l'encadrement et de protection des usagers. Ces associations locales constituent le maillage le plus adapté à des politiques de proximité.

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

Un indicateur mesure le nombre de licences délivrées par les fédérations sportives. Il constitue un instrument pertinent de mesure de l'efficacité de l'action publique conduite par le ministère chargé des sports. Ce nombre

permet d'apprécier, *in fine*, l'impact des actions volontaristes de développement menées (information, formation, réglementation visant à garantir la qualité de l'offre, etc.) ou soutenues, d'une part, au plan national, par le biais de projets faisant l'objet de conventions d'objectifs, d'autre part, au plan local, par le biais des projets sportifs fédéraux.

INDICATEUR P219-775-11955

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

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des personnes en situation de handicap / total des moyens mobilisés	%	9,4	10,1	14	14	14	15
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des jeunes filles et des femmes / total des moyens mobilisés	%	9,4	9,8	16	20	20	20
Moyens financiers consacrés à des actions en direction des territoires prioritaires / total des moyens mobilisés	%	47,7	51,7	60	60	60	60
Part de l'enveloppe budgétaire consacrée à la professionnalisation / total des moyens mobilisés dans le cadre des Projets sportifs territoriaux	%	35,8	33,5	40	75	75	75
Moyens financiers consacrés à des actions en direction du sport santé / total des moyens mobilisés	%	11,4	11,3	15	15	15	15

Précisions méthodologiques

Source des données : Agence nationale du sport (base de données OSIRIS)

- Sous-indicateur 1.2.1 : Statistique OSIRIS « Public en situation de handicap » dans la rubrique « Type de public ». S'agissant des crédits alloués en faveur des personnes en situation de handicap, il a été décidé de cumuler la totalité des crédits attribués aux 2 fédérations spécifiques (handisport et sport adapté) mais aussi les crédits attribués pour le développement des actions des autres fédérations (valides) à destination des personnes en situation de handicap afin d'avoir une vision plus exhaustive des actions réalisées en la matière.
- Sous-indicateur 1.2.2 : Statistique OSIRIS « Féminin » dans la rubrique « Genre du public bénéficiaire ».
- Sous-indicateur 1.2.3 : Statistique OSIRIS « Quartiers politique de la ville (QPV) », « Communes ZRR », « Quartier Ultra Prioritaire (PNRU) », « autres territoires ruraux / et urbains carencés en Outre-mer », « Communes ZRR./bassins de vie pop > 5 % ZRR » et « Communes en contrats de ruralité » dans la rubrique « statut du territoire ».
- Sous-indicateur 1.2.4 : Statistique OSIRIS « Emploi » / « Emploi 1 jeune 1 solution » dans la rubrique « Sous-types de financement » (les aides à l'apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cette statistique).
- Sous-indicateur 1.2.5 : Statistique OSIRIS – objectif opérationnel « Promotion du sport santé » qui comprend les items « actions sport sur ordonnance », « plans régionaux sport santé bien-être », « préservation santé par le sport », « action partenariale avec les ARS », « opération Sentez-Vous sport » ainsi que les items relatifs au sport santé dans les PSF.

Mode de calcul : part de crédits de la part territoriale consacré aux publics, territoires et thématiques prioritaires, en % (hors Polynésie française, Wallis et Futuna et Corse).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour l'ensemble des sous-indicateurs, il est prévu une stabilité des cibles.

INDICATEUR P219-775-775

Pratique sportive des publics prioritaires

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de licences des jeunes de 14 à 20 ans	%	48,4	49,9	60	60	60	60
Taux de licences féminines	%	18,6	19	26	22	24	26
Taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)	%	12,4	13,7	17	17	17	17
Taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR)	%	21,3	23	27	27	27	27
Nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap	Nb	4 000	5 000	6000	7000	8000	9000
Nombre de clubs partenaires des maisons sport santé et garantissant l'accueil des personnes atteintes d'une maladie chronique, présentant des facteurs de risque ou en perte d'autonomie, dans un parcours sport santé	Nb	Non connu	1 587	1300	2 500	2800	3000

Précisions méthodologiques

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

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

Le recensement des licences porte sur les licences annuelles des clubs sportifs affiliés à une fédération française sportive agréée. Un individu peut détenir plusieurs licences annuelles au sein d'une fédération (pratique du sport en compétition, fonctions d'encadrement, etc). Le nombre de licences est obtenu à partir d'un recensement annuel effectué auprès des fédérations sportives par la mission « Enquêtes, données et études statistiques » (MEDES) de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

Le calcul de l'indicateur du taux de licences dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), et du taux de licences dans les zones de revitalisation rurales (ZRR), s'appuient sur les fichiers transmis par les fédérations sportives agréées par le ministère chargé des sports. Le traitement des données consiste en une affectation du code commune à l'adresse de chaque licence et à la géolocalisation des adresses pour déterminer les licences dans les quartiers prioritaires. Les indicateurs de licences en QPV et ZRR de l'année correspondent aux données 2023, ceux de 2023 sont issus des données 2022. Ce décalage d'un an est dû au traitement des fichiers par l'INSEE et par le ministère chargé des sports.

Le site internet « HandiGuide des sports » permet de cibler les structures accueillant réellement des personnes en situation de handicap.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les indicateurs relatifs à la « Pratique sportive des publics prioritaires » mesurent l'effort réalisé par les fédérations sportives en particulier pour améliorer l'accès des publics les plus éloignés à la pratique sportive.
Les sous-indicateurs relatifs aux divers taux de licences restent des repères tendanciels intéressants à suivre sans pour autant être exclusifs d'autres données. Le dispositif Pass'Sport, par exemple, s'adresse à des pratiquants sportifs mais n'est pas uniquement réservé aux fédérations sportives. Les données sont corrélées sans être entièrement dépendantes. Par ailleurs, les taux de licences par public reflètent aussi la répartition des licenciés au sein des fédérations ; le maintien d'un indicateur constant peut aussi montrer, dans un contexte d'augmentation générale des licenciés, les efforts sur des populations cibles, plus éloignées de la pratique.

S'agissant de la géographie prioritaire, le maintien d'un indicateur traduit la préservation des efforts engagés pour favoriser l'accès aux équipements sportifs et garantir une offre diversifiée au public les plus éloignés de la pratique sportive.

Les deux sous-indicateurs relatifs au nombre de clubs engagés, soit auprès des personnes en situation de handicap (PSH), soit auprès du réseau des Maisons sport santé (MSS), traduisent la capacité des fédérations à engager leur club dans une démarche plus inclusive pour l'ensemble des publics.

Les cibles 2025, 2026 et 2027 sont appréhendées à ce stade avec une progression significative par rapport au constat 2023. Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 suscitent un véritable engouement populaire qui engendrera, comme après chaque olympiade, une envie renforcée de pratique sportive en club. L'enjeu sera ensuite d'éviter les effets de baisse qui sont généralement observés en N+1.

Concernant les sous-indicateurs relatifs au nombre de clubs garantissant l'accueil de personnes en situation de handicap et au nombre de clubs partenaires des maisons sport santé et garantissant l'accueil des personnes atteintes d'une maladie chronique, présentant des facteurs de risque ou en perte d'autonomie, dans un parcours sport santé, les données de 120 fédérations sportives agréées ont pu être traitées, 117 d'entre elles délivrant des licences annuelles pour la saison 2023 ou 2022/2023.
Le nombre de licences annuelles est de 16,5 millions en 2023.

OBJECTIF DPT-84

Faciliter l'insertion sociale des jeunes

Programme 163 : Jeunesse et vie associative

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

Il repose sur trois principes fondamentaux : l'accessibilité, la mixité et la non-substitution à l'emploi. Il doit permettre à tout jeune, sur la base du volontariat, de s'engager en faveur d'un projet d'intérêt général et de contribuer ainsi à la cohésion nationale.

Ainsi, chaque jeune qui émet le souhait de réaliser une mission de Service Civique doit pouvoir obtenir satisfaction. De plus, la mixité sociale suppose de permettre aux jeunes, quelles que soient leurs difficultés, leur niveau de qualification et leur lieu d'habitation, de s'engager au service d'un projet collectif.

L'indicateur 163-2289-12357 permet de vérifier que le Service Civique est accessible à tous les jeunes, notamment aux jeunes considérés comme en étant éloignés.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P140 – Enseignement scolaire public du premier degré

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
140 – Enseignement scolaire public du premier degré	121 260 137	121 260 137	118 867 536	118 867 536	124 055 525	124 055 525

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'école primaire transmet les bases d'une culture commune faite des savoirs fondamentaux, des valeurs et des compétences indispensables à une poursuite d'études réussie, à l'exercice de la citoyenneté et à la vie dans une société démocratique. L'exigence du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Elle est mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et des activités.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La valorisation financière du programme « Enseignement scolaire public du premier degré » prend en compte plusieurs éléments :
- Le temps consacré par les enseignants d'histoire-géographie, dans le cadre de l'enseignement moral et civique (EMC), à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations, dans le premier degré ;
- Le temps consacré à la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité ;
- La formation de l'ensemble des personnels, levier essentiel pour la mise en œuvre d'une pédagogie égalitaire dans les classes.

	Exécution 2024			LFI 2025			PLF 2026		
	T2	HT2	TOTAL	T2	HT2	TOTAL	T2	HT2	TOTAL
Programme 140	**121 260 137**	**-**	**121 260 137**	**118 867 536**		**118 867 536**	**124 055 525**		**124 055 525**
Action 2 - Enseignement élémentaire	121 147 647		**121 147 647**	118 564 678		**118 564 678**	123 931 308		**123 931 308**
Action 4 - Formation des personnels enseignants	112 491		**112 491**	302 858		**302 858**	124 217		**124 217**

Le programme 140 participe à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes : la lutte contre les violences faites aux femmes ; la santé des femmes ; l'égalité professionnelle et économique ; la culture de l'égalité.

Le programme 140 contribue également à répondre aux objectifs de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024), et dont les cinq axes, qui rejoignent ceux du plan interministériel, sont les suivants :

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

Le programme 140 contribue à la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à travers :

- **La mise en œuvre des programmes d'enseignement moral et civique (EMC)**, publiés en juin 2024, qui entrent en vigueur progressivement à partir de la rentrée 2024 et fixent les contenus d'enseignement pour chaque année à partir du CP. La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes figure dans le référentiel d'éducation à la citoyenneté qui figure en préambule et est clairement identifiée comme un sujet d'études dans le premier degré (en CM1 notamment). Pour l'école élémentaire, une attention particulière est portée au développement des compétences psychosociales (empathie, lutte contre les préjugés, etc.), en articulation avec l'éducation à la vie affective et relationnelle.

- **La mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité** contribue également au développement de cette politique, dont les contenus sont désormais encadrés par un programme national d'éducation à la vie affective et relationnelle, pour le premier degré, qui entre en vigueur à la rentrée 2025.

- **Le développement des compétences psychosociales**, premier levier de l'éducation à la sexualité et à la promotion de relations égalitaires et de qualité, fait également l'objet d'une politique volontariste dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie interministérielle de développement des compétences psychosociales chez les enfants et les jeunes sur la période 2022-2037. Dans ce cadre, l'expérimentation de cours d'empathie s'est déroulée dans plus de 1 000 écoles entre janvier et juin 2024. Elle a permis d'organiser des séances visant à développer les comportements altruistes et prosociaux et à lutter contre toutes les formes de harcèlement.

- **La formation de l'ensemble des personnels, levier essentiel pour la mise en œuvre d'une pédagogie égalitaire dans les classes**, se renforce avec la poursuite de la mise en œuvre du « cahier des charges pour un continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité », à la fois en formation initiale dans les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ) et en formations continue. L'égalité filles- garçons est une thématique inscrite dans le Schéma directeur de la formation continue des personnels 2025-2029 (Axe VI, action 22).

La formation des personnels constitue, par ailleurs, le premier volet du **plan « Filles et maths »** qui sera mis en œuvre à partir de septembre 2025 à travers différentes mesures :

- La formation aux biais de genre pour tous les personnels dès la rentrée 2025 à travers l'organisation d'un module de sensibilisation de deux heures dans chaque école d'ici le 15 septembre. Un parcours en auto-formation sera mis en ligne sur la plateforme m@gistère fin août pour accompagner et prolonger ce module ;
- La mise en place d'un plan de formation pluriannuel à la prévention des biais de genre et des stéréotypes dans l'apprentissage des mathématiques. La formation des enseignants se décline à différentes échelles pour le premier degré : la formation des formateurs visant à développer la pédagogie égalitaire dans le cadre du Lab formatif « égalité filles-garçons dans les enseignements » inscrit au programme national de

formation, d'une part, la formation des professeurs des écoles au sein du plan mathématiques premier degré, d'autre part ;
- L'affichage d'une charte de lutte contre les stéréotypes dans les salles des maîtres comme support à la sensibilisation et à la formation des personnels sur les enjeux de pédagogie égalitaire.

PROGRAMME

P141 – Enseignement scolaire public du second degré

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
141 – Enseignement scolaire public du second degré	89 229 162	89 229 162	89 297 494	89 297 494	91 628 690	91 628 690

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 141 a pour premier objectif de conduire le maximum de jeunes au niveau de compétences attendu en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants. Il a également pour objet de participer à la formation de futurs citoyens.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La valorisation financière du programme « Enseignement scolaire public du second degré » prend en compte plusieurs éléments :
- Le temps consacré par les enseignants d'histoire-géographie, dans le cadre de l'enseignement moral et civique (EMC), à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations, depuis la 6e jusqu'à la terminale ;
- Le temps consacré à la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité ;
- Le temps consacré au pilotage académique de la politique égalité par les référentes et référents académiques égalité filles-garçons ;
- La formation de l'ensemble des personnels, levier essentiel pour la mise en œuvre d'une pédagogie égalitaire dans les classes ;
- L'accompagnement à l'orientation

	Exécution 2024			LFI 2025			PLF 2026		
	T2	HT2	TOTAL	T2	HT 2	TOTAL	T2	HT 2	TOTAL
Programme 141	**89 229 162**		**89 229 162**	**89 297 494**		**89 297 494**	**91 628 690**		**91 628 690**
Action 1 - Enseignement en collège	49 292 549		**49 292 549**	49 733 692		**49 733 692**	50 521 036		**50 521 036**
Action 2 - Enseignement général et technologique en lycée	33 108 784		**33 108 784**	28 205 728		**28 205 728**	30 302 408		**30 302 408**
Action 3 - Enseignement	3 789 417		**3 789 417**	4 739 572		**4 739 572**	4 814 210		**4 814 210**

professionnel sous statut scolaire									
Action 10 - Formation des personnels enseignants et d'orientation	1 081 744		**1 081 744**	4 739 572		**4 739 572**	4 814 210		**4 814 210**
Action 12 - Pilotage, administration et encadrement pédagogique	1 956 669		**1 956 669**	1 878 930		**1 878 930**	1 176 826		**1 176 826**

Le programme 141 participe à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes : la lutte contre les violences faites aux femmes ; la santé des femmes ; l'égalité professionnelle et économique ; la culture de l'égalité.

Le programme 141 contribue également à répondre aux objectifs de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024), et dont les cinq axes, qui rejoignent ceux du plan interministériel, sont les suivants :

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

Le programme 141 contribue à la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à travers :

- **La mise en œuvre des programmes d'enseignement moral et civique (EMC),** publié en juin 2024, qui entrent en vigueur progressivement à partir de la rentrée 2024. La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes figure dans le référentiel d'éducation à la citoyenneté qui figure en préambule et est clairement identifiée comme un sujet d'études dans le second degré (en particulier en 5e et en 1re). Au cycle 4, les projets d'éducation à la citoyenneté, aux médias et à l'information offrent également un cadre pour éduquer contre le sexisme et les agissements à caractère discriminatoire. La mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité contribue également au développement de cette politique, dont les contenus sont désormais encadrés par un programme national d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité, pour le second degré, qui entre en vigueur à la rentrée 2025.

- **Le pilotage académique de la politique égalité :** dans chaque académie, un référent académique (parfois un binôme, voire un trinôme) est chargé de mettre en œuvre la politique de l'égalité entre les filles et les garçons et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes en lien étroit avec les établissements. L'une de leurs missions consiste à animer et former le réseau des référentes et référents égalité filles-garçons des établissements, à accompagner l'engagement des collèges et des lycées dans la labellisation « égalité filles-garçons » pour atteindre l'objectif du plan interministériel que la totalité des collèges et des lycées s'engagent dans la démarche de labellisation d'ici 2027. Depuis 2022, plus de 1 500 collèges et lycées sont désormais détenteurs d'un label « égalité filles-garçons ».

- **La Formation de l'ensemble des personnels aux enjeux d'égalité**, qui se renforce avec la poursuite de la mise en œuvre du « cahier des charges pour un continuum de formation obligatoire des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité », à la fois dans les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) et en formation continue. L'égalité filles-garçons est, par ailleurs, une thématique inscrite dans le Schéma directeur de la formation continue des personnels 2025-2029 (Axe VI, Action 22).

La formation des personnels constitue, par ailleurs, le premier volet du **plan « Filles et maths »** qui sera mis en œuvre à partir de septembre 2025 à travers différentes mesures :

- La formation aux biais de genre pour tous les personnels dès la rentrée 2025 à travers l'organisation d'un module de sensibilisation de deux heures dans chaque école d'ici le 15 septembre. Un parcours en auto-formation sera mis en ligne sur la plateforme m@gistère fin août pour accompagner et prolonger ce module ;

- La mise en place d'un plan de formation pluriannuel à la prévention des biais de genre et des stéréotypes dans l'apprentissage des mathématiques. La formation des enseignants se décline à différentes échelles pour le premier degré : la formation des formateurs visant à développer la pédagogie égalitaire dans le cadre du Lab formatif « égalité filles-garçons dans les enseignements » inscrit au programme national de formation d'une part, la formation des professeurs de mathématiques au sein du plan mathématiques second degré, d'autre part ;

- L'affichage d'une charte de lutte contre les stéréotypes dans les salles des professeurs comme support à la sensibilisation et à la formation des personnels sur les enjeux de pédagogie égalitaire ;

- **L'accompagnement de choix d'orientation favorisant la mixité** : Le plan Avenir, lancé le 5 juin 2025, marque une étape importante dans l'accompagnement des choix d'orientation, avec l'ambition affirmée d'en faire un véritable levier d'émancipation individuelle et de justice sociale. Il s'inscrit dans la continuité du parcours Avenir et des actions menées depuis plusieurs années pour lutter contre les inégalités sexuées, sociales, culturelles et territoriales. Ce plan renforce l'éducation à l'orientation du collège jusqu'à l'enseignement supérieur, en intégrant de nouvelles mesures destinées à ouvrir les perspectives des élèves et à combattre les déterminismes de genre ou d'origine. Chaque établissement doit désormais élaborer un plan pluriannuel d'éducation à l'orientation, garantissant la mise en place d'actions concrètes de découverte des métiers et des formations, ainsi qu'un accompagnement progressif des élèves dans la construction de leur projet d'avenir. Pour permettre cette ouverture, quatre demi-journées annuelles dédiées à la découverte des métiers et des formations seront organisées pour l'ensemble des élèves, de la classe de 5e à la terminale. Le plan s'appuie également sur la plateforme Avenir(s) de l'Onisep, véritable socle pédagogique pour les équipes éducatives, qui propose près de 800 ressources, dont certaines spécifiquement conçues pour lutter contre les stéréotypes de genre et encourager la mixité dans les choix de formation et les parcours professionnels. Afin d'accompagner efficacement les jeunes dans leurs réflexions et de rendre les personnels pleinement acteurs de cette démarche, le plan prévoit la formation de 30 000 professeurs principaux de classe de 3e d'ici l'automne 2025. Cette première étape s'inscrit dans un projet plus vaste visant à former l'ensemble des professeurs principaux des collèges et lycées.

Ainsi, le plan Avenir donne une nouvelle dimension à l'accompagnement à l'orientation, en liant étroitement la découverte des métiers, la lutte contre les stéréotypes et la formation des personnels, pour que chaque élève puisse construire un projet ambitieux, affranchi des assignations sociales, territoriales et de genre.

PROGRAMME

P139 – Enseignement privé du premier et du second degrés

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Marine CAMIADE, Directrice des affaires financières

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
139 – Enseignement privé du premier et du second degrés	29 424 075	29 424 075	29 329 831	29 329 831	29 507 922	29 507 922

La contribution financière du programme « Enseignement privé du premier et du second degrés » (P139) porte, comme pour les programmes de l'enseignement public, sur la rémunération des maîtres pour l'enseignement civique et moral (EMC) dans le premier degré et le temps consacré par les maîtres d'histoire-géographie, dans le cadre de l'EMC, à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations, depuis la 6e jusqu'à la terminale, dans le second degré.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme « Enseignement privé du premier et du second degré » (139) regroupe les moyens accordés aux établissements privés sous contrat, qui couvrent la rémunération des enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat ; les établissements d'enseignement privés peuvent passer avec l'État, sous certaines conditions, en vertu des articles L 442-5 et L 442-12 du code de l'éducation, un contrat simple (premier degré et enseignement adapté) ou d'association (écoles, collèges et lycées).

En contrepartie, ces établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public. De ce fait les établissements d'enseignement privés sous contrat participent du service public de l'éducation, tout en maintenant leur caractère propre

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'exigence du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture qui sont identiques à ceux fixés à l'enseignement public. Cette exigence est mise en œuvre de manière transversale dans l'ensemble des matières enseignées et des activités, notamment durant les temps consacrés aux séances d'éducation à la vie sexuelle et effective ou encore dans le nouveau programme d'EMC entré en vigueur progressivement depuis la rentrée 2024 qui fixe les contenus d'enseignement pour chaque année à partir du CP et jusqu'en terminale.

Outre l'instauration obligatoire d'activités de découverte des métiers au cycle 4 du collège, déployée également dans les établissements privés sous contrat, visant à faire découvrir la diversité des métiers et à ouvrir les horizons des élèves, le Pacte enseignant contribue également à l'orientation non genrée par le biais des missions « découverte des métiers au collège ».

Dans ce cadre, les maîtres volontaires peuvent choisir de s'engager dans la mission « intervention découverte des métiers » qui est assurée en présence des élèves pour un volume horaire de 24 heures. En plus de cette mission, ils peuvent s'engager annuellement de manière forfaitaire dans la mission de « coordinateur du dispositif de la découverte des métiers ».

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 1 740 maîtres se sont engagés dans ces deux missions (890 pour la mission « coordination » et 850 pour la mission « intervention »), soit près de 4 % des adhérents au pacte dans l'enseignement privé sous contrat et 1 544 parts de pacte consommées à ce titre. Une dotation de parts fonctionnelles est inscrite au programme à ce titre pour l'année scolaire 2025-2026.

PROGRAMME

P230 – Vie de l'élève

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Caroline PASCAL, Directrice générale de l'enseignement scolaire

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
230 – Vie de l'élève	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410	1 050 410

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 230 « Vie de l'élève » concourt à faire respecter l'école et favoriser l'apprentissage de la responsabilité et de la citoyenneté. Il vise également à promouvoir la santé des élèves et à améliorer leur qualité de vie. À ce titre, il valorise l'action et l'expertise des personnels sociaux et de santé, tant sur le champ de la promotion de pratiques favorables à la santé que sur celui des interventions dans le cadre des séances d'éducation à la sexualité. Cette expertise peut se réaliser dans le cadre d'actions collectives de prévention ou d'éducation, mais également lors de séances individuelles qui peut permettre le repérage de situations de souffrance, leur prise en charge, mais aussi des temps d'éducation personnalisés.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Sont notamment valorisés les financements d'actions d'associations menées auprès des élèves et des personnels. Ces subventions s'adressent à la fois aux associations de défense des droits des femmes et à celles promouvant la mixité et l'égalité professionnelle, ainsi qu'aux associations généralistes et mouvements d'éducation populaire menant des actions en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons. En outre, elles s'adressent également aux associations intervenant dans le cadre de l'éducation à la sexualité.

	Exécution 2024			LFI 2025			PLF 2026		
	T2	HT2	TOTAL	T2	HT2	TOTAL	T2	HT2	TOTAL
Programme 230	**-**	**1 050 410**	**1 050 410**		**1 050 410**	**1 050 410**		**1 050 410**	**1 050 410**
Action 6 - Actions éducatives complémentaires aux enseignements		1 050 410	**1 050 410**		1 050 410	**1 050 410**		1 050 410	**1 050 410**

Le programme 230 participe à la mise en œuvre des mesures du plan interministériel 2023-2027, annoncé le 8 mars 2023, qui engagent l'institution scolaire sur chacun des quatre axes : la lutte contre les violences faites aux femmes ; la santé des femmes ; l'égalité professionnelle et économique ; la culture de l'égalité.

Le programme 230 contribue également à répondre aux objectifs de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024), et dont les cinq axes, qui rejoignent ceux du plan interministériel, sont les suivants :

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

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture intègre le respect des autres et de l'autre genre, ainsi que le refus des discriminations, dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire. Le programme « Vie de l'élève » contribue à la lutte contre les stéréotypes de genre qui alimentent les violences faites aux femmes à travers un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité, dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire. Y concourent :

- L'éducation à la sexualité en milieu scolaire, inscrite à l'article L312-16 du Code de l'éducation, et qui est conçue comme une composante essentielle de la construction de la personne et de l'éducation du citoyen. Les contenus de cette éducation sont désormais encadrés par un programme national construit en deux étapes différenciées et complémentaires : une éducation à la vie affective et relationnelle pour l'école maternelle et l'école élémentaire, une éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité pour le collège et le lycée. Le programme entre en application à la rentrée 2025 ;

- La poursuite d'une politique active de prévention des violences et du harcèlement en milieu scolaire. Le ministère de l'Éducation nationale mobilise l'ensemble de la communauté éducative afin de promouvoir et soutenir, chez les élèves, des comportements responsables et de prévenir les manifestations de violence, notamment, sexistes et sexuelles qui font l'objet d'une attention particulière. À cet égard, le prix « Non au harcèlement » comporte une catégorie de participation sur le harcèlement sexiste et sexuel, qui donne lieu à des travaux d'élèves de tous les niveaux scolaires. Les référents « violence » des académies ont par ailleurs été formés sur cette question en mai 2024, ainsi que les conseillers techniques sociaux et de santé ;

En matière de prévention des violences, le plan « Brisons le silence, agissons ensemble », annoncé en mars 2025 à la suite des révélations de violences morales, physiques et sexuelles au sein d'établissements privés sous contrat, se traduit par la mise en place de mesures visant à :
. Organiser une remontée systématique des faits de violence au sein des établissements privés sous contrat ;
. Mieux recueillir la parole des élèves ;
. Renforcer les contrôles au sein des établissements privés sous contrat.

Ce plan repose sur un meilleur repérage des phénomènes de maltraitance ou de violence, notamment à caractère sexuel, dans des espaces où les élèves sont particulièrement vulnérables (en internat et en voyage scolaire) et une communication directe entre le service national d'accueil téléphonique pour l'enfance en danger (119 – Allô enfance en danger) et les services de l'éducation nationale s'agissant des faits de violence survenant en milieu scolaire.

- La politique de soutien aux associations complémentaires de l'enseignement public, par des subventions et la délivrance d'agréments nationaux et/ou académiques. Des subventions ont été accordées, au niveau national, à des associations spécialisées sur l'égalité entre les filles et les garçons et la prévention du sexisme. S'y ajoutent une part des moyens accordés aux grandes associations généralistes, dont l'une des priorités d'intervention, fixée par le ministère, est celle de l'égalité entre les filles et les garçons.

PROGRAMME

P214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Thierry LE GOFF, Secrétaire général

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale	3 867 961	3 867 961	3 825 112	3 825 112	3 825 112	3 825 112

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale » porte les ressources nécessaires aux fonctions support des ministères de l'Éducation nationale (MEN), des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative (MSJVA), et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) pour mettre en œuvre les politiques publiques relevant des missions interministérielles de l'enseignement scolaire (MIES), de l'enseignement supérieur et de la recherche (MIRES), et depuis 2021 de la mission du sport, jeunesse et de la vie associative (MSJVA).

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

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit au ministère de l'éducation nationale par la constitution d'une fonction de « référent égalité entre les femmes et les hommes ».

Les missions des référents égalités sont les suivantes :

- Contribuer à la mise en œuvre de la politique RH égalitaire du ministère et à son appropriation par l'ensemble des personnels de notre structure/de notre service ;
- Contribuer à l'élaboration et au suivi du plan d'action d'établissement pour l'égalité professionnelle F/H sous l'autorité de la Direction des Sports (DS) ;
- Contribuer à la diffusion d'une culture de l'égalité en assurant l'information des personnels, par tous les moyens de communication, en lien avec les chargées et chargés de communication sur les actions menées par la DS en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Promouvoir, en lien avec la coordination de la DS, des actions de sensibilisation et de formation, adaptées aux fonctions exercées par les agentes et les agents concernés ;
- Contribuer à l'état des lieux et à l'analyse des risques de discriminations des personnels de l'établissement et du Centre de Gestion opérationnelle (l'ensemble des CTS par exemple DTN, EN, CTN, chargés de mission), ainsi qu'à l'élaboration, le cas échéant, d'un plan de prévention adapté ;
- Conseiller les agentes et agents sur l'ensemble des sujets liés à l'égalité professionnelle, informer sur l'existence du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, le cas échéant, orienter les agentes et agents en situation de discrimination ;
- Assurer la coordination nécessaire avec le (la) référent(e) handicap, probité et RSE de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie des politiques égalitaires et inclusives externes et internes.

Il existe un référent par académie, soit trente personnes, dont le temps de travail consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décompose ainsi :

- 1 ETP pour trois académies dont les effectifs en personnels sont supérieurs à 80 000 ;
- 0,5 ETP pour les 27 autres académies.

83 référents sont également implantés dans les DSDEN, qui consacrent 30 % de leur temps de travail à la fonction égalité professionnelle.

Si l'on se fonde sur un coût budgétaire moyen d'un attaché des services déconcentrés de l'éducation nationale de 92 394 € (y compris CAS), le coût global est donc de 3 825 112 €

PROGRAMME

P219 – Sport

Mission : Sport, jeunesse et vie associative
Responsable du programme : Fabienne BOURDAIS, Directrice des sports

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
219 – Sport			1 500 000	1 500 000		

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'objectif du programme « Sport » de promouvoir et d'accompagner, dans un cadre sécurisé et de qualité, la pratique physique et sportive pour tous, à tout niveau et sur l'ensemble du territoire. La politique nationale du sport s'inscrit dans le cadre d'un partenariat étroit avec les collectivités territoriales, le mouvement sportif, les associations et le monde économique. Le ministère s'appuie sur son réseau de services régionaux et départementaux (DRAJES/SDJES), d'établissements (INSEP, écoles nationales et CREPS) et de directeurs techniques nationaux/conseillers techniques sportifs qui exercent leurs missions auprès des fédérations sportives

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les crédits concourant à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont, depuis 2020, portés par l'Agence nationale du sport (ANS), opérateur du programme 219 « Sports » chargé du soutien financier des fédérations sportives aux plans national et local. C'est pourquoi aucun crédit budgétaire du programme 219 n'était rattaché à cette politique jusqu'en 2023. En cours de gestion de la même année, 2 M€ ont été alloués à l'Agence en faveur de la promotion de la pratique féminine sportive. Le montant, de 1,5 M€ a été reconduit en LFI 2025 ainsi qu'au PLF 2026.

Le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) accompagne des projets innovants permettant de déployer des mesures nouvelles en faveur des priorités d'action ministérielle vers les publics féminins.

Afin de mettre en œuvre les priorités définies par la direction des sports, l'Agence nationale du Sport a consacré, en 2024, 10,1 % de la part territoriale (regroupant les enveloppes liées aux projets sportifs fédéraux [PSF] et projets sportifs territoriaux [PST]), soit plus de 14 M€ (sur 143,3 M€), au soutien à des actions spécifiques liées au développement de la pratique sportive féminine ainsi qu'à l'accès aux responsabilités des femmes et des jeunes filles.

De plus, il avait été demandé aux fédérations, notamment dans le cadre des projets sportifs fédéraux (PSF), de porter une attention particulière aux actions développées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2024, les fédérations ont ainsi attribué 10,3 M€ à des actions en faveur des femmes et des jeunes filles, contre

9,5 M€ en 2023, soit +8,4 %. En 2025, une hausse d'objectifs de 12 % à 20 % des crédits attribués par les fédérations à des projets féminins a été instaurée dans le cadre des projets sportifs fédéraux.

Le développement et la promotion de la place des femmes dans le sport constituent un enjeu majeur pour le sport français et la société en général. Le ministère s'engage depuis plusieurs années à identifier les leviers de développement du sport au féminin, que ce soit pour le développement du sport pour toutes, du sport de haut niveau ou de l'engagement des femmes dans les fonctions dirigeantes ou d'arbitrage.

Si l'on observe le taux de pratique féminine et la part des licences délivrées aux femmes, on note un écart significatif avec les hommes, dont la réduction est lente et fragile.

En 2024, la pratique sportive reprend de l'élan alors que celle des hommes diminue.

En prenant en compte les activités pratiquées occasionnellement, les différences selon le sexe se resserrent de quatre points par rapport à 2023 : en 2024 68 % de femmes déclarant pratiquer une activité physique et sportive (y compris occasionnellement), contre 73 % pour les hommes.

S'agissant de la pratique licenciée, les 120 fédérations agréées par le ministère chargé des sports ont délivré 17,2 millions de licences annuelles en 2024, soit une augmentation de 3,8 % par rapport à 2023.

Les licences annuelles féminines continuent à progresser relativement plus vite (+4,3 % sur un an) mais restent minoritaires (38,9 % en 2024 et 38,6 % en 2023).

Le caractère persistant de ces écarts appelle une mobilisation accrue des acteurs concernés.

Afin de renforcer les actions en faveur du développement et la promotion de la place des femmes dans le sport, le ministère chargé des sports a organisé un atelier d'impulsion politique et de coordination stratégique (IPCS) le 6 mars 2023 sur cette thématique, aboutissant à la publication d'une feuille de route dédiée.

Cette feuille de route fait l'objet d'un suivi annuel à l'occasion de la journée internationale des droits de femmes. Le suivi de la feuille de route a été orienté en 2025 autour de 4 axes :

- Création d'un cadre favorable au développement des pratiques sportives pour les femmes ;
- Favoriser l'émergence de rôle modèles féminins dans le sport ;
- Favoriser la visibilité du sport féminin et mieux connaître son économie ;
- Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des sportives et des parents.

Plusieurs chantiers ont été réalisés ou sont engagés sur les axes suivants :

1/ Le développement des pratiques afin de corriger les inégalités d'accès

Les politiques publiques favorisant l'accès au sport ciblent en priorité les publics éloignés, notamment les filles. Depuis 2023, le MSJVA déploie ainsi le programme « 2 heures supplémentaires de sport au collège », orienté vers les jeunes filles.

Dans le cadre des crédits nationaux d'équipement, l'ANS poursuit depuis 2019 son action en matière d'équipements de proximité en accès libre en incitant les porteurs de projets à avoir une attention particulière pour la pratique des femmes :

- en localisant les équipements sportifs dans des lieux de flux et des lieux éclairés ;
- ou encore en invitant les porteurs de projets à avoir une réflexion sur la hauteur et/ou la force des modules de fitness proposés.

Dans la continuité du Plan « 5 000 terrains de sport » (2022-2023), le Plan 5 000 équipements Génération 2024 renforce l'objectif de féminisation de la pratique sportive (note du 6 février 2024) à travers les axes suivants :

- Axe 1 (équipements de proximité) : la principale nouveauté de ce Plan porte sur l'obligation de signature d'une convention d'animation avec a minima un établissement scolaire. Les créneaux scolaires garantissent de fait une pratique mixte sur les équipements de proximité ainsi subventionnés, en plus des créneaux qui pourront être réservés à des associations sportives également signataires d'une convention d'animation.
Au total, 2 221 équipements de proximité ont été financés en 2024 pour un montant total de subventions attribuées de 47,44 M€.

- Axe 2 (cours d'école actives et sportives) : pour ces projets essentiellement composés de design actif et de matériel sportif implantés dans les cours d'école ou campus universitaires, la note de service précisait que « le matériel éligible comprend l'ensemble des équipements ou matériels sportifs extérieurs permettant une activité physique ou sportive quotidienne adaptée à chaque établissement d'enseignement (maternelles, primaires, collèges, lycées, universités) et favorisant la mixité ».
Au total, 499 cours d'école actives et sportives ont été financées en 2024 pour un montant total de subventions attribuées d'1,7 M€.

- Axe 3 (équipements structurants de niveau local) : ces équipements (gymnases, piscines, terrains de grands jeux, salles dédiées, etc.) devaient être construits dans ou à proximité immédiate d'un établissement scolaire afin de favoriser un usage scolaire, et donc mixte, de ces installations sportives. La note de service fixait différentes priorités d'examen dont « les projets visant l'amélioration des conditions de pratique féminine notamment par la création ou la rénovation de vestiaires et sanitaires dédiés permettant plus globalement l'amélioration de la pratique sportive ».
Au total, 260 équipements structurants (220 projets) ont été financés en 2024 pour un montant total de subventions attribuées de 38,8 M€ soit le double du budget 2023 consacré aux opérations de construction/rénovation d'équipements structurants.
Parmi les 220 projets financés, 96 projets, soit près de 44 %, comprennent la construction ou la rénovation de vestiaires et donc une amélioration des conditions d'accueil et de pratique pour le public féminin.

S'agissant des crédits territoriaux consacrés aux femmes et jeunes filles sur les territoires :
En 2024, l'ANS a attribué **14,08 M€** (soit près de 10 **%** des crédits territoriaux) à des actions en faveur du sport féminin, permettant la réalisation de **6 434 actions** (13,2 % des 48 345 actions menées). Les clubs mobilisent **62,4 %** de ces crédits et réalisent **76,5 %** des actions.

- **Projets sportifs fédéraux (PSF)** : en 2024, les 104 structures (103 fédérations + CNOSF) ont attribué **10,3 M€** (12,5 %) aux actions en direction du public féminin, contre 9,5 M€ en 2023 (+0,8 M€). La note de service pour 2025 prévoit que les fédérations dont la féminisation des licences est <50 % flèchent au moins **20 %** de leurs crédits vers le développement féminin. En 2024, **12,9 %** des crédits ont été affectés aux femmes (12,7 % en 2023) ;

- **Projets sportifs territoriaux (PST)** : en 2024, **3,77 M€** (4,6 %) ont été consacrés au sport féminin, contre 3,29 M€ en 2023. Près de **3 M€** proviennent du dispositif d'aide à l'emploi (4,17 % de l'enveloppe emploi).

Concernant les crédits nationaux :
En 2024, pour la 5e édition de l'appel à projets « Impact 2024 » visant à soutenir des projets innovants en matière d'éducation, d'insertion, de santé et de développement durable, 48 projets sur 611 avaient pour objectif principal la promotion de la pratique sportive à destination des femmes pour un montant total de près de 0,5 M€, contre 0,7 M€ en 2023 (sur les 6,3 M€, soit 8,4 % de l'enveloppe totale).
Par ailleurs, sur les 113 fédérations en contrat de développement, 43 ont mis en place une ou plusieurs actions dédiées (intégrale ou partielle) à destination d'un public féminin pour un montant total de 1,48 M€, soit 6,1 % de l'enveloppe globale réservée aux contrats de développement (23,7 M€ - hors accompagnement PSF, ESQ nationaux et mesures exceptionnelles telle la transformation numérique).
Plans de féminisation et lutte contre les stéréotypes
Toutes les fédérations sportives ont intégré un plan de féminisation en 2022, suivi notamment dans le cadre des contrats de délégation. Un conseiller technique interfédéral égalité/mixité prendra ses fonctions à la rentrée 2025 afin d'accompagner plusieurs fédérations dans la mise en œuvre et l'enrichissement de leur plan de féminisation.

Le conseiller fédéral sera affecté à la direction des sports et rattaché fonctionnellement au DTN des fédérations sportives qui bénéficieront d'un accompagnement pendant le temps des missions.
La lutte contre les stéréotypes, frein majeur à la progression des femmes dans le sport, est soutenue par le ministère chargé des sports. En 2024, l'association Égal Sport a été financée pour créer un espace de formation destiné aux éducateurs sportifs, axé sur la motricité et l'égalité, accessible gratuitement dès octobre 2025.
Depuis 2024, l'association Femix'Sports bénéficie aussi d'un soutien pour ses actions « Genre et sport » auprès des jeunes et éducateurs. Le MSJVA soutient également l'Université de Lyon dans ses travaux sur les inégalités d'accès à la pratique sportive encadrée chez les enfants de 0-3 ans et 5-9 ans.
En 2025, un marché d'étude a été lancé pour analyser la contribution du sport féminin à l'économie.

2/ La féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives

Cette politique s'appuie sur un cadre législatif et réglementaire renforcé par la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France.
Dans la cadre des élections fédérales dans les disciplines d'été qui se sont tenues en 2024, la part des administratrices est passée de 39 % en 2020 à 49 % en 2024 (enquête Retex, impact de la loi du 2 mars 2022). Cette parité nationale constitue une première étape avant les élections régionales de 2028, qui devraient permettre l'arrivée de 2 500 administratrices supplémentaires (étude CNOSF 2021).
Pour accompagner cette évolution, le ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative soutient :

- l'association Femix'Sports et son programme « Osez s'engager » pour renforcer le vivier de dirigeantes ;
- le **«** Club des 300 » du CNOSF, déployé territorialement en 2025-2026 pour préparer la parité régionale en 2028.

Par ailleurs, le contrat type de délégation intègre un axe Parité et Égalité, demandant aux fédérations d'accompagner leurs structures régionales dans la mise en conformité pour 2028. Un suivi sera assuré.

3/ La féminisation de l'encadrement technique des activités physiques et sportives et de la fonction d'arbitre

Les femmes restent sous-représentées dans la filière sport : **37,9 %** des emplois (INSEE 2020) et **34 %** des éducateurs sportifs titulaires d'une carte professionnelle (**227 973** au 21/12/2024). En 2024, **34 %** des **48 648 cartes** délivrées l'ont été à des femmes.
Les fédérations ont la responsabilité de garantir l'accès des femmes à l'ensemble des formations et de favoriser l'augmentation du nombre de formatrices. Dans cette optique, le développement de la mixité au sein des équipes d'encadrement (sportif, médical, technique) constitue, pour la période 2025-2029, l'une des orientations majeures fixées par l'instruction du 4 mars 2025 relative aux projets de performance fédéraux (PPF).
La ministre des Sports a souhaité en 2023 la tenue d'un Grenelle de l'emploi et des métiers du sport, qui s'est déroulé le 5 juin 2023 en présence de l'ensemble des acteurs de l'emploi dans le sport.
Afin de pallier cette inégalité d'accès aux diplômes et aux emplois dans le sport, la ministre a annoncé la mise en place d'un travail dédié à la définition de solutions durables. Un groupe de travail partenarial a été lancé en 2024 et a donné lieu à la programmation de mesures spécifiques dans la nouvelle feuille de route 2025 – 2030 « PACTE » emploi sport : Parcours, Accompagnement et Compétences pour la Transformation et l'Emploi durable dans le Sport » présentée le 30 juin 2025 :

- concevoir des campagnes de communication plus impactantes ;
- rééquilibrer les bénéficiaires femmes et hommes des aides à la formation et à l'emploi ;
- conditionner les aides publiques du champ sport au respect d'engagements en matière de lutte contre toutes les formes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles et créer un programme de repérage et d'accompagnement renforcé des jeunes filles vers les métiers du sport.

Un groupe de travail a été constitué pour faire suite à la publication du rapport du haut Conseil à l'Égalité « Femmes et Sport : bâtir des carrières, conquérir l'avenir » afin d'expertiser les recommandations en vue de leur intégration dans des documents stratégiques.

4/ L'accompagnement des sportives professionnelles et de haut niveau

En 2024, la création de la Ligue féminine professionnelle de football et d'accords sectoriels (handball, basket) a marqué une nouvelle étape dans la structuration du sport féminin.

La cellule maternité (MSJVA, INSEP, ANS) développe un espace numérique sur le site du ministère, avec des contenus en ligne dès automne 2025 (puberté, cycles, périnée, prévention des fuites urinaires).

Des avancées réglementaires renforcent la prise en compte des parcours de vie des sportives de haut niveau :

- Maintien sur listes sportif de haut niveau (SHN) des sportives, juges et arbitres, porté à 2 ans en cas de maternité ;
- Parentalité intégrée dans les conventions SHN ;
- Exigences nouvelles (projets fédéraux 2025-2029) : suivi gynécologique, maternité, égalité de traitement, accompagnement de la parentalité.

Depuis 2023, l'ANS verse des aides personnalisées à la parentalité : en 2024, 27 athlètes (13 femmes, 14 hommes) en ont bénéficié pour 90 000 € (hors contrats de performance).

Enfin, les femmes représentent 34 % des bénéficiaires des dispositifs socio-professionnels (CIP, CAE, emplois SHN), signe de progrès vers l'équité.

5/ Le soutien à la visibilité du sport féminin

Le sport féminin ne représente que 20 % du temps d'antenne télévisé, alors que sa médiatisation est essentielle pour encourager la pratique. Le ministère soutient les diffuseurs dans cette responsabilité.

Le MSJVA participe aux côtés de l'Arcom, à l'opération « Sport Féminin Toujours », qui incite les médias à diffuser davantage de retransmissions sportives sur les antennes, mais aussi à aborder les thématiques liées à la pratique féminine du sport.

Par ailleurs, le fonds de soutien audiovisuel a bénéficié en 2024 d'un abondement de 1 M€ fléchés vers le sport féminin. Sur 2,3 M€ au total, 1 M€ (43,5 %) a financé des projets strictement féminins (contre 0,9 M€, 36 % en 2023) et 1 M€ (42,3 %) des projets mixtes (contre 1,46 M€, 54,4 % en 2023).

Le décret du 7 juillet 2024 a élargi la liste des événements d'importance majeure (EIM) aux compétitions féminines :

- tour de France cycliste féminin,
- matchs de l'équipe de France féminine de football (FIFA),
- finale du championnat de France féminin de rugby à XV.

Enfin, pour valoriser l'expertise des femmes dans le sport (sportives, journalistes, universitaires, élues, arbitres, techniciennes), le ministère soutient l'association Égal Sport et son réseau d'experts.

6/ La garantie du respect et de l'intégrité des pratiquantes dans les clubs

Les politiques publiques relatives à la prévention s'appuient sur l'action coordonnée et complémentaire de l'ensemble des trois réseaux du ministère, par l'intermédiaire de référents : au sein des fédérations, des établissements publics, et des services déconcentrés. Ils assurent ainsi le déploiement de plans stratégiques de prévention portant sur la mise en œuvre du contrôle d'honorabilité, la mise en place de sessions de sensibilisation et/ou de formations, la communication autour de la prévention des violences, le circuit de traitement d'un signalement et l'accompagnement des victimes. Les situations de violences visées par ces actions de prévention sont notamment les violences sexistes et sexuelles.

Afin d'assurer la mise en place de ces actions, le ministère propose depuis plusieurs années un appel à manifestation d'intérêt permettant de soutenir des associations identifiées comme étant spécialistes de la prévention de toutes les formes de violences et de discriminations dans le sport.

Pour l'année 2024-2025, 22 associations ont été financées par cet intermédiaire pour un montant de 0,6 M€, un montant constant comparativement à l'année 2023-2024 (585 000 €, pour 27 associations) mais en forte hausse de 58,6 % comparativement à l'année 2022-2023 (381 500 €, pour 12 associations). Pour l'année 2025-2026, le montant total qui sera distribué est maintenu à 605 000 €.

Ces subventions sont principalement destinées à la mise en place d'actions dans les établissements publics qui, par l'intermédiaire de leurs stratégies éthique et intégrité, ont conçu des programmes de sensibilisation et de formation en direction de l'ensemble des publics présents au sein de leurs structures : sportifs de haut niveau, agents,

encadrement sportif et médical, formateurs, entraîneur, parents, ainsi que les stagiaires pour lesquels la loi du 2 mars 2022 a rendu obligatoire l'intégration d'un module consacré à la prévention des violences et des discriminations pour les formations professionnelles de la filière jeunesse éducation populaire et sport (JEPS) délivrées par tous les organismes publics ou privé.
Dans le cadre de cet appel à manifestation d'intérêt, le MSJVA soutient financièrement et diffuse les actions des associations qui travaillent à la résilience et la reconstruction physique et psychologique des femmes victimes de violences par des ateliers sportifs thérapeutiques, en pluridisciplinarité :

- karaté thérapeutique, avec l'association *Fight for Dignity* ;
- ateliers d'escrime thérapeutique, avec l'association Active ton potentiel par l'escrime (ATPE) ;
- l'équi-thérapie avec l'association Soigner Vivre Sourire 75-78 ;
- ateliers thérapeutiques de voile et de vélo, avec l'association *Fifty Fifty*.

Pour l'année 2024-2025, ces financements se sont élevés à hauteur de 92 500 €, répartis entre ces quatre associations.
Par ailleurs, depuis la création de la cellule nationale de lutte contre les violences dans le sport Signal-Sports, ce sont plus de 2 000 signalements qui ont été traités par les services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES). La part des victimes de sexe féminin représentant 69 % des cas.
Il est à noter que 60 % des signalements concernent des faits de violences à caractère sexuel, contre 40 % pour des faits de violences psychologiques, morales et psychiques. En tout, ce sont près de 2 179 personnes qui ont été mises en cause dans le cadre d'une enquête administrative.
Enfin, il est à préciser que près d'un signalement sur deux aboutit à une mesure de police administrative permettant de protéger les pratiquants après enquête (992 mesures administratives prononcées par les préfets de département).
Le déploiement du SI-Honorabilité a permis, depuis 2021, de procéder de façon automatisée au contrôle des antécédents judiciaires des éducateurs sportifs et des exploitants d'établissements d'activités physiques et sportives (EAPS) licenciés des fédérations agréées du ministère des Sports.
Progressivement, le contrôle a été étendu aux juges et arbitres relevant de l'article L. 223-1 du code du sport. Ce sont plus de 3,8 millions de contrôles qui ont été effectués concernant l'honorabilité des bénévoles, permettant d'écarter 950 individus du champ du sport.
Ce dispositif a été complété par la loi n° 2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport qui organise notamment l'annualité du contrôle d'honorabilité, l'obligation de transmission des signalements par les fédérations et les présidents de club aux autorités de l'État.

7/ La mise en place d'un label « Terrain d'égalité »

Ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI). Son objectif est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et, d'autre part, prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans le domaine de l'événementiel sportif.
Sa création s'inscrivait dans le cadre du Plan Héritage de l'État pour Paris 2024, coordonné par la délégation interministérielle aux jeux Olympiques et Paralympiques (DIJOP) et résulte d'une collaboration entre des représentants de l'État et du mouvement sportif, des personnalités qualifiées du monde sportif et du parasport, ainsi que des membres représentant la société civile engagés dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discrimination et les violences sexistes et sexuelles dans le sport.

Focus Plans équipements

Depuis 2019, l'Agence poursuit son action en matière d'équipements de proximité en accès libre en incitant les porteurs de projet à avoir une attention particulière pour la pratique des femmes :
- en localisant les équipements sportifs dans des lieux de flux et des lieux éclairés ;
- ou encore en invitant les porteurs de projets à avoir une réflexion sur la hauteur et/ou la force des modules de fitness proposés.

Ces incitations se sont avérées insuffisantes et les remontées de terrain indiquaient que ces équipements demeuraient majoritairement utilisés par un public masculin.

Ainsi, pour aller plus loin et avec l'appui du collège des collectivités territoriales, l'Agence a progressivement fait évoluer ses dispositifs, en particulier celui dédié à la création d'équipements sportifs de proximité.

Dans la continuité du Plan « 5 000 terrains de sport » déployé sur la période 2022-2023 et qui imposait aux porteurs de projet, majoritairement les collectivités, de signer, a minima, une convention d'animation avec une association à vocation sportive tout en garantissant un accès libre sur certains créneaux horaires, l'objectif de féminisation de la pratique sportive a été renforcé dans le cadre du nouveau Plan 5 000 équipements Génération 2024 tel que défini par la note de service diffusée le 6 février 2024.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif Rugby Héritage 2023 cofinancé par l'Agence (5 M€) et la Fédération Française de Rugby (5 M€), 207 projets de rénovation ou d'amélioration d'infrastructures dédiées à la pratique du rugby ont été financés pour un montant total de subventions attribuées de 10 M€.

Parmi les critères d'éligibilité et les priorisations fixés conjointement par l'Agence et la FFR et détaillés dans la note de service diffusée le 2 avril 2024, la création ou rénovation de vestiaires/sanitaires faisait office de critère prioritaire en vue notamment de soutenir le développement de la pratique féminine.

Ainsi, 59 projets (dont 30 cumulant différents postes de travaux), soit 28,5 % des projets financés au titre de ce dispositif, portent sur la construction ou rénovation de vestiaires/sanitaires répondant ainsi à cet objectif d'ouverture de la pratique du rugby au public féminin.

En 2025, le déploiement du Plan 5 000 équipements Génération, 2024 se poursuivra au travers des 3 axes déjà en cours en 2024.

La principale modification devrait concerner l'axe 3 dédié aux équipements structurants. Doté de crédits supplémentaires et d'un taux de subvention revu à la hausse pour les opérations dont le coût total serait inférieur à 0,5 M€, l'axe 3 serait désormais ouvert aux opérations dites « légères » telles que la construction ou rénovation de vestiaires/sanitaires seuls, permettant ainsi à de nombreux porteurs de projets d'améliorer les conditions d'accueil des publics féminins au sein de leurs équipements sportifs existants ou futurs.

PROGRAMME

P163 – Jeunesse et vie associative

Mission : Sport, jeunesse et vie associative
Responsable du programme : Thibaut de SAINT POL, Directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Il est impossible d'isoler l'ensemble des crédits concourant à cette politique transversale. Ainsi, seuls les montants des subventions allouées aux associations ayant pour projet la lutte pour les droits des femmes sont identifiés dans les développements ci-dessous.

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 163 « Jeunesse et vie associative » regroupe une partie des crédits alloués aux politiques en faveur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du développement de la vie associative. Ces politiques publiques engagent, par nature, de multiples intervenants. Ces politiques font en effet l'objet d'une mobilisation interministérielle importante et revêtent également une forte dimension partenariale, car elles sont construites en lien avec l'ensemble des échelons des collectivités territoriales mais aussi en étroite collaboration avec les acteurs associatifs.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans ce contexte, le programme 163 « Jeunesse et vie associative » permet à l'État de jouer un rôle d'impulsion, d'innovation, de coordination interministérielle, d'expertise et de régulation.

1) Dans le champ des politiques de jeunesse

Le ministère de l'éducation nationale et l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) en son sein, apportent via le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), un soutien à des expérimentations qui traitent des difficultés et des situations rencontrées par les jeunes.

En 2024, le FEJ a sélectionné 10 projets dans le cadre d'un appel à projets à destination des acteurs de terrain, intitulé « Promotion de l'égalité filles-garçons lors des temps périscolaires et extrascolaires » lancé en collaboration avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de Lutte contre les discriminations.

L'appel à projets visait à soutenir des dispositifs s'inscrivant dans les deux axes suivants :

- Axe 1 : Sensibiliser et former les professionnels et l'ensemble des acteurs de la communauté éducative à l'égalité filles-garçons, la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le temps péri et extra-scolaires ;
- Axe 2 : Encourager et favoriser la mixité dans les pratiques culturelles, sportives et de loisirs des filles et des garçons dans le temps péri et extra-scolaires.

Les projets dont la liste et les descriptifs sont disponibles sur le site de l'INJEP[1] démarreront en septembre 2024 pour une durée de 3 ans. Les financements du FEJ consacrés à ces expérimentations s'élèvent à 1,2 M€ dont 20 % consacrés à l'évaluation.

Le programme 163 finance l'Office franco-allemand pour la Jeunesse (OFAJ) ainsi que l'Office franco-québécois pour la Jeunesse (OFQJ), dont les fonctionnements sont régis par des accords bilatéraux. Les principales missions de ces deux offices sont de développer les actions d'échanges collectifs dans les cadres scolaire, extrascolaire et de l'apprentissage pour les jeunes dans des champs très diversifiés. Selon le principe de subsidiarité, l'OFAJ et l'OFQJ n'interviennent pas dans le recrutement des participants, qui est du ressort des porteurs de projets et que l'OFAJ ne récolte plus de statistiques genrées depuis 2023. Néanmoins, la parité dans les projets est un objectif pédagogique systématiquement réaffirmé par les deux opérateurs dans leurs actions de communication et promotion de leur programme. Ainsi, en 2024, il est à noter que la participation féminine aux programmes de l'OFQJ s'élevait à 56 % contre 43 % de participation masculine et 1 % de participation déclarée non genrée.

L'OFAJ est par ailleurs doté d'un plan diversité et égalité en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations. Il s'applique au sein de l'OFAJ et donne des orientations dans le cadre des projets mis en place par les partenaires. Au-delà de ce cadre général, certains projets financés tendent expressément à promouvoir l'égalité homme femme. A noter cependant, lorsque l'objectif du projet le justifie, certaines activités peuvent s'adresser exclusivement aux femmes, comme par exemple, la mise en place de mentorat pour les jeunes femmes dans le secteur culturel (OFAJ) ou d'actions dans le champ du « leadership » ou de l'entreprenariat féminin et l'inclusion (OFQJ).

Par ailleurs, le programme européen « Erasmus + Jeunesse », et le programme « Corps européen de solidarité 2021-2027 » sont placés en France sous l'autorité du MSJVA, et gérés par l'Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport intégrée à l'Agence du service civique (ASC).

Ils soutiennent plusieurs types d'actions :

- mobilité des jeunes et des professionnels de la jeunesse ;
- projets de participation,
- coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques,
- projets de volontariat et de solidarité.

Ils s'adressent à tous les jeunes de 13 à 30 ans sans conditions de diplôme ou de formation. Conformément aux articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et aux articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, ces programmes promeuvent notamment l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet objectif doit être respecté dans les projets. Il est signalé que les crédits de ces programmes européens ne sont pas inscrits sur le programme 163.

Au niveau des programmes européens, on note, parmi les jeunes ayant répondu, une participation féminine de 51 % pour le programme Erasmus + jeunesse et sport, et 55 % de pour le Corps européen de solidarité

2) Dans le champ du développement de l'engagement au service de l'intérêt général

Mis en place en 2010, le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap), sans aucune condition de compétence ou de diplôme, de s'investir dans une mission de six mois à un an, au service de l'intérêt général au sein d'organismes agréés. Depuis 2010, les engagés sont majoritairement des jeunes femmes (61,5 % en 2024).

Une partie des missions de Service Civique dans les associations sont consacrées à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents secteurs.

Le dispositif « Classes et lycées engagés » (CLE)

Le dispositif CLE, destiné aux élèves des classes de Seconde et de 1re année de CAP, adossé à un séjour, permet de mettre en œuvre concrètement les éléments constitutifs du « parcours citoyen », de mobiliser et construire des compétences en lien avec l'enseignement moral et civique (EMC). Il vise à faciliter et valoriser l'engagement des jeunes sur le temps scolaire et extra-scolaire, y compris lors de l'année de Première (mission d'intérêt général) et à l'issue des années lycée (bénévolat, service civique, réserves). Il permet également le renforcement liaison collège-lycée (avec l'intervention de lycéens ambassadeurs en collège).

Dans le cadre de la construction de compétences en lien avec l'EMC, les équipes, qui pilotent la mise en œuvre du dispositif, travaillent, en lien étroit avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) et la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) pour que le dispositif permette la diffusion de la culture de l'égalité à tous les jeunes.

Cette collaboration permet de définir les thématiques abordées lors du séjour de cohésion (l'égalité entre les femmes et les hommes, est au cœur du traitement du module consacré aux valeurs de la République), mais aussi la prévention des violences sexuelles, sexistes et la sensibilisation des encadrants et encadrantes à l'ensemble de ces problématiques.

Des structures associatives œuvrant dans le champ de l'égalité pourront être associées aux projets visant à diffuser la culture de l'égalité, sensibiliser jeunes et encadrants et prévenir les violences faites aux jeunes filles dans le cadre des séjours de cohésion. Elles proposeront également des missions pour la phase d'engagement.

3) Dans le champ du développement de la vie associative

La délivrance de l'agrément en qualité d'association de jeunesse et d'éducation populaire est notamment subordonnée à l'existence et au respect de dispositions statutaires permettant l'égal accès des hommes et des femmes aux instances dirigeantes. L'objectif est de tendre vers l'égalité femmes-hommes tant dans la composition des instances que dans les fonctions exercées.

Des associations dédient leur projet associatif à la lutte pour les droits des femmes. La direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) a ainsi soutenu en 2024 :

- L'association Fédération Léo Lagrange œuvre à l'égalité de chances pour tous les jeunes dans le cadre d'un partenariat de 250 000 € par an ;
- L'association Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA) pour la mise en d'actions favorisant l'accès à l'information et aux droits, permettant l'accès au parcours citoyen et d'accompagner

et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes sur tous les territoires pour un montant annuel de 125 000 € et 2 unités de postes FONJEP (14 328 €) ;
- L'association Planète Sciences, soutenue à hauteur de 60 000 euros, favorise notamment la participation des filles aux activités scientifiques ;
- L'association Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) notamment pour ses actions dont certains contenus spécifiques portent sur les droits des jeunes et notamment l'égalité femmes-hommes, bénéficiant d'un montant annuel de 50 000 € et de 2 postes FONJEP (14 328 €) ;
- L'association Femmes solidaires (FMSO) pour l'ensemble de son activité pour un montant annuel de 32 000 € et de 4 postes FONJEP (28 656 €) ;
- L'association Fédération des associations générales étudiantes (FAGE), pour une action d'accompagnement du réseau favorisant notamment la promotion des droits et de l'égalité par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la mesure du temps de parole des femmes pour un montant annuel de 29 700 € et 3 postes FONJEP (21 492 €) ;
- Le Mouvement du Nid à hauteur de 16 000 € au titre de la prévention des violences sexistes et sexuelles, de la prostitution.

D'autres associations de jeunesse et d'éducation populaire peuvent aussi ponctuellement travailler sur les questions d'égalité femmes- hommes.

Ainsi l'Institut de formation, d'animation et de conseil (IFAC), également dans le cadre pluriannuel, promeut l'égalité femmes-hommes qui s'inscrit dans la lutte contre toutes les formes de discriminations. A ce titre, l'association IFAC est soutenue à hauteur de 25 000 € pour l'accompagnement des têtes de réseau par notamment l'accès des femmes aux responsabilités.
L'association Réseau national des juniors associations (RNJA) qui encourage la liberté d'expression des jeunes, l'esprit d'initiative et le renouvellement de la vie associative, dans le respect des valeurs de la République favorise également la lutte contre les discriminations et le sexisme.

L'enjeu de la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux violences sexistes et sexuelles est également traité par les associations agréées jeunesse et éducation populaire partenaires de la DJEPVA, notamment dans le cadre des formations BAFA/BAFD et des accueils collectifs de mineurs.
En 2023, l'association « l'Union Rempart » œuvre à favoriser l'accès des garçons comme des filles aux chantiers de bénévoles. L'association est financée par la DJEPVA à hauteur de 60 000 € et de 7 postes FONJEP (50 148 €).

4) Dans le champ des études et des recherches
L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), observatoire et service statistique ministériel en matière de jeunesse, de sport, de vie associative et d'éducation populaire, intègre la dimension du genre à l'ensemble de ses travaux sociologiques ou statistiques, et conduit également certaines études spécifiquement sur la problématique de l'égalité fille-garçon.

L'INJEP est mobilisé sur la problématique de l'égalité fille-garçon au travers de plusieurs études :
- une enquête intitulée #metoo dans les espaces ruraux : formes de mobilisation et d'engagement des jeunes,
- une étude sur l'éducation à la sexualité en milieu scolaire : attentes des adolescents et des adolescentes.

[1] La liste des projets sélectionnés et leurs fiches descriptives sont disponibles https ://injep.fr/le-fonds-dexperimentation-pour-la-jeunesse/promotion-de-legalite-filles-garcons-lors-des-temps-periscolaires-et-extrascolaires-apega/

PROGRAMME

P143 – Enseignement technique agricole

Mission : Enseignement scolaire
Responsable du programme : Benoît BONAIMÉ, Directeur général de l'enseignement et de la recherche

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
143 – Enseignement technique agricole	15 813 125	15 813 125	16 078 957	16 078 957	16 260 235	16 260 235

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'enseignement technique agricole, piloté par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), continue d'attirer chaque année davantage d'apprenants, avec +1,3 % d'élèves et d'apprentis à la dernière rentrée scolaire 2024-2025. Ce sont désormais plus de 200 000 apprenants qui sont formés aux métiers du vivant avec plus de 155 000 élèves et étudiants au titre de la formation initiale scolaire et plus de 45 000 apprentis. Cette nouvelle augmentation constitue ainsi une hausse de 6 % des effectifs sur les cinq dernières années. En complément, plus de 9,7 millions d'heures-stagiaires de formation continue ont été délivrées auprès de 89 000 stagiaires. Ces enseignements sont assurés au sein des près de 800 établissements (publics et privés) couvrant l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin. **L'enseignement agricole constitue ainsi le deuxième système d'éducation et de formation du pays**.

La spécificité de l'enseignement technique agricole, outre sa mission de formation initiale et continue, réside dans la mise en œuvre de cinq autres missions, inscrites dans la loi (Code rural et de la pêche maritime) : la participation à l'animation et au développement des territoires ; la contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle ; la contribution à l'innovation et à l'expérimentation agricole et alimentaire ainsi que la participation aux actions de coopération internationale. Sa 6e mission, créée par la loi d'orientation agricole promulguée le 24 mars 2025, vise à assurer le développement des connaissances et des compétences en matière de transitions climatique et environnementale, enjeu fondamental en termes de renouvellement des générations en agriculture auquel l'enseignement agricole contribue pleinement.

L'objectif de l'enseignement agricole est de former toujours plus de citoyens et de professionnels, notamment dans le domaine de l'agriculture, en leur assurant une réussite scolaire et une insertion professionnelle conforme à leurs aspirations.

Les débouchés professionnels de l'enseignement agricole sont multiples, sans différence de genre même si certains stéréotypes restent présents lors de l'orientation des filles et des garçons vers les filières d'emploi. La répartition par genre des effectifs de l'enseignement agricole en formation initiale scolaire (dont le niveau BTS en supérieur court), selon les secteurs professionnels et en formation générale, est la suivante :

	Effectifs d'élèves et étudiants à la rentrée 2024-2025	
	Femmes	Hommes
Formations générales	**44 %**	**56 %**
Formations professionnelles *dont :*	**54 %**	**46 %**
Production	43 %	57 %
Aménagement	20 %	80 %
Transformation	60 %	40 %

Services	77 %	23 %
Autres formations (diplômes EN)	65 %	35 %
TOTAL GÉNÉRAL	**50,5 %**	**49,5 %**

Source : DECIEA (MASA-DGER) ; les données incluent Wallis-et-Futuna et la Nouvelle-Calédonie.

En comparant les données sur un temps long avec les données de la rentrée scolaire 2015-2016, on observe que les femmes représentent toujours la moitié des effectifs de l'enseignement agricole technique mais que leur représentation a tendance à se rééquilibrer au sein des filières qui peuvent sembler genrées : +6 % de femmes dans la filière production et -5 % dans la filière services. Ces données confirment une évolution lente mais progressive vers davantage d'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des différentes filières.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Pour déconstruire les stéréotypes, l'enseignement technique agricole conduit de nombreuses actions en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et de la sensibilisation des apprenants et des enseignants à l'approche liée au genre. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre de la **convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif** dont le ministre chargé de l'agriculture est cosignataire depuis le début des années 2000 et qui a été renouvelée pour la période 2019-2024. En septembre 2025, le MASA renouvellera sa participation au plan 2025-2030.

Cette participation s'articule autour de cinq grands domaines d'actions déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et qui pourront être évalués grâce à la mise en place d'indicateurs communs :

- Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants ;
- Former l'ensemble des personnels à l'égalité ;
- Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation.

La DGER est également particulièrement investie dans le cadre de l'axe 4 « Culture de l'égalité », du **plan interministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes - Toutes et Tous Égaux 2023-2027.**

Au sein des établissements, l'enseignement agricole veille à la sensibilisation des apprenants à l'égalité entre les filles et les garçons, au respect pour autrui ou encore à la lutte contre les discriminations.

Cette contribution se concrétise au niveau du programme 143 « Enseignement technique agricole » à travers notamment la **rémunération des professeurs d'éducation socio-culturelle** dont 10 % de cet enseignement est pris en compte pour ce DPT. L'éducation socio-culturelle est un enseignement spécifique à l'enseignement agricole qui a notamment pour but de former un futur citoyen en lui donnant les moyens de comprendre le monde qui l'entoure et d'agir et de communiquer selon les valeurs démocratiques de notre société. En complément, des cours d'éducation morale et civique (à raison de 25 % de l'enseignement) sont consacrés à cette thématique ainsi que des cours d'éducation à la santé et à la sexualité, de la 4e au cycle terminal.
Le volume d'heures d'enseignements correspondant a représenté un coût de 15,7 M€ en 2024 et de 15,9 M€ en 2025. Il est estimé à 16,2 M€ en 2026.

La DGER met en place une politique volontariste en matière d'égalité entre les sexes et s'appuie sur son **réseau « Égalité, Diversité et Lutte contre les violences et les discriminations ».** Coordonné par une animatrice nationale, ce réseau accompagne les chargés de mission au sein du service (régional) de la formation et du développement (SRFD/SFD) des directions (régionales) de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DAAF). Les chargés de mission soutiennent les équipes des établissements en participant à la création de ressources, en encourageant et valorisant les initiatives locales, en proposant des appels à projets, des formations ou encore des relais avec des partenaires nationaux ou locaux. L'animation du réseau et ses frais de fonctionnement sont comptabilisés à 50 %

pour ce document, représentant un coût d'un peu plus de 46 000 € en 2024 et 2025 et devrait être près de 48 000 € en 2026.

Dans le cadre de l'activité de ce réseau, **l'animatrice nationale met en place et coordonne de nombreuses formations**. Par exemple, elle anime la formation « Comprendre l'influence des stéréotypes de genre à l'école et dans le processus d'orientation » et coordonne la formation « Identifier, comprendre et déconstruire les stéréotypes de genre : pour une éducation à l'égalité et contre les discriminations sexistes » avec le centre Hubertine Auclert. Elle intervient également dans la formation initiale des conseillers principaux d'éducation (CPE) et prochainement dans celle des enseignants.

Au-delà de ce réseau, des **actions nationales** sont mises en place à destination des établissements de l'enseignement agricole pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de thématiques diverses : citoyenneté, sport, développement durable et insertion professionnelle.

Des **interventions d'associations partenaires** sont organisées dans le cadre de projets pédagogiques en classe et dans des projets transversaux en lien avec la politique éducative des établissements. Les thématiques abordées sont diverses : vie affective et sexuelle, vivre-ensemble, estime de soi, LGBT-phobies, violences faites aux femmes.
A titre d'exemple :

- La DGER conduit un partenariat avec l'association **100 000 entrepreneurs** depuis 2022 pour sensibiliser les jeunes de l'enseignement agricole à l'entrepreneuriat féminin. Des temps forts sont organisés au sein des établissements agricoles avec un accent fort en mars de chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Il s'agit d'insuffler, au travers de rencontres avec des femmes entrepreneuses, un esprit positif sur la volonté d'entreprendre et les capacités de chacune et chacun à y parvenir, en permettant de faire évoluer la représentation des métiers et du monde professionnel agricole afin d'offrir des nouveaux modèles d'identification aux jeunes femmes de l'enseignement agricole. Ce sont déjà plus de 4 250 jeunes qui ont été sensibilisés à l'entreprenariat au féminin depuis 2022.
- La DGER collabore également avec l'association **Matilda Éducation** dans le cadre du concours de vidéos « Buzzons contre le sexisme ». Un prix spécial « Enseignement agricole » sur le sujet des violences sexistes et sexuelles est décerné aux jeunes inscrits dans les établissements agricoles. Pour la deuxième fois depuis 2022, c'est un établissement agricole qui a remporté le prix National des 16-22 ans.
- La DGER a également renouvelé pour la deuxième année son partenariat avec le **Centre Hubertine Auclert** lors du salon international de l'agriculture 2025. Le centre Hubertine Auclert est un espace d'information et d'expertise dont l'objectif est de promouvoir une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le centre présente régulièrement et met à disposition ses ressources aux équipes éducatives de l'enseignement agricole.
- La DGER a également signé une convention pluriannuelle avec l'**association Colosse aux pieds d'argile** afin que l'association accompagne les équipes éducatives sur les phénomènes de violences sexuelles. Des formations pour mieux connaître et détecter ces violences sont organisées dans les différentes régions.
- La situation de l'accueil des jeunes transgenres et LGBT+ fait également l'objet d'actions et de travaux à plusieurs niveaux à travers des partenariats avec des associations. En décembre 2024 a eu lieu un séminaire à l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) dont les conclusions serviront de base à la rédaction d'une instruction technique d'ici la fin de l'année.
- Au cours de l'année scolaire 2024-2025, la DGER a proposé aux établissements de l'enseignement agricole un **appel à projets intitulé « Tous égaux dans le sport, on parie ? ! »** sur la lutte contre les stéréotypes et toute forme de discriminations. A travers cet appel à projet, la DGER a proposé aux apprenants de l'enseignement agricole d'aborder la notion d'égalité entre tous les jeunes dans le cadre des activités sportives. Il s'agissait, à travers l'organisation des différents évènements, de déconstruire les stéréotypes, de combattre les croyances limitantes, d'encourager toutes les personnes dans leur diversité à s'engager dans la pratique sportive et à renforcer la visibilité du sport féminin.
- Enfin, à titre d'illustration, la DGER a organisé une matinée **ciné-rencontre avec la réalisatrice Alexandra LAMY du film « Touchées »**. Plusieurs établissements de l'enseignement agricole ont pu assister à la projection de son film puis les élèves ont pu échanger avec la réalisatrice sur la thématique des violences faites aux femmes.

Malgré une évolution en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les formations de l'enseignement agricole, il en ressort que certaines filières restent encore trop fortement genrées. En 2022, la DGER a lancé, en partenariat avec l'ENSFEA, dans le cadre de son dispositif national d'appui de l'enseignement agricole (DNA), une étude sociologique sur les déterminants d'orientation. L'objectif était de comprendre les freins et les leviers dans et hors l'école et les facteurs réels qui sont en jeu lors des choix d'orientation des filles et des garçons. Cette étude, dont le rapport a été remis au directeur général de l'enseignement et de la recherche, a contribué à l'élaboration d'une feuille de route « Égalité Filles-Garçons dans l'enseignement agricole » qui sera dévoilé à l'automne 2025.

Enfin, consciente de l'impact des réseaux sociaux sur les jeunes, la DGER va organiser en partenariat avec E-enfant (3018) des webinaires sur les moyens de lutter contre la désinformation et la radicalisation (courant complotiste, masculinisme, cyberharcèlement).

L'ensemble des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes peut ainsi être estimé à 15,8 M€ en 2024, 16,1 M€ en 2025 et 16,3 M€ en 2026 au titre du programme 143 « Enseignement technique agricole ».

PROGRAMME

P215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Mission : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales
Responsable du programme : Cécile BIGOT-DEKEYZER, Secrétaire générale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
215 – Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	732 002	779 282	938 603	873 623	845 609	845 609

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » est un programme d'appui à l'ensemble des services ministériels, plus spécifiquement consacré au pilotage et à la mise en œuvre opérationnelle sur tout le territoire des politiques publiques portées par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Il regroupe pour l'essentiel les moyens en personnel et en fonctionnement de l'administration centrale et de certains services déconcentrés départementaux (directions départementales interministérielles) ou régionaux (DRAAF/DAAF). Le programme comporte également les crédits relatifs à l'évaluation de l'impact des politiques publiques et à l'information statistique ainsi que certains crédits faisant l'objet d'un pilotage national, dans le cadre du développement de programmes informatiques ou immobiliers, de la formation continue, de l'action sanitaire et sociale, de l'information et de la communication institutionnelle du ministère.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont des orientations fondamentales dans lesquelles les services du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) sont fortement impliqués depuis plusieurs années.

Le MASA n'a cessé de renforcer ses ambitions et concrétiser son action s'agissant de ces deux politiques publiques. Dans le cadre de la d**émarche de labellisation « Égalité professionnelle et diversité »**, l'AFNOR a en effet reconnu en octobre 2020 l'engagement et les mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité mises

en place par le ministère, en lui délivrant le double label Égalité/Diversité. Ce double label, confirmé lors de l'audit intermédiaire en mars 2023, atteste de la dynamique de renforcement pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité.

Ils arrivent à échéance à l'automne 2025. A cet égard un audit de renouvellement sera mené par l'AFNOR début novembre en administration centrale, dans les services déconcentrés mais également au sein de l'enseignement agricole technique public, qui est désormais intégré dans le périmètre de labellisation.

Les crédits du programme 215 concourant à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes financent des **actions de formation** (Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, égalité professionnelle femme – homme, diversité / recruter sans discriminer). Ils permettent également **de prendre en charge la rémunération de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits femmes-hommes et de la diversité, ainsi que de la cheffe de projet des politiques égalité, diversité, attractivité** du ministère.

En services déconcentrés (DRAAF/DAAF) et en administration centrale, **un réseau de trente référents est mobilisé.** Leur lettre de mission prévoit le suivi et le déploiement des orientations ministérielles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la diversité à hauteur de 15 % minimum de leur temps de travail.

PROGRAMME

P175 – Patrimoines

Mission : Culture
Responsable du programme : Jean-François Hebert, Directeur général des patrimoines et de l'architecture

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Bien que ce programme contribue à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'est pas possible d'isoler spécifiquement les crédits du programme 175 qui y sont dédiés.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La politique de l'État en matière de patrimoine culturel et architectural s'articule autour des objectifs suivants :

- Sauvegarder, protéger, conserver, restaurer, étudier, mettre en valeur et enrichir ce patrimoine ;
- Placer l'éducation artistique et culturelle au cœur du patrimoine : rendre le patrimoine et sa compréhension plus accessible à tous les publics (monuments historiques, création, patrimoine artistique, urbain, paysager, scientifique, technique, archéologique, archivistique, ethnologique) ;
- Participer au développement des territoires et à l'amélioration du cadre de vie, en favorisant la protection et la mise en valeur des sites présentant une grande valeur patrimoniale (sites patrimoniaux remarquables, patrimoine mondial, monuments historiques et leurs abords, etc.) et en encourageant la qualité de la construction et de l'architecture sur l'ensemble du territoire ;
- Soutenir la création architecturale dans sa capacité à répondre aux enjeux de la société et encourager la qualité de la construction sur tout le territoire, accompagner la formation et l'exercice professionnel des architectes, favoriser l'appropriation de l'architecture contemporaine par le grand public.

Elle s'appuie sur le développement des synergies entre les différents acteurs des politiques culturelles et tout particulièrement sur les partenariats entre l'État et les collectivités territoriales. Dans ce cadre, le programme 175 « Patrimoines » finance les politiques publiques destinées à constituer, préserver, enrichir et mettre en valeur les monuments historiques, les sites patrimoniaux, le patrimoine muséal, archéologique, archivistique, immatériel et le développement de l'architecture et à en assurer la diffusion auprès du public le plus large.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Dans le domaine des services publics d'archives :

Les femmes sont représentées, d'une manière générale, dans les fonds collectés par les services d'archives.

- Leur présence est matérialisée par des dossiers individuels dont elles ont pu faire l'objet (de carrière, d'élève ou étudiante, de justice, d'aide sociale…), par les dossiers produits dans le cadre de leur activités professionnelles (cabinets ministériels) ou politiques ou dans le cadre des politiques publiques dont elles sont destinataires,

La collecte de certains fonds d'archives publiques et privées documente spécifiquement l'histoire et la trajectoire de femmes célèbres - l'entrée des archives de Line Renaud aux Archives nationales en constitue un exemple majeur en 2025 - ou anonymes.

- Ces archives portent la marque de leurs engagements politiques : archives de l'avocate et militante Gisèle Halimi ont été données aux Archives nationales en 2021-2022, celles de Marie-Paul Labéy, élue et militante environnementale collectées par les Archives départementales du Calvados, correspondance d'Alice Slitinsky, internée au camp de Mérignac (Gironde). Les Archives nationales du monde du travail ont collecté les documents de Françoise Delbarre, militante syndicale et politique de la section Lutte ouvrière (LO) de La Redoute.

Ces archives dépeignent également l'évolution de leurs parcours et activités professionnels :

- Les Cahiers et travaux d'une élève de l'école des Arts ménagers (1952-1955) à Reims ;
- Les Archives des Yvelines conservent désormais les archives privées de la première femme diplômée paysagiste en France, Lucienne Tailhade-Collin ;
- Les archives de l'architecte Céline Berrette ont été intégrées aux Archives de la Côte d'Or ;
- Les archives de la photographe Yvonne Kerdudo (1878-1954) aux Archives des Côtes-d'Armor ;
- Le fonds de l'historienne moderniste spécialiste du protestantisme Arlette Jouanna (1936-2022) est entré aux Archives de l'Hérault (1950-2022).

S'agissant des droits des femmes

- Les Archives de la Côte-d'Or ont également collecté le fonds du Centre d'information sur des droits des femmes et des familles ainsi que celui de l'association Solidarité Femmes 21.
- Les archives des Yvelines ont reçu le fonds complet du Centre départemental maternel Porchefontaine (1894-2019).
- Le féminisme est représenté par les archives de mouvements féministes à Poitiers (Vienne) et le fonds associatif de l'observatoire des femmes de Haute-Normandie (Seine-Maritime) (2024).

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans la continuité des années précédentes, les services publics d'archives ont pu aborder en 2024-2025 le thème de l'égalité femmes-hommes et de son évolution sur le temps long, à l'occasion d'actions de valorisation (expositions, publications…) à destination de tous les publics.

À l'occasion du 80e anniversaire de la Libération, les Archives des Yvelines ont lancé un appel à projet pédagogique intitulé « Mémoires de femmes en guerre » afin de rendre vie à des parcours singuliers de femmes durant la Seconde Guerre mondiale à partir de leurs fonds. L'exposition itinérante des Archives d'Indre-et-Loire consacrée à « Menie Grégoire, la femme la plus écoutée de France » a été accueillie dans des bibliothèques du département. Des étudiants de licence ont travaillé sur des testaments de femmes au début du XXe siècle, en miroir d'un précédent sujet de recherche sur les testaments de poilus (Archives du Val-d'Oise).

La Grande Collecte des archives du sport

La Grande Collecte des archives du sport (2022-2024) a été l'occasion de collecter des fonds relatifs à la pratique sportive féminine et de mettre en valeur l'évolution de la place de la femme dans le sport.

- Le Service interministériel des Archives de France (SIAF) a ainsi publié un dossier pédagogique sur les femmes et le sport et un autre sur l'engagement des sportifs et sportives dans la Seconde Guerre mondiale.
- L'exposition « Les Landes, le plus beau terrain de sport ! Histoire et partage » (Archives départementales des Landes) a consacré une de ses parties à l'égalité femmes-hommes dans le sport.
- Les Archives départementales de Loire-Atlantique ont proposé une classe culturelle numérique sur le thème « Sports, femmes et gestes ».
- Une collaboration avec le château-musée de Martainville dans le cadre de l'exposition « Il va y avoir du sport » a permis de présenter en extérieur une sélection de photographies noir et blanc en grand format consacrées aux relations des femmes avec le sport au XX^{e} siècle (Archives départementales de Seine-Maritime).

Il faut également noter la participation à la journée internationale des droits des femmes : aux Archives départementales du Gard, s'est déroulée la projection du documentaire « Les incorrectes » sur Alice Milliat et les débuts du sport au féminin.

La mise en visibilité des femmes dans les instruments de recherche, des services d'archives :

Pour mettre en visibilité les femmes dans les instruments de recherche, le SIAF pilote une réflexion sur la question des termes d'indexation à utiliser. Les Archives nationales ont construit une base de données nominative identifiant les femmes dans les dossiers de censure des pièces de théâtre au XIX^{e} siècle (2023-2024).

Dans les Archives nationales du monde du travail :

- Expositions conçues par les Archives nationales du monde du travail
    - « Patrons », exposition de blouses de travail créées par l'artiste plasticienne Joséphine Kaeppelin, inspirée par des documents conservés dans ce service d'archives (2022).
    - « Fibre féminine », exposition itinérante qui offre un regard sur la présence des femmes dans le secteur textile à travers les fonds conservés dans ce service d'archives (XIX^{e}-XX^{e} siècles).
    - « Les femmes dans le monde du travail : histoire d'une paradoxale émancipation » (2020), exposition virtuelle
- Lecture musicale, aux Archives nationales du monde du travail, « Les reines du fils » (2023).
- Jusqu'en mai 2026 présentation d'une exposition intitulée « Vivre ou survivre – travail et pauvreté aux 19^{e} et 20^{e} siècles », avec une mise en lumière de la spécificité des luttes pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail (2025).
- Publication d'un catalogue, mise en ligne d'un dossier documentaire mensuel sur le site internet des Archives nationales du monde du travail, qui ont réalisé un dossier pédagogique sur « Les femmes dans le monde du travail » évoquant les problématiques auxquelles les femmes ont été confrontées dans leur lent processus vers l'émancipation.
- Publications, par les Archives nationales du monde du travail :
    - de dossiers consacrés aux travailleuses : cheminotes (2020), agricultrices (2021), employées du textile (2022), munitionnettes (2023), trieuses de charbon polonaises (2024), etc. ;
    - de trois dossiers pédagogiques sur le travail des femmes ;
    - d'une série de *novellas* racontant les parcours de jeunes condamnés à des travaux d'intérêt général, avec pour 2024 une héroïne qui en vient à se questionner sur le travail des femmes ;
    - d'un dossier consacré à une militante anti-apartheid (2025).
- Projet de publication, par les Archives nationales du monde du travail, d'un dossier sur la précarité des femmes au travail, ainsi qu'un projet de podcast (2026).
- Contribution, par les Archives nationales du monde du travail, au dossier « Femmes visibles ou invisibles dans les archives » du magazine Archivistes ! n° 148 (2024).

Dans le domaine des musées de France :

Dans le cadre de l'animation du réseau des 1 200 « musées de France », la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) a diffusé une fiche intitulée « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les musées de France ». Cette fiche, rédigée dans la continuité des réflexions d'un groupe de travail réunissant une quinzaine de musées de France, est en ligne sur le site du ministère de la Culture depuis mai 2022. Cette « boîte à outils » vise à passer des intentions aux actes dans la gestion des collections, la programmation culturelle, la politique des publics et la vie quotidienne du musée. La fiche est relayée via différents réseaux professionnels comme celui de la FEMS (fédération des écomusées de société).

Par ailleurs, pour l'attribution du label « Exposition d'intérêt national », le ministère de la Culture accorde chaque année, ainsi que le précise l'appel à projet une attention particulière aux projets mettant en valeur les thématiques de la parité femmes-hommes ou les artistes femmes. Au fil des ans, la programmation culturelle des musées de France valorise de plus en plus la création des femmes.

Dans le cadre des instances de la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) :
Dans le respect des textes applicables, la direction est attentive au respect de la parité, notamment pour ce qui concerne les nominations dans les instances des opérateurs placés sous sa tutelle (personnalités qualifiées pour les conseils d'administration, conseils scientifiques, etc.). Elle veille également à ce que les équipes dirigeantes de ces opérateurs soient le plus possibles paritaires quand bien même les textes ne l'imposent pas.

PROGRAMME

P334 – Livre et industries culturelles

Mission : Médias, livre et industries culturelles
Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
334 – Livre et industries culturelles	1 690 000	1 690 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000	1 750 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Créé en loi de finances pour 2011, le programme 334 « Livre et industries culturelles » regroupe, au sein de la mission « Médias, livre et industries culturelles », les crédits spécifiquement attribués par l'État, d'une part, à sa politique en faveur du livre et de la lecture (action 1) et, d'autre part, aux priorités du ministère de la Culture en matière d'industries culturelles, et plus spécialement dans le domaine de la musique enregistrée (action 2).
S'agissant du livre et de la lecture, la politique de l'État consiste à favoriser le développement de la création littéraire et la diffusion la plus large possible du livre et des pratiques de lecture, à travers l'action des différents acteurs concernés : auteurs, éditeurs, libraires, collectivités territoriales, bibliothèques.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Action 1 « Livre et lecture » :

Actions du Service livre et lecture (SLL) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
En collaboration avec la Haute fonctionnaire égalité diversité et lutte contre les discriminations, le SLL a constitué en décembre 2023, un groupe de travail dédié aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative fait suite à l'adoption du plan interministériel « Toutes et tous égaux », dont la mesure 7 encourage les collectivités à développer des collections et des médiations favorisant l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques contractuelles entre l'État et les collectivités territoriales. Ce groupe, composé de membres du SLL, de la Haute fonctionnaire, de conseillers Livre des DRAC, de représentants de la Bibliothèque publique d'information et d'homologues internationaux (Canada), s'est réuni à trois reprises depuis sa création. Son objectif est d'identifier des leviers d'action, tels que la formation des professionnels, et de formuler des premières recommandations d'ici fin 2024. Un des objectifs fixés est également de recenser le nombre de contrats de lecture incluant un volet sur l'égalité femmes-hommes, avec des résultats attendus courant 2024. De plus, il est prévu d'intégrer une mention spécifique sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les conventions de mise à disposition des collectivités territoriales des conservateurs de bibliothèque, concernant environ cinquante établissements.

Action 2 « Industries culturelles » :

Actions du Centre national de la musique (CNM) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Politique d'égalité de gestion des ressources humaines

Le CNM a déployé une politique RH volontariste en faveur de l'égalité. Chaque année les résultats de son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent de témoigner des effets concrets de son action, avec un résultat global 2024 (au titre des données 2023) de 98 sur 100.

Cet index est calculé et rendu public par toutes les entreprises et établissements publics d'au moins 50 salariés. Il permet de comparer les employeurs entre eux sur leur capacité à promouvoir l'égalité professionnelle, dans le même esprit que celui qui guide les actions du CNM en direction de la filière musicale.

En matière de formation du personnel, une attention particulière est portée à la formation des salariés notamment à la prévention des VHSS. En matière de communication, un travail pour « dégenrer » les documents (rapport d'activité, intitulés des formations, site internet et, depuis janvier 2024, le règlement général des aides) a été effectué pour que toutes et tous se sentent inclus et incluses dans les actions proposées par le CNM.

Au sein de sa feuille de route diversité et inclusion établie en 2024, le CNM se donne pour objectif d'établir un processus de recrutement inclusif et sans discrimination, de former ses salariés notamment pour les sensibiliser aux enjeux de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et l'égalité professionnelle et de favoriser l'inclusion de tous les salariés au sein du CNM et dans les contenus proposés par l'établissement (festival, table-ronde…)

2. Études et travaux permettant de mieux cerner les inégalités entre les femmes et les hommes

En février 2023, à l'occasion des Assises de l'égalité Femmes-Hommes dans la musique 2023 le Centre National de la Musique a dévoilé la première édition d'un nouveau baromètre, dont l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, à l'échelle artistique, technique et administrative, dans le spectacle vivant aussi bien que la musique enregistrée. Cet état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale met notamment en évidence que les femmes artistes sont deux fois moins visibles que leurs pairs masculins, tandis que dans les entreprises, bien que les effectifs soient davantage paritaires notamment sur les postes permanents, les écarts de salaire sont toujours présents et s'intensifient avec l'âge.

3. Soutien aux actions en faveur de l'égalité hommes-femmes

Le CNM est doté par la loi d'une mission d'égal accès des femmes et des hommes aux métiers de la musique, ce qui constitue une mission prioritaire de l'établissement depuis sa création.

Au niveau non financier, l'accès à ses dispositifs de soutien est conditionné au respect du protocole visant à prévenir et traiter les situations de violences et d'harcèlement sexuelles et sexistes (VHSS), thématique sur laquelle il propose par ailleurs des formations accessibles à tous. Il a également publié en 2024 une feuille de route donnant les grandes orientations de l'établissement en la matière, et organise tous les deux ans des Assises de l'égalité femmes-hommes, permettant de faire le bilan des avancées dans le secteur et actions menées par le CNM en la matière.

Au niveau financier, le CNM a mis en place un dispositif destiné à soutenir les structures professionnelles développant des projets structurants dans le secteur musical et spécifiquement liés notamment à l'égalité femmes/hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Accessible à l'ensemble des affiliés du CNM, cette aide vise à prendre en charge les dépenses des structures dont l'activité principale est de favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion dans le secteur musical, ou les dépenses liées à des projets d'observation, de sensibilisation, de formation, d'accompagnement professionnel et de visibilité. En 2023, le CNM a soutenu à ce titre 87 projets œuvrant en faveur de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour un montant de 1,65 M€.

Pour compléter ce dispositif, un système d'incitation financière a été lancé à titre expérimental en 2022 sur les aides à la production phonographique de l'établissement. Il vise à encourager la prise en compte des enjeux égalités hommes-femmes via l'attribution d'un bonus s'additionnant au montant de la subvention versée par le CNM. L'établissement se donne pour objectif d'élargir cette mesure à l'ensemble des dispositifs après finalisation d'un bilan d'impact de l'expérimentation, laquelle a déjà bénéficié à 154 projets pour un montant de plus de 100 k€.

PROGRAMME

P180 – Presse et médias

Mission : Médias, livre et industries culturelles
Responsable du programme : Florence PHILBERT, Directrice générale des médias et des industries culturelles

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La vitalité, le pluralisme et le développement de la presse et des médias sous toutes leurs formes, notamment les médias locaux dont l'ancrage territorial est essentiel, constituent plus que jamais des enjeux majeurs de notre vie démocratique. Le programme 180 « Presse et médias » regroupe, dans cette perspective, les moyens budgétaires permettant de soutenir la presse et les médias dans toute leur diversité d'expression. À cette fin, ce programme comporte cinq actions respectivement consacrées :

- aux relations financières de l'État avec l'Agence France-Presse (AFP) (action 1) ;
- aux aides directes à la presse écrite (action 2), au soutien aux médias de proximité (action 5) ;
- au soutien à l'expression radiophonique locale (action 6) ;
- au soutien à la Compagnie internationale de radio et télévision (CIRT) (action 7).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Si le programme 180 ne comporte pas de crédits spécifiquement dédiés à cette politique, il peut être utile d'évoquer les projets qui concourent à cet objectif ainsi que les bons résultats du secteur concernant l'index de l'égalité professionnelle.

1. Le fonds de soutien à l'émergence et à l'innovation dans la presse (FSEIP) a soutenu des projets en lien avec la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

GenderedNews : En 2024, le FSEIP a continué de soutenir le projet de développement de l'outil GenderedNews porté par l'Université de Grenoble en partenariat avec Mediapart, l'Agence France Presse et l'association Prenons La Une. Une subvention d'exploitation d'un montant maximal de 334 625 € lui a été attribuée via l'aide aux programmes de recherche et développement en 2023. Un acompte de 40 % de ce montant a été versé à l'université Grenoble Alpes en 2024, soit 133 850 €.

L'outil a pour objet de relever les inégalités liées au genre au sein des médias, en définissant notamment de nouveaux indicateurs et de nouveaux outils d'analyse utilisant l'IA. Il se donne pour objectif d'identifier les biais et stéréotypes de genre dans les médias. La date prévisionnelle d'achèvement du programme est fixée au 31 décembre 2027.

Maison Mère : En 2024, le FSEIP a continué son soutien au programme « Médias Émergents » porté par l'incubateur Maison Mère. Ce programme est exclusivement destiné à des projets de médias portés par des femmes. Il prévoit d'accompagner deux promotions de médias émergents pendant 6 mois dans le secteur de la presse et des médias. Le programme se donne pour objectif d'encourager les femmes dans leur projet entrepreneurial et, ainsi, de faire progresser la parité au sein des équipes dirigeantes des médias. Une subvention d'exploitation d'un montant maximum de 218 066 € lui a été attribuée en 2023.

2. Les index de l'égalité professionnelle du secteur de la presse en général et de l'AFP présentent de bons résultats

Parité au sein de l'Agence France Presse (AFP) : l'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Ces résultats sont transmis aux services du ministère du Travail ainsi qu'au CSE. Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet. Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

L'AFP a obtenu la note de 98/100 et se stabilise en 2024, après un net progrès entre 2022 et 2023. Pour mémoire, l'AFP est passée d'une note de 92 en 2022 à 98 en 2023. L'Agence continue également ses efforts concernant les écarts d'augmentation de rémunération et de promotion, qui demeurent en faveur des femmes, ce qui traduit selon l'agence une démarche volontariste de résorption des écarts de salaire entre femmes et hommes. La part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations se stabilise également, avec 4 femmes et 6 hommes. En revanche, la proportion des femmes dans l'encadrement est en baisse, passant de 38 % en 2023 à 29 % en 2024, bien que la parité demeure respectée concernant les membres des instances dirigeantes (maintien de 50 % de femmes entre 2023 et 2024).

Index Égapro du secteur de la presse : parmi les bénéficiaires des aides à la presse, l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dit Égapro) moyen s'élève à 88,3/100, en progression de 0,8 point par rapport à 2023 et supérieur de 0,4 point à la note moyenne tous secteurs confondus.

Les données présentées concernent ici 93 entreprises, dont 89 éditeurs.

Moyenne	Index (sur 100)
Moyenne éditeurs (journaux + magazines)	88,2
Moyenne imprimeurs	88,2
Moyenne marchands	97,0
Moyenne générale	88,3

PROGRAMME

P303 – Immigration et asile

Mission : Immigration, asile et intégration
Responsable du programme : , Directeur général des étrangers en France

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
303 – Immigration et asile	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500	1 423 500

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes immigrées en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

Les dispositifs d'hébergement des demandeurs d'asile et des réfugiés, spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains et pour les femmes victimes de violences

Le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018 a validé la mesure, portée par la direction de l'asile, de spécialiser des places d'hébergement pour les victimes de traite des êtres humains et les femmes victimes de violences en demande d'asile ou réfugiées hébergées au sein du dispositif national d'accueil. Cette mesure, qui figure dans le second plan d'action national contre la traite des êtres humains 2019-2021, est également inscrite dans le plan national de mai 2021 porté par la Direction générale des étrangers en France (DGEF) pour renforcer la prise en charge des vulnérabilités des demandeurs d'asile et des réfugiés. Cette mesure vise à faire évoluer le dispositif national d'accueil qui revêt encore un caractère généraliste, vers des dispositifs d'hébergement plus spécialisés à même d'offrir un accompagnement renforcé et une mise à l'abri sécurisée pour les personnes demandeuses d'asile et réfugiées victimes de traite et/ou de violences. L'orientation des personnes est gérée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), en lien avec les référents vulnérabilités désignés au sein des directions territoriales de l'opérateur, qui peuvent orienter la personne dans un centre dédié. Une dotation supplémentaire de 13 € par jour et par place est allouée à la structure d'hébergement pour l'accompagnement spécialisée de ces personnes. Ce dispositif compte 300 places réparties sur quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes- Côte d'Azur).

Ces places se répartissent comme suit :
- Centres d'accueil des demandeurs d'asile (CADA) : 75 places ;
- Hébergements d'urgence des demandeurs d'asile (HUDA) : 159 places ;
- Centres provisoires d'hébergement (CPH) pour réfugiés : 66 places.

La dotation de ces 300 places représente 1 423 500 € dont 355 875 € pour les CADA, 754 455 € pour les HUDA et 313 170 € pour les CPH. La dotation des CPH a été transférée du programme 104 au programme 303 dans le cadre de la LFI 2024.

PROGRAMME

P104 – Intégration et accès à la nationalité française

Mission : Immigration, asile et intégration
Responsable du programme : , Directeur général des étrangers en France

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

A la suite du transfert, dans le cadre de la LFI 2024, de la dotation affectée aux centres provisoires d'hébergement (CPH) du programme 104 « Intégration et accès à la nationalité française » (P104) vers le programme 303 « Immigration et asile », il n'a pas été possible d'isoler les crédits du programme contribuant à la politique transversale portée par le DPT Égalité.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

La mise en œuvre de la politique de l'immigration, de l'asile et de l'intégration est portée par la mission « Immigration, asile et intégration ». Elle est composée des programmes 303 « Immigration et asile » et 104 « Intégration et accès à la nationalité française ». Cette mission se structure autour de trois grands axes d'action : la maîtrise des flux migratoires, l'intégration des personnes étrangères en situation régulière et la garantie du droit d'asile.

Indicateur « Part des personnes ayant bénéficié d'une orientation vers le SPE »
L'orientation des signataires d'un contrat d'intégration républicaine vers l'opérateur du service public de l'emploi (SPE) compétent a été renforcée depuis le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018.
Pour l'année 2024, 41 % des signataires déclarent occuper un emploi. Cela concerne en très grande majorité les hommes, puisqu'à la signature du CIR, 24 % des femmes déclarent travailler contre 54,6 % des hommes.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Les femmes primo-arrivantes, qu'elles soient bénéficiaires d'une protection internationale ou admises à séjourner en France à un autre titre (familial, professionnel) s'engagent dans un parcours d'intégration républicaine dont la première étape essentielle est le contrat d'intégration républicaine (CIR). L'entretien d'accueil et l'entretien de bilan de fin de CIR, tous deux réalisés par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) permettent de connaître ce public, et de repérer ses difficultés particulières afin de l'orienter vers les services de proximité et de mettre en œuvre des actions adaptées.

L'intégration des femmes, en particulier sur le plan professionnel, constitue une priorité d'action de la direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN) et des services de l'État en charge de la politique d'intégration sur les territoires.

1. **Près de la moitié des signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) sont des femmes**

La proportion de femmes signataires du CIR en 2024 est de 47 %.
Parmi ces femmes :

- 40 % détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur et 9 % d'entre elles n'avaient jamais été scolarisées ;
- 16,6 % avaient un niveau de langue égal ou supérieur au niveau A2 du CECRL à la signature du CIR (14 % des hommes) ;
- 64 % ont déclaré avoir eu une expérience professionnelle dans leur pays d'origine et 60 % ont déclaré souhaiter travailler après leur arrivée France ;
- 24 % déclaraient exercer une activité professionnelle en France (54,6 % des hommes).

1. **Les femmes étrangères rencontrent plus de difficultés que les hommes pour s'insérer professionnellement**

De l'étude longitudinale ELIPA 2 conduite par le ministère de l'Intérieur, il ressort que les femmes sont plus diplômées que les hommes, en particulier du supérieur, quelle que soit leur tranche d'âge :

- 30 % des hommes et 23 % des femmes déclarent n'avoir aucun diplôme ;
- 35 % des femmes sont diplômées du supérieur contre 25 % des hommes ;
- Le domaine d'études du commerce, de l'administration et du droit est le plus fréquent parmi les hommes et les femmes primo-arrivants, mais il concerne davantage les femmes, avec 30 % de femmes et 23 % d'hommes dans ce domaine ;
- Les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes dans les diplômes des lettres et arts, ainsi que dans les secteurs de la santé et de la protection sociale.

Au total, 42 % des nouveaux migrants déclarent être en emploi en 2019, 2020, 2022. 38 % des femmes primo-arrivantes n'ont exercé aucune activité sur la même période. Les hommes occupent d'avantage des postes dans l'industrie ou le BTP comme ouvriers. Les femmes travaillent plus souvent dans le tertiaire, en CDD à temps partiel subi et comme employées.

Par ailleurs, l'étude de la **trajectoire professionnelle** des femmes primo-arrivantes met en exergue les multiples freins périphériques à l'emploi qui entravent leur insertion professionnelle :

- faible maîtrise de la langue française ;
- difficultés liées à la mobilité, en particulier dans les zones rurales ;
- difficultés à faire reconnaître leurs qualifications ;
- méconnaissance du service public de l'emploi ;
- difficultés de garde de jeunes enfants ;
- difficultés liées à l'état de santé, notamment mentale ;
- difficultés liées à des violences basées sur le genre.

2. L'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes, priorité de la politique d'intégration

L'intégration par l'emploi des étrangers primo-arrivants et notamment des femmes étrangères constitue une priorité affirmée depuis les comités interministériels à l'intégration de 2018 et 2019, se traduisant par un partenariat consolidé avec le réseau pour l'emploi (RPE) et une meilleure prise en compte de la reconnaissance des acquis de l'expérience et des qualifications obtenus dans le pays d'origine. Cette priorité est à nouveau réaffirmée dans l'instruction ministérielle du 30 avril 2025, relative à la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants dont les bénéficiaires de la protection internationale. Elle fixe l'objectif d'une action territoriale renforcée pour favoriser l'intégration par l'emploi des étrangers et la mobilisation des acteurs économiques comme l'un des axes prioritaires, en ciblant notamment des actions d'accompagnement à l'emploi des femmes étrangères primo-arrivantes et la levée des freins à leur insertion professionnelle avec une attention portée sur les dispositifs intégrant des modalités de garde d'enfants et les enjeux de reconnaissance des qualifications plus prégnants pour les femmes étrangères primo-arrivantes. Cette instruction fixe aussi l'objectif de favoriser l'accès aux dispositifs d'accompagnement pour les femmes étrangères victimes de violences sexistes et sexuelles.

Cette priorité est partagée avec le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, qui poursuit l'objectif de proposer un accompagnement plus intensif aux personnes éloignées de l'emploi en assurant une meilleure réponse aux besoins des entreprises renforce les leviers d'action à destination des femmes étrangères primo-arrivantes ; et une instruction conjointe des deux ministères du 26 juin 2025 vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des étrangers en situation régulière, particulièrement dans les métiers en tension, avec une attention portée sur les actions visant à lever les freins à l'insertion professionnelle des femmes étrangères , en moyenne plus éloignées de l'emploi, en s'appuyant sur les acteurs de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) et les partenaires de la politique d'intégration.

3. Dispositifs nationaux participant à l'intégration des femmes primo-arrivantes :

Plusieurs projets nationaux sont financés sur les crédits du programme 104, notamment :

- Le projet structurant « Expérience sans frontières », soutenu de manière interministérielle (MENJ et MI) et financé en partie par des fonds européens (FAMI) dont près de 70 % des bénéficiaires sont des femmes. Le projet propose un accompagnement renforcé vers l'emploi par la construction de parcours d'intégration individualisés, axés sur la reconnaissance et la mise en avant des compétences professionnelles et transversales des bénéficiaires. Il combine plusieurs modalités d'actions telles que des immersions professionnelles et un accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience ;

- **Le projet « Ambassadrices de l'égalité » co-piloté par le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations** s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 « Toutes et tous égaux ». Il vise à développer des ateliers de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes à destination des étrangers primo-arrivants. Ces ateliers ont la particularité d'être animés par des femmes étrangères installées depuis plus de cinq ans en France, ayant un parcours d'intégration réussi, et pouvant jouer un rôle de paires ;
- **Le projet « insertion femmes étrangères (IFE) » porté par la fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)** propose un accompagnement global vers l'emploi des femmes étrangères primo-arrivantes, encadré par les équipes pluridisciplinaires des CIDFF ou des partenaires au niveau local. En 2024, le projet vise à favoriser l'intégration et l'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes, en particulier les mères en situation de monoparentalité, dans les territoires d'outre-mer ;
- **La plateforme multilingue destinée aux victimes de violences conjugales en France et aux professionnels qui les accompagnent a été créée par l'association Women for women France**. Ce projet, financé par la DIAN, vise à apporter des solutions pratiques et juridiques aux professionnels et aux victimes afin que celles-ci puissent mobiliser les outils leur permettant de s'engager dans un processus de protection. 80 guides pratiques traduits dans les 20 langues étrangères les plus parlées en France sont publiés sur la plateforme en ligne : womenforwomenfrance ;
- **L'ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté)** est une association qui vise à mieux faire connaître, développer et promouvoir la citoyenneté, l'égalité, la liberté et la laïcité en prenant en compte la dimension interculturelle de la société. Le projet de l'ADRIC financé par la DIAN a pour objectif de favoriser l'intégration des étrangers primo-arrivants par la formation, la diffusion d'outils et la mise en réseau des acteurs, autour des principales thématiques suivantes : les valeurs et principes de la République, l'insertion socioprofessionnelle des femmes, la lutte contre les discriminations et les violences, la communication interculturelle et le soutien à la parentalité. Ce projet prévoit plus précisément la formation des acteurs de l'intégration en vue de renforcer leur travail d'accueil et d'accompagnement des personnes étrangères primo-arrivantes ; l'analyse et l'échange de pratiques ; et la diffusion d'un ensemble d'outils méthodologiques s'appuyant sur une démarche interculturelle ;
- **Le dispositif « ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants (OEPRE) »**, co-piloté par le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Éducation nationale depuis 2008, vise à offrir aux parents d'élèves primo arrivants volontaires, un espace d'apprentissage au sein des établissements scolaires centré sur l'enseignement du français, la découverte des valeurs de la République et le fonctionnement du système éducatif. En pratique, le programme OEPRE bénéficie à plus de 90 % à des femmes, mères de famille. En 2024-2025, près de 20 700 femmes ont ainsi suivi ce programme, dans le cadre de 1210 ateliers ayant bénéficié à 23 050 parents au total. OEPRE leur permet, après parfois une longue période de faible socialisation, de s'ouvrir à la langue française et à une institution, l'école, mais aussi de se socialiser, rencontrer d'autres adultes, et de prendre confiance dans leur vie en France. C'est souvent ainsi une première étape importante, dans leur parcours d'intégration, qui bénéficie également à leurs enfants en contribuant à leur réussite scolaire.

4. L'égalité entre les femmes et les hommes est un des « fils rouges » des quatre journées de formation civique

Une formation civique de quatre jours est prescrite à tous les étrangers signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR).

Le contenu de la formation est identique pour l'ensemble des signataires. Elle comprend l'apprentissage des principes et valeurs de la République, la connaissance du système institutionnel et politique, des droits et devoirs des résidents en France, de l'histoire, de la géographie et de la culture française et aborde également des thèmes relatifs à la vie dans la société.

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) a été associé aux travaux menés en 2025 de rénovation de la mallette pédagogique de la formation civique.
Les sujets liés à la prévention des violences faites aux femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'évolution des droits des femmes occupent une place essentielle dans la formation. A titre d'exemple, l'interdiction de l'excision et des mariages forcés, la liberté de choisir son partenaire et la liberté de contraception et d'avortement y sont spécifiquement traités.
Le livret de synthèse, qui est remis à chaque stagiaire à la fin de la formation civique, comprend des informations sur les dispositifs nationaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes comme le numéro national 3919 et le site arrêtonslesviolences.gouv.fr.
Enfin la DIAN organise depuis 2021 des sessions de formation spécifiques à destination des formateurs de la formation civique sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes et des violences sexistes et sexuelles en partenariat avec l'agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté (ADRIC), la FNCIDFF et la fédération nationale GAMS. En 2024, 5 sessions de formation ont été organisées (91 personnes formées).

Une fiche outils sur les violences faites aux femmes, destinée aux formateurs de la formation civique du CIR, a été réalisée en 2023 par la DIAN en collaboration étroite avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof), qui ont apporté leur contribution et leur expertise. Cette fiche réflexe vise à outiller sur les différentes formes de violences faites aux femmes, les réflexes à adopter et les acteurs ressources.

5. L'intégration des femmes étrangères primo-arrivantes, thématique du séminaire national d'ouverture de la semaine de l'intégration

Le séminaire national de lancement de la semaine de l'intégration 2024, organisé le 14 octobre 2024 à Paris, a mis l'accent sur l'intégration des femmes étrangères primo-arrivantes, en s'intéressant en particulier à l'insertion par l'emploi et à la lutte contre les violences faites aux femmes. Une première table ronde a été organisée sur la levée des freins à l'insertion professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes. Une seconde table ronde a été consacrée aux violences sexistes et sexuelles dans le parcours d'exil et aux dispositifs de repérage, de prise en charge et d'accompagnement mis en place dans le parcours d'intégration des femmes étrangères primo-arrivantes. Ces deux tables rondes ont réuni différents acteurs institutionnels, privés et associatifs intervenant dans le domaine de l'intégration des femmes étrangères primo-arrivantes.

PROGRAMME

P182 – Protection judiciaire de la jeunesse

Mission : Justice
Responsable du programme : Thomas LESUEUR, Directeur de la protection judiciaire de la jeunesse

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
182 – Protection judiciaire de la jeunesse	366 133	366 133	371 991	371 991	378 501	378 501

ÉVALUATION DES CREDITS CONSACRES A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

La contribution financière du programme 182 à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes recense le montant des subventions versées aux associations menant des actions auprès des mineurs visant à lutter contre les discriminations de sexe et de genre. Il s'agit de dépenses d'intervention (titre 6).

PRESENTATION DU PROGRAMME

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) est chargée au sein du ministère de la Justice de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs[1] et de la concertation avec les acteurs de la justice et les institutions partenaires. En lien avec les autres directions compétentes, elle en conçoit les normes et les cadres d'organisation. Depuis le décret du 25 avril 2017[2], elle anime et contrôle l'action du ministère public en matière de protection de l'enfance.

La DPJJ garantit et assure, directement ou par les associations qu'elle habilite et finance, d'une part, la prise en charge des mineurs et jeunes majeurs qui lui sont confiés par les magistrats et, d'autre part, une aide aux décisions de l'autorité judiciaire en matière civile et pénale. Elle contrôle et évalue l'ensemble des structures publiques et associatives accueillant les mineurs sous mandat judiciaire.

Les moyens alloués à la DPJJ sont employés dans le souci d'une amélioration continue de la qualité de l'action menée, en veillant notamment à l'insertion sociale des jeunes qui lui sont confiés.

La DPJJ dispose, au 1er juin 2025 de 1227 établissements, services et lieux de vie et d'accueil :

- 233 autorisés en gestion directe, relevant du secteur public (SP) ;
- 994 autorisés et habilités par l'État (dont 250 financés exclusivement par l'État), relevant du secteur associatif habilité (SAH).

La DPJJ veille, dans un cadre interministériel, à ce que les politiques publiques à destination des jeunes prennent en compte les besoins du public qui lui est confié.

La DPJJ se donne pour ambition de garantir la continuité du parcours éducatif de chaque jeune pris en charge[3] :

- En renforçant l'individualisation de son projet au regard des besoins évalués, et l'adaptabilité des modalités de prise en charge ;
- En positionnant le service intervenant dans l'environnement naturel du mineur (service de milieu ouvert), comme garant de la cohérence de l'intervention éducative ;
- En affirmant le nécessaire travail d'articulation entre les différents intervenants au bénéfice des jeunes confiés.

En outre, la DPJJ affirme l'importance d'une gouvernance rénovée. A ce titre, elle confirme la place et le rôle des directions interrégionales (DIR) et territoriales (DT) dans le pilotage et la participation aux politiques transversales en faveur de la jeunesse dans les champs judiciaire, social ou éducatif[4].

CONTRIBUTION DU PROGRAMME A LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Avec la société civile, ses partenaires institutionnels (ministères de la culture, des sports, etc.) et ses partenaires associatifs nationaux ou locaux, la DPJJ participe au soutien de nombreux projets qui promeuvent, de façon directe ou indirecte, l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le respect mutuel. **Les axes d'interventions privilégiés sont la citoyenneté, le vivre-ensemble, la mixité et l'acceptation des différences.**

Concernant le domaine de la santé, la DPJJ développe depuis de nombreuses années des actions de lutte contre toutes les formes de discriminations auprès des mineurs qui lui sont confiés. Ces actions s'inscrivent notamment dans les orientations nationales « PJJ promotrice de santé ». Dans la continuité de la convention cadre de partenariat en santé publique de 2017, la DPJJ a par ailleurs signé une charte d'engagement de partenariat en santé publique 2022-2026 avec la Direction générale de la santé (DGS). Elle inscrit l'engagement des agences régionales de santé (ARS) dans la promotion de la santé des adolescents et des jeunes pris en charge par la DPJJ.

Dans le champ de l'inclusion par le sport, la DPJJ travaille avec de nombreux partenaires afin de garantir la prise en compte de la mixité dans l'ensemble des conventions nationales. Ces dernières invitent, entre autres, à **développer la pratique sportive féminine et/ou mixte.** Pour aborder cette thématique avec les jeunes pris en charge, la DPJJ s'appuie sur ses deux manifestations nationales à dominante sportive et citoyenne : le challenge Michelet et le Trophée sport aventure. Ces manifestations intègrent différentes dispositions pour assurer la mixité : stands et/ou ateliers dédiés, formations spécifiques consacrées à l'inclusion par le sport pour toutes et tous, ou encore mixité dans presque l'ensemble des disciplines proposées. La mixité est également prise en compte lors du choix des parrains et marraines. Certaines éditions font de l'égalité Femme/Homme la thématique centrale.

En matière formative, l'École nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ) accompagne les professionnels notamment sur la prise en charge des mineurs se questionnant sur leur genre, l'expression de celui-ci et/ou leur orientation amoureuse et sexuelle ainsi que leurs représentations et la non-discrimination à la fois envers les mineurs et les adultes.
En lien étroit avec l'Éducation nationale, la DPJJ participe à la **généralisation des séances d'éducation à la citoyenneté**, par l'évocation de la question du respect mutuel entre les sexes et la prévention des violences à caractère sexiste ou sexuel. En effet, les structures de la DPJJ sont mobilisées sur cette problématique par la mise en œuvre des stages de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et au sein du couple, de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels. Ils le sont également avec le stage de citoyenneté, le stage de formation civique et les animations pédagogiques sur l'accès au droit par le biais, notamment, des expositions « 13/18, questions de justice » ou « Moi jeune citoyen ».

En matière d'accueil des jeunes filles, la mixité des établissements et services du secteur public est un principe prévu par l'article D241-35 du code de justice pénale des mineurs (CJPM). La dérogation à celui-ci doit être prévue dans l'arrêté de création des structures. Le portage de la **mixité comme levier d'intégration sociale** constitue un enjeu majeur pour l'institution. En effet, le faible nombre de filles (environ 10 % des prises en charge) rend parfois difficile leur intégration dans des structures collectives. Dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'accompagnement individualisé, la prise en compte de la mixité est l'affaire de l'ensemble des professionnels, et participe de l'éducation des adolescents et adolescentes en vue de leur accès à l'âge adulte. Aussi, la DPJJ met à disposition de l'ensemble des professionnels un document thématique en soutien aux pratiques et relatif à la mixité garçons-filles dans les services et établissements. Ce document vient donc réaffirmer le principe de la mixité pour toutes les structures, tout en dotant les équipes d'outils adaptés pour gérer la diversité.
La circulaire du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs et la note DPJJ/Direction de l'administration pénitentiaire (DAP) du 23 mai 2011[5] déclinent les dispositions relatives aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées. Pour répondre à l'isolement et au manque d'intervention éducative continue auprès des jeunes filles détenues, **la liste des établissements habilités à l'accueil des mineures a été actualisée à l'occasion de l'entrée en vigueur du CJPM dans l'objectif d'éviter leur isolement et de maintenir une relative proximité avec les familles**. Sept établissements pénitentiaires sont habilités à les accueillir, dont quatre d'entre eux accueillent à la fois des garçons et des filles. Ils sont donc à même de mettre en place une organisation incluant la question de la mixité. Dans une note du 24 août 2017 relative à l'action éducative conduite par le milieu ouvert auprès des jeunes détenus, la DPJJ a rappelé qu'une attention particulière doit être portée à l'incarcération des publics minoritaires, dont les mineures. Dans le cadre des travaux conjoints avec la DAP**, la prise en charge des jeunes filles détenues a fait l'objet d'une attention spécifique**, notamment concernant la cartographie des lieux de détention pour les mineurs, mais aussi le projet de référentiel de labellisation des établissements pour mineurs (EPM) et quartiers mineurs (QM) qui insiste sur la prise en compte des publics à « besoins spécifiques ».
Dans le cadre du programme immobilier pénitentiaire de 15 000 places, la création de deux nouveaux QM « mixtes » a été retenue, dont l'un sur le ressort de la DIR Sud-Ouest jusque-là dépourvu de places dédiées pour les mineures détenues.

Dans le cadre du plan de lutte antiterroriste, la DPJJ a créé, en avril 2015, la cellule d'accompagnement à la laïcité et de prévention de la radicalisation (CALPRA). Cette mission est composée d'un réseau de 74 référents laïcité et citoyenneté répartis sur l'ensemble du territoire. De par la stratégie de prévention des radicalisations, la CALPRA a pour mission de poursuivre et d'approfondir le travail engagé par la DPJJ au titre de la citoyenneté et, notamment, partager et tenter de faire adhérer les mineurs pris en charge à une conception de la société basée sur les valeurs de respect de soi et de l'autre, de vivre ensemble, de solidarité, de tolérance. Dans ce cadre, certaines actions mises en place dans le cadre des financements du plan de lutte contre les actes de terrorisme visent à promouvoir les valeurs de la République et la lutte contre toutes formes de discriminations.

Enfin, concernant le dispositif relatif aux mineurs non accompagnés (MNA), la proportion des filles a fortement augmenté depuis 2022, année au cours de laquelle les mineures non accompagnées filles représentaient 6,8 %. En effet, en 2023, 8,3 % des MNA étaient des filles et 8,6 % en 2024. **Les motifs des migrations sont spécifiques** :

mariages forcés précoces, mutilations génitales féminines, violences. Certaines jeunes filles arrivent également en France dans le cadre de réseaux de traite des êtres humains (TEH), à des fins d'exploitation sexuelle notamment.

Dans ce contexte, des actions visant à **mieux identifier et protéger les victimes de TEH** se développent, en lien avec l'autorité judiciaire, les conseils départementaux et en partenariat avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

En outre, les mineures non accompagnées présentent un risque accru d'exposition aux violences sexuelles et de genre dans leur pays d'origine, au cours de leur parcours migratoire et à leur arrivée en Europe.

Ainsi, des départements portent une attention particulière à la prise en charge des filles, notamment en ce qui concerne leur suivi médical et psychologique. **Des structures dédiées aux MNA enceintes ou accompagnées d'enfants en bas âges ont notamment été créées.**

Par ailleurs, à la lecture des rapports d'évaluation, la mission nationale mineurs non accompagnés constate que des MNA (filles ou garçons) quittent leur pays par crainte de persécution du fait de leur orientation sexuelle ou transidentité.

[1] Tant en ce qui concerne les mineurs délinquants (avec l'entrée en vigueur le 30 septembre 2021, du code de justice pénale des mineurs, qui reprend les grands principes de l'ordonnance de 1945 et favorise l'efficacité des prises en charge au travers d'une refonte de la procédure pénale) que les mineurs en danger (articles 375 et suivants du code civil, articles L226-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles).

[2] Décret n° 2017-634 du 25 avril 2017 modifiant le décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du ministère de la Justice.

[3] Note d'orientation du 30 septembre 2014 complétée par les notes la déclinant.

[4] Note du 22 septembre 2016 dite note « organisation territoriale ».

[5] Circulaire du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs ; note DAP/DPJJ du 23 mai 2011 relative aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées.

PROGRAMME

P147 – Politique de la ville

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Cécile RAQUIN, Directrice générale des collectivités locales

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
147 – Politique de la ville	252 376 508	252 376 508	303 171 888	303 171 888	303 171 888	303 171 888

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou de l'action	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	**219 275 760**	**219 275 760**	**262 505 398**	**262 505 398**	**262 505 398**	**262 505 398**
Internats de la réussite						
Explore Europe	*1 067 895*	*1 067 895*	*1 000 000*	*1 000 000*	*1 000 000*	*1 000 000*
École de la deuxième chance	*2 860 396*	*2 860 396*	*2 860 396*	*2 860 396*	*2 860 396*	*2 860 396*
École Ouverte						
Réussite éducative (cités éducatives comprises)	125 177 760	125 177 760	157 158 679	157 158 679	157 158 679	157 158 679
Adultes-relais	*86 683 386*	*86 683 386*	*98 000 000*	*98 000 000*	*98 000 000*	*98 000 000*
Cordées de la réussite	3 486 323	3 486 323	3 486 323	3 486 323	3 486 323	3 486 323

02 - Revitalisation économique et emploi	**33 100 748**	**33 100 748**	**40 666 490**	**40 666 490**	**40 666 490**	**40 666 490**
EPIDE	*33 100 748*	*33 100 748*	*40 666 490*	*40 666 490*	*40 666 490*	*40 666 490*
Total	**252 376 508**	**252 376 508**	**303 171 888**	**303 171 888**	**303 171 888**	**303 171 888**

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

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

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a eu pour objectifs de revoir en profondeur les instruments de la politique de la ville, de davantage concentrer les moyens sur les territoires où les habitants connaissent le plus de difficultés, notamment sociales, et de mobiliser efficacement les politiques dites de « droit commun » dans les quartiers. La politique de la ville est une politique publique partagée entre les collectivités territoriales et leurs groupements, en premier lieu le bloc intercommunal et communal, et l'État. Cette politique partenariale est mise en œuvre localement dans le cadre des contrats de ville.

Le programme 147 vise principalement, à travers le dispositif des contrats de ville :

- À lutter contre les inégalités de tout ordre et les concentrations de pauvreté ;
- À garantir aux habitants des quartiers défavorisés l'égalité réelle, d'une part entre les femmes et les hommes et, d'autre part, dans l'accès aux droits, à l'éducation, à la culture, aux services et aux équipements publics ;
- À agir pour le développement économique, la création d'entreprises et l'accès à l'emploi par les politiques de formation et d'insertion professionnelle ;
- À favoriser la pleine intégration des quartiers dans leur unité urbaine.

Conclus à l'échelle intercommunale, les contrats de ville sont signés entre, d'une part, l'État et ses établissements publics intercommunale et, d'autre part, les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre concernés. Ils sont aussi signés par les départements et les régions.

Ils sont élaborés sur les territoires comprenant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ils définissent des enjeux spécifiques, au regard des besoins identifiés dans les diagnostics locaux. Ils fixent :

- Les objectifs, notamment chiffrés, que les signataires s'engagent à poursuivre dans le cadre des domaines mentionnés au I de l'article 1er de la loi du 21 février 2024 susvisée ;
- La nature des actions à conduire, et le cas échéant, les modalités opérationnelles de leur mise en œuvre ;
- Les moyens humains et financiers mobilisés au titre des politiques de droit commun, d'une part, et des instruments spécifiques de la politique de la ville, d'autre part ;
- Les moyens d'ingénierie pour l'élaboration, la conduite et l'évaluation du contrat de ville ;
- Les indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus. Outre les indicateurs disponibles au niveau national pour chaque quartier prioritaire, les contrats de ville incluent des indicateurs et éléments d'appréciation qualitative issus de l'observation locale ;
- La structure locale d'évaluation chargée de mesurer et d'évaluer ces résultats selon la méthodologie nationale élaborée par l'Observatoire national de la politique de la ville, à laquelle tous les signataires du contrat communiquent leurs données.

Les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de la jeunesse représentent des éléments essentiels à décliner sur l'ensemble des priorités du contrat de ville.

En 2024, 333 contrats de ville ont été signés en métropole. Les contrats de ville ultramarins sont en cours de signature pour l'année 2025.

Intitulée « Engagements Quartiers 2030 », la nouvelle génération des contrats de ville s'étend sur la période 2024 - 2030. Le décret n° 2024-1037 du 15 novembre 2024 portant sur les contrats de ville et la participation des habitants à la politique de la ville précise que les contrats de ville sont renouvelés au 1er janvier 2030 puis tous les six ans. Les contrats de ville peuvent être actualisés tous les trois ans si les parties en conviennent, pour tenir compte notamment des échéances électorales municipales.

Une circulaire du 31 août 2023 est venue préciser leurs modalités d'élaboration. Ces contrats doivent répondre à un triple objectif : simplifier et accélérer l'action publique pour produire des résultats tangibles et mesurables pour les habitants, assurer des réponses de qualité aux attentes des habitants et maximiser la mobilisation des acteurs publics et privés tout en rendant plus lisible le rôle de l'État.

Le cadre de la nouvelle génération de contrats de ville a été précisé par l'instruction du 4 janvier 2024 relative à la gouvernance des contrats de villes « Engagements quartiers 2030 » pour les contrats de ville hexagonaux et par une circulaire du 21 mars 2025 pour les contrats de ville ultramarins. La circulaire invite ainsi les préfets à organiser la meilleure coordination possible entre l'ensemble des partenaires du contrat et dispositifs à l'échelle de chaque quartier, grâce à une réunion annuelle de l'ensemble des partenaires publics et privés pour un bilan de la mise en œuvre du contrat. Par ailleurs, dans les appels à projets, les préfets doivent veiller à promouvoir des projets assurant une parité.

Une instruction du 4 janvier 2024 fixe les orientations de leur gouvernance autour de trois objectifs : une mobilisation partenariale élargie à l'échelle de chaque territoire, la participation citoyenne à prendre en compte pour l'élaboration des contrats de ville et leur articulation avec l'ensemble des contractualisations existantes sur le territoire.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

La politique de la ville a historiquement fait de l'égalité entre les femmes et les hommes (avec la lutte contre les discriminations et la jeunesse) un des trois axes transversaux des contrats de ville et s'est engagée depuis 2019 notamment, de manière volontariste, dans **l'expérimentation de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée**. Dans le cadre de l'attribution de subventions aux porteurs de projet, il s'agit d'analyser et de renforcer les subventions qui contribuent à diminuer les inégalités entre les sexes.

A l'issue d'un groupe de travail associant des acteurs du niveau national et territorial, ainsi que des experts, une instruction a été adressée aux préfets le 7 août 2019 déclinant les quatre axes principaux de la mise en œuvre de cette démarche :

- **La sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'égalité femmes-hommes** avec une mise à disposition d'une présentation préparée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-Direction générale de la cohésion sociale) ;
- **La mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subventions** au regard de la prise en compte de ces enjeux avec notamment la diffusion d'une grille indicative facilitant le travail des instructeurs permettant des arbitrages éclairés sur cette dimension d'égalité femmes-hommes ;
- Des pistes de réflexion sur une mise en place éventuelle d'un bonus financier pour inciter à certaines actions ;
- Et la détermination d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la démarche.

En termes de gouvernance, l'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a produit et mis à disposition des acteurs locaux un « kit » de données sexuées sur chaque QPV.

A partir de ces données, en 2024, le projet annuel de performance du programme 147 « Politique de la Ville » a introduit **trois indicateurs genrés** dont les éléments sont commentés de manière littéraire, à savoir :

- Écart du taux de réussite, par genre, au brevet des collèges des élèves scolarisés en collège REP+ dans un QPV,

- Écart du taux de réussite, par genre, au brevet pour les collèges inclus dans le périmètre d'une cité éducative,
- Écart du poids du chômage en QPV par genre.

Depuis 2025, ces indicateurs sont mentionnés au niveau de la mission « Cohésion des territoires ».

Plus généralement, certains dispositifs animés au titre de la politique de la ville contribuent notablement à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- **En matière de démarche d'égalité femmes-hommes**

L'instruction du 22 janvier 2019 et la circulaire du 7 mars 2019 donnent des orientations et des moyens d'intervention de la politique de la ville en matière d'égalité femmes-hommes. Dans ce prolongement, la note technique du 7 août 2019 impulse la mise en place de « l'expérimentation du budget intégrant l'égalité dans les contrats de ville (BOP 147) ». En introduisant la question de l'égalité à travers la lecture d'un budget d'une action, l'objectif est d'évaluer les crédits favorables, défavorables ou neutres s'agissant de l'égalité femmes- hommes. Cette méthode a pour objectif de dresser un état des lieux en termes de discrimination. A cet effet, en 2021, 26 services d'administrations ont été auditionnés. Pour un tiers d'entre eux une grille d'analyse a été produite, puis transmise aux associations et a permis de sensibiliser les structures associatives à l'égalité. Le binôme Délégué du préfet/Délégué à l'égalité femmes-hommes est décisif dans l'impulsion de la démarche. Pour d'autres, la crise sanitaire n'a pas permis de s'approprier la démarche.

- **En matière d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes de violences (violences intrafamiliales et harcèlement)**

Un certain nombre d'actions sont réalisées en faveur des femmes, par exemple des actions de sensibilisation et d'accueil pour les victimes de violence. Des actions en faveur de la lutte contre le sexisme ou encore de la promotion des femmes dans le sport sont également mises en œuvre. D'autre part, des partenariats associatifs sont construits localement et nationalement pour renforcer l'accueil des femmes et leur accompagnement.

- **En matière éducative**

Le programme de réussite éducative (PRE) repose sur l'approche globale des difficultés rencontrées par les enfants repérés dans le cadre scolaire par une équipe pluridisciplinaire de soutien. La construction de parcours individualisés d'accompagnement social et éducatif pour les enfants (2 à 16 ans), avec leur famille, vise à surmonter ou atténuer les obstacles sociaux, familiaux, psychologiques ou sanitaires qui s'opposent à la réussite scolaire et éducative des jeunes concernés. En 2024, des crédits d'un montant de 66,3 M€ ont été consacrés à ce programme.

Des « cités éducatives » se déploient sur tout le territoire depuis la rentrée 2019. Des stratégies ont été élaborées pour améliorer les conditions d'éducation dans les quartiers : accueil petite enfance, santé et action sociale, temps péri-et extrascolaires, PRE, etc.

Ces cités éducatives sont financées par le programme 147 à hauteur de 350 000 € par an et par cité en moyenne, auxquels s'ajoutent les financements des collectivités signataires pour un montant équivalent. 250 cités sont déployées depuis 2022 avec comme objectif de contribuer à l'émergence du dispositif.

- **En matière d'emploi**

Les femmes représentent 52 % de la population des QPV. Elles sont plus éloignées de l'emploi et, lorsqu'elles sont actives, subissent plus souvent des conditions de travail précaires ou le sous-emploi, en assumant, parfois seules, la responsabilité du ménage dans les situations de familles monoparentales. En conséquence, elles peuvent rencontrer des difficultés liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.
Les femmes habitant en QPV sont confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle :

- Elles sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes habitant en QPV, le taux d'activité des femmes est ainsi inférieur de 16,2 points inférieur à celui des hommes.

- Par ailleurs, elles sont plus exposées à des difficultés d'insertion professionnelle que les femmes des autres quartiers des unités urbaines englobantes. En QPV, près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants.

Néanmoins, lorsqu'elles sont actives, les femmes sont moins au chômage que les hommes dont le taux de chômage est 1,1 fois plus élevé que celui des femmes, en QPV comme dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes. En cinq ans, le taux de chômage a diminué en QPV et hors QPV, pour les hommes et pour les femmes. Pour les femmes, la baisse est plus importante dans les autres quartiers des unités urbaines environnantes. A l'inverse, pour les hommes, la diminution est plus forte en QPV.

Sur le champ de l'emploi, des actions assurant un **premier niveau de repérage des femmes en recherche d'emploi** qui échappent aux circuits traditionnels d'accompagnement grâce à des actions de parrainage, de l'accompagnement renforcé et de l'insertion par l'activité économique sont mises en place.

Dans le même temps, **le dispositif des adultes-relais**, doté de 4 500 postes, contribue à l'emploi des femmes. Ainsi, au 31 décembre 2024, 62,48 % des adultes-relais étaient des femmes.

S'agissant du **dispositif FONJEP**, qui finance une aide au poste dans le domaine de l'éducation populaire à hauteur de 1 520 postes par à la suite du doublement du nombre de postes en 2019, les femmes occupent 65 % des postes mis à disposition des associations en 2024.

Dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, le public féminin accueilli dans **les Écoles de la deuxième chance** (E2C) représente 47 % des 15 000 stagiaires, dont près de 28 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

En 2024, 4 193 jeunes ont été admis à **l'EPIDE** contre 3 879 en 2023. Ceci représente un taux d'occupation de 89 % avec une durée moyenne du parcours de 9 mois.

Dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) 2022-2024, l'EPIDE s'était vu fixer une priorité : renforcer le recrutement de deux populations cibles, les jeunes issus des quartiers relevant de la politique de la ville, et les jeunes femmes.

Pour répondre à cet objectif, **une stratégie nationale dédiée a été déployé**e, reposant sur plusieurs axes :

- La constitution d'un réseau de partenaires à l'échelle locale et nationale afin de mieux repérer les jeunes en difficulté et leur faciliter l'accès à l'EPIDE ;
- Le développement d'une offre de service adaptée, comprenant notamment l'expérimentation de l'hébergement volontaire le week-end, l'organisation de séjours de découverte de quatre jours pour tester le dispositif, ainsi que des journées portes-ouvertes. Parmi les outils formalisés dans l'offre de service figurent notamment des stages immersifs, certains étant entièrement consacrés aux jeunes femmes.
- En complément, des travaux sur les infrastructures ont été réalisés pour améliorer l'accueil des jeunes femmes, incluant notamment la réorganisation des dortoirs et l'adaptation des espaces d'hygiène.

Ces différentes initiatives ont porté leurs fruits. Sur la période du COP, la proportion des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et celle des jeunes femmes ont significativement augmenté. Ainsi, en 2024, 35,4 % des jeunes intégrés de l'EPIDE sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (contre 29 % en 2021) et 27,4 % sont des femmes (contre 24 % en 2021).

- **<u>En matière de promotion de la citoyenneté des femmes</u>**

La circulaire du 15 octobre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre des contrats de ville reprend trois des principes encadrant l'action des conseils citoyens : l'autonomie, la composition (parité femmes/hommes, deux collèges) et leur représentation dans les instances du contrat de ville.
Enfin, la place des femmes dans l'espace public est particulièrement abordée au travers des marches exploratoires (diagnostics de terrain menés par des groupes de femmes dans leur quartier d'habitation) qui sont promues et développées en partenariat avec le réseau associatif, les acteurs locaux.

- **En matière de politique associative et d'activité de loisirs**

Le **programme « Explore l'Europe »** contribue à la prévention de l'exclusion, favorise l'égal accès aux loisirs éducatifs et permet aux enfants les moins favorisés et/ou les plus en difficultés de bénéficier de vacances. Une attention particulière est portée à la promotion des offres d'activité intégrant l'égalité entre les filles et les garçons. En 2024, près de 1 million d'euros a été consacrés au soutien de 1 369 actions au niveau local. Le critère de mixité est obligatoire pour ce dispositif avec un objectif de 50 % de filles bénéficiaires des actions mises en œuvre. Le bilan 2024 de l'appel à projets « Explore l'Europe » ANCT-ANCV fait apparaître une représentation des filles à hauteur de 44 %.

PROGRAMME

P164 – Cour des comptes et autres juridictions financières

Mission : Conseil et contrôle de l'État
Responsable du programme : Pierre MOSCOVICI, Premier président de la Cour des comptes

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
164 – Cour des comptes et autres juridictions financières	224 643	210 643	210 003	223 803	225 003	225 003

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 164 « Cour des comptes et autres juridictions financières » regroupe les moyens nécessaires aux juridictions financières pour la mise en œuvre des articles 15 et 14 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Ainsi, les crédits du programme permettent de s'assurer du bon emploi de l'argent public et de contribuer au respect du droit reconnu à la société de « demander compte à tout agent public de son administration » et aux citoyens de « constater, par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En 2024

La Cour des Comptes et ses juridictions financières sont pleinement engagées depuis plusieurs années en faveur de l'égalité et de la diversité, avec l'adoption en décembre 2021 d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décliné en trois axes et 50 actions.

Cet engagement a été confirmé par l'obtention de la **double labellisation en avril 2023 et par la réactualisation du plan d'action**, inscrivant cette politique volontariste dans la durée.

La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle est assurée au plus haut niveau décisionnel de la Cour des comptes. Conformément à l'arrêté d'organisation, le comité égalité et diversité réunit l'ensemble des représentant·e·s des membres et personnels des juridictions financières. Il assure le suivi des plans d'actions et contribue à l'élaboration de nouvelles initiatives. Les présidentes et présidents de chambre de la Cour et des Chambres régionales et territoriales des comptes (CRTC), ainsi que la Secrétaire générale, sont responsables de leur

mise en œuvre. La référente égalité-diversité nommée par le Premier président, le réseau de référent·e·s dans chaque chambre et service, ainsi que le directeur des ressources humaines y concourent également.

Avec la décision de primo-nommer au moins 40 % de femmes aux postes d'encadrement supérieur – alors que les juridictions financières ne sont pas soumises à la législation sur les nominations équilibrées – la Cour poursuit depuis 2020 un objectif volontariste de rééquilibrage. Ainsi, en 2025, la parité est presque atteinte pour les chambres de la Cour des comptes (3 femmes et 4 hommes). Une procureure générale a été nommée en 2024, ainsi qu'une secrétaire générale et deux secrétaires générales adjointes.

En matière de ressources humaines, les lignes directrices de gestion pour tous les membres et personnels des juridictions financières précisent : « Les juridictions financières se doivent d'être exemplaires en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de promotion de la diversité, d'inclusion des personnes en situation de handicap et de lutte contre les discriminations. L'égalité et la diversité concourent à l'exemplarité de l'institution et à l'excellence de ses travaux. »

Les jurys d'examens et de concours sont systématiquement formés aux risques de biais et stéréotypes afin de garantir des processus de sélection équitables. Par ailleurs, tous les personnels encadrants suivent un cycle complet de formation relatif à l'égalité femmes/hommes, à la diversité et à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Une cellule d'écoute a été mise en place, complétant une communication interne large et régulière sur les outils disponibles.

En 2025

En 2025, la Cour des Comptes poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.
Des travaux sont menés actuellement dans le cadre du renouvellement du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux lignes directrices de gestion, une vigilance est maintenue concernant les politiques de recrutement et de formation et pour la féminisation de l'encadrement supérieur.
Enfin, la programmation prochaine de l'audit de mi-parcours de la double labellisation égalité-diversité sera l'occasion d'établir un bilan consolidé des actions menées.

PROGRAMME

P165 – Conseil d'État et autres juridictions administratives

Mission : Conseil et contrôle de l'État
Responsable du programme : Didier-Roland TABUTEAU, Vice-président du Conseil d'État

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
165 – Conseil d'État et autres juridictions administratives	131 965	131 965	493 348	451 848	244 851	261 575

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 165 « Conseil d'État et autres juridictions administratives » a pour finalité de garantir le respect du droit par l'administration. Cette mission inclut : le jugement des différends opposant l'administration et les administrés, le conseil aux autorités publiques dans l'élaboration des projets de loi et d'ordonnance ainsi que des principaux décrets, et la réalisation d'études et d'expertises juridiques destinées à éclairer la décision publique.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

En 2024

Le Conseil d'État a obtenu le **renouvellement de la double labellisation Alliance égalité-diversité**, couvrant l'ensemble des juridictions administratives, pour une durée de 4 ans. Dans ce cadre, une cartographie des risques de discrimination a été réalisée afin d'établir une synthèse des points forts et des risques au sein des procédures de gestion interne, et d'identifier les critères de discrimination émergents.

L'année 2024 a également été consacrée aux négociations en vue du **renouvellement du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative**. Le deuxième protocole a été signé le 2 juillet 2024, à l'unanimité des organisations syndicales représentant les quatre catégories de personnel, pour une mise en œuvre triennale.
Par ailleurs, un plan de formation obligatoire à l'égalité professionnelle et à la prévention des violences sexuelles et sexistes a été lancé pour l'ensemble des personnels de la juridiction administrative.

Enfin, conformément aux recommandations de l'audit réalisé en 2022, **la cellule d'écoute relative aux discriminations,** harcèlements et violences sexistes et sexuelles a été externalisée au 1er janvier 2024 auprès d'un prestataire spécialisé.

En 2025

L'année 2025 est consacrée à l'exploitation des résultats de la cartographie des risques de discrimination et à un travail de concertation avec les parties prenantes, afin d'améliorer les procédures et de préparer une future stratégie diversité.

Le déploiement des formations obligatoires à l'égalité professionnelle et à la prévention des violences sexuelles et sexistes se poursuit, avec une attention particulière portée aux personnels en encadrement, aux nouvelles et nouveaux arrivants et aux personnels en prise de poste.

L'année 2025 marque également la **première année de mise en œuvre des 33 mesures et 120 actions prévues par le deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative**. Parmi les principaux chantiers :

- L'élaboration d'une circulaire d'application pour accompagner les managers dans la déclinaison locale du protocole ;
- La co-construction d'un dispositif d'accompagnement des victimes et témoins de violences sexuelles, sexistes et intra-familiales ;
- L'expérimentation d'un programme d'accompagnement des femmes dans leur projet d'évolution professionnelle pour valoriser compétences interpersonnelles, expérience et savoir-faire ;
- La mise en œuvre d'actions de prévention sur la santé des femmes.

En 2026

L'année 2026 sera en partie dédiée à la conduite de l'audit de mi-parcours de la double labellisation égalité-diversité. Elle verra également la continuation de la mise en œuvre du deuxième protocole d'accord relatif à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes de la juridiction administrative, et permettra notamment d'établir un bilan consolidé des actions locales menées par les juridictions dans le cadre de la déclinaison du protocole.

AXE 6
Agir contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Présentation

La pauvreté et l'exclusion sociale, quelle qu'en soit la forme, touchent davantage, et de manière disproportionnée, les femmes.

Le taux de pauvreté des femmes est supérieur à celui des hommes : 15,2 % des femmes sont pauvres au seuil de 60 % du niveau de vie médian, contre 13,7 % des hommes, ce qui représente 4,9 millions de femmes pour 4,1 millions d'hommes (2021). **Les femmes seules et les femmes mères de familles monoparentales sont particulièrement concernées** : pour ces dernières, le taux de pauvreté atteint près de 35 %, soit 1 femme sur 3.

La pauvreté ne touche pas les hommes et les femmes de la même façon selon les tranches d'âge. Avant 18 ans, le taux de pauvreté des filles (sous le seuil à 50 % du niveau de vie médian) est équivalent à celui des garçons (11 %) : les enfants sont touchés de la même manière par la pauvreté de leurs parents. L'écart se creuse pour les jeunes adultes. Chez les seniors (hors ceux vivant en institution), le taux de pauvreté des femmes augmente fortement autour de 75 ans. Le taux de pauvreté des femmes de 75 ans ou plus est plus élevé que celui des femmes de 65 à 74 ans. C'est l'inverse chez les hommes.

Les femmes sont cinq fois plus souvent que les hommes à la tête d'une famille monoparentale, avec pour seules ressources une allocation ou un salaire à temps partiel. Les pensions alimentaires représentent près d'un cinquième des revenus de ces familles. Pour de nombreuses femmes cheffes de famille monoparentales avec enfant de moins de 3 ans, souvent jeunes, l'exclusion professionnelle et sociale se cumule avec les contraintes de la monoparentalité (difficultés matrimoniales, charges éducatives nouvelles à assumer, modes d'accueil, etc.). **Elles sont les premières bénéficiaires des minimas sociaux** : au 31 décembre 2024, les femmes seules (avec ou sans enfants) représentaient 29 % des foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA), contre 33 % pour les hommes seuls. S'agissant de la prime d'activité, les femmes seules (avec ou sans enfants) représentaient 47 % des bénéficiaires, contre 30 % d'hommes. En RSA, comme en prime d'activité, parmi les foyers monoparentaux, 91 % étaient composés d'une femme seule avec enfants, contre seulement 9 % pour les hommes.

Les femmes représentent près de deux sans-domiciles sur cinq (2012). Les hébergements en hôtels ou en logement accueillent une plus forte proportion de femmes et de personnes, en couple ou non, accompagnées d'enfants. Les femmes seules bénéficient de conditions d'hébergement plus stables : elles sont moins souvent sans abri que les hommes seuls et plus rarement hébergées dans des centres que l'on doit quitter dans la journée (6 % contre 20 %). Elles sont plus fréquemment hébergées en logement associatif (31 %) contre 19 % des hommes seuls. Les femmes étrangères sont souvent hébergées, en particulier quand elles ont des enfants ; elles sont moins souvent en logement associatif.

Les femmes sont enfin plus nombreuses parmi les travailleurs modestes (53 % en 2018). En France, 41,1 % des femmes ont un niveau de vie inférieur à 18 989 € annuels, soit 1 582 € par mois (2018). En 2021, les revenus individuels des femmes actives s'élèvent en moyenne à 23 130 € par an et sont inférieurs de 24 % à ceux des hommes (30 470 euros).

Parmi les publics les plus vulnérables, les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que les hommes. Celles qui travaillent subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités.

Les femmes âgées sont davantage touchées par la précarité, plus victimes de violences et de comportements sexistes. Elles touchent une pension de retraite inférieure en moyenne à 39,6 % à celle des hommes, en raison, notamment pour les anciennes générations, d'une participation inférieure au marché du travail et de carrières moins favorables. Avec une espérance de vie plus élevée que celle des hommes, les femmes sont davantage concernées par la perte d'autonomie ou l'isolement.

Ainsi, de nombreux travaux et études ont montré que les femmes et les hommes en situation de précarité sont confrontés à des obstacles et contraintes spécifiques à leur genre, et ne disposent pas des mêmes possibilités d'amélioration de leur condition. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont largement issues de représentations sexuées, de normes sociales et d'une spécialisation des rôles, en particulier dans le partage des tâches domestiques et familiales, qui est une source majeure de ces inégalités. La répartition sexuée des tâches au sein du couple, l'organisation des services publics ou les organisations de travail font essentiellement peser sur les femmes l'articulation des différents temps de vie. Elles exposent fortement les femmes au temps partiel contraint et à la précarité, dans la vie professionnelle comme à la retraite, en particulier lorsqu'elles ne vivent pas en couple.

Il est ainsi nécessaire de prendre en compte la question du genre dans les politiques publiques de lutte contre la pauvreté et de solidarité. À ce titre, le système socio-fiscal français est la brique fondamentale de la prévention de la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes, quelle que soit leur condition, les effets de la redistribution étant proportionnellement plus importants pour les femmes.

Dans la continuité de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté conduite depuis 2018, la ministre des Solidarités et des Familles a présenté en septembre 2023 le **Pacte des solidarités** devant les fédérations et associations de lutte contre la pauvreté. Coconstruit avec l'ensemble des acteurs du secteur, il est entré en vigueur au 1er janvier 2024. **Le Pacte des Solidarités 2023-2027 a pour objectif d'approfondir la dynamique de prévention et de lutte contre la pauvreté du précédent quinquennat.** Il a vocation à surmonter les fragilités persistantes du système social français, bien que fortement redistributif et solidaire : une forte reproduction de la pauvreté entre les générations et des difficultés à sortir de la précarité rapidement et durablement, aggravées par un non-recours aux droits et aux aides disponibles.

Complétant les grands chantiers de transformation portés par le Gouvernement (France Travail, Service public de la petite enfance, solidarité à la source, etc.), le Pacte des solidarités amplifie et renouvelle l'ambition transformatrice de la précédente stratégie, avec comme leviers d'action majeurs la prévention de la pauvreté à travers une politique de lutte contre les inégalités à la racine dès la petite enfance, et la sortie de la pauvreté, par l'accompagnement au retour au travail pour tous.

Il met en avant quatre grandes orientations prioritaires, avec un certain nombre d'actions à destination des femmes précaires selon leur situation :

- **Prévention de la pauvreté et lutte contre les inégalités à la racine par une action dès le plus jeune âge ;**
- **Amplification de la politique d'accès au travail pour tous, en levant les freins au retour à l'emploi et en renforçant les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, notamment la garde d'enfants ;**
- **Prévention de la bascule dans la pauvreté et lutte contre la grande exclusion, notamment des femmes précaires par l'amélioration de leur repérage et de leur accompagnement, et la pérennité de 1 500 places d'hébergement d'urgence pour celles qui sortent de maternité ;**
- **Organisation solidaire de la transition écologique**.

Pour assurer son déploiement, le Pacte mobilise l'ensemble de la société : associations partenaires de l'action publique, professionnels, entreprises et personnes directement concernées pour s'inspirer de leurs savoirs expérientiels. Le Pacte s'appuie sur un partenariat renouvelé entre l'État et les collectivités dans le champ des politiques sociales et sur un plan d'action en faveur de l'Outre-mer pour répondre aux spécificités de ces territoires.

1. **Mesures en direction des familles monoparentales**

De nombreuses mesures ont été mises en place, notamment avec le soutien de la Branche famille, au travers de prestations aménagées pour prendre en compte la spécificité de la monoparentalité.

Les prestations de solidarité (RSA et prime d'activité) destinées aux foyers les plus modestes sont favorables aux familles monoparentales. Les droits au RSA et à la prime d'activité s'apprécient sur la base de déclarations trimestrielles de ressources et sont calculés à partir d'un montant forfaitaire variant notamment selon la situation

familiale et les ressources du foyer. Le RSA et la prime d'activité sont des prestations « familialisées », les enfants à charge au sein du foyer étant pris en compte pour la détermination de leur montant. La majoration s'élève à 50 % pour la première personne à charge (conjoint ou, pour une personne isolée, premier enfant à charge), puis 30 % pour les deux premiers enfants pour un couple ou pour le deuxième enfant pour une personne isolée, et 40 % pour chaque enfant supplémentaire.
Par ailleurs, **les bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité peuvent percevoir une majoration « parent isolé ».** La durée de cette majoration est limitée dans le temps : elle est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant le plus jeune ou pendant douze mois lorsque l'isolement survient après les trois ans de l'enfant le plus jeune.

Les prestations familiales légales sont aménagées pour prendre en compte la monoparentalité. Les prestations familiales légales prennent spécifiquement en compte la monoparentalité dans leurs modalités de calcul, à l'exception des allocations familiales et de l'allocation de rentrée scolaire afin de réduire la pauvreté de ces familles et d'alléger leurs contraintes en matière de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Leurs paramètres sont ainsi aménagés :

- **En majorant leur montant :** ainsi, le **complément du mode de garde (CMG)** est versé pour compenser le coût de la garde d'un enfant de moins de 6 ans par un assistant maternel, par une garde à domicile ou par une micro-crèche. Son montant est majoré de 30 % pour les familles monoparentales depuis 2018. A compter du 1er septembre 2025, le complément mode de garde est étendu aux familles monoparentales jusqu'aux 12 ans de l'enfant pour aider ces familles monoparentales qui dans leur majorité rencontrent des difficultés pour concilier vie professionnelle et familiale. En outre, **l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)** sont des prestations attribuées pour soutenir les parents d'enfants handicapés ou les parents d'enfants gravement malades. Elles font l'objet d'une majoration pour parents isolés.
- **En majorant leur plafond de ressources** : c'est le cas par exemple de **l'allocation de base (AB) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)**, qui a pour objet d'aider à assurer les dépenses liées à l'entretien et l'éducation d'un enfant de moins de 3 ans, de **la prime à la naissance et à l'adoption (PNPA)** et **du complément familial (CF),** versé aux familles ayant au moins trois enfants à charge de plus de trois ans, le plafond de ressources pour un parent isolé est aligné sur celui d'un couple bi-actif ; il est donc plus favorable que pour un couple avec un seul revenu. Pour le CMG, le plafond est majoré de 40 % pour les parents isolés, depuis 2012.
- **En augmentant la durée du versement,** comme pour la **prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare)** qui s'adresse aux familles d'enfants de moins de 3 ans dont au moins l'un des parents cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'en occuper. Sa durée est en principe partagée entre les deux parents, mais un parent isolé bénéficie de la durée maximale de versement, qui varie selon le nombre d'enfants.

Par ailleurs, de nombreux dispositifs d'accompagnement et de soutien aux parents isolés sont déployés pour les accompagner au quotidien, notamment pour tenir compte de la situation et des problématiques après la séparation (pensions alimentaires, logement, mode de garde, répit parental) :

- **Le service public des pensions alimentaires et la généralisation de l'intermédiation des pensions alimentaires,** depuis mars 2022, permet de sécuriser le versement de la pension alimentaire aux parents créanciers, de prévenir le risque d'impayé, d'apaiser les tensions entre parents séparés afin qu'ils puissent se concentrer sur l'éducation de leur(s) enfant(s). Tout manquement du parent débiteur à ses obligations fait l'objet de pénalités et entraîne, dès le premier impayé, le recouvrement de la pension par l'ARIPA et le déclenchement de l'allocation de soutien familial lorsque le parent créancier de la pension alimentaire est un parent isolé et en a fait la demande.
- **L'allocation de soutien familial (ASF)** est versée aux parents qui élèvent seuls leur(s) enfant(s) privé(s) de l'aide financière de l'un ou de ses deux parents ou pour compléter une pension alimentaire fixée et payée intégralement, mais dont le montant est faible.
- **Le Pack nouveau départ** en place depuis le 1er décembre 2023 dans 5 départements pilotes vise à lever les obstacles au départ des victimes de violences conjugales et de sécuriser leur parcours de sortie de ces violences, par l'organisation d'une prise en charge rapide et coordonnée, avec un accompagnement personnalisé à même de répondre à l'ensemble de leurs besoins (ouverture accélérée de droits sociaux, hébergement, logement, soutien psychologique, réinsertion sociale et professionnelle,

etc.).

- **L'aide universelle d'urgence aux victimes de violences conjugales (AUUVVC)**, est une prestation légale qui consiste à soutenir les victimes de violences conjugales. Cette aide peut prendre la forme, selon la situation financière et sociale de la victime et de la présence d'enfants à charge) d'une aide financière non remboursable (subvention) ou d'une aide financière remboursable (prêt sans intérêt). Il n'est pas nécessaire d'avoir un enfant à charge, cependant le nombre d'enfant a un impact sur le montant de l'aide. Est considéré comme enfant à charge au sens de l'AUUVVC l'enfant de moins 18 ans pour lequel le demandeur a l'autorité parentale ou de moins de 21 ans pour lequel le demandeur avait l'autorité parentale avant ses 18 ans, qu'il soit présent ou qu'il ait quitté le foyer (qu'il soit allocataire ou non).
- **10 000 places supplémentaires d'hébergement d'urgence** ont été annoncées en janvier 2024, afin de faire face à l'augmentation du nombre de femmes seules avec enfants sans solution d'hébergement. Les femmes à la rue avec enfants constituent un public prioritaire pour accéder à ces hébergements.
- **Les crèches à vocation d'insertion professionnelle (crèches AVIP)** constituent des modes de garde labellisés et proposent des berceaux à destination de publics spécifiques. C'est une aide pour lever les freins à l'emploi, notamment pour les monoparents. Le dispositif est soutenu dans le cadre de la politique de lutte contre la pauvreté : elles étaient 574 en 2023, et l'ambition portée par le Pacte des solidarités et financée par la branche Famille est d'en développer 1 000 supplémentaires d'ici 2027.
- **En matière de répit parental,** l'offre de service a été structurée et articulée autour des dispositifs existants (EAJE, Laep), et le soutien au départ en vacances (vacances familiales ou individuelles) a été renforcé par la mise en œuvre d'aides au transport des Caf complémentaires des aides aux séjours.

1. **Mesures en direction des personnes âgées et des personnes en situation de handicap**

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa, anciennement minimum vieillesse) est versée aux personnes retraitées disposant de faibles ressources. Cette allocation a été revalorisée de 5,3 % au 1er janvier 2024. Étant donné que les allocataires du minimum vieillesse sont majoritairement des femmes (56 %) en raison, notamment pour les anciennes générations, d'une participation inférieure au marché du travail et de carrières moins favorables, et que les femmes représentent 70 % des bénéficiaires isolées, ces revalorisations ont un impact différencié pour les femmes.

Afin de soutenir les personnes en situation de handicap, l'article 10 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a acté la **déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH**). Jusqu'alors, le montant de l'AAH était calculé à partir des revenus cumulés des deux membres du couple. Cela pouvait entraîner une perte de revenus et une forme de dépendance financière vis-à-vis du conjoint pour les personnes en situation de handicap. La disposition prévoit également un maintien du calcul conjugalisé de la prestation pour les bénéficiaires en couple perdants à la déconjugalisation, afin de ne pas les pénaliser. L'AAH de ces bénéficiaires est cependant déconjugalisée dès lors que ce mode de calcul ne les désavantage plus. La déconjugalisation a été mise en œuvre au 1er octobre 2023. En octobre 2023, la déconjugalisation a bénéficié à 63 000 personnes.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a introduit un **dispositif d'emploi accompagné** qui a vocation à s'adresser tant aux salariés qu'aux employeurs en milieu ordinaire. Il a évolué en 2021, combiné à l'extension au service public de l'emploi de la possibilité de prescrire le dispositif emploi accompagné directement sans décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. 10 200 personnes étaient accompagnées au 31 décembre 2024, soit une progression annuelle de +15 %. Les personnes qui entrent dans l'emploi accompagné sont majoritairement des hommes (60 %), bien que l'écart entre les sexes tende à se réduire. Elles sont jeunes : 67 % ont moins de 35 ans, et présentent principalement des troubles psychiques (33 %) et des troubles du spectre de l'autisme (20 %), des troubles cognitifs (23 %) ou des déficiences intellectuelles (11 %.)

1. **En direction des femmes les plus précaires**

La santé menstruelle et l'accès à des protections périodiques constituent un sujet majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. Selon une étude Opinion Way pour Règles élémentaires, en 2023, près de 4 millions de femmes

âgées de 18 à 50 ans seraient concernées par la précarité menstruelle. 44 % des 18-24 ans rencontreraient des difficultés à se procurer des protections en quantité suffisantes et 330 000 jeunes n'ont régulièrement pas accès à des protections périodiques. Ces chiffres sont confortés par le dernier baromètre Hygiène et précarité IFOP et Dons solidaires d'avril 2025.

En 2023, une enveloppe de 5,3 M€ a été dédiée à cet effet, pour atteindre des publics spécifiques et précaires, tels que les **femmes détenues et les femmes en situation de précarité et les élèves du secondaire dans les quartiers prioritaires ou ruraux.** Cette enveloppe a été portée à 7,9 M€ en 2025. Ces mesures figurent dans l'axe 3 du Pacte des solidarités (lutter contre l'exclusion) avec la mise en œuvre d'un plan d'action « femmes précaires », pour accompagner 1,7 million de femmes et de jeunes femmes d'ici 2027. Elles sont également inscrites dans le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Le remboursement des protections périodiques réutilisables vendues en pharmacie jusqu'à 25 ans et pour les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S) figure parmi les mesures phares du plan interministériel. Le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes finance également des expérimentations dans différents établissements qui visent à sensibiliser les jeunes collégiens et collégiennes en mettant à disposition des protections périodiques gratuites.

1. **En direction des travailleurs modestes**

Le ministère chargé du Travail et de l'Emploi a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés : chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail. Ainsi, depuis le 1er janvier 2025, toutes les personnes qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'insertion, dont les allocataires du RSA, sont inscrits auprès de France Travail, leur permettant ainsi de pouvoir bénéficier d'un diagnostic de leur situation et d'un accompagnement dédié par un organisme référent.

Au 1er trimestre 2025, le taux de chômage reste stable, autour de 7,4 % de la population active (même taux pour les femmes et les hommes). Pourtant, l'accès à l'emploi reste plus rapide pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'activité au sens du BIT est supérieur pour les hommes (78 % au T1 2025) que pour les femmes (72,2 %). Pour autant, de nombreuses personnes restent durablement éloignées du marché du travail, notamment les jeunes (avec un taux de chômage de plus de 10 points supérieur), et l'accès au marché du travail reste plus difficile pour les personnes en situation de handicap.

Pour répondre à l'objectif de plein emploi, et dans le contexte de la mise en place de France Travail, le Gouvernement poursuivra en 2026 ses efforts envers l'accompagnement social et professionnel des personnes éloignées de l'emploi, notamment des bénéficiaires du RSA, avec un objectif d'accompagner de façon intensive 360 000 bénéficiaires par France Travail, les départements et leurs délégataires.

Le ministère s'appuie sur les opérateurs du **service public de l'emploi** et notamment l'opérateur France Travail pour développer des **actions en faveur de l'emploi des femmes** et de la levée des freins périphériques, en complémentarité d'une **action volontariste pour la mixité des métiers.** Il s'agit, en effet, à la fois d'un objectif nécessaire à la diminution des inégalités de rémunération, en partie causée par la concentration des femmes dans les secteurs les moins rémunérateurs, et un impératif économique pour faire face aux conséquences négatives de la ségrégation professionnelle genrée.
L'année 2025 sera ainsi marquée par la poursuite, d'une part, des efforts de remobilisation et d'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail, par le biais notamment du contrat d'engagement jeune (CEJ) et de l'insertion par l'activité économique (IAE), et, d'autre part, de la transformation de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés. **L'engagement du service public de l'emploi a été formalisé au sein de l'accord-cadre 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes entre l'État et France Travail, prolongé pour 2025**. Des travaux de refonte des objectifs en vue d'un nouvel accord-cadre débuteront à l'automne 2025.

Concernant la levée des freins rencontrés par les jeunes parents pour la recherche et au retour à l'emploi, France Travail propose **l'Aide à la Garde d'Enfants (AGE)**, qui permet, sous-condition de ressources, la prise en charge directe d'une partie des frais de garde engendrés par une reprise d'emploi ou une entrée en formation d'un demandeur d'emploi

En matière de création d'entreprise, le programme **« Inclusion par le travail indépendant »** permet d'accompagner, gratuitement et de façon renforcée, des personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour concrétiser leur envie d'entreprendre, que ce soit au stade de l'émergence du projet, de la création effective de leur entreprise ou au-delà, pour consolider leur activité économique dans les premiers mois d'existence. **Le Fonds de Cohésion Sociale (FCS)** a notamment pour objectif de garantir des microcrédits professionnels et personnels accordés à des demandeurs d'emploi, créateurs et repreneurs d'entreprise en difficultés, pour permettre leur insertion sociale et professionnelle

En matière de formation professionnelle, le ministère poursuit le déploiement des actions permettant de mieux prendre en compte les enjeux d'égalité dans les dispositifs de droit commun. Ainsi, l'Afpa joue un rôle prédominant en faveur d'une meilleure insertion des femmes et du développement de la mixité des métiers.

Pour lutter contre les représentations limitantes qui peuvent freiner l'entrée sur le marché du travail des femmes, l'outil de la **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** est également mobilisé, en faisant découvrir à des femmes des métiers dits « masculins » et en déconstruisant les stéréotypes genrés qui y sont attachés.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-77

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi

L'objectif poursuivi est d'améliorer les perspectives d'accès ou de retour à l'emploi des personnes à la recherche d'un emploi.

INDICATEUR P102-914-2910

Taux d'accès à l'emploi de tous les publics

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Tous publics	%	37,6	37,1	37,0	37,4	38,1*	Non déterminé
Demandeurs d'emploi de longue durée	%	32,2	32,2	32,1	32,4	33	Non déterminé
Bénéficiaires du RSA et de l'ASS	%	21,3	20,5	20,4	20,6	21	Non déterminé
Seniors de plus de 50 ans	%	24,9	24,9	24,8	25	25,5	Non déterminé
Travailleurs handicapés	%	18,7	17,9	17,7	17,9	18,2	Non déterminé
Personnes résidant en QPV	%	33,1	32,1	32,0	32,3	32,9	Non déterminé
Jeunes -25 ans	%	54,1	50,1	50,0	50,5	51,5	Non déterminé
Femmes	%	35,5	35,0	34,9	35,2	35,9	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source des données : Opérateur France Travail – Fichier historique, Statistiques du marché du travail, DSN et Système d'Information Statistique et Pilotage de France Travail (pour les PCEI)

Mode de calcul :

Le ratio correspond à la part des demandeurs d'emploi en catégorie A ou B des cohortes du mois de juin N-1 à mai N qui ont eu un accès à l'emploi dans les 6 mois suivants leur présence en A ou B. L'accès à l'emploi est validé par une des situations ci-dessous :

- Présence de période(s) d'emploi DSN d'au moins 78h (sur un ou plusieurs contrat) au cours d'un mois ;
- Passage en catégorie C ;
- Passage en catégorie E ;

Entrée en PCEI ;

Sortie des listes pour motif « reprise d'emploi déclarée ».

Sur l'année, les accès à l'emploi des 12 mois sont cumulés.

Biais et limites : Les contrats des particuliers employeurs ne sont pas repérés via la DSN. De même, concernant les travailleurs non-salariés, la seule information disponible est celle issue de l'actualisation.

Un demandeur d'emploi peut être comptabilisé autant de fois qu'il est présent en catégorie A ou B en fin de mois.

Biais : évolution du nb d'inscrits à FT car si la DEFM augmente fortement, plus de poids sera donné aux mois de fin d'année et inversement.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 1.2 « taux d'accès à l'emploi de tous les publics » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique de retour à l'emploi de la convention tripartite 2024-2027 entre l'État, l'Unédic et l'opérateur France Travail (« taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi »).

La cible 2025 tire les conséquences des orientations données à France travail, notamment par le renforcement de l'accompagnement intensif. Elle s'inscrit dans la trajectoire définie par le COSUI de la convention tripartite et prend acte d'une dégradation de la conjoncture économique.

INDICATEUR P102-2700-17787

Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail - Tous publics	%	65,2	64,9	65	67,0	69,5	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des femmes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	62,5	62,2	62,3	64,3	66,8	Non déterminé
Taux d'accès à l'emploi des hommes 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail	%	67,6	67,3	67,4	69,4	71,9	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Source : Opérateur France Travail – Fichier historique, Statistiques du marché du travail, DSN et Système d'Information Statistique et Pilotage de France Travail (pour les PŒI).

Champ : Les demandeurs d'emploi accompagnés par un référent de parcours France Travail sortants de formation à visée « emploi direct ».

Mode de calcul : Le ratio correspond à la part des sortants de formation à visée emploi direct des cohortes du mois de juin N-1 à mai N qui ont eu un accès à l'emploi dans les 6 mois suivant. L'accès à l'emploi est validé par une des situations ci-dessous :

- Présence de période(s) d'emploi DSN d'au moins 78h (sur un ou plusieurs contrat) au cours d'un mois
- Passage en catégorie C
- Passage en catégorie E
- Entrée en PŒI
- Sortie des listes pour motif « reprise d'emploi déclarée »

L'indicateur avec cible est un cumul sur 12 mois

Tous les types de contrats sont pris en compte sauf les stages, les mandats d'élus / sociale et le volontariat de service civique.

Biais et limites : Un demandeur d'emploi peut être comptabilisé autant de fois qu'il sort de formations prises en compte.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'indicateur 2.1 « Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail » est la traduction dans le PAP du premier indicateur stratégique relatif à la formation de la convention tripartite (taux d'accès à l'emploi 6 mois après une formation à visée « emploi direct »).

La cible 2025 du sous indicateur 2.1 - Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation prescrite par France Travail - tous publics – s'inscrit dans la trajectoire prévue par le COSUI. France travail souhaite travailler à une meilleure coopération avec l'ensemble des acheteurs de formation pour privilégier les formations aboutissant à un

meilleur retour à l'emploi. La progression décalée dans la durée des cibles traduit les délais nécessaires à l'observation des premiers résultats.

OBJECTIF DPT-78

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

Dans le but d'améliorer l'accès et le retour à l'emploi durable, une diversité d'outils a été mise en place pour répondre spécifiquement aux besoins des personnes sans emploi et éloignées du marché du travail. La politique de l'emploi est réorientée depuis plusieurs années vers les dispositifs et les modalités d'accompagnement les plus efficaces en matière d'insertion professionnelle durable.

INDICATEUR P102-903-2341

Taux de présence en emploi 6 mois après la sortie d'un contrat aidé

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	50	54	52	50	50	50
Taux de présence en emploi des femmes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	52	56	54	52	52	52
Taux de présence en emploi des hommes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	47	50	49	47	47	47
Taux de présence en emploi durable à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand) - tous publics	%	36	41	38	36	36	36
Taux de présence en emploi durable des femmes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand	%	38	43	40	38	38	38
Taux de présence en emploi durable des hommes à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non marchand)	%	33	38	35	33	33	33
Taux de présence en emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand) - femmes/hommes	%	37	44	40	38	38	38
Taux de présence en emploi durable des travailleuses handicapées à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	37	45	42	40	40	40
Taux de présence en emploi durable des travailleurs handicapés à l'issue d'un CAE ou d'un PEC (CUI non-marchand)	%	36	43	38	36	36	36

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :

Numérateur :

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

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

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

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

Point d'attention : Les données de « réalisation » affichées chaque année correspondent aux données de l'année N-1. Cette modification a pour but de tenir compte du calendrier des PAP/RAP et de mettre fin aux problèmes de disponibilité de la donnée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les cibles de 2026 à 2028 sont réajustées en cohérence avec les résultats observés pour l'année 2024.

Les nouvelles cibles sont donc construites sur la base du résultat de 2024 et d'une ambition de progression des indicateurs de sortie en emploi et en emploi durable. Le maintien des exigences relatives au socle qualitatif des PEC – systématisation de l'entretien tripartite d'entrée, livret dématérialisé, entretien de sortie pour éviter toute sortie sans solution, mobilisation systématique de l'offre de service de France Travail pour les sortants de PEC en fonction de leurs besoins – a vocation à faire progresser le taux d'insertion professionnelle des sortants de PEC, relativement au profil des personnes traitées. Toutefois, il est à noter que la réduction du nombre de contrats pourra à la fois permettre de cibler ceux-ci sur les publics les plus éloignés du marché du travail, et une plus grande sélectivité des employeurs par les prescripteurs, ces deux effets étant susceptibles de jouer en sens inverses sur les taux d'insertion dans l'emploi observés. La circulaire de 2026 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi pourra porter ces orientations.

INDICATEUR P102-903-4797

Taux de présence en emploi à la sortie des structures d'insertion par l'activité économique

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi à la sortie d'une entreprise d'insertion (EI)	%	27,7	24,1	30	28	29	29
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une EI	%	15,5	13,8	18	17	18	18
Taux de présence en emploi à la sortie d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	%	49,1	43,8	52	50	50	50
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une ETTI	%	26,1	22,4	28	26	27	27
Taux de présence en emploi à la sortie d'une association intermédiaire (AI)	%	46,5	42,3	48	47	48	48
Taux de présence en emploi durable à la sortie d'une AI	%	28,4	25,2	29	27	28	28
Taux de présence en emploi à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	26,9	24,2	29	30	31	31

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi durable à la sortie des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	%	13,2	11,5	15	16	17	17

Précisions méthodologiques

Source : ASP, traitements Dares,
Champ : France entière,
Note : Sorties prises en compte : salariés restés plus de 3 mois (ACI/EI) ou plus de 150h (AI/ETTI)

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable sont plus élevés dans les entreprises de travail temporaire (ETTI) et les associations intermédiaires (AI) que dans les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces structures emploient des publics moins éloignés de l'emploi et souvent plus autonomes.

L'étude publiée par la DARES en janvier 2024, intitulée *« Quelle situation professionnelle après un parcours en insertion par l'activité économique ? »,* tend à confirmer cet effet. L'étude met en évidence que 6 mois après être sortis en parcours d'IAE en 2021, 45 % des bénéficiaires sont en emploi, chiffre en augmentation et s'expliquant a priori plutôt par l'amélioration de la conjoncture du marché du travail que par des variations dans le profil des bénéficiaires ou par les caractéristiques de leurs parcours d'insertion. Elle montre également des taux plus élevés pour les sortants d'AI et d'ETTI que pour ceux d'EI et d'ACI. Si une partie de cet écart peut s'expliquer par le profil des bénéficiaires (les ACI et les EI employant une part plus importante d'anciens demandeurs d'emploi de longue durée ou d'anciens bénéficiaires de minima sociaux) ou par le secteur d'activité (les AI sont par exemple davantage positionnées sur les métiers relevant de l'hôtellerie, du tourisme ou des services à la personne, associés à une meilleure insertion), le meilleur taux d'insertion des AI et ETTI s'observe y compris à caractéristiques observées de profil et métier équivalentes. L'écart qui subsiste peut s'expliquer par des différences de profil inobservables dans les données (mobilité, état de santé, littéracie…), et par le fonctionnement même des différents types de structures (les structures d'AI et ETTI conduisant les bénéficiaires à travailler dans des établissements et/ou sur des missions proches du marché du travail conventionnel).

Au regard des taux de retour à l'emploi dans les différents types de structures en 2023 et 2024, les cibles sont légèrement revues à la baisse en 2026 afin d'être rendues plus réalistes en tenant compte des moyens contraints, tout en restant ambitieuses et en augmentation par rapport à 2023, et, dans la plupart des cas, par rapport aux cibles 2024 telles que fixées par le PAP 2024. Elles sont cependant maintenues à un niveau élevé d'ambition en 2026 et 2027, dans la poursuite des travaux de concertation avec le secteur initiés en 2024 et poursuivis en 2025, visant à améliorer la qualité de l'accompagnement, à rapprocher le secteur avec les entreprises hors insertion afin d'encourager le retour à l'emploi durable, tout en veillant au ciblage des publics les plus éloignés du marché du travail et notamment les allocataires du RSA. La circulaire de 2026 relative au fond d'inclusion dans l'emploi pourra traduire ces orientations.

INDICATEUR P102-903-14814

Taux de présence en emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un parcours d'accompagnement

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)	%	31,6	31,4	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé
Taux de présence en emploi ou l'alternance des jeunes ayant bénéficié d'un PACEA dans le mois suivant la sortie du parcours	%	33	29,7	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé	Non déterminé

Précisions méthodologiques

Sources des données : Système d'information (SI) des missions locales (ML), SI de France travail (FT), Déclaration sociale nominative (DSN - transmises par le GIP- Mds

Sous-Indicateur n° 1 **:**
Le **taux de présence en emploi durable des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'engagement jeune (CEJ)** mesure, pour chaque cohorte de sortants du CEJ, la présence en emploi durable le 6e mois qui suit la sortie du dispositif.

Numérateur : parmi les jeunes sortis du CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes en emploi durable 6 mois après leur sortie du CEJ (DSN)
Dénominateur : parmi les jeunes sortis du CEJ sur la période n-1, nombre de jeunes sortis du dispositif depuis au moins 6 mois

Emploi durable : CDI ou CDD de plus de 6 mois (y compris alternance), titularisation dans la fonction publique.
A noter : les emplois de travailleur indépendant sont hors champ de la DSN et ne sont pas pris en compte dans cette mesure.

Sous-indicateur n° 2 :
Numérateur : nombre de jeunes en PACEA déclaré par le conseiller de ML en situation « Emploi » ou « Contrat en Alternance » (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) le jour de la sortie du PACEA ou dans les 30 jours suivants la sortie
Dénominateur : nombre de jeunes sortis de PACEA dans la période

Deux différences méthodologiques importantes par rapport à l'indicateur précédent relatif au CEJ :

- la situation en emploi est celle déclarée par les conseillers de ML et non celle ressortant des données DSN, et porte sur tous types d'emploi et non sur le seul emploi durable ;
- La situation d'emploi ou d'alternance s'examine à la sortie, ou dans les 30 jours suivant la sortie.

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du contrat d'engagement jeune et du PACEA, aucune cible n'est définie. Ces deux dispositifs interviennent en complémentarité au bénéfice de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Le principe du contrat d'engagement jeune réside dans l'accompagnement intensif de jeunes très éloignés de l'emploi en vue de favoriser leur insertion professionnelle durable et donc in fine leur accès à l'emploi, quand le PACEA permet une modalité plus souple de mise en œuvre.

La fixation de cibles nécessite au préalable un certain recul, dans un contexte de mise en œuvre de la réforme pour le plein emploi, et de profonde rénovation des étapes d'inscription, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

INDICATEUR P138-541-541

Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	83,02	80,1	84	80	80	80
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	77,09	71,41	80	71	71	71

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

L'insertion se matérialise par l'obtention d'un contrat de travail (de CDD d'un minimum de 1 mois à CDI ou contrat en alternance) ou par la délivrance d'une attestation d'accès à un stage qualifiant (minimum titre V) au sein d'un dispositif de formation (militaire ou civil, en Outre-mer ou dans l'Hexagone).

Ces résultats sont recueillis par l'état-major du SMA grâce au Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON), système d'information (SI) déployé dans les unités du SMA et devenu le SI métier de référence depuis le 1er janvier 2016.

Les données sont saisies par les régiments responsables de l'archivage de toutes les pièces justificatives.

Chaque unité du SMA (7 au total) répond de manière obligatoire aux échéances fixées (soit 100 %). Si les conditions d'insertion du volontaire ne sont pas connues, alors ce dernier est comptabilisé comme non inséré par le SMA.

Sous-indicateur 2.1.1 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires insérés et le nombre de volontaires stagiaires ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

Sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminines du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires féminines du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires féminines insérées et le nombre de volontaires stagiaires féminines ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

JUSTIFICATION DES CIBLES

Taux d'insertion des volontaires stagiaires :

Les taux d'insertion du SMA sont logiquement et directement corrélés à la conjoncture économique des territoires. Plusieurs études et analyses internes le démontrent (par exemple, la comparaison dans la durée entre l'indicateur du climat des affaires, édité par l'IEDOM, et le taux d'insertion du SMA révèle une corrélation évidente). Or la conjoncture économique et le marché de l'emploi des DROM et COM du Pacifique, quoique variables selon les territoires, affichent une tendance globale à la baisse depuis fin 2022. En conséquence le taux d'insertion des volontaires stagiaires a baissé entre 2023 et 2024. La performance 2024 affiche toutefois un résultat remarquable avec un taux d'insertion de 80,1 % malgré la conjoncture économique, la crise socio-politique en Nouvelle-Calédonie, la crise de l'eau à Mayotte, ou encore la crise de la vie chère aux Antilles.

La multiplicité d'évènements ayant un impact sur l'économie des territoires ultramarins en 2024 et 2025 (passage des cyclones Chido sur Mayotte et Garance sur La Réunion, épidémie de Chikungunya à La Réunion, émeutes de 2024 en Nouvelle-Calédonie), ainsi qu'une conjoncture économique structurellement baissière depuis 3 ans, ne permettent pas d'envisager à court terme un maintien du niveau de performance d'insertion (84 %). Maintenir

malgré la conjoncture économique et le durcissement du marché de l'emploi un taux d'insertion à 80 % semble plus réaliste et constituerait une performance pour le SMA.

Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA :

Le taux d'insertion global ayant une tendance baissière, le taux d'insertion des volontaires féminines suit une trajectoire similaire. A la tendance d'ensemble de l'insertion du SMA s'ajoute le fait que le territoire le plus en difficulté pour l'insertion (Nouvelle-Calédonie, dont le taux d'insertion a perdu presque 10 points en 2024 à la suite de la crise sociale et est encore en baisse faute de relance de l'activité économique) est également le régiment du SMA de loin le plus féminisé (taux de féminisation 2024 à 45,82 % contre un taux de féminisation moyen du SMA de 32,3 %). En conséquence, maintenir dans la durée le niveau atteint en 2024 resterait une performance.

INDICATEUR P138-541-11734

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	67,2	67,8	71	69	70	71
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	70	69,5	72	71	72	73

Précisions méthodologiques

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : LADOM

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

Mode de calcul

L'insertion professionnelle à laquelle l'indicateur fait référence est une solution durable au regard de l'emploi et se comprend donc au sens large : il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD de plus de six mois ou d'une action de formation qualifiante. L'indicateur est calculé pour les jeunes ayant bénéficié du dispositif de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Après avoir connu un bond en 2022 suite à la sortie de crise sanitaire liée à la Covid-19, avec un marché du travail particulièrement dynamique, le taux d'insertion professionnelle des jeunes s'est stabilisé à 67,8 % en 2024, soit à même hauteur que le taux constaté en 2023 – ce dernier étant lui-même proche de celui de 2021.

Le taux d'insertion 2024 des jeunes bénéficiaires féminines s'élève à 69,5 %, soit le niveau constaté en 2021, et stable au regard de 2023.

Afin de prendre en compte cette évolution, il est proposé de rehausser les cibles pour 2025 à 2028.

Un nouvel accord-cadre a été signé entre LADOM et France Travail, le 25 avril 2024, dans le prolongement de la stratégie déclinée depuis 2022. Il marque la fin de la période transitoire de prescription partagée des formations en mobilité pour les demandeurs d'emploi ultramarins et intègre le recentrage des deux opérateurs sur leurs compétences respectives :

- France Travail sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et accompagnement du demandeur d'emploi ultramarin vers la formation) ;
- LADOM sur l'accompagnement de la mobilité.

La mise en œuvre d'un partenariat aussi structurant pour les deux opérateurs s'inscrit dans un temps long. Les effets positifs attendus en matière d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi accompagnés conjointement s'inscrivent dans cette même temporalité et dépendent également de facteurs exogènes, parmi lesquels l'évolution de la réglementation applicable à LADOM au titre du dispositif de Passeport pour la mobilité en formation professionnelle (PMFP) qui doit permettre notamment d'accompagner des formations préalables à l'embauche. Cette extension attendue du périmètre d'intervention au-delà des formations certifiantes doit avoir un effet positif sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ainsi accompagnés

INDICATEUR P103-933-933

Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage - tous publics	%	67,4	65,5	66	66	67	67
Taux de présence en emploi des salariées ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (femmes)	%	65,8	64	66	66	67	67
Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage (hommes)	%	68,4	66,4	66	66	67	67

Précisions méthodologiques

Source des données : InserJeunes, système d'information réalisé par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère chargé de l'éducation nationale et par la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares) du ministère chargé du travail. InserJeunes mesure l'insertion des apprentis (ayant suivi une formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, y compris agricole, dispensée dans un Organisme de Formation par Apprentissage (OFA)) et des lycéens professionnels après leur sortie d'études. InserJeunes couvre l'ensemble du l'emploi salarié en France dans le secteur privé et public à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, ou à l'étranger, n'est pas couvert.

Mode de calcul :

Numérateur : « nombre de sortants occupant un emploi salarié six mois après leur sortie d'études » d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA.

Dénominateur : nombre de sortants d'une dernière année d'un cycle de formation professionnelle de niveau CAP à bac+2, dispensée dans un OFA.

Le taux d'insertion dans l'emploi est mesuré 6 mois après la sortie d'études. Il prend en compte les apprentis sortis d'un OFA en dernière année d'un cycle de formation de niveau CAP à bac+2, ayant ou non obtenu le diplôme préparé.

Les sortants d'apprentissage sont les personnes qui ne poursuivent pas d'études l'année scolaire suivante.

L'indicateur relatif à l'année *n* est relatif à la situation en janvier *n* des apprentis sortis au cours de l'année n-1. On notera que cette définition est différente de celle des contrats de professionnalisation.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont permis aux entreprises de s'inscrire dans une dynamique nouvelle en matière d'apprentissage, positionnant cette voie de formation au cœur des politiques de recrutements, permettant ainsi de favoriser un taux élevé d'insertion dans l'emploi durable.

L'apprentissage répond d'une logique de bénéfices réciproques : pour les jeunes, la garantie d'une formation de qualité et l'obtention d'une certification reconnue par l'État et inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ; pour l'employeur, un moyen pertinent d'accès à des compétences nouvelles et à des profils adaptés à ses besoins spécifiques.

La cible à partir de 2023 prend en compte un changement intervenu dans le dispositif d'évaluation qui a gagné en fiabilité. Ces prévisions s'appuient sur le haut potentiel d'insertion professionnelle de l'apprentissage tout en intégrant certaines tendances, notamment la reprise d'études d'une part non négligeable d'apprentis (un an après leur sortie d'études, 6 % des apprentis des niveaux 3 à 5 sont ainsi de nouveau engagés dans un cycle d'études).

Les résultats mettent également en lumière des écarts persistants entre femmes et hommes : les apprenties affichent en moyenne un taux d'insertion inférieur de deux points à celui de leurs homologues masculins. Cette différence reflète des choix d'orientation sexués qui influent sur l'accès à certaines filières plus ou moins insérantes. Les cibles différenciées dans les prochaines années témoignent des efforts engagés et qui devront être renforcés à l'horizon 2026, afin de réduire ces inégalités et de garantir une présence en emploi équitable et pérenne pour toutes et tous.

L'implication des organismes de formation par apprentissage (OFA) en capacité de se développer de manière réactive et de proposer sur tout le territoire des formations en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises et les demandes des jeunes souhaitant intégrer cette voie de formation, demeure un levier privilégié pour élever durablement le taux de présence en emploi des apprentis. Le développement de l'apprentissage transfrontalier ainsi que de la mobilité européenne et internationale des apprentis au cours de leur formation devraient également avoir un impact positif sur l'employabilité des jeunes sortant de formation.

Les taux d'insertion dans l'emploi des apprentis des niveaux CAP à BTS sont mesurés par le dispositif InserJeunes six mois, un an, un an et demi, deux ans suivant la fin des études. Ils attestent de la réelle plus-value représentée par un parcours en apprentissage pour l'entrée sur le marché du travail de manière durable. Les cibles différenciées par sexe témoignent des efforts déjà menés en 2025 et qui devront être renforcés à l'horizon 2026 afin de résorber les inégalités de genre notamment en matière de choix d'orientation afin de garantir un égal accès aux formations permettant une insertion facilitée et pérenne dans l'emploi.

Des travaux sont également en cours pour élargir ces indicateurs aux niveaux 6 et 7 de l'enseignement supérieur qui sont d'ores et déjà publiés au niveau des établissements pour les licences et les masters et ne permettent pas encore d'isoler les apprentis des autres voies de formation.

INDICATEUR P103-933-4799

Taux de présence en emploi des salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Femmes	%	Non connu	Non connu	60	60	61	61
Hommes	%	Non connu	Non connu	60	60	61	61

Précisions méthodologiques

Source des données : L'indicateur était calculé à partir d'une enquête spécifique menée par la DARES sur un échantillon de 100 000 sortants, permettant de connaître leur insertion à 6 mois après leur sortie effective. Les sortants étaient repérés grâce aux données du système d'information Extrapro alimenté par les OPCO (opérateurs de compétences). L'arrêt de cette enquête à partir des sortants 2022 ne permet plus de produire cet indicateur. Des travaux sont en cours afin de disposer d'une nouvelle source de données stabilisée.

JUSTIFICATION DES CIBLES

En ce qui concerne le contrat de professionnalisation, il est davantage utilisé par les plus de 25 ans. Ces derniers représentent ainsi 56,8 % des nouveaux salariés en contrat de professionnalisation en 2024 contre 26 % en 2018. Ce sont aussi les plus de 25 ans qui ont le meilleur taux dans l'emploi après leur formation.

Les cibles définies tiennent compte des caractéristiques du public de ce dispositif, souvent particulièrement éloigné de l'emploi, des tensions de recrutement persistant sur le marché de l'emploi ainsi que de la fin des aides exceptionnelles à l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation. Les projections pour 2025 à 2027 restent globalement stables, reflétant le contexte de reprise économique et de la mise en œuvre attendue des dispositions en faveur du plein emploi et la montée en puissance du contrat de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour remédier aux déficits de compétences dans les métiers en tension. Les taux de présence en emploi différenciés par sexe montrent une quasi-égalité femmes-hommes, mais la consolidation de cette égalité reste un objectif à renforcer dans les années à venir.

OBJECTIF DPT-79

Soutenir l'activité des travailleurs modestes

INDICATEUR P304-10393-11930

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié	%	92,4	92,1	92,5	92,7	92,8	92,8

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes ouvrent droit à la bonification	%	37,4	37,2	40,0	37,5	37,7	37,7
Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification	%	78,1	78,0	78,5	79,0	79,2	79,2

Précisions méthodologiques

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

Mode de calcul :
Ces données annuelles résultent de la moyenne sur quatre trimestres de données trimestrielles.

Pour l'indicateur 2.2.1
Au numérateur : nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité dont au moins un membre perçoit un montant de prime bonifié.
Au dénominateur : nombre de foyers CAF avec un droit réel versable à la prime d'activité.

Pour l'indicateur 2.2.2
Au numérateur : nombre de couples bénéficiaires de la prime d'activité dont les deux membres adultes du couple ouvrent droit à la bonification (hypothèse que tous les foyers ouvrant droit à deux bonifications individuelles sont des couples).
Au dénominateur : nombre de foyers en couple, avec ou sans enfant et bénéficiaires de la PA.

Pour l'indicateur 2.2.3 :
Au numérateur : nombre de femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification, au trimestre T ;
Au dénominateur : nombre de femmes bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T.

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Le sous-indicateur 2.2.1 correspond à la part des foyers bénéficiaires dont au moins l'un des membres perçoit une bonification individuelle (et touche donc au moins 0,5 SMIC de revenus d'activité mensuel).

Le sous-indicateur 2.2.2, inférieur au premier par construction nous renseigne sur la part des foyers bénéficiaires dont deux des membres adultes perçoivent une bonification.

Au regard des premières années de mise en œuvre de la prestation, les objectifs fixés pour chaque sous-indicateur se veulent ambitieux sans être irréalistes. Pour le premier, il est fixé à 92,5 % en 2024 et 2025. La prime d'activité étant versée dès le premier euro d'activité, une part non négligeable de bénéficiaires pourrait n'avoir travaillé que quelques heures au cours du trimestre de référence et ne pas prétendre à la bonification individuelle. La cible était fixée à 39,0 % pour les conjoints de personnes déjà bénéficiaires de la bonification pour 2024 : cet indicateur traduisait l'objectif d'accroissement de la bi-activité qui augmente les chances de sortir du dispositif pour dépassement de ressources. La reprise économique observée en 2022 et début 2023 expliquait la prévision à la hausse de cette cible. Néanmoins, compte-tenu de la situation atone de l'économie française fin 2023, cet indicateur n'a pas autant progressé qu'attendu.
Les cibles pour 2025 des sous-indicateurs sont donc maintenues à leur niveau 2024 tout en conservant une progression de ceux-ci à horizon 2027.

Le sous-indicateur 2.2.3 (Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification), se veut également ambitieux puisqu'il cible 78,5 % de femmes bénéficiaires de la prime d'activité ouvrant droit à une bonification en 2024. Cet objectif s'inscrit en effet dans le cadre plus large des politiques menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans la volonté politique de favoriser le maintien dans l'emploi des femmes.

INDICATEUR P304-10393-11929

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des foyers allocataires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité	%	9,7	9,6	10,0	10,2	10,4	10,4
Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme	%	32,3	31,8	32,5	32,7	32,9	32,9
Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité	%	6,1	6,1	6,5	6,6	6,7	6,7
Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité	%	82,1	81,7	84,0	84,2	84,4	84,4

Précisions méthodologiques

Mode de calcul :

Ces données annuelles résultent de la moyenne sur quatre trimestres de données trimestrielles.

Pour l'indicateur 2.1.1

Au numérateur : nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T, qui étaient bénéficiaires du RSA sans revenu d'activité au trimestre précédent (T-1)

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

Pour l'indicateur 2.1.2 :

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

Au dénominateur : nombre de foyers en couple et sans activité au trimestre précédent, et dont l'un des membres au moins a repris une activité.

Au sein de l'ensemble des couples bénéficiaires du RSA qui reprennent une activité, ce sous-indicateur mesure ainsi la proportion de ceux où une femme a repris une activité. Les modalités de calcul de ces données sont les mêmes que pour l'indicateur 1.1.1.

Pour l'indicateur 2.1.3 :

Au numérateur : nombre de foyers bénéficiaires de la prime d'activité au trimestre T, bonifiée ou non, dont le responsable du dossier est une personne monoparentale, qui étaient allocataires du RSA sans revenu d'activité au trimestre T-1 ;

Au dénominateur : nombre de familles monoparentales bénéficiaires du RSA sans revenu d'activité dans la DTR au trimestre T-1.

Pour l'indicateur 2.1.4 :

Au numérateur : parmi les travailleurs (allocataires, conjoints, enfants à charge : toutes personnes couvertes confondues) couverts par la prime d'activité en T-1, nombre de ceux qui sont toujours travailleurs connus en T (qu'ils soient encore bénéficiaires de la prime d'activité ou non)

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

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

S'agissant du premier sous-indicateur 2.1.1 (Part des foyers bénéficiaires du RSA sans emploi dont au moins l'un des membres reprend une activité et accède à la prime d'activité), l'amélioration de la situation du marché de l'emploi observée entre 2021 et 2023, avec un taux de chômage revenu à son niveau d'avant la crise sanitaire a conduit à fixer la cible à la hausse en 2022 et 2023. Fin 2023, le taux de chômage s'est stabilisé et le marché de l'emploi s'est légèrement tendu, ce qui explique la légère baisse de l'objectif à 9,8 %. Le nombre d'allocataires ayant été revu à la baisse pour 2024 et 2025, l'objectif est stabilisé. L'objectif de reprise d'activité des bénéficiaires du RSA est remis à la hausse à partir de 2026 et 2027, au regard des hypothèses et prévisions macroéconomiques.

Pour le sous-indicateur 2.1.2 (Part des couples bénéficiaires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme), la cible était fixée sur une trajectoire ascendante, mais peut-être trop optimiste. En témoigne, l'indicateur 2023 qui a légèrement diminué. Néanmoins, il s'agit de viser une augmentation continue car la bonification individuelle doit en effet favoriser un meilleur retour vers l'emploi et encourager la bi-activité puisque l'activité de chacun des membres du foyer est valorisée de manière distincte.

Pour le sous-indicateur 2.1.3 (Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité), ajouté au PAP 2019, a pour objectif de vérifier si la revalorisation de la prime d'activité depuis 2019 impacte les familles monoparentales. Une cible volontairement élevée est fixée, dans la mesure où la reprise d'activité des familles monoparentales est un objectif significatif. Les cibles étant trop optimistes, il est proposé de les revoir à des niveaux inférieurs, tout en conservant la progression de celles-ci.

Le sous-indicateur 2.1.4 (Taux de maintien dans l'emploi des travailleurs bénéficiaires de la prime d'activité) vise à mesurer le maintien dans l'emploi : plus l'indicateur est élevé, plus la prime joue un rôle dans le maintien dans l'emploi. Les pouvoirs publics ont mobilisé des moyens conséquents pour permettre une reprise ou un maintien en activité de toutes les personnes en situation de précarité (par exemple avec le plan de soutien au secteur de l'insertion par l'activité économique). L'augmentation de la cible de cet indicateur est toutefois modérée, du fait de la diffusion sur l'échelle des salaires des revalorisations du SMIC. A horizon 2027, il est proposé une légère augmentation de ce sous-indicateur.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P102 – Accès et retour à l'emploi

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux
Responsable du programme : Benjamin MAURICE, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
102 – Accès et retour à l'emploi	616 903 287	600 526 538	459 557 025	506 980 269	410 063 707	411 527 757

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 102 a pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux d'entre eux qui en sont les plus éloignés : chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, travailleurs handicapés, et tous ceux qui rencontrent des difficultés spécifiques d'accès ou de maintien sur le marché du travail.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Par ses actions, le programme 102 contribue à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par le **biais de dispositifs de droit commun** comme par **des actions correctrices** en faveur de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

1. La mobilisation du service public de l'emploi

Le programme 102 structure l'aide aux demandeurs d'emploi, en particulier les demandeurs d'emploi de longue durée, pour leur permettre de retrouver un emploi de qualité. Il permet de proposer une offre de services adaptée à la fois aux demandeurs d'emploi et aux besoins des entreprises en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

Depuis quelques années, le chômage touche proportionnellement autant les femmes que les hommes. Pourtant, l'accès à l'emploi reste plus rapide pour les hommes que pour les femmes. En juin 2024, six mois après leur inscription à France Travail en décembre 2023, 50 % des hommes ont retrouvé un emploi, contre seulement 43 % des femmes. L'accès à l'emploi plus rapide pour les hommes tient au fait qu'ils accèdent plus rapidement à des contrats courts et d'intérim que les femmes, et, dans une moindre mesure, à l'emploi indépendant (création d'entreprise). Concernant plus particulièrement l'accès à un emploi salarié durable (CDI ou contrat de six mois ou plus), 31 % des femmes ont retrouvé un emploi durable six mois après leur inscription (-1 point de pourcentage par rapport à juin 2023), un taux inférieur à celui des hommes (37 % - stable par rapport à juin 2023).

Les femmes rencontrent des freins spécifiques face à l'emploi, notamment la garde d'enfant qui repose le plus souvent sur les femmes, et à plus forte raison pour les familles monoparentales. Ainsi, elles sont beaucoup plus fréquemment sans emploi ou à temps partiel pour des raisons liées aux enfants. Cette situation est parfois

contrainte, surtout chez les mères employées ou ouvrières, pour des raisons financières ou en raison de l'absence de solution d'accueil.

Le ministère s'appuie sur les opérateurs du **service public de l'emploi** et notamment l'opérateur France Travail pour développer des **actions en faveur de l'emploi des femmes** et de la levée des freins périphériques, en complémentarité d'une **action volontariste pour la mixité des métiers.** Il s'agit, en effet, à la fois d'un objectif nécessaire à la diminution des inégalités de rémunération, en partie causée par la concentration des femmes dans les secteurs les moins rémunérateurs, et un impératif économique pour faire face aux conséquences négatives de la ségrégation professionnelle genrée. Les enquêtes « Besoins en main-d'œuvre », publiées chaque année par France Travail, témoignent ainsi que les secteurs les moins mixtes sont les secteurs où les employeurs expriment le plus de difficultés dans leur projet de recrutement.

L'engagement du service public de l'emploi a été formalisé au sein de **l'accord-cadre 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes entre l'État et France Travail, prolongé pour 2025**. Des travaux de refonte des objectifs en vue d'un nouvel accord-cadre débuteront à l'automne 2025.

France Travail déploie un ensemble d'actions en faveur de l'égalité via notamment le **renforcement de la formation de ses agents** : entre 2018 et octobre 2024, 1 556 d'entre eux ont suivi le module « Renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes et accompagner la mixité des emplois ». En outre, l'Académie France Travail, qui vise à développer les compétences de l'ensemble des professionnels du réseau pour l'emploi, propose également des modules dédiés.

Concernant la levée des freins rencontrés par les jeunes parents pour la recherche et au retour à l'emploi, France Travail propose **l'Aide à la Gare d'Enfants (AGE)**, qui permet, sous-condition de ressources, la prise en charge directe d'une partie des frais de garde engendrés par une reprise d'emploi ou une entrée en formation d'un demandeur d'emploi. En 2024, 11 994 aides ont été accordées (+14,6 % pour rapport à 2024) et de janvier à juin 2025, 6 260 aides ont été accordées. Le budget dédié à l'AGE, depuis la rénovation et l'élargissement en 2024 de l'ancienne Aide à la Garde d'Enfants pour les parents isolés (AGEPI), a augmenté en conséquence pour atteindre 5 millions d'euros en 2025. Des ateliers d'information pour faire connaître cette aide, ainsi que les **dispositifs à destination des proches-aidants**, ont été déployés en 2024-2025, notamment en partenariat avec les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

Concernant l'insertion professionnelle des femmes, France Travail a développé des actions spécifiques **(Dispositif Territorial d'Accompagnement -DTA-)** prenant la forme d'un accompagnement intensif et personnalisé, d'une durée de 6 à 12 mois afin de répondre aux besoins des territoires et des publics. Ces dispositifs sont déclinés pour être centrés sur des publics fragilisés sur le marché du travail, par le biais d'actions positives, comme le DTA quartiers prioritaires de la Ville (9 602 personnes accompagnées en 2024, dont 4 488 femmes, soit 46,7 %), le DTA Séniors (2 753 personnes accompagnées, dont 1 552 femmes, soit 56,4 %) et le DTA Licenciés pour Inaptitude (923 bénéficiaires, dont 580 femmes, soit 62,4 %). Enfin, un **DTA spécifique aux « femmes en difficulté d'insertion »** est aussi en place avec 3 524 bénéficiaires en 2024.

Le service public de l'emploi est également pleinement engagé dans la promotion de la diversité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'emploi. Ainsi, France Travail porte, en partenariat avec l'association Social Builder et l'APEC, **le projet FEMA (Féminisons les Métiers d'Avenir)** qui vise à accompagner 15 000 demandeuses d'emploi d'ici à 2028 vers la reconversion dans les métiers à forte dimension numérique et technique des secteurs de la ville et de la construction durable, de l'industrie du futur et de la cybersécurité. Le projet FEMA a également comme objectif de sensibiliser 30 000 femmes actives à travers des campagnes de communication ciblées et à accompagner les organisations vers des pratiques pédagogiques et professionnelles plus favorables à la mixité de genre (objectifs de 5 000 professionnels formés).

Par ailleurs, l'outil de la **période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** est également mobilisé dans un objectif de renforcement de la mixité des métiers, en faisant découvrir à des femmes des métiers dits « masculins » et en déconstruisant les stéréotypes genrés qui y sont attachés. Cet outil est ainsi majoritairement prescrit à des femmes depuis 2021 (54,65 % de femmes en 2021 et jusqu'à 56,64 % en 2024). Un effort particulier est enfin mis sur la féminisation de l'entreprenariat avec 55,2 % de femmes (soit 50 595 demandeuses d'emploi)

bénéficiaires en 2024 de la **prestation Activ'Créa,** dispositif d'accompagnement sur trois mois à la création et/ou à la reprise d'une entreprise.

2. La mobilisation des dispositifs d'insertion dans l'emploi et pour la création d'entreprises

Le programme 102 vise à faciliter l'accès à la création d'entreprise pour tous. Le **programme « Inclusion par le travail indépendant »** permet d'accompagner, gratuitement et de façon renforcée, des personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour concrétiser leur envie d'entreprendre, que ce soit au stade de l'émergence du projet, de la création effective de leur entreprise ou au-delà, pour consolider leur activité économique dans les premiers mois d'existence. S'agissant de l'appel à projet Inclusion par le travail Indépendant (ITI), entre juin 2021 et mars 2024, 34 269 femmes ont été accompagnées à la création ou reprise d'entreprises représentant ainsi 54 % du public total accompagné. Le troisième appel à projet a été lancé en juin 2025 avec une enveloppe de 22,5 millions d'euros en 2025 (20 000 personnes accompagnées et 2500 primes de 1000 € à destination de jeunes de moins de 30 ans fragilisés sur le plan social et professionnel).

3. Le pilotage du fond social européen (FSE+)

L'inclusion et l'égalité professionnelle constituent une des priorités de la stratégie 2021-2025 du FSE+ (priorité 4).

La DGEFP, qui assure le pilotage du **programme FSE+ national**, a travaillé au renouvellement pour septembre 2025 de son appel à projet national portant sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion d'un marché de l'emploi inclusif et accessible. Le précédent appel avait permis de financer trois projets nationaux, pour un total de plus de 2,3 millions d'euros de subventions FSE+.

Les DREETS sont, quant à elles, pleinement engagés pour financer des projets en faveur de l'égalité et de l'insertion professionnelle des femmes en déclinant le programme FSE+ sur tous les territoires.

La DGEFP et ses services déconcentrés veillent également à adopter une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des appels à projets FSE+, en y incluant des clauses permettant d'évaluer les structures candidates au regard des mesures qu'elles mettent en œuvre pour garantir l'égalité et la non-discrimination.

PROGRAMME

P103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Mission : Travail, emploi et administration des ministères sociaux
Responsable du programme : Benjamin MAURICE, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	1 768 498 751	1 911 139 077	1 422 844 995	1 574 817 588	984 651 190	1 079 804 747

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 103 vise prioritairement à accompagner les actifs et les entreprises dans leurs phases de transition et leur montée en compétence, à accompagner les restructurations dans les territoires, à stimuler l'emploi et la compétitivité et à financer les opérateurs nationaux de la formation professionnelle.

Le programme 103 comporte plusieurs objectifs :

- L'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi, notamment dans les TPE-PME, la prévention du licenciement et le reclassement des salariés ;
- L'amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences ;
- Le développement de l'emploi à travers notamment la baisse du coût du travail, la promotion de l'activité et les aides à l'embauche ;
- Le déploiement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- Le soutien de la dynamique de l'alternance au service de l'insertion dans l'emploi.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Par ses actions, le programme 103 contribue à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par le **biais de dispositifs de droit commun** comme par des **actions positives** en faveur de l'accès des femmes à la formation professionnelle et à la reconnaissance de leurs qualifications.

1. La formation professionnelle des demandeurs et demandeuses d'emploi

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est un atout majeur pour lutter contre le chômage à court et à moyen terme en période basse du cycle économique. En effet, la probabilité de connaître un épisode d'emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est de 9 points de pourcentage supérieurs à celle des demandeurs d'emploi non-formés (Dares 2022). L'écart entre formés et non-formés dépend du type de formation suivie ainsi que du type de personne y participant : l'effet estimé est plus élevé chez les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi ayant une ancienneté d'inscription de plus d'un an (+14 points) ou les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (+17 points).

Depuis 2017, l'ordonnance qui précise les missions de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) indique, dans son article L5315-1, que l'agence « contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ».

Pour ce faire, **l'Afpa** met en place plusieurs actions en faveur de la mixité des filières de formation, notamment le déploiement des **ateliers « C'est mon choix professionn'Elle** » à destination de femmes demandeuses d'emploi.

Les ateliers mixité « C'est mon choix professionn'ELLE » sont proposés en multimodalité : un modèle générique sur un à trois jours (cette dernière possibilité intègre une découverte en plateau technique), et des modèles contextualisés (bâtiment, numérique et industrie). Il est possible de proposer des ateliers à distance. Des équipes ont été formées en région pour pouvoir les animer. La méthodologie d'accompagnement développée à l'intention des femmes demandeuses d'emploi, propose une ingénierie de parcours ancrée sur la découverte des emplois du territoire, la transférabilité des compétences et la découverte de métiers « contre-stéréotypés », en interrogeant le poids des représentations dans les choix d'orientation.

Les années 2024 et 2025 ont été marquées par le déploiement par l'Afpa de son « espace game mixité », grâce à son **réseau de référents mixité** sur l'ensemble du territoire, notamment auprès des publics jeunes des Missions Locales.

En octobre 2024, **l'Afpa et la Fédération nationale des CIDFF ont signé une convention de partenariat** visant à favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes et leur autonomie. Cet accord vise notamment à sécuriser les

parcours d'insertion professionnelle pour les femmes accompagnées qui pourront bénéficier de l'offre de service complémentaire des CIDFF et de l'Afpa et à permettre une accélération de la sensibilisation des professionnels de l'Afpa aux enjeux d'égalité.

L'Afpa a continué en 2025 de promouvoir des figures de femmes inspirantes évoluant au sein de métiers « contre-stéréotypés » en organisant pour la cinquième année consécutive, ses **« Trophées des Métiers pour ELLES »**, en présence de la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet. Ce concours national, issu de sélections régionales, a mis à l'honneur huit lauréates parmi 36 finalistes électriciennes, chargées d'affaires du bâtiment, mécaniciennes ou encore conductrices de grue.

Enfin, la DGEFP a mandaté l'Afpa pour réaliser **une étude nationale sur la prise en compte de la mixité femmes-hommes dans les pratiques d'orientation et d'accompagnement au sein du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP),** dispositif accessible pour les demandeurs d'emploi mais aussi pour les salariés en activité. Menée auprès des conseillers de France Travail, Cap emploi, les Missions locales, l'APEC, France compétences et des CIDFF, cette enquête vise à interroger les pratiques, outiller les professionnels contre les stéréotypes de genre dans l'accompagnement des personnes bénéficiaires et valoriser les initiatives en faveur de la mixité déjà mises en œuvre sur le terrain.

2. Le Programme d'investissement dans les compétences (PIC)

Présenté en 2017, le PIC finance depuis des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises et de qualification de la main d'œuvre.

L'appel à projets « 100 % inclusion », issu du PIC, finance des projets innovants destinés aux personnes éloignées de l'emploi, demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire. Dans le cadre de ces appels à projet, une attention particulière a été portée aux femmes, notamment en situation de monoparentalité. Les projets doivent notamment prendre en compte « les enjeux d'égalité femmes/hommes tant dans la façon dont les publics sont identifiés-repérés que dans les parcours proposés », « permettre de lever certains freins spécifiques (garde d'enfant, articulation des temps, mobilité, situation d'aidant familial…) », ainsi que « de sensibiliser les bénéficiaires sur les enjeux de mixité des métiers et de lutte contre les stéréotypes ».

Plusieurs projets ont été spécifiquement dédiés au retour à l'emploi des femmes et à la réduction des inégalités sur le marché de l'emploi. A titre d'exemple, l'appel à projet a financé le **programme « Women In Digital »,** lancé par Social Builder, dispositif de retour vers l'emploi via une formation au numérique, exclusivement réservé aux femmes. Ce programme de formation en trois étapes, sans prérequis technique ou de diplôme doit permettre aux femmes de trouver rapidement un emploi stable dans le secteur du numérique. Le **programme « Des Étoiles et des Femmes »** a également bénéficié d'un soutien. Ce programme créé par l'association Festin permet de rendre accessible le CAP cuisine aux femmes issues des quartiers prioritaires, avec plus de 1 000 femmes accompagnées depuis 2015, un taux de réussite du CAP cuisine de 97 % et un retour à l'emploi de 70 % dans l'année suivant la formation.

Enfin, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) permet le financement de la **prestation de France Travail « Valoriser son image professionnelle » (VSI).** Ce parcours de 2 à 3 semaines comprend des temps individuels et des séquences collectives vise à :

- Identifier et intégrer les attentes des entreprises au regard de son projet professionnel, du métier ou secteur recherché ;
- Identifier et renforcer ses acquis en termes de savoir-être, apprendre à les valoriser et à les transformer en atouts ;
- Identifier et développer ses savoir-être manquants pour mieux répondre aux attentes des entreprises.

Les femmes cherchant à retourner à l'emploi après en avoir été éloignées plusieurs années, par exemple pour des raisons familiales, y sont largement représentées. En 2024, 41 551 femmes ont bénéficié de cet accompagnement, représentant 62 % des bénéficiaires du dispositif.

3. L'accès à la formation par l'alternance

La formation professionnelle en alternance est un outil d'insertion rapide et durable dans l'emploi, chez les plus jeunes, choisissant l'apprentissage, mais aussi chez les personnes plus éloignées de l'emploi optant pour le contrat de professionnalisation. En 2024, près de 970 000 contrats d'alternance ont débuté (dont près de 883 320 contrats d'apprentissage et 86 600 contrats de professionnalisation).

Les femmes représentent 45,2 % des contrats d'apprentissage commencés en 2024, contre 44 % en 2021 et 34,3 % en 2018. Selon la DARES, cette progression s'explique par le développement de l'apprentissage dans le tertiaire (notamment dans l'enseignement supérieur), secteur plus féminisé, mais aussi par une féminisation accrue dans tous les secteurs (par exemple, les femmes représentent 13 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2023 dans la construction, contre 6 % en 2018 et 11 % en 2021).

L'alternance représente un tremplin vers l'emploi et **sa dynamique en faveur d'une plus grande mixité du dispositif participe ainsi à une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail.** En 2024, le taux de présence en emploi des femmes ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage, pour des formations de niveau CAP à bac+2, s'établit à 64 %. Le taux d'emploi à 6 mois pour les femmes ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage et diplômées en 2022 s'établit à 79 % après une licence professionnelle et à 71 % après un master (hors enseignement).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assigné deux nouvelles missions (sur 14) au CFA concernant l'égalité et la mixité (missions 7 et 8 énoncées à l'article L. 6231-2 du code du travail). En conséquence, la DGEFP a mandaté le Réseau des Carif-Oref pour **mettre à disposition des CFA une offre de services destinée à les accompagner dans la montée en compétences sur leurs nouvelles missions**. Cette offre comprend notamment des kits ressources sur les thématiques de l'égalité, de la mixité et de la diversité, déclinés au niveau régional, ainsi qu'un cycle de webinaires lancé en 2023 intitulé « L'apprentissage n'a pas de genre », dont les deux premières sessions ont porté sur l'impact des stéréotypes (octobre 2023) et sur la mixité des métiers (novembre 2023). En 2025, deux nouveaux webinaires portés par les Régions sont programmés : le premier, déjà tenu en mars 2025, sur la communication non genrée et le second, prévu en novembre, sera consacré à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

4. Favoriser l'entreprenariat des femmes

La création d'entreprise est un levier puissant d'emploi et d'innovation. Pourtant, seulement un tiers des entreprises françaises sont dirigées par des femmes, qui souffrent de difficultés d'accès au crédit plus importantes que les hommes. Face à ce constat, le soutien à l'entreprenariat des femmes est un des axes forts du plan interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Le Fonds de Cohésion Sociale (FCS) a notamment pour objectif de garantir des microcrédits professionnels et personnels accordés à des demandeurs d'emploi, créateurs et repreneurs d'entreprise en difficultés, pour permettre leur insertion sociale et professionnelle. Pour le Fonds de cohésion sociale, le bilan 2023 fait état de 45 % de dossiers bénéficiant à des femmes. Il s'agit de la traduction des efforts fournis à l'égard de l'accès aux crédits des femmes à travers la « garantie égalité femmes ». Ce dispositif permet de couvrir jusqu'à 80 % d'un emprunt bancaire dans la limite d'un montant de 50 000 €.

5. La mobilisation des branches professionnelles et des employeurs

La DGEFP assure des missions d'animation des branches professionnelles et d'analyse des besoins des entreprises en matière d'emploi.

Des initiatives sont ainsi menées au niveau des secteurs économiques, comme l'industrie. **La commission Compétences et Attractivité du Conseil National de l'Industrie (CNI),** coanimée par la Direction générale des entreprises et la DGEFP, vise notamment à développer la mixité de genre dans l'industrie avec, par exemple, la production de ressources. En 2025, une fiche-pratique portant sur les stages et interventions auprès des scolaires

dans une optique de promotion de la mixité de genre a été publiée, et une autre sur la promotion des métiers non-mixtes de l'industrie auprès des actives est en préparation.

En outre, la mobilisation et l'accompagnement des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle sont déclinés au niveau régional et départemental par le réseau des DREETS/DDETS. Ainsi, **un réseau de délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)** a été lancé depuis 2022 pour accompagner les entreprises concernées par les mutations économiques et faciliter la mise en place de solutions concernant la gestion des parcours professionnels, des recrutements, de la formation et des compétences. Dans ce cadre, les DARP ont mis en place des **initiatives territoriales** en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles avec, à titre d'illustration, la mise en avant de rôles modèles de femmes travaillant dans l'industrie du Tarn, l'accompagnement de femmes réfugiées ukrainiennes dans la découverte des métiers de l'industrie en Moselle ou encore la création d'un réseau d'entreprises cherchant à mener des actions de diagnostic et de structuration de leur démarche égalité/mixité dans l'Aude. La DGEFP a mené un travail collaboratif ayant abouti à la publication en avril 2025 d'un guide pratique du DARP visant à valoriser les initiatives déjà engagées et à proposer une méthode pour aborder la thématique de l'égalité auprès des entreprises et inclure ses enjeux lors de leurs accompagnements personnalisés.

Enfin, la DGEFP valorise, encourage et structure l'engagement des entreprises en faveur de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination à travers le pilotage, avec la DGAFP, du **Label Diversité**. Créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts, il vise à reconnaître et promouvoir les actions effectives des employeurs en matière de diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières, prévention des violences et discriminations…) avec la réalisation d'audits approfondis tous les 2 ans. Le Label Diversité s'attache ainsi à prévenir les discriminations fondées sur un ou plusieurs des 26 critères de discrimination définis par la loi dont le sexe, l'identité de genre, la situation familiale ou la grossesse. En 2024, 10 nouvelles structures ont été labélisées et 13 ont vu leur labélisation renouvelée pour 4 ans, portant le nombre de structures labélisées à 106 organismes privés et publics, couvrant près d'1,4 millions d'actifs. En parallèle, la DGEFP est membre actif de la commission du Label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, piloté par le Service Droits des Femmes et Égalité femmes-hommes de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS).

6. Le repérage des publics les plus éloignés de l'emploi

Dans le cadre des objectifs d'accompagnement spécifique vers l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail, les DREETS ont la charge **du déploiement de l'Offre de Repérage et de Remobilisation (O2R)** destinée aux personnes les plus vulnérables dans une logique d'aller vers et d'adaptation aux besoins spécifiques de chaque individu. La publication des appels à manifestation d'intérêt au niveau régional a permis la mise en œuvre de projets spécifiquement destinées aux femmes éloignées de l'emploi ou intégrant une attention particulière à leur situation, à l'image de ceux (co)pilotés par les CIDFF dans une vingtaine de départements en 2024.

PROGRAMME

P157 – Handicap et dépendance

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
157 – Handicap et dépendance	595 610 970	595 587 743	620 378 576	620 378 576	592 073 569	592 073 569

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 157 « Handicap et dépendance », piloté par la direction générale de la cohésion sociale, vise à permettre aux personnes handicapées et aux personnes âgées en perte d'autonomie de choisir librement leur mode de vie en leur facilitant l'accès au droit commun et en leur offrant des dispositifs adaptés à leurs besoins évalués de façon individualisée.

Ce programme contribue très majoritairement au soutien du revenu des personnes handicapées par le financement de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Il finance également l'« aide au poste » versée par l'État aux ESAT, au titre de la garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH). Seule l'aide au poste (action 12 du P157) propose un ratio spécifique relatif à l'égalité femmes-hommes et est comptabilisée dans ce DPT.

Méthode d'identification des crédits :

Afin d'améliorer l'identification des crédits portés par le P157 concourant à la mise en œuvre de la politique transversale, **la méthode de calcul sur l'aide au poste a été révisée pour le DPT Égalité 2026.**

Il est désormais tenu compte de la part de femmes bénéficiaires du dispositif, considérant que celui-ci participe de la réduction des inégalités en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap, et particulièrement auprès des femmes, exposées à une double exclusion du marché du travail en raison de stéréotypes liés à la fois au genre et au handicap.

Contrairement aux années précédentes où la totalité de l'investissement sur l'aide de l'État était prise en compte, il a été choisi d'appliquer une proratisation du montant à hauteur de la part de femmes bénéficiaires, soit 38 % (2025).
A des fins comparatives avec les années précédentes, cette méthode a été appliquée aux montants exécutés en 2024 et à ceux identifiés la LFI 2025.

Elle conduit mécaniquement à une diminution des crédits valorisés au titre des DPT précédents pour le programme comme pour l'ensemble du DPT. Cette diminution est donc imputable aux évolutions méthodologiques et ne reflète pas le retrait de l'engagement de l'État en faveur de la politique publique.

Ces travaux seront approfondis en perspective du DPT 2027 afin d'encore améliorer le recensement des crédits du programme participant à la politique d'égalité.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

1. Aide au poste dans les ESAT

L'action 12 du programme 157 finance **l'aide au poste attribuée aux établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) pour les aider à verser la rémunération garantie dont bénéficient les travailleurs handicapés qu'ils accompagnent.**

Établissements médico-sociaux, les ESAT accueillent, sur orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), des adultes handicapés ayant une capacité de travail inférieure au tiers de la capacité normale. La CDAPH peut également orienter vers les ESAT des personnes handicapées dont la capacité

de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.

Le travail en milieu protégé constitue l'une des composantes de l'offre pour contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap qui fait partie des priorités du Gouvernement. Ainsi, parmi les différentes politiques publiques conduites à cet effet, est offerte la possibilité pour certaines personnes handicapées, au nombre d'environ 120 000 aujourd'hui, d'exercer des activités professionnelles au sein des 1 500 ESAT, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social et professionnel.

Un plan ESAT, coconstruit en 2021 avec les représentants du secteur, vise à moderniser l'offre de prestations et d'activités des ESAT et à renforcer les droits des travailleurs pour les faire converger vers ceux des salariés. Reconduit en 2025 par la circulaire du 11 août relative au cahier des charges de l'appel à projets des ARS, le **fonds FATESAT soutient cette dynamique en cofinançant les investissements des ESAT** destinés à adapter leur modèle économique. L'objectif est de proposer des activités professionnelles permettant une évolution de parcours, voire une insertion sur le marché du travail pour les personnes qui en ont les capacités et le projet. Pour 2025, le FATESAT bénéficie d'une enveloppe exceptionnelle de 15,6 M€ au titre du programme 157 « Handicap et dépendance ». Ces crédits ne sont toutefois pas reconduits dans le projet de loi de finances pour 2026.

S'agissant de l'égalité entre les femmes et les hommes, un des indicateurs du P157 porte sur l'accès des femmes, étant précisé que **les travailleurs de sexe masculin restent majoritaires en matière d'accès au milieu protégé**. Les déséquilibres d'accès se réduisent progressivement, mais les évolutions à venir sont largement fonction des projets de vie professionnelle des populations en situation de handicap.

A cet égard, il est essentiel également que **les femmes aient accès aux actions de formation destinées à favoriser leur montée en compétences pour ouvrir à une plus grande diversité de parcours professionnel, en milieu protégé ou sur le marché du travail.** Un des axes stratégiques de la **convention pluriannuelle conclue avec l'OPCO Santé (Opérateur de compétences du secteur privé de la santé)** consiste à veiller et agir pour que les femmes en ESAT aient un accès aux actions de formation à égalité avec les travailleurs masculins.

Deux mesures phares du plan ESAT inscrites dans l'article 136 de la loi n° 2022 - 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique visent à :

- **Ouvrir la possibilité pour une personne orientée et accueillie en ESAT d'un exercice simultané d'une activité à temps partiel** en milieu protégé et d'une activité salariée ou indépendante à temps partiel ;
- **Faire bénéficier aux travailleurs sortants d'ESAT d'une convention d'appui d'une durée d'un an**, renouvelable deux fois pour une même durée puis en tant que de besoin d'un relais par le dispositif d'emploi accompagné, via les plateformes départementales. Il s'agit d'un accompagnement à caractère médico-social et professionnel par un professionnel de l'ESAT, en proximité et en lien étroit avec leur employeur pour permettre aux sortants d'ESAT d'intégrer le marché du travail dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi et d'alterner des périodes en ESAT et en milieu ordinaire de travail sans nouvelle décision d'orientation de la CDAPH et de bénéficier d'un droit au retour en milieu protégé. La possibilité pour un travailleur en ESAT de partager son temps de travail, entre le milieu protégé et le milieu ordinaire est effective depuis 1er janvier 2023.

Dans la continuité de la CNH de 2023, la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 et ses décrets d'application en cours de publication permettent aux 120 000 travailleurs en ESAT de bénéficier de l'essentiel des droits individuels et collectifs des salariés, et d'être ainsi « assimilés salariés » tout en restant usagers d'une structure médico-sociale et titulaires d'un contrat qui n'a pas la nature d'un contrat de travail et qui leur permet d'être protégés contre le licenciement.

2. Allocation adulte handicapé (AAH)

Afin de soutenir les personnes en situation de handicap, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a acté la **déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH)** en excluant les

ressources du conjoint de la base-ressource utilisée pour le calcul de son montant et en supprimant la majoration du plafond de ressources applicable aux couples. La disposition prévoit également un maintien du calcul conjugalisé de la prestation pour les bénéficiaires en couple perdants à la déconjugalisation, afin de ne pas les pénaliser. L'AAH de ces bénéficiaires est cependant déconjugalisée dès lors que ce mode de calcul ne les désavantage plus. La déconjugalisation a été mise en œuvre au 1er octobre 2023. Toute déconjugalisation est définitive et, pour les nouveaux entrants dans la prestation, l'AAH est nécessairement déconjugalisée.

En octobre 2023, la déconjugalisation a bénéficié à 63 000 personnes : 22 000 entrants dans la prestation (qui n'auraient pas bénéficié de l'AAH sans la réforme) pour un montant moyen gagné d'environ 560 €, et 41 000 personnes déjà bénéficiaires de l'AAH, gagnantes du fait de la réforme, avec un gain moyen d'environ 320 €. A partir de micro-simulations, il est estimé par la CNAF que parmi les personnes gagnantes, environ 48 000 sont des femmes.

PROGRAMME

P304 – Inclusion sociale et protection des personnes

Mission : Solidarité, insertion et égalité des chances
Responsable du programme : Jean-Benoît DUJOL, Directeur général de la cohésion sociale

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
304 – Inclusion sociale et protection des personnes	70 861 258	69 983 943	72 420 000	72 420 000	74 459 698	74 459 698

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » finance principalement :

- Les dépenses permettant la mise en œuvre de la prime d'activité et d'autres dispositifs concourant à la lutte contre la pauvreté (Action 11) ;
- Les expérimentations œuvrant pour des pratiques innovantes (Action 13) ;
- Les dépenses d'aide alimentaire (Action 14) ;
- Les actions relatives à la qualification en travail social (Action 15) ;
- La protection juridique des majeurs (Action 16) ;
- La protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (Action 17) ;
- L'aide à vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine (AVFS) (Action 18) ;
- Allocations et dépenses d'aide sociale (action 21) ;
- Le Pacte des solidarités (action 23).

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Détails de la contribution budgétaire du programme

P304	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
304 - Inclusion sociale et protection des personnes						
Dont action 17						
Plan 1000 Jours	2 226 064	2 613 343	1 950 000	1 950 000	3 950 000	3 950 000
Plan violence faites aux enfants(dt UAPED et CIIVISE)	10 673 093	10 252 687	11 560 000	11 560 000	11 560 000	11 560 000
dont UAPED	*7 320 000*	*7 320 000*	*7 360 000*	*7 360 000*	*7 360 000*	*7 360 000*
dont CIIVISE	*0*	*0*	*700 000*	*700 000*	*700 000*	*700 000*
Plan lutte contre la prostitution des mineurs	7 443 523	7 058 953	6 200 000	6 200 000	6 200 000	6 200 000
Dont action 13						
Lutte contre la précarité menstruelle	5 400 000	5 400 000	7 900 000	7 900 000	7 939 698	7 939 698
Dont action 23						
Contractualisation avec les départements, les métropoles et l'outre-mer Enfance	32 926 371	32 712 359	31 750 000	31 750 000	31 750 000	31 750 000
FIPE	4 872 207	4 626 601	5 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Total des crédits concourant à l'Egalité F-H	**70 861 258**	**69 983 943**	**72 420 000**	**72 420 000**	**74 459 698**	**74 459 698**

1. La lutte contre la précarité menstruelle (Action 13)

La précarité menstruelle constitue un enjeu important de santé publique et de solidarité. Les produits d'hygiène intime sont un produit de première nécessité/bien essentiel. Ainsi, la précarité menstruelle :

- Porte atteinte à la dignité des femmes ;
- Constitue un frein à l'insertion des femmes en situation de précarité et augmente les risques de déscolarisation ;
- Un sujet sanitaire facteur de risque pour la santé en cas de renouvellement insuffisant des protections.

La stratégie de l'État en matière de lutte contre la précarité menstruelle a pour objectif

- Faciliter l'accès des publics précaires, à une diversité de produits périodiques, adaptés à leurs besoins et souhaits en matière de protection ;
- Contribuer à lever le tabou et la stigmatisation sur les menstruations avec des programmes de sensibilisation ;
- Promouvoir une meilleure information des publics, sur les menstruations, la santé intime, le bon emploi des différentes protections et les risques liés au manque d'hygiène ;
- Au niveau local, il s'agit de favoriser un effet levier sur les actions déjà initiées par les acteurs locaux, notamment les collectivités territoriales et le tissu associatif.

Ces mesures sont également inscrites dans **le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.**

Le financement consacré par l'État à la lutte contre la précarité menstruelle s'établit en 2025 à 7,9 M€, réparti entre le volet national et le volet local.

Les actions conduites permettent de renforcer la distribution de protections hygiéniques dans les hôtels sociaux, les épiceries sociales, les écoles et les lycées, et de développer la formation des professionnels sociaux à l'accueil des personnes menstruées et des actions de promotion de lutte contre les tabous. Ainsi en 2024, **23 millions de protections périodiques ont ainsi été distribuées, permettant de toucher près d'un million de femmes en situation précaire (femmes à la rue, femmes détenues et très vulnérables).**

2. Le Pacte des solidarités (Action 23)

1. *Les contrats locaux des solidarités et pactes locaux des solidarités*

Le Pacte des solidarités a succédé en 2024 à la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (action 19). Plusieurs mesures de ce pacte contribuent aux objectifs de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment le plan femmes précaires et vulnérables qui contribue à prendre en charge de manière adaptée les femmes en grande précarité.

Dans le cadre des **contrats locaux des solidarités**, des départements et des métropoles financent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Par exemple, le département de la Loire a réalisé une action portant sur l'accueil des familles vulnérables dans les structures d'accueil collectif.
Par ailleurs, les actions en soutien des femmes ont été identifiées comme prioritaires au sein des **pactes locaux des solidarités** par l'instruction cadre du 12 juin 2024. 22 % des 428 actions inscrites dans les pactes locaux des solidarités de 2024 bénéficient spécifiquement aux femmes. Les pactes locaux ont permis de soutenir, en particulier, des actions en faveur **des mères isolées** (création d'un point d'accès aux droits dédié dans le cadre du statut de « parents solos » de la ville de Ris-Orangis) et des **femmes victimes de violences** (bus itinérant de prévention et d'information concernant les violences faites aux femmes situées dans les villages de montagnes d'Isère, accueil de jour dédié et accompagnement aux femmes victime des violences vers l'emploi avec le CIDFF de Haute-Corse.)

2. Le Fonds d'Innovation pour la Petite Enfance

Dans la continuité de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Accueil pour tous » et sur la base d'un bilan positif, **le Fonds d'Innovation pour la Petite Enfance** (FIPE) d'un montant annuel de **10 M€ pour 3 ans** (2023-2025), a été lancé en 2023. Abondé à parité par l'État et la branche famille, ce fonds a pour vocation d'amplifier la dynamique déjà engagée en faveur d'un accroissement et d'une **diversification des modes d'accueil du jeune enfant,** au bénéfice de l'ensemble des familles tout en portant une attention particulière à celles dont les besoins peuvent être plus spécifiques ou qui sont éloignées des dispositifs d'accès aux modes d'accueil formels. En outre, il s'inscrit dans la réforme de la politique d'accueil du jeune enfant, avec pour ambition de permettre d'accélérer la mise en œuvre du service public de la petite enfance en tout point du territoire national.

3. *L'accompagnement des séparations*

L'action 23 a également permis de soutenir, à partir de la fin d'année 2024 et pour un montant de 400 k€, **le réseau « Elles déménagent » de la Fondation des femmes** qui regroupe des associations locales venant en aide aux femmes souhaitant quitter leur conjoint violent en les aidant à déménager et en leur offrant une aide matérielle. Ce soutien a permis d'accompagner le déploiement de ces actions dans deux territoires cumulant de forts de taux de précarité et de violences conjugales : le Pas-de-Calais (avec la création d'une nouvelle antenne à Béthune) et la Réunion (avec le renforcement d'une action existante).

3. La protection et l'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables (Action 17)

1. Les « 1 000 premiers jours » de l'enfant

La démarche des 1 000 premiers jours de l'enfant vise à accompagner les parents du quatrième mois de grossesse jusqu'aux deux ans de l'enfant sur les questions de santé et de développement de l'enfant, les aspects éducatifs, ou encore dans la construction et l'exercice de leur parentalité. **Les 1000 premiers jours ont été identifiés comme politique prioritaire du gouvernement** en 2023, réaffirmant son caractère interministériel (cohésion sociale et santé notamment, mais aussi en lien avec la petite enfance). A ce titre, le site « 1000premiers-jours.fr », site de référence de Santé publique France (SPF), et l'application des 1000 premiers jours, compagnon numérique quotidien des (futurs) parents, ont continué à être déployés en 2025. Le Livret des 1000 premiers jours est aussi distribué dès la grossesse.

Une nouvelle feuille de route ministérielle pour 2025–2027 a été définie. Elle s'articule autour des axes suivants :

- **Accompagner le parcours des futurs et nouveaux parents** (renforcement de la place des seconds parents aux étapes du parcours, sensibilisation des parents aux enjeux de santé environnementale et promotion de l'allaitement, soutien d'actions favorisant l'éveil culturel de l'enfant et la parentalité) ;
- **Adapter les parcours aux situations de vulnérabilité** (renforcement des actions en faveur des parents en situation de handicap ou de détresse psychique, expérimentation des interventions de techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF) en périnatalité, prise en charge de la dépression post-partum, accompagnement des parents d'enfants prématurés) ;
- **Informer les parents** (rénovation du site de SPF, évolution de l'appli 1000 premiers jours, dématérialisation et actualisation du livret remis aux familles) ;
- **Donner du temps aux parents** (promotion du congé paternité, mobilisation des entreprises pour faciliter l'articulation entre vies familiale et professionnelle) ;
- **Déploiement territorial de la politique des 1000 premiers jours** (bonnes pratiques, animations des réseaux professionnels).

2. La protection des mineurs contre l'exposition à des contenus pornographiques

Selon les derniers chiffres publiés en mai 2023 par l'Arcom, la part des mineurs fréquentant ces sites a considérablement augmenté en 5 ans, passant de 19 % en 2017 à 28 % en 2022. Environ 8 % des mineurs, soit 500 000 jeunes, consultent des sites pornographiques quotidiennement. Plus de la moitié des garçons de 12 à 13 ans se rendent sur des sites adultes et y passent en moyenne une heure chaque mois. Or, une exposition précoce et/ou une surexposition aux écrans à des contenus inappropriés peut avoir des effets néfastes.

Afin de mieux accompagner les parents, les enfants et les professionnels face à cette problématique, le gouvernement a lancé en 2021 le site jeprotegemonenfant.gouv.fr. **Cette plateforme d'information et d'accompagnement vise à fournir des outils, des conseils et des ressources pratiques** (y compris concernant les dispositifs de contrôle parental), **pour mieux protéger les mineurs, d'une part contre la pornographie en ligne et, d'autre part, d'une surexposition aux écrans et/ou d'une exposition à des contenus inadaptés**.

Une autre action phare menée par le gouvernement, dont le pilotage a été confié à l'Union nationale des associations familiales (UNAF), est le **projet « P@rent, parlons numérique ».** Il vise à renforcer et rendre visible les actions de soutien à la parentalité numérique dans les territoires, au plus près des parents. Ces actions, organisées par les collectivités territoriales ou associations, peuvent aborder de nombreux sujets parmi lesquels l'accès des mineurs et leur exposition à des contenus pornographiques.

Dans le cadre de cet accompagnement de la parentalité numérique, le **P304 subventionne également des associations menant des actions pour accompagner les familles sur les usages responsables et raisonné du numérique**. Plus largement, d'autres actions financées visent à aider les parents à adopter une posture qui ne soit ni de dramatisation, ni de banalisation des consommations de substances psychoactives ou de jeu d'argent et de hasard, conformément à l'une des pistes d'actions préconisées par la Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 (SIMCA 2023-2027).

3. La lutte contre les violences faites aux enfants

Le plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027 s'articule autour de 6 axes visant à protéger les enfants et promouvoir des actions bientraitantes, prévenir le passage à l'acte et la récidive, améliorer la prise en charge des enfants victimes, soutenir les parents, sensibiliser et mobiliser la société civile, outiller et soutenir les professionnels et développer les données et les connaissances pour améliorer la prévention des violences et la protection des enfants.

Les actions du plan de lutte contre les violences sont déployées au travers notamment :

- Du renouvellement de la campagne de communication sur la prévention des violences sexuelles sur mineurs, et plus particulièrement sur l'inceste.
- **De la structuration d'un parcours de santé globale des mineurs victimes de violences** par l'installation d'une unité pédiatrique enfance en danger par juridiction a également été poursuivie. Cet accueil au sein d'un service pédiatrique permet la prise en charge globale de ces enfants et de leur famille ainsi que le recueil de la parole dans un lieu unique, adapté et sécurisant, en articulation, le cas échéant avec les maisons des femmes. Le programme 304 apporte un concours par le financement du poste d'accueillant au profit 136 premières unités (7,3 M€ en 2025) en complément des crédits alloués par l'ONDAM pour le financement des équipes soignantes. Au 30 avril 2025, 146 UAPED ou projets d'implantation étaient identifiés.
- **Des moyens supplémentaires ont également été alloués à la FFCRIAVS pour soutenir ses missions de prévention**. Ainsi, une campagne de communication sur le numéro d'écoute à destination des personnes présentant une attirance sexuelle pour les enfants et l'organisation d'une audition publique sur les mineurs auteurs d'infractions sexuelles.

Enfin, les crédits du P304 permettent également le **financement des actions portées par la CIIVISE** (Commission indépendant sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants) telles que le soutien à la plateforme d'écoute gérée par le collectif féminise contre le viol et la production d'études.

4. *La lutte contre la prostitution des mineurs*

L'axe 4 de la **stratégie de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle**, lancée en mai 2024, est spécifiquement dédié à la protection des mineurs et prévoit des mesures de prévention et de sensibilisation, mais également d'accompagnement et de prise en charge.

Ces mesures sont mises en œuvre notamment à travers **trois appels à projets pluriannuels** (2024-2026) ouverts aux associations et collectivités. Un budget de **6,3 M€** par an pendant 3 ans y est consacré. En 2024, 38 projets associatifs et 18 projets portés par des collectivités territoriales ont été retenus pour mener des actions de prévention, d'accompagnement et de prise en charge.

Parallèlement, l'association Koutcha est soutenue en vue de développer et structurer un réseau national de lieux d'accueil et de prise en charge des mineurs victimes. En outre, l'association Droit d'enfance déploie le programme « Paré » contre l'exploitation sexuelle des mineurs visant à favoriser le repérage, l'accompagnement et l'orientation des jeunes victimes à travers la mise à disposition d'outils (webinaires, centre de ressources, cartographie interactive recensant les structures, associations et acteurs engagés dans la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs…). Enfin, la campagne de communication « Je gère » sera rediffusée en fin d'année sur internet et les réseaux sociaux afin de renforcer la prévention et la sensibilisation à l'égard de ce phénomène.

PROGRAMME

P109 – Aide à l'accès au logement

Mission : Cohésion des territoires
Responsable du programme : Philippe MAZENC, Directeur général de l'aménagement, du logement et de la nature

Comme pour les années précédentes, il n'est pas possible de valoriser précisément le montant de crédits du P109 concourant à la politique de l'égalité entre les genres – les APL ne contenant pas de critères genrés.

Les crédits budgétaires ouverts en loi de finances pour 2025 en faveur de l'action 1 du P109 (aides au logement) s'élèvent à 16 704 M€.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 109 « Aide à l'accès au logement » finance les aides aux personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à un logement décent ou s'y maintenir durablement.

En aidant les ménages aux ressources modestes à faire face à leurs dépenses de logement et en les accompagnant dans leurs démarches pour l'accès au logement, ce programme participe notamment à la mise en œuvre du droit au logement prévu par la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 sur le droit au logement opposable (DALO).

Le programme « Aide à l'accès au logement » se déploie sur deux axes :

- Les aides dites « à la personne », ciblées sur les ménages aux ressources les plus modestes, qui constituent le principal poste budgétaire de la politique du logement (aides personnelles au logement).
- Le second axe correspond à la politique de solidarité pour l'accès au logement décent, qui nécessite une mobilisation de tous les acteurs et une cohérence d'action. Outre les concours financiers qu'il apporte, l'État s'assure de l'efficacité de ses actions via notamment la réglementation sur les aides personnelles au logement (conditions d'octroi, barèmes).

CONTRIBUTION À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Les aides personnelles au logement (APL) représentent un levier de lutte contre la pauvreté, en permettant notamment aux familles les plus modestes de réduire leur dépense de logement une fois l'aide soustraite. Les APL ne contiennent aucune discrimination en faveur ou en défaveur de l'un ou l'autre sexe. De fait, elles concourent à la politique d'égalité.

Les familles monoparentales représentent plus d'un ménage sur cinq (20,8 %) parmi l'ensemble des foyers bénéficiaires des APL. Sur environ 1,2 million de familles monoparentales bénéficiaires des APL, 93,1 % sont des mères élevant seules un ou plusieurs enfants.

D'un point de vue financier 27,0 % du budget total des aides personnelles au logement est destiné aux familles monoparentales. Les ménages composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants représentent 25,4 % de l'ensemble du budget des APL, soit un **effort de la nation annuel de plus de 3,91 Md€,** pour une aide moyenne d'environ 296 € par mois et par ménage.

Enfin, plus de la moitié des familles monoparentales allocataires d'une aide personnelle au logement (57,1 %) bénéficient d'un logement social (parc public) et s'acquittent ainsi en parallèle d'un loyer modéré, qui leur apporte un soutien supplémentaire.

PROGRAMME

P138 – Emploi outre-mer

Mission : Outre-mer
Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
138 – Emploi outre-mer	7 100 000	7 100 000	7 700 000	7 700 000	7 700 000	7 700 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 138 « Emploi Outre-mer » a pour finalité de faciliter :

- la création d'emplois ;
- la formation ;
- l'insertion professionnelle des ultramarins.

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

Dans ce cadre, la formation professionnelle en mobilité est un vecteur important d'intégration des femmes dans les collectivités et départements d'outre-mer. LADOM participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP). Ce passeport prévoit notamment la prise en charge d'une allocation d'installation et d'une allocation mensuelle pour les demandeurs d'emploi en formation en mobilité. En 2024, 60 % des bénéficiaires du PMFP tous territoires confondus étaient des femmes, en augmentation par rapport à 2023 (52,2 %).
Ce taux moyen cache toutefois des disparités importantes par territoires :

PMFP PAR COLLECTIVITÉS	Femmes		Hommes		Total bénéficiaires
	en nombre	En %	en nombre	En %	
Guadeloupe	100	59 %	69	41 %	169
Guyane	83	58 %	59	42 %	142
Martinique	116	52 %	109	48 %	225
La Réunion	259	52 %	238	48 %	497
Mayotte	440	69 %	194	31 %	634
Nouvelle-Calédonie	8	53 %	7	47 %	15
Saint-Martin	10	40 %	15	60 %	25
Wallis-et-Futuna	17	85 %	3	15 %	20
Polynésie	18	51 %	17	49 %	35
Saint-Pierre-et-Miquelon	4	67 %	2	33 %	6
Total	1055	60 %	713	40 %	1768

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2024

Autre outil d'inclusion et de promotion de l'égalité hommes-femmes, le Service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes femmes (32,4 % de féminisation des volontaires en 2024) et jeunes hommes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi et résidant dans les Outre-mer. Sa mission prioritaire vise à développer et à renforcer l'employabilité d'environ 5 850 jeunes volontaires par an, en leur faisant acquérir des compétences professionnelles et des compétences sociales, tout en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet, en régime d'internat. Ainsi, le SMA assure la délicate adéquation entre l'accomplissement personnel des jeunes bénéficiaires et les besoins des entreprises d'Outre-mer et de l'Hexagone.

Dans le cadre du doublement des places offertes décidé en 2010, avec l'objectif d'accueillir 6 000 bénéficiaires, le SMA a renforcé la féminisation de son recrutement en créant des formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, tout en offrant la possibilité d'intégrer l'ensemble des formations. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2024 (70,3 %) restent proches de ceux de l'ensemble des volontaires (80,1 %).

D'un point de vue méthodologique, le SMA comptabilise chaque volontaire comme bénéficiaire dès son entrée dans le dispositif. Le système d'information LAGON, permet d'affiner le suivi des indicateurs qui évoluent comme ci-après :

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Part volontaires stagiaires féminines incorporées	27,37 %	26,8 %	26,31 %	26,58 %	27,6 %	28,85 %
Part des volontaires féminines parmi les bénéficiaires	30 %	30 %	30 %	30 %	31.9 %	33,1 %
Objectif cible du SMA	30 %	30 %	30 %	33 %	33 %	33 %
Taux d'insertion des volontaires féminines	79,10 %	79,10 %	73,7 %	83,5 %	77 %	70,29 %*

Source : SMA

**La baisse s'explique par la très forte chute du taux d'insertion en Nouvelle Calédonie à la suite des évènements de mai 2024, le RSMA de Nouvelle-Calédonie étant le régiment le plus féminisé (taux de féminisation des volontaires proche de 46 %).*

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Au sein du Service militaire adapté (SMA), la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe principalement par :

- la communication renforcée pour attirer toujours plus de femmes avec une part dédiée à 0,60 M€ en exécution 2024 et 0,81 M€ en LFI 2025 ;
- le développement de filières de formations professionnelles mixtes (tourisme, administration, restauration…). Toutes les filières sont ouvertes à l'ensemble des volontaires sans distinction de sexe, soit des montants de 5,3 M€ en 2024 et de 4,5 M€ en LFI 2025 ;
- la mise en place de structures d'accueil pour des parents isolés, notamment avec la construction d'une crèche en Guadeloupe disposant de places offertes aux parents célibataires afin que certains volontaires puissent déposer leur enfant et suivre les formations dispensées par le SMA (2,4 M€ en LFI 2025) ;
- la promotion de la mixité via des séances d'information réalisées par des cadres désignés référents mixité. Elle n'est pas chiffrable en l'état mais a un impact fort.

Au total, l'engagement de l'État en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le programme 138 est évalué à 7,1 M€ en 2024 et 7,7 M€ en LFI 2025.

PROGRAMME

P123 – Conditions de vie outre-mer

Mission : Outre-mer
Responsable du programme : Olivier JACOB, Directeur général des outre-mer

	Exécution 2024		**LFI + LFRs 2025**		**PLF 2026**	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
123 – Conditions de vie outre-mer	745 000	615 000	70 000	70 000	70 000	70 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 123 « Conditions de vie Outre-mer » s'inscrit dans la réalité géographique et économique des territoires d'Outre-mer, différente de celle des régions hexagonales en raison notamment de leur isolement et de leur éloignement. Ces particularités territoriales, associées à une croissance démographique également différenciée, génèrent un certain nombre de déséquilibres qu'il convient de réduire.

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

Le programme 123 « Conditions de vie Outre-mer » mobilise des crédits pour des actions de lutte contre les violences et des actions de soutien à l'égalité hommes/femmes, dans le cadre de l'action n° 4.

L'action n° 4 « sanitaire, social, culture, jeunesse et sports » du programme 123 vise à améliorer la cohésion sociale et à favoriser l'égalité des chances en Outre-mer. Elle regroupe plusieurs interventions dans le domaine sanitaire et social d'une part, en matière culturelle, sportive et en faveur de la jeunesse d'autre part.

Cette action, qui ne porte pas de dispositifs en propre de lutte contre les inégalités, contribue à réduire les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, au travers de subventions versées à des associations pour des actions relatives notamment aux violences faites aux femmes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les discriminations.

En 2024, les projets en faveur de la lutte contre les violences intrafamiliales et les initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes étaient deux des cinq priorités retenues par le Ministre en matière de subventions aux associations.

L'année 2024 a été marquée par une déconcentration partielle des crédits, avec un montant de subventions de 413 000 € en AE=CP attribuées par les préfectures à destination des associations dont le siège est situé en Outre-mer, en matière d'égalité femmes-hommes.

La Direction générale des outre-mer (DGOM) a également continué de subventionner des projets pour les associations dont le siège social est situé dans l'Hexagone ou pour les associations situées dans les Outre-mer mais déployant leurs projets sur plusieurs territoires en matière d'égalité femmes-hommes, pour un total de 332 000 € en AE et 202 000 € en CP.

A ce titre, l'action 4 du programme 123 a financé en 2024 plusieurs associations, telles que :

- « Femmes & Cinéma » pour le projet « Séquences Femmes » qui a bénéficié d'une subvention de 8 000 € et qui a permis à des lycéens de La Réunion de réaliser un court-métrage traitant des violences sexistes et sexuelles ;
- « 100 000 entrepreneurs », à hauteur de 22 000 €, pour soutenir des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat et à la mixité professionnelle par des interventions en établissements scolaires de rôles modèles féminins ou mixtes auprès de jeunes de 13 à 25 ans ;
- Les associations « Amazones » pour un accompagnement des femmes atteintes de cancer, pour un total de 37 000 € (15 000 € pour Amazones Paris pour un projet d'accueil de femmes atteintes de cancer en évacuation sanitaire dans l'Hexagone et 22 000 € pour la Fédération Amazones pour l'aide à la structuration de la fédération) ;
- Le mouvement français pour le planning familial (MFPF), en matière de santé sexuelle, de lutte contre les violences faites aux femmes, d'appui au secteur associatif (formation de conseillères conjugales et familiales, de femmes-relais, rôle de conseil, échanges avec les associations de l'Hexagone, etc.). En 2024, une subvention de 70 000 € a été versée au MFPF.

De plus, l'année 2024 a été marquée par la signature d'une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) 2024-2026 entre la Direction générale des outre-mer et la Fédération nationale des centres d'information des droits des femmes et des familles (FNCIDFF) pour un montant de 65 000 € par an. Le projet a pour objectif de développer les centres d'information situés dans les outre-mer et de les renforcer dans leurs missions d'accès aux droits des femmes et des familles.

Au total, le soutien financier du Ministère des Outre-mer (DGOM et préfectures) au secteur associatif en faveur de l'égalité femmes-hommes s'est donc élevé en 2024 à 745 000 € en AE et 615 000 € en CP.

AXE 7
Promouvoir les droits des femmes à l'international

Présentation

L'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes et des filles sont une priorité renouvelée du gouvernement français.

La France porte à l'international cet engagement avec l'annonce de l'adoption, en 2019, d'une **diplomatie féministe**, dont le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) est chef de file. Aujourd'hui, onze pays partagent cet engagement aux côtés de la France[1], dans un contexte où plusieurs pays ont annoncé leur retrait à la suite d'élections ayant engendré une alternance politique (Suède en 2022, Argentine en 2024, Pays-Bas en 2025). Il est à noter qu'il n'existe pas de définition universellement partagée de la diplomatie féministe, chaque État étant libre d'établir ses propres définitions et priorités.

La France s'est quant à elle engagée à faire de l'égalité de genre et des droits des femmes et des filles un enjeu politique prioritaire dans tous les domaines de son action extérieure : réduction des inégalités et développement durable, paix et sécurité, défense et promotion des droits fondamentaux, santé mondiale, culture, politiques climatiques, numériques, économiques et commerciales, etc.

Dans ses relations bilatérales, la France intègre pleinement les enjeux d'égalité de genre à plusieurs niveaux.

- **Elle les porte dans les dialogues et les protocoles d'entente bilatéraux** (Brésil, Tanzanie, RoyaumeUni, etc.). Elle a également signé une lettre d'intention de coopération en matière de diplomatie féministe avec le Chili en 2023 et avec la Colombie en 2024 ;
- **Dans son action consulaire,** elle soutient les ressortissantes françaises à l'étranger victimes de violences familiales (cf. conjugales, sexuelles, mariages forcés) ;
- La lutte contre les inégalités de genre est intégrée dans les **projets d'aide publique au développement.** Le Conseil présidentiel des partenariats internationaux du 6 avril 2025 a réaffirmé les 10 objectifs prioritaires définis par le Conseil présidentiel de 2023, dont la promotion des droits des femmes et l'égalité femmes – hommes, notamment en soutenant les organisations féministes et les institutions de promotion des droits des femmes (objectif 9). Cette priorité avait été déclinée dans les orientations de la politique de coopération internationale et de l'aide publique au développement adoptées par le comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) de 2023 ;
- **La France soutient les organisations de la société civile féministe et les défenseures des droits des femmes**, devenant en 20212022 le premier pays financeur des organisations de la société civile féministes et des institutions gouvernementales pour les droits des femmes (OCDE, 2024). Annoncé en 2019 par le président de la République lors de la présidence française du G7, et lancé en 2020, le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) est un outil financier emblématique de la diplomatie féministe de la France.

Au niveau multilatéral, la France porte des positions ambitieuses et s'engage dans des coopérations pour renforcer les coalitions d'acteurs et mettre en œuvre des projets concrets, y compris dans les zones de crises et de conflits.

- **Au sein des Nations Unies, de l'Union européenne, au sein du G7 et du G20, et dans les autres instances multilatérales pertinentes**, elle défend et promeut les droits des femmes et des filles et l'égalité de genre. La France se mobilise pour lutter contre les violences fondées sur le genre, en ligne comme horsligne, favoriser l'autonomisation économique, améliorer la participation des femmes aux processus de décision, garantir les droits et santé sexuels et reproductifs, dont le droit à l'avortement, en cohérence avec la constitutionnalisation de l'interruption volontaire de grossesse, le 8 mars 2024. Elle promeut également l'égalité de genre dans et par l'éducation.
- Face à la recrudescence des mouvements antidroits – plus actifs, mieux organisés et financés sur la scène internationale – **la France réaffirme son positionnement progressiste dans la lutte contre ces mouvements.**

La diplomatie féministe se décline enfin par une **politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en interne au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.** Un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 a été adopté en septembre 2024, faisant suite à un premier plan d'action 2021-2023. Il intègre de nouvelles mesures avec notamment un nouvel axe consacré à la prise en compte de la santé des femmes, et un renforcement de la politique de tolérance zéro concernant les violences sexistes et sexuelles, y compris dans le cadre privé, en poste comme en administration centrale. En outre, les efforts entrepris ont permis en 2023 de remplir, pour la seconde fois, les objectifs fixés par la loi Sauvadet : plus de 45 % des Ambassadeurs nommés pour la première fois en 2024 sont des Ambassadrices. Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par AFNOR Certification, obtenu en 2017, a été renouvelé en 2023.

La France a lancé sa stratégie internationale pour une diplomatie féministe (2025-2030) à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 7 mars 2025. Ce document est le fruit d'une consultation inclusive d'ampleur, ayant associé les services du ministère, les opérateurs, les ministères sectoriels, les partenaires bilatéraux, les organisations internationales, la société civile française et internationale, le secteur privé, le milieu de la recherche et les fondations philanthropiques. Plus de 200 acteurs et actrices ont été consultés, dans le cadre de huit groupes de travail thématiques[2] et cinq processus de consultation dédiés[3]**.**

Cette stratégie **réaffirme l'engagement de la France pour la défense des droits des femmes et des filles et la promotion de l'égalité de genre,** en opérant un réel changement de paradigme. En effet, la diplomatie féministe portée par la France y est définie pour la première fois, autour de cinq piliers :

- Défendre les droits et libertés ;
- Favoriser la participation et la représentation des femmes dans tous les processus de décision ;
- Lutter contre toutes les formes d'inégalités et de violences fondées sur le genre ;
- Assurer l'égal accès aux ressources et mobiliser des financements pour avancer vers l'égalité ;
- Adopter et promouvoir une méthodologie féministe, c'est-à-dire participative, associant pleinement les autres ministères, engageant le réseau diplomatique et consulaire et les opérateurs et en étroite coopération avec les organisations de la société civile.

Dans le contexte des engagements pris dans le cadre de la stratégie internationale pour une diplomatie féministe (2025-2030), **la France accueillera la quatrième conférence ministérielle des politiques étrangères féministes les 22 et 23 octobre 2025.** Les trois précédentes se sont tenues en Allemagne (2022), aux Pays-Bas (2023) puis au Mexique (2024). Ces rendez-vous annuels marquent l'importance accordée par un nombre croissant d'acteurs et de pays à la diplomatie féministe et constituent une occasion unique de rassembler les États, les partenaires internationaux et la société civile pour porter la dynamique en faveur des droits des femmes.
La conférence à Paris a pour objectif de renforcer les coalitions d'États engagés sur les cinq continents et à coordonner les efforts au sein du système multilatéral. Elle permettrait aussi d'engager de nouveaux États sur la voie de la diplomatie féministe, en dépit du contexte international marqué par la montée en puissance des mouvements anti-droits et une offensive contre le concept même d'égalité de genre, contre les femmes, et contre leurs droits, à rebours des cadres internationaux et des progrès sociaux réalisés ces dernières décennies.

Outre la conférence, cette nouvelle stratégie permettra à la France de renforcer ses engagements, notamment :

- **Promouvoir et défendre les droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR)**, pierre angulaire de la diplomatie féministe française, pour laquelle la France a prévu de mobiliser 400 M€ pour la période 20232027 dans le cadre de sa deuxième stratégie internationale en matière de DSSR ;
- **Assurer la mise en œuvre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF),** qui a mobilisé 254 M€ entre 2020 et 2024, auprès de 1 400 associations dans 75 pays ;
- Renforcer les droits des femmes et des filles dans les efforts de paix, de sécurité et de réponse humanitaire en soutenant le Women's Peace and Humanitarian Fund (WPHF), le plus important fonds d'affectation spécial des Nations unies consacré au soutien des organisations de la société civile féministe dans les contextes de crises ;

- Déployer et renforcer l'Alliance féministe francophone et le Réseau francophone pour l'égalité et les droits des femmes ;
- Accentuer la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles et fondées sur le genre ;
- **Défendre les droits des femmes dans l'environnement numérique**, dans la continuité des travaux engagés lors du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle de février 2025 et de l'action du Laboratoire pour les droits des femmes en ligne, initiative française d'envergure internationale créée par la France en 2024, qui a vocation à être élargie ;
- Rehausser l'engagement en faveur de l'égalité de genre dans l'ensemble des enceintes multilatérales, notamment au sein des Nations unies, mais aussi du G20 et du G7, dont la France assurera la présidence en 2026 ;
- Soutenir la participation citoyenne et politique des femmes et favoriser leur représentation dans toutes les sphères de la société.

1. **Action bilatérale**

La stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (2025-2030) promeut le renforcement du dialogue bilatéral sur l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles.

1. **Les postes et les directions du MEAE et les ministères sectoriels dialoguent avec les partenaires de l'action extérieure, les opérateurs, dont l'Agence française de développement (AFD) et ses agences, les délégations de l'UE, les autorités nationales en charge du genre, ainsi que les organisations de la société civile**

Ce dialogue se renforce d'année en année et des efforts sont faits pour le généraliser quelles que soient les régions du monde, tout en tenant compte des contextes locaux. Pour systématiser cet effort, les postes sont encouragés à mobiliser les moyens et outils à leur disposition notamment :

- L'inscription des enjeux de genre et de la diplomatie féministe de la France, ses initiatives multilatérales et bilatérales, dans leur plan d'action et à l'ordre du jour des consultations politiques entre capitales ;
- L'inclusion de ces enjeux dans les sujets abordés par les Ambassadeurs et Ambassadrices dans le cadre des rencontres bilatérales avec les autorités et autres acteurs des pays partenaires ;
- Dans les pays ayant adopté des politiques étrangères féministes et affinitaires, le suivi des actions mises en œuvre ;
- Le portage de notre engagement en faveur des droits et de la santé sexuels et reproductifs (DSSR), à travers l'opérationnalisation de la stratégie dédiée (financement de projets, plaidoyer politique, dialogue avec les partenaires – notamment la société civile –, appropriation en interne à l'ambassade) ;
- La promotion de la ratification universelle de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et les violences domestiques ;
- La coopération avec la société civile engagée pour les droits des femmes et des filles, notamment à travers le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) et l'un de ses canaux de financement reposant sur l'outil Fonds Équipe France (FEF anciennement FSPI) et ses déclinaisons. Lorsqu'ils répondent aux critères d'éligibilité au FSOF, les projets FEF contribuent en effet à atteindre l'objectif de 20 % de l'APD bilatérale programmable intégrant l'égalité de genre comme objectif principal (marqueur CAD2 de l'OCDE) ;
- L'augmentation du nombre d'événements publics et de projets en faveur de l'égalité (coopération bilatérale, événements culturels, débats d'idées, etc.).

A noter que la formation reste une priorité au sein du MEAE comme chez les opérateurs. Lancé en 2022, le MOOC « Genre et développement », initiative conjointe du MEAE, d'Expertise France et de l'AFD, est destiné aux agentes et agents des trois entités et aux professionnels de la coopération dans l'objectif de les aider à intégrer les enjeux liés au genre dans leurs pratiques. Ce MOOC a rencontré un large succès avec près de 6 000 personnes inscrites au total. L'Académie diplomatique et consulaire du MEAE a mis en ligne une gamme d'autoformations sur l'égalité accessible à tout moment aux agentes et agents de la centrale et des postes abordant l'égalité de genre, la diplomatie féministe, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement.

1. **La France distingue celles et ceux qui agissent avec courage pour les droits des femmes et des filles, et l'égalité de genre**

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a créé en 2019 le **Prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes-hommes**, décerné annuellement à un lauréat ou une lauréate à l'occasion de la célébration de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Il distingue une personne ou un collectif, sans considération de nationalité, qui œuvre dans le monde en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'amélioration des droits et des conditions de vie des femmes et des filles. Le lauréat se voit octroyer 100 k€ pour des actions à mettre en œuvre. Sept lauréates et lauréats ont été récompensés depuis la création du prix, pour leurs initiatives de lutte contre les violences faites aux femmes et les mariages précoces, la dépénalisation de l'avortement, les droits des femmes face aux changements climatiques, la protection des femmes Afghanes et la lutte contre les violences sexuelles. **En 2025, le collectif argentin Gentic, qui lutte pour la prise en compte des droits des femmes dans l'environnement numérique, a été récompensé.**

Le prix franco-allemand des droits de l'Homme, créé en 2016, a été attribué à 13 lauréats et lauréates, qui œuvrent à la protection, la garantie et le renforcement des droits de l'Homme ;

Avec l'Initiative Marianne pour les défenseures et défenseurs des droits de l'Homme, lancée en 2021 à l'initiative du président de la République, la France dispose d'un instrument de protection, à l'international et sur son territoire, des défenseurs étrangers des droits humains qui se distinguent par l'exemplarité de leurs combats en faveur des droits fondamentaux, dont pour certains en faveur de l'égalité de genre. Chaque année, une quinzaine de personnalités sont accueillies en France pour suivre un programme de développement de compétences, de formation et de mise en réseau. En 2025, plusieurs lauréats étaient engagés dans la défense des droits des femmes, comme Nancy Houston, avocate internationale et co-fondatrice de Feminists in Kenya, ou Enrica Duncan, militante féministe brésilienne co-fondatrice de l'organisation Mapa do Acolhimento.

1. **La France augmente et améliore la prise en compte de l'égalité de genre dans l'aide publique au développement et soutient les organisations féministes dans le monde**

Alors qu'en 2016, un montant de 1,3 Md€ d'aide bilatérale française a été engagé pour l'égalité de genre, ce montant s'est élevé, en 2023, à 5,3 Md€, soit 44,8 % de l'aide publique au développement bilatérale de la France.
Les résultats atteints en 2024 sur les financements humanitaires du Centre de crise et de soutien (CDCS) sont à souligner : 179 M€ soit 81,6 % des financements intégraient le genre :

- Objectif significatif (marqueur 1) : 148 M€, soit 67,1 % des financements ;
- Objectif principal (marqueur 2) : 31 M€, soit 14 % des financements.

La trajectoire fixée par la loi du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire est ambitieuse et fixe un cap en matière d'aide publique au développement en faveur de l'égalité de genre ayant pour objectif qu'« en 2025, 75 % des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française aient l'égalité entre les femmes et les hommes pour objectif principal ou significatif et 20 % pour objectif principal ».

Annoncé par le président de la République le 8 mars 2019 et lancé le 15 juillet 2020, **le Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF)** est un outil financier emblématique de la diplomatie féministe, de l'APD dédiée à l'égalité de genre (marqueur CAD2) et du soutien aux organisations de la société civile (OSC) féministes. Piloté par le MEAE en lien avec l'AFD, les engagements initiaux de sa première phase de mise en œuvre 2020-2022 ont été dépassés. Entre 2020 et 2024, ce sont donc 254 M€ qui ont été mobilisés au total. Ces fonds permettent de financer des activités, mais aussi le renforcement des capacités, la prise en charge des coûts de fonctionnement et de la mise en réseau des OSC féministes. Le FSOF s'appuie sur trois dispositifs : (i) les financements du MEAE, dont les Fonds Équipe France (FEF), anciennement outil FSPI/PISCCA et la labellisation de projets du Centre de crise et de soutien soutenant des organisations de défense des droits des femmes et des filles dans les contextes de crises et de conflits ; (ii) les projets et appels à projets multi-

pays de l'AFD et (iii) le dispositif Initiatives OSC. Le FSOF fait de la France l'un des premiers pays financeurs des organisations féministes dans les pays partenaires de la politique d'investissement solidaire et durable[4], avec plus de 1 400 organisations soutenues dans 75 pays.

Le bilan externe à mi-parcours du FSOF réalisé en 2022 confirme (i) l'adéquation de l'utilisation du Fonds avec les besoins exprimés par les OSC ; (ii) le déploiement rapide du Fonds et des financements et ; (iii) la diversité des OSC féministes accompagnées, y compris celles éloignées des canaux de financement traditionnels, grâce à la complémentarité avérée des trois canaux mobilisés. Enfin, le bilan met l'accent sur une gouvernance efficace et exemplaire, saluée par les parties prenantes. Une évaluation du dispositif sera lancée en 2025.

Fort de ce succès, le FSOF a été renouvelé le 18 septembre 2023 pour une deuxième phase. Ainsi, entre 2023 et 2027, le FSOF a pour objectif d'allouer 250 M€ aux organisations féministes de la société civile.

Avec ce renouvellement et le rehaussement des objectifs financiers du FSOF, l'accès à la labellisation a été élargi aux projets pilotés par le Centre de crise et de soutien (CDCS) du ministère, en cohérence avec la stratégie humanitaire de la République française (2023-2027), qui souligne l'attention particulière qui doit être portée aux organisations féministes locales, actrices de paix et de stabilisation en contexte de crises et de conflits.

En 2024, l'AFD et le MEAE ont mobilisé les montants suivants pour les trois canaux de financement :

- Pour les projets et appels à projets de l'AFD : 35 M€ ;
- Pour les projets du dispositif Initiatives OSC de l'AFD : 8,5 M€ ;
- Pour les projets du MEAE (Fonds Équipe France, projets du CDCS et Alliance féministe francophone) : 15,8 M€.

Le MEAE et l'AFD rendent régulièrement compte à la société civile et au comité de pilotage de l'instrument de l'atteinte des objectifs financiers du FSOF pour chacun des trois canaux de financement, tenant également compte des suggestions éventuelles pour la détermination des orientations stratégiques pour les années suivantes.
En 2024, deux appels à projets thématiques ont été lancés sur le canal 1 du FSOF en faveur de (i) la lutte contre les violences fondées sur le genre, l'accès à la justice et la lutte contre l'impunité et (ii) l'autonomisation corporelle des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive et l'accès à l'avortement sécurisé.

1. **Action multilatérale**

    1. **La France promeut un agenda féministe à l'ONU et dans les enceintes multilatérales**

- Développement de normes ambitieuses pour protéger et promouvoir les droits des femmes et des filles

Au Conseil de sécurité, la France appelle à lutter contre l'impunité et à sanctionner les auteurs des violences sexuelles. Elle soutient l'adoption des résolutions condamnant les restrictions faites aux femmes et aux filles en Afghanistan, comme la résolution du Conseil de Sécurité 2681 (2023) du 27 avril 2023.

La France présente tous les deux ans avec les Pays-Bas à l'Assemblée générale des Nations Unies une résolution sur l'élimination des violences contre les femmes et les filles ; la dernière, adoptée en 2024, a permis de renforcer la prise en compte des violences faites aux femmes et aux filles dans l'environnement numérique.

La France a soutenu l'élaboration de la recommandation générale 40 du Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), qui vise à promouvoir la participation des femmes aux systèmes de prise de décision.

Elle mène des démarches sur l'universalisation de la Convention d'Istanbul, instrument juridique international le plus abouti pour mettre fin aux violences faites aux femmes. Ces démarches ont mené à des adhésions récentes : la Moldavie, le Royaume-Uni, l'Ukraine (2022) et l'UE (2023).

- Structuration de réseaux et de coopérations stratégiques

La France a impulsé la création avec le Québec du Réseau francophone pour l'égalité et les droits des femmes, à l'occasion du 19e Sommet de la Francophonie, accueilli en octobre 2024 à Paris. Ce Réseau a vocation à s'élargir à d'autres États et gouvernements francophones ayant un intérêt et un engagement communs pour la promotion de l'égalité de genre.

Elle est membre du Groupe new-yorkais des politiques étrangères féministes (Feminist Foreign policy plus, FFP+). Cette coalition transrégionale, formée officiellement en 2023 avec l'adoption d'une première déclaration historique en matière de politique étrangère féministe, est composée actuellement de 18[5] pays qui coordonnent leurs positions en matière de droits des femmes dans les instances onusiennes. En 2025, le Maroc, la Slovénie, le Royaume-Uni et le Népal ont annoncé leur adhésion.

La France a organisé, avec la Mexique, en 2021 le **Forum Génération Égalité**, le plus grand rassemblement en faveur de l'égalité de genre depuis Pékin en 1995. Elle assure le suivi et le maintien des engagements au sein de la coalition d'action « La liberté à disposer de son corps et les DSSR » avec un engagement financier de 400 M€ ; mais également, depuis 2023, pour la coalition « Technologie et innovation pour l'égalité des genres ».

Elle engage des partenariats avec les États de toutes les régions. Elle a pris part en 2024 au Forum Mondial des femmes, organisé par la Mongolie à Oulan-Bator. Elle fait partie de l'Alliance pour la prévention des violences sexuelles dans les conflits, créée par le Royaume-Uni et qui rassemble 26 membres, dont des États, des personnalités qualifiées et des organisations de la société civile ;

Elle participe au groupe d'experts genre du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE (GENDERNET), ainsi qu'au Groupe de référence du CAD de l'OCDE sur l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels.

La France a aussi adhéré en 2023 au Partenariat mondial pour l'action contre le harcèlement et les abus en ligne fondés sur le genre.

- Soutien aux mécanismes de redevabilité internationaux

La France lutte contre l'impunité. Elle a appuyé l'organisation de la première Conférence internationale des procureurs chargés de lutter contre l'impunité des crimes sexuels liés aux conflits, en lien avec la Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflits (100 k€), à La Haye en 2024. Elle soutient l'adoption de sanctions au Conseil de sécurité pour les auteurs de violences sexuelles liées aux conflits. Elle a salué la nouvelle politique de la Cour pénale internationale (CPI) sur la prise en compte du genre dans les conflits.

La France, avec cinq autres pays (le Chili, le Costa Rica, l'Espagne, le Luxembourg et le Mexique), a saisi la CPI en décembre 2024 sur les crimes commis en Afghanistan contre les femmes. Face à une situation qui s'était aggravée de manière dramatique pour les femmes et les filles en Afghanistan, l'objectif de cette initiative, ouverte en 2020, qui couvre les crimes commis depuis 2003, est d'obtenir des avancées dans l'enquête sur les crimes graves commis dans le pays. L'initiative vise à ce que l'accent soit mis sur les crimes commis par les Talibans à partir d'août 2021 à l'encontre des femmes. A travers cette initiative, la France réaffirme son soutien indéfectible au travail de la CPI et son engagement continu en faveur de la protection des droits des femmes et des filles. La France agit aussi en soutien de l'initiative de l'UE, qui sera discuté lors de la 60e session de l'AGNU (septembre-octobre 2025), consistant à envisager la création d'un nouveau mécanisme de redevabilité sur la situation des droits de l'Homme en Afghanistan au Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies.

La France s'engage dans les exercices de redevabilité internationaux. En octobre 2023, elle a été auditionnée par le Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDAW). La France a mené un exercice d'examen des engagements pris lors de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin, en 1995.

1. **La France promeut un agenda féministe au travers de ses contributions volontaires**

- Soutien financier aux organisations internationales du système des Nations Unies

En 2024, les contributions volontaires œuvrant en faveur des femmes se sont élevées à 26,4 M€ :

- 20 M€ pour le FNUAP pour soutenir la lutte contre les violences sexuelles et la violence basée sur le genre et l'accès à la contraception (dont 18 M€ pour le Programme UNFPA Supplies) ;
- 4,4 M€ pour ONU Femmes : en matière de prévention et d'assistance aux victimes de violences contre les femmes, la France a soutenu un projet mené conjointement avec le FNUAP en Birmanie ;
- 1 M€ en faveur de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS) sur les 18,7 M€ versés au PNUD ;
- 1 M€ pour l'UNICEF, qui a permis de soutenir, entre autres, des projets de lutte contre les violences fondées sur le genre et d'aide nutritionnelle d'urgence pour les femmes.

La France figure ainsi parmi les 15 principaux pays contributeurs d'ONU-Femmes et les 5 principaux pays contributeurs du FNUAP.

- Femmes, paix et sécurité (FPS)

Comme l'y encouragent les résolutions du Conseil de sécurité, la France a adopté un premier Plan national d'action pour la mise en œuvre de l'Agenda FPS pour la période 2010-2013, un deuxième pour la période 2015-2018 et un troisième pour la période 2021-2025. Les plans nationaux d'action de mise en œuvre de l'Agenda FPS reposent sur une approche par les droits et visent à prendre en compte les enjeux de genre de façon systématique pour l'ensemble de l'action extérieure française en matière de paix et de sécurité.

La France met actuellement en œuvre son 3e plan national d'action « Femmes, paix et sécurité » 2021-2025, qui fait de la prévention des violences, de la lutte contre l'impunité et de la participation des femmes aux efforts de paix et de sécurité des priorités. Elle appuie la tenue de formations pour les personnels féminins en uniforme, en lien avec l'Organisation internationale de la Francophonie. En 2024, la France a financé, via ses contributions volontaires à ONU Femmes (à hauteur de 200 k€), la formation des femmes officiers étrangères au maintien de la paix (stage Women Military Peace Operations Course). Elle appuie la Jordanie dans l'élaboration de son plan national d'action. Elle soutient ONU-Femmes et le FNUAP en Ukraine pour des projets en faveur de l'autonomisation économique des femmes et en appui aux unités de police en charge d'enquêter sur les violences sexuelles.

La France contribue pour la première fois au Women's Peace and Humanitarian Fund (WPHF), le plus important fonds d'affectation spéciale des Nations unies consacré à réduire les inégalités de genre en appuyant les organisations de la société civile pour les droits des femmes dans les contextes de crises et de conflits. Grâce à son engagement financier à hauteur de 4,5 M € déboursés en 2024 pour 2025, la France siège au Conseil d'Administration du Fonds, ce qui lui permet de participer activement à l'orientation des actions envisagées.

- Éducation des filles et égalité de genre dans et par l'éducation :

La France s'est engagée à verser une contribution à hauteur de 333 M€ au **Partenariat mondial pour l'éducation (PME) sur le cycle 2021-2025**, dont la moitié est consacrée à l'éducation des filles et l'égalité de genre par et dans l'éducation. A date, 257,5 M€ ont été versés au PME par la France sur le cycle en cours. La France versera 8,88 M€ (depuis le P384) au PME d'ici la fin de l'année 2025 ; le déboursement du reste à acquitter au titre de l'engagement juridique auprès du PME (66,6 M€) a été introduit dans le PLF de 2026 (dans

le cadre du P384). L'éducation des filles et l'égalité de genre constituent l'un des piliers du plan stratégique 2021-2025 du PME comme demandé par la France et ses partenaires, en particulier l'Allemagne, le Canada, le Danemark et le Royaume-Uni. Cette priorité est désormais largement partagée par l'ensemble des membres du Partenariat.

L'Initiative « Priorité à l'égalité » (« Gender at the Centre Initiative »), mise en œuvre conjointement par l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI) et l'Institut international de planification de l'éducation de l'UNESCO (IIPE), vise à soutenir l'égalité de genre par et dans l'éducation, en accompagnant les ministères de l'éducation en matière de collecte des données sur cette approche, en renforçant les capacités administratives des ministères et de la société civile pour une approche transformatrice sur le genre, en renforçant les mouvements panafricains sur le genre –y compris à haut niveau – et en travaillant avec les communautés grâce à l'appui de la société civile. Ces actions ont pour but de favoriser l'accès et le maintien des filles à l'école et de renforcer l'intégration des enjeux de genre dans les politiques éducatives dans onze pays d'Afrique subsaharienne : Burkina-Faso, Côte d'Ivoire, Madagascar, Mali, Mauritanie, Mozambique, Niger, Nigeria, Sénégal, Sierra Leone et Tchad. La France a contribué à hauteur de 6,6 M€ sur sa première phase (2019-2023) et de 1,4 M€ pour démarrer la deuxième phase (2024-2026). Compte tenu des résultats très positifs et de la bonne visibilité de cette initiative, il pourrait être opportun de poursuivre le soutien par la France de cette deuxième phase de l'Initiative.

- Droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR)

La mobilisation de la France en faveur des DSSR est historique. La France s'est engagée, en 2021 en tant que championne de la Coalition sur les droits et la santé sexuels et reproductifs (DSSR) **à mobiliser 400 M€ sur cinq ans (2021-2025)** : 100 M€ pour améliorer l'accès des femmes aux produits et services de santé sexuelle et reproductive, y compris l'avortement sécurisé (dont 90 M€ au programme des Nations Unies UNFPA Supplies pour l'achat et la distribution de produits contraceptifs modernes) ; 50 M€ pour le Fonds français Muskoka, centré sur la santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et de l'adolescent ; et 250 M€ d'engagements bilatéraux de l'AFD pour les DSSR. À titre d'illustration, le programme DEESSE (2024-2028, 11 M€), mis en œuvre par deux consortiums d'OSC dirigés par Care France et IRC-UK, vise à améliorer les DSSR, à lutter contre les violences basées sur le genre (VGB) et à promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles à l'est et au sud du Tchad, dans un contexte marqué par l'arrivée massive de plus 700 000 réfugiés soudanais (dont 88 % de femmes et d'enfants), qui accroît la pression sur l'un des systèmes de santé les moins performants au monde.

- Lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre

Le financement du Fonds mondial pour les survivantes et survivants de violences sexuelles liées aux conflits (Global Survivors Fund, GSF), créé par les prix Nobel de la Paix Mme Nadia Murad et Dr. Denis Mukwege, à hauteur de 16,2 M€ sur 2019-2025, dont 6 M€ pour le 2e cycle 2023-2025. Ce Fonds permet aux survivantes et survivants de violences sexuelles dans les conflits d'avoir accès à une assistance et des réparations indispensables (financières, juridiques, psychologiques, médicales).

La France a versé en 2023, ainsi qu'en 2024, une contribution volontaire de 140 000 € au Fonds de soutien aux victimes de la CPI pour qu'il puisse apporter un soutien aux victimes de violences sexuelles et sexistes. Aucun financement n'a pu être fait au titre de 2025 du fait des contraintes budgétaires.

- Autonomisation économique

Plusieurs pays du G7, dont la France, se sont engagés à contribuer à **l'initiative AFAWA** (Affirmative Finance Action for Women in Africa) portée par la Banque africaine de développement (BAD) qui a pour but de favoriser l'accès des femmes entrepreneures aux financements sur le continent africain. Dans le cadre du partenariat renouvelé avec l'Afrique initié par le président de la République, le soutien à l'autonomisation économique des femmes a été l'un des livrables essentiels de la Présidence française du G7 en 2019. Ce programme a pour objectif de mobiliser 1 MdUSD de financement pour les entreprises appartenant et dirigées

par des femmes, en mettant en place une série d'instruments de financement pour remédier aux contraintes d'accès aux institutions financières. La France y contribue à hauteur de 95 MUSD, dont 22,5 M€ via le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (2020-2024).

1. **Au niveau européen**

La France soutient activement l'engagement en faveur de l'égalité de genre à la fois au niveau interne et celui de l'action extérieure de l'Union européenne (UE). L'un des principaux objectifs est d'intégrer les enjeux d'égalité de façon transversale au niveau du Conseil (CODEV, COHOM, COHAFA, CONUN, RELEX-QH) en parallèle d'une coopération étroite avec les États membres, la Commission européenne et les organisations de la société civile.

Au niveau interne à l'UE, la France œuvre pour que les droits des femmes et des filles demeurent une priorité, malgré un contexte plus difficile au Conseil où les discussions peuvent parfois se cristalliser sur ces enjeux (par exemple, blocages de la Hongrie, de la Pologne et de la Bulgarie en général, notamment au regard des références au terme « genre »).

Sous la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE, 1er semestre 2022), la France avait lancé les négociations sur la proposition de directive relative à la lutte contre les violences faites aux femmes et à la violence domestique, tout en continuant de promouvoir la ratification de la Convention d'Istanbul[6] auprès des derniers États membres qui ne l'ont pas encore ratifiée. La France s'était aussi engagée sur les textes visant à octroyer davantage d'autonomie et une meilleure de représentation des femmes aux postes d'encadrement dans la sphère économique, en concluant les discussions sur la **directive « Women on Boards »** et en lançant les négociations avec le Parlement sur la **directive sur la transparence salariale,** qui a été adoptée le 24 avril 2023. En outre, elle s'est engagée en faveur de la directive fixant des normes pour les **organismes de promotion de l'égalité (dite « Équality bodies »),** qui a été adoptée le 7 mai 2024.

Au niveau de l'action extérieure de l'Union européenne, le **troisième « Gender Action Plan » 2020-2025 de l'UE (GAP III),** qui vise à accélérer les progrès en matière d'émancipation des femmes et des filles tout en préservant les gains réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, a été adopté en novembre 2020 et soutenu par 24 États membres. La France a activement contribué à l'élaboration de ce plan d'action qui se concentre autour de six priorités thématiques :

1) la lutte contre toutes les formes de violence fondées sur le genre ;
2) la promotion des droits et de la santé sexuels et reproductifs ;
3) le renforcement des droits économiques et sociaux et l'autonomisation des filles et des femmes ;
4) la progression d'une participation égale et du leadership des femmes ;
5) l'intégration de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS) ;
6) les enjeux de transition verte et de transformation digitale.

Le troisième plan d'action de l'Union européenne propose ainsi un cadre plus ambitieux que le « GAP II » en accordant une place plus importante à l'approche transformatrice de genre, aux enjeux du numérique, aux droits et à la santé sexuels et reproductifs et aux enjeux de genre et climat.

Il opère également un rapprochement avec l'Agenda FPS de l'Union européenne, lui octroyant une plus grande portée politique, et intègre davantage les enjeux humanitaires, ce qui constitue un net progrès en comparaison du « GAP II ». Face aux réticences exprimées par certains États membres, la France s'est fermement positionnée en faveur du maintien du langage agréé sur le genre dans les conclusions du Conseil relatives aux sujets de développement, a fortiori lorsque le genre constituait l'objectif principal de ces conclusions (santé mondiale et organisations de la société civile féministe, notamment) et le « GAP III » a été prorogé avec succès jusqu'en 2027. La France a également renforcé la coopération avec des États membres affinitaires pour définir une approche commune en la matière, visant à éviter que les enjeux de genre ne deviennent une contrepartie dans la négociation de textes entre Européens.

La France participe par ailleurs aux travaux pilotés par le Service européen d'action extérieure (SEAE) pour la mise en œuvre de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » au niveau européen. Une « Task force », rassemblant à échéances régulières les États membres, des représentants des services de la Commission européenne, ainsi que de la société civile, a été constituée sous l'égide de l'Envoyée spéciale pour la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. A ce titre, la « Boussole stratégique » adoptée sous Présidence française du Conseil de l'UE en 2022 mentionne, dans son volet « agir », l'intégration de l'égalité de genre dans toutes les actions civiles et militaires de la Politique de sécurité et défense commune (PSDC). Les missions de PSDC civiles ont été spécifiquement renforcées en ce sens ayant pour but, affirmé dans le Pacte civil révisé en 2023, de les doter de conseillers en matière de genre et de parvenir à un objectif de 40 % de femmes parmi les personnes déployées dans le cadre des missions civiles de l'UE. Ce chiffre n'a pas encore été atteint. Les conclusions du Conseil sur la sécurité et la défense, adoptées le 27 mai 2024, ont souligné la priorité accordée à ce sujet[7].

Le plan d'action de l'UE, adopté le 5 juillet 2019 pour la période 2019-2024, sur l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » est fondé sur des principes fondamentaux qui mettent l'accent, entre autres, sur l'inclusion et l'égalité de genre, la prévention de la violence fondée sur le genre, le respect des droits de l'Homme et de l'État de droit et la coopération internationale. Ce plan d'action structure l'action européenne autour de six objectifs eux-mêmes déclinés en actions, dont la mise en œuvre est partagée entre les institutions européennes et les États, avec des objectifs à atteindre à court, moyen et long terme :

- Participation des femmes ;
- Diffusion d'une perspective de genre dans toutes les politiques européennes ;
- Accroissement des engagements et actions politiques pour la mise en œuvre de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » aux niveaux locaux, régionaux et internationaux ;
- Prévention des violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Protection des femmes contre les violences sexuelles et fondées sur le genre ;
- Actions de secours et de réintégration (relief and recovery).

La mise en œuvre de ce plan d'action doit faire l'objet d'un suivi interne par les services du SEAE et de la Commission européenne ainsi que d'une évaluation en milieu et fin de parcours par les États membres et le SEAE selon les mêmes modalités d'évaluation que celles du GAP. Le Conseil de l'UE a adopté, le 14 novembre 2022, des Conclusions sur l'Agenda FPS qui réitèrent notamment l'objectif de mise en œuvre du plan d'action de l'UE pour la période 2019-2024 et apportent un soutien au « nouvel agenda pour la paix » proposé par le Secrétaire général des Nations Unies dans « Notre programme commun », appelant à placer les femmes et l'égalité de genre au cœur de la paix et de la sécurité.

L'UE dispose par ailleurs d'un régime transversal de sanctions intitulé « droits de l'Homme » permettant de sanctionner les auteurs d'actes de violences sexuelles et sexistes systématiques et généralisées. Le dernier paquet de sanctions portant spécifiquement sur les exactions commises fondées sur le genre a été adopté le 22 juillet 2024[8].

En outre, **la mise en œuvre de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale, le NDICI-Europe** dans le monde, est guidée par les principes d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes et des filles, de lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et la prévention de tels actes. Ainsi, au moins 85 % des nouvelles actions mises en œuvre au titre de l'instrument devront avoir pour objectif principal ou significatif l'égalité de genre, tel que défini par le marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité femmes-hommes établi par le comité d'aide au développement de l'OCDE (marqueurs CAD 1 et CAD 2). Au moins 5 % de ces actions devront avoir pour objectif principal (CAD 2) l'égalité de genre ainsi que les droits et l'autonomisation des femmes et des filles. La France continue à plaider pour que le genre reste un objectif transversal des politiques extérieures de l'UE. La priorité accordée à l'intégration de la dimension de genre constitue un levier essentiel pour atteindre nos objectifs en la matière et lutter contre la pauvreté.

Plusieurs **Initiatives Équipe Europe (IEE) relatives à la défense et à la promotion des droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR)** ont été lancées. A titre d'exemple, plusieurs IEE nationales ont été déployées, notamment

une IEE sur les enjeux d'égalité de genre au Zimbabwe, une IEE sur l'autonomisation des femmes au Soudan et une IEE sur les enjeux d'égalité de genre au Maroc. La France, qui est très impliquée dans une grande majorité des IEE, veille à la bonne intégration des enjeux de genre au sein de ces initiatives. Particulièrement impliquée dans une IEE régionale pour l'Afrique subsaharienne sur les DSSR, la France en est le premier pays contributeur en nombre de projets et deuxième en termes de financements mobilisés. Cette IEE, à laquelle participent la France, la Belgique, la République tchèque, l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, l'Irlande, le Luxembourg, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède, est l'un des livrables du sommet UE-Union africaine (UA) de février 2022. Elle a pour objectif de coordonner les financements en matière de DSSR en Afrique en misant sur une approche régionale intégrée. Au sein de cette IEE, la France (via ses opérateurs l'Agence française de développement et Expertise France) s'est engagée aux côtés de la Belgique pour proposer une programmation conjointe à l'Organisation ouest-africaine de la Santé. Ce projet est en ligne avec la stratégie internationale de la France en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (2023-2027).

La France a affiché son soutien politique à l'initiative « UE-UN Spotlight » (précédemment nommée « Gender Initiative »), lancée en marge de la 72e Assemblée générale des Nations unies en 2017. Ce soutien a permis à la Commission européenne de financer à hauteur de 500 M€ des programmes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans les pays du Sud à travers une collaboration avec le système des Nations Unies. L'initiative Spotlight vise à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, et place cette question au cœur des efforts menés pour atteindre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, en accord avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Enfin, **l'UE défend l'inclusion d'engagements en faveur de l'égalité de genre dans les accords de partenariat et de commerce qu'elle noue avec les pays tiers**. A titre d'exemple, l'accord de Samoa (dit de Post-Cotonou) du 15 novembre 2023, qui renouvelle le cadre de coopération entre l'UE et les 79 États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, comprend un engagement des parties à défendre et promouvoir l'égalité de genre.

1. **Volet interne au ministère**

Les plans d'action des ambassades doivent désormais comporter systématiquement les actions menées en interne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et tous les postes et services centraux sont tenus de nommer une référente ou un référent Égalité, de se doter d'une feuille de route sur ce sujet et de dresser annuellement le bilan de sa mise en œuvre, à communiquer à l'équipe genre du MEAE composée de la Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation, de la Task-Force Égalité professionnelle, Inclusion et Diversité de la Direction des Ressources humaines et du Haut fonctionnaire à l'Égalité des droits et à la diversité. Le réseau des référentes et référents Égalité réunit aujourd'hui près de 300 agentes et agents.

[1] Le Canada (2017), le Luxembourg (2018), la France (2019), le Mexique (2020), l'Espagne (2020), l'Allemagne (2021), le Chili (2022), la Colombie (2022), la Slovénie (2023), la Mongolie (2023) et la Bolivie (2025) ont annoncé porter une diplomatie féministe.

[2] Définition de la diplomatie féministe de la France ; relever les défis contemporains – aide publique au développement ; résilience environnementale et climatique ; genre et numérique ; lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre ; autonomisation et participation économique des femmes ; activistes féministes ; droits des femmes et des filles en contexte de crises

[3] Consultation des acteurs multilatéraux ; consultation des opérateurs ; consultation des référentes et référents Égalité du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ; consultation des organisations de la société civile féministes des Suds et consultation interne sur la lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels (SEAH).

[4] La France était le premier pays financeur des organisations féministes et des institutions des droits des femmes en 2021-2022, et deuxième pays financeur pour la période 2022-2023 (OCDE, DAC Statistics).

[5] L'Albanie, l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, le Canada, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, l'Espagne, la France, Israël, le Liberia, le Luxembourg, le Mexique, la Mongolie, le Rwanda, le Maroc et la Slovénie.

[6] Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

[7] « Le Conseil demande instamment que davantage d'efforts soient déployés pour atteindre les objectifs relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité ».

[8] Ces sanctions concernent quatre personnes : Abdel Karim Mohammad Ibrahim le chef d'état-major de l'armée syrienne, Ali Mahmoud Abbas, précédent ministre de la défense de la Syrie et commandant en chef adjoint de l'armée syrienne, Ri Chang Dae, ministre de la sûreté de l'État de la République populaire démocratique de Corée (RPDC), et Évgeniy Sobolev, chef du « service pénitentiaire » installé par Moscou dans l'oblast temporairement occupé de Kherson en Ukraine, ainsi que deux entités : Kokorat San Ras, un gang haïtien opérant principalement dans les départements de l'Artibonite et du Nord-Ouest et le centre de rétention MSS du comté d'Onsong, situé dans la province de Hamgyong du Nord en RPDC.

Objectifs concourant à la politique transversale de cet axe

OBJECTIF DPT-73

Améliorer la mobilité des étudiantes étrangères vers les universités françaises

INDICATEUR P185-12112-15008

Attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités	%	54,5	55	54	53	53	53

Précisions méthodologiques

Sous-indicateur 1 : « Taux de bacheliers étrangers issus de l'enseignement français à l'étranger poursuivant leurs études en France »

Sources des données : AEFE/Parcoursup

Méthode de calcul : Rapport entre le nombre de candidats ayant accepté définitivement une proposition d'admission sur Parcoursup et le nombre de bacheliers (candidats scolaires) de l'enseignement français à l'étranger.

Limites : Les élèves scolarisés hors de France n'ont pas d'INE.

Périmètre : Les établissements homologués du réseau de l'enseignement français à l'étranger.

Sous-indicateur 2 : Nombre d'étudiants étrangers en mobilité inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur en France

Sources des données : statistiques de la Sous-direction des systèmes d'information et des études chiffrées du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Périmètre La mobilité internationale inclut la mobilité diplômante et la mobilité d'échange.

Sous-indicateur 3 : « Taux de réussite des Boursiers du Gouvernement Français »

Sources des données : Suivi pédagogique individualisé assuré par l'opérateur Campus France

Périmètre : Les données portent désormais sur les retours complets de tous les boursiers d'études. La nouvelle convention cadre de mandat entre l'opérateur et la tutelle, ainsi que la « Charte du boursier » obligatoirement signée par les bénéficiaires permettent le renforcement du suivi pédagogique.

Sous-indicateur 4 : « Nombre de mobilités (entrantes et sortantes) dans les projets des partenariats Hubert Curien »

Sources des données : Campus France

Périmètre : Il s'agit du nombre de mobilités entrantes et sortantes gérées par l'opérateur Campus France au titre des programmes Hubert Curien (PHC) et pour une année civile.

Sous-indicateur 5 : « Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »

Sources des données : statistiques du Systèmes d'information SISE et Scolarité

Périmètre : Le périmètre concerné par cet indicateur est restreint aux universités.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Sous-indicateur 1 : « Taux de bacheliers étrangers issus de l'enseignement français à l'étranger poursuivant leurs études en France »

Les proportions de poursuite d'études des bacheliers de l'enseignement français à l'étranger vers l'enseignement supérieur français pour l'année universitaire 2023-2024 sont les suivantes :

- taux d'attractivité global de l'enseignement supérieur français dans le réseau : 53 %,
- taux d'attractivité pour les bacheliers français du réseau : 62 %, soit 4 241 élèves ;
- taux d'attractivité pour les bacheliers étrangers du réseau : 49 %, soit 6 701 élèves.

On constate une augmentation du nombre d'élèves faisant le choix de la France pour leurs études puisqu'ils étaient 9 830 en 2021 et 10 415 en 2022.

Sous-indicateur 2 : « Nombre d'étudiants étrangers en mobilité inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur en France »

La cible quantitative fixée en 2018 par le Premier ministre lors du lancement de la stratégie « Bienvenue en France », et rappelée dans le cadre de la feuille de route de l'influence de décembre 2021, est de 500 000 étudiants internationaux en France en 2027, tous statuts confondus (résidents déjà en France, en mobilité diplômante et non diplômante) et tous établissements confondus. En rapportant ce chiffre aux seules mobilités diplômantes (périmètre UNESCO), l'objectif est de 350 000 étudiants et, ramené aux universités uniquement, de 245 000 en 2027.

Sous-indicateur 3 : « Taux de réussite des Boursiers du Gouvernement Français »

En 2023, les données transmises par l'opérateur (à partir d'un taux de réponse de 71 %) montraient un taux de réussite à 95 %, dans un contexte où le renforcement du pilotage du suivi pédagogique semble déjà effectif.
La cible, qui est d'atteindre 100 % de réussite, traduit la volonté de disposer d'un suivi complet et régulier des boursiers du gouvernement français.

Sous-indicateur 4 : « Nombre de mobilités (entrantes et sortantes) dans les projets des partenariats Hubert Curien »

La consolidation du dispositif s'inscrit dans le cadre de la stratégie pour le « réarmement » de la diplomatie française et doit permettre, à l'horizon 2027, (i) de soutenir la projection régionale des PHC (en accompagnant davantage les collaborations scientifiques d'excellence vers des projets d'envergure), (ii) d'appuyer la relance de plusieurs PHC.

Sous-indicateur 5 : « Part des femmes parmi les étudiants étrangers en mobilité internationale dans les universités »

Le maintien de la tendance est souhaité pour 2025 et une analyse plus fine pourra permettre d'analyser ces données en fonction des domaines d'études choisis par les étudiantes étrangères en mobilité en France, afin d'assurer une représentation égalitaire au sein d'un plus grand nombre de filières.

OBJECTIF DPT-74

Augmenter la part des crédits bilatéraux ayant un marqueur "genre"

INDICATEUR P209-12573-14946

Part des crédits bilatéraux du programme dédiés aux priorités du CPPI

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)

Précisions méthodologiques

Sources des données : MEAE – Données budgétaires du triennal du P209 ; OCDE – données d'APD (base SNPC).
Au moment de la rédaction de ce PAP, seules des données provisoires d'APD 2022 sont disponibles pour le MEAE et l'AFD. Les données d'APD sont extrapolées sur les données budgétaires du triennal du P209.
Chaque indicateur se calcule comme suit :
1. Dans les données d'APD, calcul de la part du secteur CICID ou du marqueur CAD dans :
   - L'APD en don-projet déclarée par l'AFD
   - L'APD bilatérale déclarée par le MEAE sur le P209
2. Ces pourcentages sont rapportés aux données du tendanciel du P209, respectivement sur :
   - Les CP de l'enveloppe « don-projet AFD » (OB 3)
   - Les CP bilatéraux du P209 déclarés en APD par le MEAE
3. Les montants obtenus sont additionnés pour obtenir le montant total (estimé) des crédits bilatéraux du P209 dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD.
4. Calcul de la part de ces montants dirigés vers le secteur CICID et les marqueurs CAD sur l'APD bilatérale du P209 (triennal).
Périmètre : P209.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Sous-indicateurs 1, 2

Face à l'augmentation des fragilités dans le monde, la France s'est engagée à accroître ses contributions multilatérales pour les agences humanitaires de l'ONU.

Sous-indicateur 3 – « Part des crédits bilatéraux pour l'éducation »

Dans un contexte mondial de crise de l'éducation, le comité interministériel de coopération internationale et de développement (CICID) de juillet 2023 a fait de l'éducation un objectif prioritaire des investissements solidaires en ciblant un soutien renforcé sur la formation des enseignants. A partir de 2024, la part des crédits bilatéraux en éducation suivra une trajectoire constante, à un niveau néanmoins inférieur à 2023. L'action de la France en éducation s'inscrira dans les priorités de sa nouvelle stratégie internationale en matière d'éducation de base 2024-2028.

Sous-indicateurs 4 « Part des crédits bilatéraux pour l'égalité femmes-hommes »

La part des crédits bilatéraux ayant pour objectif principal ou significatif l'égalité de genre (CAD2 et CAD1 selon le marqueur de l'OCDE) a connu une forte progression en 2024 à la faveur d'un travail approfondi visant l'intégration systématique du genre dans les financements, sur tous les financiers à la main du ministère et des opérateurs de l'APD, et de nouveaux engagements financiers bilatéraux dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF), renouvelé en 2023 pour 5 ans et qui a mobilisé cette année-là 59 M€ au total. La part de crédits en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes atteinte en 2024 devrait se maintenir.

Sous-indicateur 5 – « Part des crédits bilatéraux pour la santé »

L'action de la France en matière de santé s'opère majoritairement au niveau multilatéral. Cependant, un rééquilibrage s'est opéré pendant la pandémie de COVID-19, avec une augmentation importante des crédits bilatéraux, pour accompagner la réponse sanitaire des pays partenaires de la France.

A partir de 2024, le volume total de l'APD consacrée à la santé devrait revenir à son niveau antérieur à 2020, tout en restant dans une trajectoire ascendante, corollaire d'une hausse générale de l'APD de la France.

Un rééquilibrage entre les soutiens d'ordre bilatéral et multilatéral est à prévoir dès 2024, conformément à la stratégie pluriannuelle du gouvernement définissant une nouvelle articulation entre les canaux bilatéral, européen

et multilatéral, visant à assurer la cohérence des financements et à établir les canaux les plus pertinents au regard de nos objectifs.

Dans ses conclusions, le comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) a fait de la santé un objectif politique prioritaire, visant à renforcer la résilience face aux risques sanitaires, y compris les pandémies, en investissant dans les systèmes de santé primaires et en appuyant la formation des soignants dans les pays fragiles.

OBJECTIF DPT-76

Augmenter la part des femmes dans les formations et stages financés par la DCSD

INDICATEUR P105-7-15026

Accroître la sécurité de la France au travers de celle de nos partenaires

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2023 Réalisation	2024 Réalisation	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)	2028 (Cible)
Part de femmes participant aux formations	%	8	8,5	8	8,7	8,7	8,7

JUSTIFICATION DES CIBLES

« Part de femmes participants aux formations »

Dans le cadre de la mise en œuvre du 3e plan national d'action femmes paix et sécurité 2021-2025, la DCSD s'est dotée d'un indicateur mesurant la part de femmes bénéficiant d'un de ses financements pour suivre une formation ou un stage. Est attendue une hausse progressive de ce taux à partir d'un point plutôt bas du fait de la faible représentation des femmes au sein des structures de défense et de sécurité de nombreux États. La cible 2024 prévoit une légère baisse des effectifs féminins. La DCSD constate cependant une réaction positive des États partenaires à ses incitations à présenter la candidature de femmes. La tendance observée depuis 2022 devrait donc se poursuivre en 2025.

Programmes concourant à la politique transversale de cet axe

PROGRAMME

P209 – Solidarité à l'égard des pays en développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Anne GRILLO, Directrice générale de la mondialisation

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
209 – Solidarité à l'égard des pays en développement	605 115 000	724 561 951	278 190 000	271 790 000	130 500 000	130 500 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement » participe à la mise en œuvre de la politique d'aide publique au développement (APD) de la France, conjointement avec le programme 110 « Aide économique et financière au développement ».

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

Les enjeux du programme 209 relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes portent principalement sur les thématiques suivantes : (1) la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes et des filles et la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre des femmes et des filles ; (2) le soutien des actions des mouvements féministes et des défenseurs et défenseuses des droits des femmes et des filles ; (3) la lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre, notamment en temps de conflits ; (4) la lutte contre les violences basées sur le genre en milieu scolaire ; (5) le soutien à la participation économique, notamment à l'entrepreneuriat des femmes en Afrique ; (6) la promotion des droits et santé sexuels et reproductifs ; (7) les enjeux de genre et climat ; (8) le soutien à l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » adopté en 2020 par le Conseil de sécurité des Nations Unies.

P209 SOLIDARITE A L'EGARD DES PAYS EN DEVELOPPEMENT

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	AE	*CP*	*AE*	*CP*	*AE*	*CP*
ACTION 02 - AIDE BILATERALE						
Fonds d'Urgence Humanitaire et de Stabilisation (FUHS)	179 000 000	179 000 000	NC	NC	NC	NC
Projets FEF	123 300 000	134 500 000	135 000 000	135 000 000	80 000 000	80 000 000
Aide alimentaire (IFSAN)	182 500 000	182 500 000	130 000 000	130 000 000	50 000 000	50 000 000
Autres crédits centraux			60 000	60 000		
Don-projet (via l'AFD	77 515 000	123 000 000				
Don-ONG (via l'AFD)	22 000 000	18 770 000	10 530 000	4 130 000		
ACTION 05 - AIDE MULTILATERALE						

UNICEF	1 000 000	1 000 000	0	0		
ONU FEMMES	4 200 000	4 200 000	0	0		
PNUD	1 000 000	1 000 000	0	0		
FNUAP	2 000 000	20 000 000	0	0		
Global survivors fund (GSF)	0	4 000 000	0	0		
WPHF	4 500 000	4 500 000	0	0		
AFAWA	0	4 500 000	0	0		
Partenariat mondial pour l'éducation (PME)	0	21 491 951	0	0		
FNUAP - programme Supplies	0	18 000 000	0	0		
Organisation pour le dialogue sur l'avortement sécurisé (IPAS)	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000		
Initiative Priorité à l'Égalité	2 000 000	2 000 000				
Conférence des diplomaties féministes			1 100 000	1 100 000		
Réseau francophone pour l'égalité et les droits des femmes	100 000	100 000				
Réseau des femmes médiatrices dans l'espace francophone			500 000	500 000	500 000	500 000
Alliance féministe francophone	5 000 000	5 000 000				

Dans le cadre de la diplomatie féministe, le programme 209 suit les orientations définies par :

- **La loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales, adoptée définitivement par le Parlement le 20 juillet 2021, qui remplace la loi n° 2014773 du 7 juillet 2014** laquelle élevait au rang de priorité transversale « la promotion de l'autonomisation des femmes et l'intégration systématique des problématiques de genre dans les actions menées par les acteurs de l'aide et les pays partenaires ». Cette nouvelle loi souligne l'importance accordée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la diplomatie féministe de la France. Le rapport annexé (« Cadre de partenariat global ») prévoit que la politique de développement française tende vers un marquage « égalité femmes-hommes » conforme aux recommandations du plan d'action sur l'égalité des genres de l'Union européenne, soit en pourcentage des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française : 85 % comme objectif principal ou significatif et 20 % comme objectif principal, suivant les marqueurs du Comité d'Aide au Développement de l'OCDE. » ;
- **La stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (2025-2030),** lancée le 7 mars 2025, qui renouvelle la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) ;
- **La stratégie internationale de la France en matière de droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR)** (2023-2027), publiée le 8 mars 2023 à l'issue d'une phase d'élaboration en concertation avec la société civile et les partenaires de la politique de développement française.
- **La stratégie d'action extérieure de la France en matière d'éducation de base** (2024-2028), lancée le 17 juin 2024, qui fait de l'éducation des filles une des priorités de l'action de la France à l'international au travers de la coopération bilatérale (notamment via l'Agence française de développement et Expertise France), et de son soutien aux acteurs multilatéraux (Partenariat mondial pour l'éducation (PME), etc.). Dans cette perspective, la France s'attache en priorité à : i) soutenir l'accès à l'éducation des filles et des adolescentes et ii) promouvoir l'intégration de l'égalité de genre dans et par l'éducation. Parallèlement, la France continue à promouvoir une approche transformatrice pour lutter contre les stéréotypes et remettre en cause les discriminations de genre et les déséquilibres de pouvoir qui y sont associés.

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

Deux actions du programme 209 participent à la politique transversale :

ACTION 2 « Coopération bilatérale »

Afin de mesurer la traduction des engagements politiques et des orientations stratégiques en matière d'égalité femmes-hommes, le marqueur genre développé par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE est un indicateur politique qui permet d'évaluer l'affectation des ressources des bailleurs de fonds visant à promouvoir l'égalité de genre. Le marqueur genre permet de noter les programmes d'aide publique au développement selon un système de notation à trois valeurs portées par le CAD de l'OCDE : aveugle à l'objectif (marqueur 0) ; objectif significatif (marqueur 1), objectif principal (marqueur 2). Seuls les projets/programmes marqués « objectif significatif » ou « objectif principal » (marqueurs 1 ou 2 respectivement) sont comptabilisés par le CAD au titre de l'aide publique au développement contribuant à l'égalité de genre.

Le rapport annexé à la loi du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales fixe l'objectif suivant : « en 2025, 75 % des volumes annuels d'engagements de l'aide publique au développement bilatérale programmable française aient l'égalité entre les femmes et les hommes pour objectif principal ou significatif et 20 % pour objectif principal ».

Dans l'action 2 « coopération bilatérale » sont comptabilisés :

1. *Le fonds Équipe France – FEF*

Depuis 2018, le Fonds Équipe France – FEF (anciennement Fonds de solidarité pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain - FSPI), prévoit l'évaluation des projets selon le marqueur genre du CAD de l'OCDE (cf. supra).

En 2022 et 2023, une attention particulière a été portée aux projets proposés par les postes pour soutenir l'action de la société civile en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (projets marqués CAD2) et celle des organisations féministes dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

En 2024, l'instrument du Fonds Équipe France (FEF), qui a remplacé le FSPI/PISCCA, se décline désormais en 4 outils (FEF/FEF-OSC (ex FSPI/PISCCA), FEF-R (ex-FSPI-R), FEF-Création (ex-FAEC), FEF+ (ex-FEF), et augmente sa participation au soutien des projets dédiés aux droits des filles et des femmes et à l'égalité de genre portés par des OSC féministes des pays partenaires de la politique de développement et de solidarité internationale de la France. Entre 2020 et 2022, le FEF labellisait des projets « FSOF » à hauteur de 5 M€ par an. Depuis 2023, 10 M€ sur crédits FEF sont alloués à des projets de type FSOF. Cette labellisation s'opère sur les projets FEF/FEF-OSC, ainsi que sur les FEF-R. En 2023, 12 projets FEF ont été labellisés FSOF pour un montant total de 8 131 579 € sur les deux années de ces projets (3 907 428 € au titre de 2023 et 4 224 151 € au titre de l'année 2024), ainsi que 4 projets FEF-R pour un montant total de 299 540 €. En comptant les récurrences des projets labellisés FSOF de 2022, un montant total de 6 964 228 € a été exécuté en 2023 pour des projets labellisés FSOF.

Les comités de sélection des projets FEF privilégient les projets qui contribuent de manière principale ou significative à l'égalité de genre (projets marqués CAD 1 ou CAD 2), soit :

- en 2018, 32 des 37 projets FSPI retenus ;
- en 2019, 92 des 96 projets FSPI retenus ;
- en en 2020, 68 des 99 projets FSPI retenus ;
- en 2021, 77 des 102 projets FSPI retenus, dont 27 marqués CAD 2 (24 labellisés FSOF) ;
- en 2022, 83 des 90 projets FSPI retenus, dont 15 marqués CAD 2 (7 labellisés FSOF) ;
- en 2023, 72 des 94 projets FEF (ex-FSPI) retenus, dont 17 marqués CAD 2 (15 labellisés FSOF) ; le FEF-R (ex-FSPI-R) a contribué sur les trois comités de l'année à hauteur de 97 projets des 155 projets FEF-R retenus, dont 15 marqués CAD 2.

- en 2024, 115 des 121 projets FEF (ex-FSPI) retenus, dont 21 marqués CAD 2 (9 labellisés FSOF) ; le FEF-R (ex-FSPI-R) a contribué sur les deux comités de l'année à hauteur de 76 projets des 143 projets FEF-R retenus, dont 12 marqués CAD 2 (5 labellisés FSOF).

Année	Projet	Nombre de projets retenus	Dont contribuant à l'égalité de genre (CAD 1 ou 2)	Dont CAD 2	Dont FSOF
2021	FSPI	102	77	27	24
2022	FSPI	90	83	15	7
2023	FEF	94	72	17	15
	FEF-R	155	97	15	
2024	FEF	121	115	21	10
	FEF-R	143	76	12	11

2. Les projets financés via l'AFD sur le programme 209

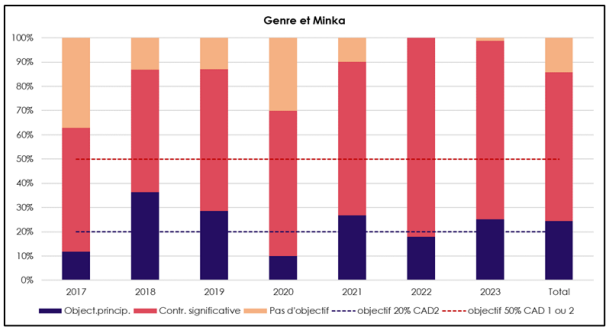
A l'issue des trois années de mise en œuvre du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2020-2022, l'objectif consistant à ce que 15 % des subventions aient comme objectif principal l'égalité de genre (marqueur CAD 2) a été atteint, avec une moyenne de 18 % sur la durée du COM. En 2023, 13 % des projets financés via l'AFD sur les ressources du programme 209 ont eu l'égalité de genre comme objectif principal (marqueur CAD 2), soit une moyenne de 17 % sur la période 2020-2023.
En 2024, 11 % des subventions – équivalant à 78 M€ – ont eu comme objectif principal l'égalité de genre (marqueur CAD 2). Ce recul s'explique par la baisse des volumes de subventions sur programme 209 et le maintien de multiples priorités thématiques.

Fonds de soutien aux organisations féministes - FSOF

En 2023, des financements d'un montant total de 44,5 M€ ont été réalisés par l'AFD dans le cadre du Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF) sur le don-projet et le don-iOSC, dont deux appels à projets de 10 M€ portant sur l'emploi et l'autonomisation économique des femmes, et la santé et l'hygiène menstruelle.
En 2024, l'AFD a financé 14 projets contribuant à renforcer des OSC féministes locales (pour un engagement total de 44,1 M€) opérant sur le continent Africain, l'Europe, l'Asie et en Amérique Latine.
Deux nouveaux appels à projets pour des fonds intermédiés ont été publiés :

- Violences fondées sur le genre et justice (8 M€) qui a permis de financer deux projets, l'un en Amérique latine, l'autre en Afrique ;
- Autonomie corporelle en matière de santé sexuelle et reproductive (6 M€).

Depuis le renouvellement du fonds en 2023 pour cinq années supplémentaires, l'AFD a engagé 88,6 M€ au titre du Fonds.



L'égalité de genre en zones de crises s'est affirmée comme une thématique prioritaire pour *le fonds paix et résilience Minka*, avec plus de 120 projets marqués objectif principal ou significatif (CAD1/CAD2) entre 2017 et 2023, pour un montant de près d'1 Md€ (sur 1,216 Md€ engagés pour tout *Minka*). En 2023, avec 97 % de projets CAD1/CAD2, dont une augmentation significative de projets marqués CAD2 (25 % contre 18 en 2022), *Minka* se confirme ainsi comme un outil clé pour accompagner la traduction opérationnelle des engagements de la France dans le cadre du 3e Plan national action (PNA).

A titre d'exemple, le projet pour la protection et l'autonomisation des femmes à l'Est du Tchad (Progesan, CTD1222), porté par International Rescue Committee (IRC), a bénéficié d'un *top-up* d'1,5 M€ en 2023. De plus, cette année a été marquée par l'instruction de projets dédiés dans des secteurs clés pour la promotion des droits des femmes et la prévention des violences. A cet égard, le projet d'appui à l'émancipation économique des femmes en Irak (CIQ1047) soutient les femmes dans leur accès à l'entrepreneuriat et contribue au renforcement, ainsi qu'à la mise en réseau d'OSC irakiennes déjà engagées dans le financement d'entrepreneures.

3. L'aide humanitaire

3.1. La stratégie humanitaire de la République française

Le renouvellement de la Stratégie humanitaire de la République française fin 2023 a permis de réaffirmer la place des enjeux liés à l'égalité de genre et aux droits des femmes et des filles au cœur des priorités de l'action extérieure de la France. Les engagements pris sont les suivants :

- Améliorer la prise en compte des droits des femmes et des filles et de l'égalité de genre dans la réponse humanitaire :
    - Augmenter la part des financements dédiés au genre (projets et contributions onusiennes) et atteindre 85 % des financements humanitaires français marqués genre d'ici 2027, dont 20 % à titre principal ;
    - Favoriser le soutien aux organisations locales des droits des femmes et des filles, ainsi qu'aux actions garantissant le droit des filles à l'éducation et à la santé sexuelle, reproductive, maternelle, néonatale et infantile.
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et fondées sur le genre :
    - Encourager au niveau bilatéral, européen et multilatéral la prise en compte de l'impact significatif des crises sur les femmes et les filles ;
    - Soutenir les actions menées pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et fondées sur le genre (déploiement d'infrastructures, mécanismes de prévention et de réponse à l'exploitation, etc.) ;
    - Poursuivre le développement d'outils dédiés, notamment des formations sur la prise en compte du genre et de la protection ;
    - Lutter contre l'impunité des auteurs de violences sexuelles et fondées sur le genre et prendre en charge les survivantes et survivants ;
    - Promouvoir le dispositif minimum d'urgence en santé sexuelle et reproductive, notamment l'accès à la contraception d'urgence et aux soins complets d'avortement comme une réponse humanitaire vitale.
- Renforcer la participation des femmes et des filles à l'action humanitaire et aux processus de décision
    - Favoriser l'accès et la contribution effective des femmes et des filles à tous les espaces de dialogue, de négociation et de décision pertinents, à l'échelle nationale, européenne et multilatérale.

3.2. Le fonds d'urgence humanitaire et de stabilisation

Le centre de crise et de soutien (CDCS) a fortement contribué à la mise en œuvre des engagements pris dans la stratégie humanitaire de la République française.

En 2024, le CDCS est entré dans la sixième année d'utilisation du marqueur genre de l'OCDE dans l'instruction des projets humanitaires ou de stabilisation, via le fonds d'urgence humanitaire et de stabilisation (FUHS).

Au total, 191 projets ont été financés en 2024 pour un montant de 220,3 M€. Parmi eux, 181 projets, pour un montant de 179 M€, sont consacrés à des projets marqués CAD 1 (l'égalité de genre est un objectif significatif) ou CAD 2 (l'égalité de genre est l'objectif principal), soit : 81,6 % des financements en 2024 consacrés à des projets marqués CAD 1 ou CAD 2 (contre 87,6 % en 2023, 75,5 % en 2022, 71 % en 2021 et 58 % en 2020) et 14 % des financements dédiés à des projets marqués CAD 2 (contre 16,7 % en 2023).
Cette part importante de projets ayant un impact positif sur l'égalité de genre s'inscrit pleinement dans la Stratégie Humanitaire de la République française (SHRF) 2023-2027 dont l'un des objectifs est d'atteindre d'ici 2027 au moins 85 % des financements humanitaires intégrant les enjeux liés à l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles. Le léger recul entre 2023 – année qui avait été marquée par une augmentation significative de cette priorité dans les projets financés par rapport aux années antérieure- et 2024 est lié en particulier à la baisse globale des ressources consacrées à la solidarité internationale qui conduit les ONG à recentrer leurs activités sur de l'aide d'urgence (nutrition, santé, eau).

Le CDCS a continué de renforcer son action dans la lutte contre les violences sexuelles dans le cadre des projets humanitaires ou de stabilisation qu'il soutient, articulés autour de trois priorités thématiques (la lutte contre les violences faites aux femmes, l'accès aux services sociaux et l'autonomisation économique des femmes, la promotion du rôle des femmes dans la résolution des conflits et la sortie de crise). Ainsi, les conventions de subvention de projets ont été modifiées avec l'ajout d'un article dédié à la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels (article 9.2) qui dispose que : « L'organisation s'engage à se doter de tous les moyens nécessaires pour lutter avec fermeté contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Elle s'engage à mettre en œuvre des mécanismes de prévention, de suivi et de réaction efficaces. L'organisation informera du contenu du présent article les partenaires locaux qui mettent en œuvre les activités directement auprès des bénéficiaires ». Cette disposition contractuelle est spécifiquement vérifiée lors des audits de projets.

Dans la même ligne, un dispositif d'alerte et de remontée d'informations vers le CDCS a été mis en place. Il vise à permettre à toute personne pouvant avoir connaissance de faits illégaux, y compris viol, harcèlement sexuel, agression sexuelle, d'alerter le CDCS dans les plus brefs délais. L'objectif est de considérer chacun comme étant un potentiel lanceur d'alerte dans le processus de démarrage, de mise en œuvre et de clôture d'un projet qui serait financé par le CDCS.

Lorsqu'un projet est porté par un nouveau partenaire, la cellule audit du CDCS établit systématiquement une cartographie des risques de l'organisation en lui demandant de fournir des documents relatifs à ses procédures internes. Cette cartographie comprend un volet sur les procédures de lutte contre le harcèlement sexuel.

Par ailleurs, **les équipes sont régulièrement sensibilisées et formées,** en lien avec la Mission de la diplomatie féministe et de l'éducation, pour renforcer la compréhension des enjeux liés à l'égalité de genre et aux droits des femmes et des filles et, *in fine*, engager un dialogue plus exigeant vis-à-vis des ONG partenaires.

Un comité sécurité-défense a été créé entre le CDCS, la DCSD et les délégués ministériels du ministère de l'Intérieur et du ministère des Armées en charge de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité », pour plus et mieux mobiliser les SSI et MDD dans l'identification et la mise en œuvre de projets intégrant le genre. Elle a donné lieu à des échanges réguliers et à plusieurs rencontres pour approfondir les partenariats sur les enjeux de genre dans une logique interministérielle. Par ailleurs, le CDCS contribue à l'élaboration du quatrième plan national d'action de **l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité** et y valorise notamment l'implication des femmes dans la mise en œuvre de la réponse humanitaire, ainsi que la prévention des violences fondées sur le genre en contexte de crise et la protection des femmes et des filles.

D'autres actions structurantes ont aussi été mises en œuvre par le MEAE (DPS/NUOI) pour atteindre ces objectifs :

- Soutien aux activités menées par les agences des Nations Unies pour la prévention et lutte contre les violences sexuelles : ONU Femmes (par exemple, projet pour l'autonomisation économique des femmes en Ukraine en 2024), FNUAP (par exemple, projet de partenariat avec la police ukrainienne pour documenter les violences sexuelles liées aux conflits en 2024), UNICEF (par exemple, soutien aux services mis en place par l'UNICEF à Gaza en matière de santé sexuelle et reproductive et assistance psychologique) ;

- Lancement avec le HCR de l'initiative « Avec elles » sur la protection et l'inclusion des femmes réfugiées.

3.3. L'initiative IFSAN

L'Initiative française pour la sécurité alimentaire et la nutrition - IFSAN - (anciennement dénommée « Aide alimentaire programmée - AAP ») est le principal instrument français de réponse aux crises alimentaires et nutritionnelles. L'IFSAN vise notamment à renforcer la résilience des populations vulnérables et à lutter contre la malnutrition, dans une logique de réhabilitation de l'autonomie alimentaire et des moyens d'existence des personnes affectées. Ce dispositif s'inscrit donc dans le cadre du nexus humanitaire-développement.

Les nouveaux objectifs en la matière tiennent compte de la loi de programmation relative au développement et à la lutte contre les inégalités mondiales du 4 août 2021. Les enjeux d'égalité de genre sont ainsi une des priorités transversales de l'IFSAN.

En 2024, la France a financé cet instrument à hauteur de 182,5 M€, puis à 130 M€ en 2025. En 2024, **près de la totalité des projets financés par l'IFSAN intégraient une dimension genre** (CAD 1 ou 2 de l'OCDE), dont 26 % intégrant une dimension genre principale (CAD 2). Par ailleurs, conformément aux termes de la Stratégie internationale de la France pour la sécurité alimentaire, la nutrition et l'agriculture durable (2019-2025), 50 % des financements d'IFSAN sont consacrés à la nutrition (ou lutte contre la malnutrition), en ciblant prioritairement les femmes enceintes et allaitantes et les enfants de moins de deux ans. L'IFSAN continue en outre de financer des actions en matière d'alimentation scolaire dans les pays en situation de crise alimentaire chronique, qui permette d'apporter une réponse aux problématiques de sécurité alimentaire, de nutrition, d'éducation (y compris des filles, en favorisant leur retour et leur maintien à l'école) et d'autonomie des femmes (emplois décents).

4. Les Experts Techniques Internationaux (ETI)

En 2024, deux nouveaux postes d'ETI ont été créés sur les thématiques genre et égalité : un poste au bureau régional d'ONU Femmes pour l'Asie-Pacifique à Bangkok (conseiller technique senior « Genre et migrations ») et un autre, en cours de contractualisation, à la Division de la protection internationale du HCR (administrateur principal chargé de la protection : âge, genre et diversité). A cela s'ajoutent plusieurs postes toujours en cours :

- Au sein du PME à Paris Washington : deux expertes techniques séniors spécialistes de l'égalité de genre dans le domaine de l'éducation) ;
- Au FNUAP à New York : un spécialiste Affaires intergouvernementales et multilatérale ;
- Au bureau régional du FNUAP à Dakar : un spécialiste programme santé reproductive maternelle néonatale infantile et des adolescents ;
- À ONU Femmes à New York : un spécialiste de coordination auprès de la Directrice Exécutive pour la mise en œuvre des engagements du Forum Génération Égalité ;
- Au Bureau régional d'Afrique de l'Ouest et du Centre d'ONU Femmes à Dakar : un conseiller politique régional sur le suivi des engagements du Forum Génération Égalité).

5. Les délégations de crédits à des ambassades

En 2025, 60 k€ en AE = CP ont été délégués à l'ambassade de France à Londres au titre d'une subvention à verser au mouvement « She Decides », plateforme lancée en 2017 dans le contexte de restriction sans précédent de l'accès aux droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR), notamment aux États-Unis. Y sont représentés des gouvernements, des fondations, des activistes, des prestataires de soins de santé et des experts. La contribution de la France a notamment permis de soutenir l'organisation d'évènements clés parallèlement à de grands évènements internationaux, tels que la Commission sur la condition de la femme (CSW), la Commission sur la population et le développement (CPD), l'Assemblée générale des Nations unies.

ACTION 5 « coopération multilatérale »

Le programme 209 subventionne plusieurs organisations participant à la politique de promotion de l'égalité de genre tels que : ONU Femmes (entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes) ; le PNUD ; l'UNICEF ; le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP). Ces agences des Nations Unies privilégient une approche « genre » dédiée et transversale au travers de leurs activités, telles que la création de ressources électroniques pour l'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations ; elles mènent également des actions spécifiques sur le genre (par exemple, programmes d'éducation, de santé, de promotion des droits, etc.).

1. Contributions volontaires aux Nations unies en 2025

En 2024, les crédits suivants ont été alloués aux Nations Unies pour participer à la promotion de l'égalité de genre :

- 1 M€ pour UNICEF ;
- 4,2 M€ en 2024 pour ONU femmes ;
- 1 M€ versés au PNUD et fléchés en faveur de l'Agenda « Femmes, paix et sécurité » ;
- 20 M€ pour le FNUAP pour soutenir la lutte contre les violences sexuelles et celles basées sur le genre ainsi que l'accès à la contraception, dont 18 M€ pour le Programme *UNFPA Supplies* (achat et distribution de produits contraceptifs).

Aucune de ces contributions n'a pu être renouvelée pour 2025.

2. Autres contributions volontaires en 2025

- **Centre ODAS,** *Organisation pour le dialogue sur l'avortement sécurisé* **(géré par l'association IPAS) : 1 M€ en AE=CP**

La France apporte son appui au lancement d'un programme innovant et inédit, « Le Centre ODAS – Organisation du Dialogue pour l'avortement sécurisé », géré par l'ONG IPAS, et ce, au travers d'un financement de 1 M€ par an pendant 5 ans. Le Centre a pour principal objectif d'étendre l'accès aux soins d'avortement sécurisé en Afrique francophone, en collaboration avec des champions régionaux et des partenaires techniques. La contribution a été versée en 2025 et a permis, entre autres, d'apporter un appui aux changements législatifs et d'accompagner la société civile dans la réalisation de la cartographie des fournisseurs de services dans les pays de mise en œuvre du programme.

- **Organisation de la quatrième conférence ministérielle des diplomaties féministes : 1,1 M€ en AE=CP**

Ces crédits concourent à l'organisation de la conférence qui se tiendra à Paris les 27 et 28 octobre 2025 ; il s'agit de la prise en charge de recrutements de personnels et de la gestion des aspects logistiques et de communication. La Conférence réunira une cinquantaine d'États, des représentantes et représentants des sociétés civiles, des organisations internationales, des banques de développement, ainsi que certains acteurs privés. L'objectif de l'événement est de réaffirmer la détermination commune à défendre et promouvoir les droits des femmes et de l'égalité de genre, sans accepter aucune régression et de coordonner les efforts en matière d'égalité de genre au sein du système multilatéral.

- *Réseau des femmes médiatrices* **dans l'espace francophone : 0,5 M€ en AE=CP**

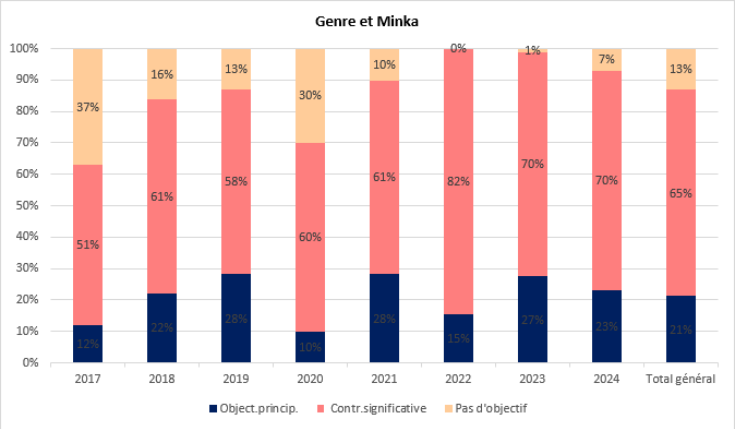
Au titre de 2025, la Mission de la gouvernance démocratique (DGM/DAG/GOUV) soutiendra à hauteur de 500 000 € *Conciliation Resources EU*, une association allemande à but non lucratif basée à Bruxelles, dédiée à la consolidation de la paix, la médiation et l'inclusion en tant qu'approche pour répondre aux conflits. En cohérence avec les priorités et engagements français et multilatéraux en matière de prévention des crises et conflits et diplomatie féministe, le projet consiste en la création d'un réseau de femmes médiatrices dans l'espace francophone. Les principales activités qui animeront ce réseau sont : (i) l'échange de bonnes pratiques ; (ii) les microfinancements ; (iii) le soutien

moral et psychologique ; (iv) le plaidoyer en faveur du rôle des femmes dans processus de paix ; (v) le développement et renforcement de capacités par des formations ; (vi) le coaching et la communication.

- **Instrument Paix et résilience Minka : la contribution de l'AFD au PNA français sur l'agenda Femmes, paix et sécurité**

Créé en mars 2017, conformément aux conclusions du CICID de 2016, l'instrument Paix et résilience Minka est l'instrument dédié de l'AFD en subvention pour traiter des enjeux de prévention et de réponse aux crises et aux conflits violents. L'instrument Minka s'est engagé depuis sa création dans une dynamique proactive pour répondre à l'impact disproportionné des crises et des conflits armés sur les femmes et les filles, avec l'adoption d'actions structurantes en faveur de l'égalité de genre en zones fragiles. Lors de son renouvellement en 2024, l'instrument Minka a retenu deux marqueurs transversaux, dont l'égalité de genre : « soutenir la défense des droits et la lutte contre toute forme de violence à l'encontre des femmes et des enfants » conformément à l'agenda Femmes, paix et sécurité.

Le troisième Plan national d'action (PNA 2021-2025) a réaffirmé l'ambition forte de la France pour la prise en compte des « enjeux de genre dans toutes les actions en matière de paix et de sécurité »[1] et confié à l'instrument Minka un rôle clé dans l'opérationnalisation de l'agenda[2]. Ainsi, depuis sa création en 2017, Minka a permis de financer 149 projets avec un objectif en faveur de l'égalité de genre, pour un montant total de plus d'1 Md€. En 2024, 93 % des financements Minka portent un objectif d'égalité femmes-hommes (CAD1 ou 2), dont 23 % ont un objectif principal CAD2.



A titre d'illustration, la France, via l'instrument Paix et résilience Minka, a ainsi soutenu en 2024 :

- Les DSSR des femmes de l'est du Tchad, hôtes et réfugiées. Le programme DÉESSE pour la promotion des Droits, de l'Émancipation et de la Santé Sexuelle des femmes au Tchad (2024-2028, 11 M€) est mis en œuvre par deux consortiums d'OSC dirigés par CARE France et International Rescue Commitee UK (IRC-UK). Il vise à améliorer les droits et la santé sexuels et reproductifs (DSSR), lutter contre les violences basées sur le genre et promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles à l'est et au sud du Tchad. Il cible deux régions fortement impactées par les crises soudanaise et centrafricaine, et notamment par l'arrivée massive et rapide des déplacés en provenance du Soudan qui vient renforcer la pression sur l'un des systèmes de santé les moins performants au monde. La première phase du projet a permis de d'appuyer 350 000 personnes, dont 220 000 réfugiées. Ce projet Minka est aussi labellisé Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).
- Le programme Women Lead in Émergencies (2024-2027, 7 M€) : ce programme porté par CARE France a pour objectif d'accroître la participation et le leadership des organisations et collectifs de femmes dans la conception et la mise en œuvre des réponses aux crises chroniques, y compris la prévention et la réponse aux conflits armés et l'adaptation au changement climatique. L'AFD finance ce programme en Ukraine, en Éthiopie, en Colombie et au Bangladesh, en s'appuyant sur quatre organisations locales de défense des

droits des femmes et 78 groupes de femmes communautaires. Ce projet Minka est aussi labellisé Fonds de soutien aux organisations féministes (FSOF).

L'instrument Paix et résilience Minka contribue ainsi à décliner la diplomatie féministe de la France, mobilisée pour la mise en œuvre de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité », visant à structurer la réponse internationale pour renforcer la protection des femmes face aux violences sexuelles ainsi que leur participation aux processus décisionnels dans les situations de conflit, post-conflit et de prévention des conflits. *Minka* **se confirme comme un outil clé pour accompagner la traduction opérationnelle des engagements de la France dans le cadre du 3e Plan national d'action (PNA).**

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le Directeur Général de la mondialisation (DGM) est le responsable du programme « Solidarité à l'égard des pays en développement ». Le programme est piloté par la DGM.

Le champ sectoriel et géographique de la Stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe comprend l'ensemble du réseau diplomatique et les opérateurs du ministère qui sont pleinement intégrés au dispositif. L'AFD, en tant qu'opérateur pivot en charge de la mise en œuvre de la politique française de développement et de solidarité internationale joue naturellement un rôle central pour mobiliser l'aide publique au développement de la France en matière de promotion et de défense de l'égalité de genre. C'est notamment par l'AFD que transitent les subventions aux ONG (don-ONG).

[1] Troisième Plan national d'action de la France pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies « Femmes, Paix et Sécurité » : pna_3-new_cle819588.pdf (diplomatie.gouv.fr)
[2] Ibid.

PROGRAMME

P105 – Action de la France en Europe et dans le monde

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Frédéric MONDOLONI, Directeur général des affaires politiques et de sécurité

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
105 – Action de la France en Europe et dans le monde	602 869	602 869	607 605	607 605	469 530	469 530

PRÉSENTATION DU PROGRAMME 105

Le programme 105 « Action de la France en Europe et dans le monde » réunit une part importante des moyens dévolus au ministères de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) pour conduire la politique étrangère de la France, à côté de ceux dédiés aux programmes 151 « Français à l'étranger et affaires consulaires », 185 « Diplomatie culturelle et d'influence » et 209 « Solidarité à l'égard des pays en développement ».

Trois objectifs sont assignés au programme 105, consacrant sa portée duale, en soutien autant qu'au service de l'action diplomatique :

- Renforcer la sécurité internationale et la sécurité des Français ;
- Promouvoir le multilatéralisme et construire l'Europe ;

- Assurer un service diplomatique efficient et de qualité.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

La contribution du programme 105 à la politique transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes s'opère à un double niveau :

- Sur le plan interne, par la promotion de l'égalité professionnelle au sein du MEAE ;
- Sur le plan international, par la promotion de la diplomatie féministe ainsi que par l'octroi de subventions à des institutions et des organismes associatifs travaillant sur cette thématique.

Sur le plan interne, l'action menée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se structure actuellement autour de six grandes priorités.

I - Une mise en œuvre coordonnée par la *Task force égalité professionnelle, inclusion et diversité* (TF), placée au niveau de la Direction des ressources humaines, du « plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », en lien avec le Haut Fonctionnaire à l'Égalité des Droits et à la Diversité, ainsi qu'avec les différents services de l'administration centrale et les postes à l'étranger

De façon générale, la Task force (TF) est responsable du volet interne de la diplomatie féministe. Le travail effectué sur le sujet de l'égalité englobe plus précisément la mise en œuvre du nouveau plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (publié en 2024), le suivi de ses mesures en lien avec les autres acteurs concernés par le sujet (DRH, Ambassadeurs thématiques, Haut fonctionnaire à l'égalité des Droits et à la Diversité …), et le pilotage de l'audit de suivi de labellisation AFNOR.

Afin de remplir ses missions, 1,25 ETP est dédié à la politique d'égalité hommes-femmes par la TF, avec une agente qui y consacre 75 % de son temps de travail, et la cheffe de service qui y dédie 50 %.

Aucune ligne de crédit spécifique n'est dédiée aux questions relatives à l'égalité professionnelle. Toutefois, la gestion des lignes de budget est appelée à se structurer davantage pour sécuriser l'application de nouvelles mesures du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026.

La Secrétaire générale et les organisations syndicales représentatives ont finalisé et signé le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026, en septembre 2024. Ce plan, rédigé en concertation avec les différentes parties prenantes (OS, associations, autres services de la DRH…), s'inscrit dans la continuité du précédent et vise à consolider l'existant tout en fixant des objectifs plus ambitieux lorsque cela s'avère possible. Les axes de travail retenus sont donc au nombre de 6, avec une nouveauté qui est la prise en compte de la santé des femmes :

- Toutes et tous égaux : sensibilisation systématique des agentes et agents aux questions d'égalité et à la politique de tolérance zéro du MEAE en cas de violences sexuelles et sexuées, y compris dans le cadre privé ;
- Un univers de métiers et de responsabilités : promotion de la mixité des métiers et rééquilibrage des viviers pour garantir un égal accès aux postes d'encadrement ;
- A travail égal, salaire égal : poursuite de la réduction de l'écart de salaire liée à l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) ;
- Pour un équilibre vie privée/vie professionnelle : meilleure prise en compte de la situation personnelle des agentes et des agents (parentalité, situation des conjointes et conjoints lors du départ en poste, respect de la charte du temps, etc.) ;
- Mieux intégrer la santé des femmes dans la prévention et la prise en charge médicale des agentes ;
- Une gouvernance plus ambitieuse : ancrage des objectifs d'égalité à tous les échelons et dans tous les process pertinents pour instaurer une culture égalitaire pérenne.

Depuis mars 2025, le livret sur la parentalité « J'attends un enfant », visant à informer les agentes et agents concernés (mais aussi leur hiérarchie) des droits liés à la grossesse et à l'adoption, ou encore au temps partiel pour élever un enfant, est diffusé en interne.

Une fiche réflexe dédiée à l'accueil des témoignages concernant des violences intrafamiliales impliquant des agentes ou des agents du MEAE a été envoyée aux référentes et référents égalité en poste, afin de les aider à accueillir et transmettre ces témoignages à la DRH. Cette action s'inscrit dans la lignée de la politique volontariste de la DFAE (Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire) sur le sujet.

En parallèle a été rédigé un plan d'action pour les droits des personnes LGBTQIA+ : il s'agit de contribuer à la lutte contre les LGBTphobies au MEAE, d'améliorer la qualité de vie au travail des personnes concernées (accès à l'information dans le cadre des départs en poste avec un conjoint de même sexe) et de faire reconnaître leurs droits. La signature de la charte de l'association L'Autre Cercle, début 2025, a permis de donner de la visibilité à cet engagement du MEAE. Par ailleurs, pour rappel, le MEAE a obtenu en 2023 le renouvellement du label Égalité professionnelle ainsi que le label Diversité, délivrés par AFNOR Certification. Un audit de suivi de labellisation a lieu en juillet 2025, impliquant de nombreuses directions d'administration centrale sur différents sites, ainsi que 14 postes à l'étranger.

II – Une action volontariste en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes, en administration centrale comme à l'étranger

En novembre 2020, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a mis en place un dispositif dit « Tolérance Zéro » en charge du recueil des signalements portant sur des faits de discriminations, de violences, de harcèlement sexuel et moral, ainsi que d'agissements sexistes.

La Cellule Tolérance Zéro (CTZ) créée à cet effet est placée auprès de la Secrétaire générale. Son rôle est de recueillir les signalements des agents du ministère, d'évaluer les faits portés à sa connaissance, d'assurer un suivi et un accompagnement des agents concernés et d'établir un bilan annuel de son activité.

Les personnes pouvant faire un signalement auprès de la CTZ sont tous les agents du ministère : titulaires et contractuels, agents de droit local des postes à l'étranger, stagiaires, vacataires, volontaires internationaux, collaborateurs extérieurs et occasionnels du ministère. La Cellule a enregistré 206 saisines en 2024, contre 179 en 2023, soit une augmentation de 15 %. Ces signalements correspondent à 152 situations. Sur ces 152 situations, 5 concernent des agissements sexistes et 8 des violences sexuelles.

La CTZ consacre 1,7 ETP à sa politique de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

En 2025, elle poursuit ses actions de sensibilisation dans les postes et participe à la formation de l'ensemble des nouveaux partants sur les enjeux de violence sexiste et sexuelle et de harcèlement moral.

III- Des actions de communication, de promotion et de sensibilisation menées tout au long de l'année, qui participent activement à la diffusion de la culture de l'égalité

Pour l'année 2024-2025, la Direction de la communication et de la Presse (DCP) a été mobilisée sur plusieurs initiatives et journées thématiques suivantes, liées à la diversité et à l'égalité :

- 11 septembre 2024 : Signature du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2024-2026) ;
- 25 novembre 2024 : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- 25 janvier 2025 : Journée nationale de lutte contre le sexisme
- Mars 2025 : Semaine de l'égalité ;
- 8 mars 2025 : Journée internationale des droits des femmes ;

- 24 juin 2025 : Journée des femmes dans la diplomatie.

Ces actions ont été valorisées sur l'ensemble des réseaux sociaux et le site Internet du ministère par des messages diffusés en 6 langues (français, allemand, anglais, espagnol, russe et arabe). Cette communication active a permis d'améliorer la visibilité des engagements sur les réseaux sociaux et a participé à l'augmentation du nombre d'abonnés à 3,2 millions, soit 3 % de plus par rapport à l'année précédente.

En outre, les relations presse menées par le Porte-parolat en matière d'égalité et de lutte pour les droits des femmes ont mis en lumière le travail réalisé pour une meilleure représentation des femmes dans la diplomatie française et ont également fait connaître la politique étrangère de la France en matière de diplomatie féministe, l'une des plus ambitieuses au monde.

IV - Une politique active de formation aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portée en centrale comme à l'étranger par l'Académie diplomatique et consulaire (ADC)

La fin d'année 2024 et l'année 2025 ont été marquées par une intensification des actions de formation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette augmentation significative du nombre de formations est liée à une demande de la task-force égalité-diversité et constitue la mise en œuvre du nouveau plan pour l'égalité professionnelle, sortie à l'automne 2024.

A titre d'exemple, une formation sur cette thématique a été incluse dans plusieurs séminaires de départ en poste (chef de poste, adjoint chef de poste, programme exécutif, cycles initiaux destinés aux lauréats de concours toutes catégorie confondues…). En outre, tous les agents nouvellement affectés au Ministère ou changeant d'affectation à l'été 2025 doivent désormais obligatoirement suivre une formation en ligne intitulée « Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » avant leur prise de fonctions.

Par ailleurs, le début d'année 2025 a été marqué par un effort important en formation à destination des référents égalités, exerçant à l'étranger. Ces derniers sont chargés de veiller à l'application de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au ministère.

En 2026, cette augmentation du nombre de formations devrait se poursuivre. En effet, une demande de formation de la part des directions ou de référent égalité pour l'ensemble d'un service est en train d'émerger en centrale en plus des demandes de délégations spécifiques demandées par les postes.

V – La mise en place d'indicateurs genrés dans le cadre de la démarche de mesure de la performance

La DCSD (Direction de la coopération de sécurité et de défense) répond annuellement dans le Projet annuel de performances (PAP) et le Rapport annuel de performances (RAP) à un indicateur intitulé « Part de femmes participant aux formations », ces dernières s'adressant à des militaires étrangers et ayant lieu soit en France, soit à l'étranger dans les écoles nationales à vocation régionale (ENVR). Selon le RAP 2024, l'objectif de 7,8 % de femmes a été dépassé, le résultat indiqué étant de 8 %. Pour 2025, la cible a été fixée à 8 %, et à 8,1 % pour 2026, afin de continuer sur cette trajectoire positive.

VI – La promotion des principes de la diplomatie féministe par les directions géographiques du Programme 105

D'autres services ont pris l'initiative de promouvoir des politiques liées à la diplomatie féministe, comme les directions géographiques du MEAE, dépendant de la Direction générale des affaires politiques et de sécurité (MEAE/DGP). On peut notamment citer la direction EUC (Europe continentale) qui s'est dotée en 2024 d'une **feuille de route consacrée à l'égalité femmes-hommes**. Elle vise à faire face aux discours anti-occidentaux dans la zone, promouvant un retour aux valeurs familiales dites « traditionnelles » insistant sur le rôle de mère et d'épouse des

femmes, au détriment de leur indépendance et de leur protection contre les discriminations et les violences. Cela inclut des stratégies de plaidoyer dans les agendas politiques et diplomatiques, ainsi que des partenariats avec la société civile, et des actions de communication au sujet de la promotion des droits des femmes et de l'action de la France en la matière. La direction d'Afrique et du Moyen-Orient (DGP/ANMO) met en avant dans sa feuille de route son appui aux autorités locales dans la zone, soucieuses d'améliorer l'image de leur pays quant à la situation des femmes, tout en gardant un certain équilibre du fait de la grande sensibilité politique des sujets touchant aux droits sexuels et reproductifs. Une attention toute particulière est portée au leadership des femmes et à leur rôle dans la résolution des conflits. La direction des Amériques et Caraïbes (DGP/AME) participe quant à elle activement à la lutte contre les féminicides en s'appuyant sur les initiatives des sociétés civiles locales. Depuis le revirement de jurisprudence constitué par l'arrêt de la Cour suprême états-unienne *Dobbs vs Jackson*, dans le contexte de montée des idéologies ultra-conservatrices liées aux mouvements politiques évangéliques, DGP/AME a intensifié sa politique de promotion des droits reproductifs dans toute la zone.

VII – Des crédits de contributions internationales et de subventions visant à financer des projets féministes internationaux

Plusieurs projets associatifs ont été subventionnés sur le Programme 105 en 2024, à hauteur de 42 k€ :

- **10 k€ à l'Association pour la Santé des Femmes d'Afrique, du Maghreb et du Moyen-Orient**, afin de financer l'organisation **d'ateliers de plaidoyer et d'information sur les méthodes d'avortement,** destinés aux partenaires marocains et tunisiens en coopération avec des groupes locaux travaillant sur cette thématique. Cette subvention participe à une stratégie d'influence sur les décideurs politiques et les acteurs de la société civile dans un dialogue constructif sur les droits à l'avortement, ainsi qu'à l'organisation de formations destinées aux professionnels de santé sur les pratiques d'avortement sécurisé conformes aux normes médicales et éthiques, et avec une approche féministe. Il s'agit également de rassembler des témoignages sur l'avortement dans la région afin de briser le silence et la stigmatisation qui entourent cet acte, en constituant une plateforme libre en ligne.
- **20 k€ à l'Initiative Féministe EuroMed (IFE),** pour **l'organisation d'un forum soutenu par le MEAE, qui a réuni le 4 mai 2024 des organisations féministes des deux côtés de la Méditerranée provenant d'environ 23 pays du bassin méditerranéen**. Plusieurs panels ont été organisés sur les thèmes suivants : 1) Lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la violence basée sur le genre, 2) Participation des femmes à la vie économique, sociale et politique, 3) Santé et droits sexuels et reproductifs, 4) Environnement de travail des organisations féministes de la société civile et l'action contre les mouvements anti-droits, 5) Genre et climat.
- **12 k€ à l'association** *Women for Sea*, pour son projet intitulé La Grande Odyssée, à la rencontre des femmes qui s'engagent pour la protection de la Méditerranée. Il s'agissait notamment d'organiser une expédition de deux mois entre plusieurs pays méditerranéens par un équipage féminin pluridisciplinaire.

A ce stade de l'année 2025, 50 k€ ont été accordés à l'association Euradio, afin de financer des programmes radio jeunesse visant à la promotion des valeurs européennes. En 2025, l'accent est mis sur l'égalité femmes-hommes.

Il est à noter que des crédits du Programme 105 sont également alloués au **financement du « Prix Simone Veil » lancé par le MEAE le 8 mars 2018**. Ce prix, remis chaque année à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, a vocation à **distinguer des personnalités qui font avancer l'égalité de genre et les droits des femmes et des filles à travers le monde**. Le montant alloué sur les crédits du programme 105 au financement de ce prix a été de 100 k€ en 2024. Cette somme a servi à financer la deuxième tranche du prix 2023, attribué au Groupement citoyen pour la dépénalisation de l'avortement au Salvador, et la première tranche du prix 2024 accordé à la fondation du Dr. Denis Mukuwege. L'édition 2025 a été remportée par *l'Organización Género y TIC* (*Gentic*), collectif argentin de lutte contre les violences sexistes dans l'environnement numérique et de création d'espaces numériques sûrs pour les femmes et la communauté LGBTQI+.

ACTIONS ET DÉPENSES DU PROGRAMME 105 CONTRIBUANT À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

		Exécutés 2024		LFI 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme ou de l'action		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P105	**Action de la France en Europe et dans le monde**	**602 869**	**602 869**	**607 605**	**607 605**	**469 530**	**469 530**
1	Coordination de l'action diplomatique	381 987	381987	394 207	394 207	260 414	260 414
6	Soutien	220 881	220 881	213 397	213 397	209 115	209 115

Sur **l'action 1 « Coordination de l'action diplomatique »** sont comptabilisés les crédits de subventions octroyés dans le cadre du comité des subventions du programme 105, qui réunit trois à quatre fois par an les différents services porteurs pour statuer sur le financement de projets associatifs s'inscrivant en soutien des objectifs de politique étrangère poursuivis par la France. Sont également comptabilisées les dépenses de personnel T2 engagées pour les agents en centrale ne relevant pas de la DGAM (direction générale de l'administration et de la modernisation), à savoir ceux de la CTZ et du HFE, rattachés au Secrétariat général, et de la DGP/AME (en 2024 seulement).

Il intègre le programme Tremplin créé en 2023, dont l'objet est d'étoffer le vivier de femmes susceptibles d'occuper des fonctions supérieures au sein du Département. Il part du constat qu'il est souvent difficile pour les collègues femmes qui pourraient accéder à ces fonctions de s'y projeter, voire de se sentir légitimes à les exercer et donc à se présenter devant des comités d'audition. Il en résulte un déficit de candidatures féminines à certains emplois supérieurs, ce qui complique par ailleurs l'atteinte des objectifs fixés par la loi Sauvadet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A noter que l'augmentation constatée entre 2024 et 2025 résulte de l'élargissement de ce programme aux agents de catégorie B.

Sur **l'action 6 « Soutien »** sont comptabilisés les frais de mission et de représentation alloués au Haut Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et au référent de la cellule « Tolérance Zéro », de même que les crédits de formation du département de la formation de la direction des ressources humaines concourant spécifiquement à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, et les dépenses de personnel liées aux agents de la DGAM œuvrant pour la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit des agents de la sous-direction de la stratégie RH ainsi que de la *Task force* égalité professionnelle, inclusion et diversité.

Services et opérateurs participant à la mise en œuvre de la politique

La mise en œuvre des crédits du programme 105 concourant à la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes relève essentiellement des services précités de la direction des ressources humaines (*Task force* égalité professionnelle, inclusion et diversité, département de la formation) et de l'équipe entourant la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits ainsi que de la CTZ.

PROGRAMME

P185 – Diplomatie culturelle et d'influence

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Anne GRILLO, Directrice générale de la mondialisation

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
185 – Diplomatie culturelle et d'influence	13 500	13 350	45 000	45 000	45 000	45 000

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 185 « Diplomatie culturelle et d'influence » qui relève de la mission « Action extérieure de l'État », regroupe les crédits qui financent l'ensemble des politiques de coopération internationale (culturelle, linguistique, universitaire, scientifique et en matière d'enjeux globaux), vecteurs d'influence pour notre pays, quelle que soit la zone géographique à laquelle elles s'appliquent.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

En conformité avec les engagements internationaux de la France, le MEAE promeut la défense des droits des femmes et de l'égalité de genre dans la politique extérieure en s'appuyant notamment sur l'agenda du développement durable pour 2030.

ACTIONS SUR LESQUELLES LES CRÉDITS SONT IMPUTES

L'action n° 3 « Objectifs de développement durable – ODD » du P185 regroupe les crédits visant à renforcer la coordination internationale et la promotion de la vision française et européenne d'une mondialisation inclusive et mieux régulée en matière de préservation des biens publics mondiaux (climat, ressources naturelles, santé, genre, accès aux ressources énergétiques, etc.).
En 2024, 13 500 € ont été valorisés au titre de projets promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. En LFI 2025, 45 000 € de crédits visant l'égalité de genre ont été prévus. Dans un contexte budgétaire fortement contraint, 2026 devra permettre de poursuivre les actions de plaidoyer et de communication visant à faire valoir les positions françaises sur cette politique transversale.

SERVICES ET OPÉRATEURS PARTICIPANT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

La directrice générale de la mondialisation est la responsable des programmes « Diplomatie culturelle et d'influence » (P185) et « Solidarité avec les pays en développement » (P209). Les programmes sont pilotés par la direction générale de la mondialisation (DGM). Les services de coopération et d'action culturelle à l'étranger ont pour objectif stratégique, sous l'autorité du chef de poste diplomatique, la conception, l'animation d'actions de coopération pour le respect et la promotion de l'égalité de genre, dans les domaines afférents aux programmes 185 et 209.

Comme mentionné précédemment, les opérateurs sont pleinement concernés par la diplomatie féministe de la France et en déclinent la stratégie internationale. Dans cette optique, des objectifs en matière d'égalité de genre ont été inscrits dans leurs contrats pluriannuels d'objectifs, dont voici quelques exemples :

- Mettre en place une administration exemplaire, en particulier en matière d'égalité femmeshommes (AEFE) ;
- En lien avec les postes diplomatiques, proposer et mettre en œuvre une stratégie de promotion des études en France à destination des étudiantes, tant en termes de promotion de l'enseignement français qu'en termes de bénéficiaires de programmes de mobilité (Campus France) ;
- Encourager le débat d'idées et les échanges avec les sociétés civiles en renforçant les partenariats en matière d'égalité femmes-hommes (Institut français Paris).

Plus concrètement, cela se traduit par des actions en interne visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de leurs instances.

A titre d'exemple, chaque année depuis 2018, Business France met en place des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle dans l'objectif de former ses collaborateurs et collaboratrices sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Dans ce cadre, a lieu notamment chaque année au mois de mars une semaine de sensibilisation l'égalité professionnelle, identifiée sous la bannière « Osons nos parcours ». Un parcours de sensibilisation et un outil d'autodiagnostic ont été proposés aux collaborateurs et collaboratrices. Les thèmes abordés portaient sur l'égalité professionnelle, sur la compréhension et le combat contre le sexisme ordinaire au travail et sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Par ailleurs, de nombreuses mesures visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle existent au sein de Business France : jours spécifiques de garde d'enfant pour les pères et les mères sans perte de rémunération ou encore le développement du télétravail.

De même Campus France s'est engagé sur la thématique de l'égalité femmes-hommes par la promotion des femmes au statut de cadres et par la promotion de femmes aux postes de manager au sein de son institution. En outre, dans l'objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes enceintes, un avenant à l'accord d'entreprise du 15 octobre 2013, relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, a été signé dès 2016 avec des dispositions particulièrement favorables. A partir du quatrième mois de grossesse, les salariées peuvent bénéficier d'une réduction horaire journalière d'une heure sans perte de salaire. L'accord d'entreprise permet également aux femmes reprenant après un congé maternité de ne travailler qu'à mi-temps les deux premières semaines, rémunérées à 100 %.

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) a adopté son premier plan d'action égalité professionnelle en 2021 (2021-2023), et s'est engagée dans une démarche volontaire en obtenant le label AFNOR Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout en travaillant la démarche pédagogique autour de l'égalité filles-garçons. L'AEFE promeut ainsi l'égalité femmes-hommes en organisant chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et de la Semaine des lycées français du monde (SLFM), des événements (tables rondes, groupes de travail, formations) autour de la sensibilisation aux questions de genre et d'égalité femmes-hommes et invite des intervenantes inspirantes au siège de l'organisation et dans de nombreux établissements du réseau. Dans son nouveau plan d'actions 2024-2026, l'AEFE poursuit le renforcement de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les dimensions de son action, en termes de gestion des ressources humaines (objectifs d'égalité en termes de salaire et de progression de carrière, ainsi que de conciliation de la vie professionnelle et familiale), de formation et de communication.

L'Institut français s'est également doté d'une feuille de route triennale (2023-2025) pour l'égalité entre les femmes et les hommes en octobre 2022, dont la mise en œuvre est supervisée par le comité de gouvernance de la RSE. Il est également signataire de la Charte d'engagement pour l'égalité femmes-hommes dans les ICC (industries créatives culturelles), lancée lors du Forum Génération Égalité en juillet 2021, et a signé une convention de partenariat et une Charte avec l'association #JamaisSansElles en novembre 2022. Il est également engagé dans une démarche d'obtention des label Égalité professionnelle et Diversité délivrés par AFNOR Certification. Il promeut l'égalité femmes-hommes en interne et au sein du réseau culturel de coopération à l'étranger, notamment via des formations à l'égalité de genre (61 % des équipes de l'opérateur formées), la sensibilisation aux principales inégalités femmes-hommes, et la prévention et lutte contre les violences et les harcèlements sexuels. Il favorise enfin l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses actions, notamment par la mise à disposition sur ses plateformes à destination du réseau (IFcinéma, Culturethèque, etc.) de créations portées par des femmes, l'accompagnement et la promotion d'artistes et de professionnelles de la culture, des commissions d'appels à projets paritaires, des actions de débat d'idées, etc. CFI a fait de l'égalité de genre un de ses axes privilégiés de travail dans les initiatives développées à

l'international en lien avec des organisations de la société civile. Ciblant principalement les pays du Maghreb et du Moyen-Orient, ces partenariats visent à améliorer l'égalité des chances, l'émancipation et l'autonomie des filles et des femmes par les médias et la prise de parole dans l'espace public. En 2018, 5 projets portaient en priorité sur les liens entre genre et médias contre 15 projets en 2020. Certains partenariats s'inscrivent dans la durée comme le projet « Échos des voix féminines » au Maroc, en place depuis 2018. En Irak et au Yémen, le projet « Manaki » développe depuis 2019 des formations de sensibilisation sur les thématiques du genre et des droits des femmes et des séminaires autour du leadership au féminin. La création de la plateforme web Makanati.net, en partenariat avec l'organisation française Aide Humanitaire et Journalisme (AHJ), a permis de proposer aux femmes journalistes et essayistes un lieu sûr où elles peuvent s'exprimer librement sur des sujets liés aux femmes, à leur rôle dans la société dans son ensemble et dans les médias en particulier. D'autre part, le projet « Medialab Investigation » a soutenu en 2020 la réalisation d'un dossier sur les violences psychologiques à l'égard des femmes mené par une journaliste tunisienne. De plus, le réseau Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) promeut aussi l'égalité femmes-hommes en organisant chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et de la Semaine des lycées français du monde (SLFM), des événements (tables rondes, groupes de travail, formations) autour de la sensibilisation aux questions de genre et d'égalité femmes-hommes et invite des intervenantes féminines inspirantes au siège de l'organisation et dans de nombreux établissements du réseau.

PROGRAMME

P151 – Français à l'étranger et affaires consulaires

Mission : Action extérieure de l'État
Responsable du programme : Pauline CARMONA, Directrice des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE)

ÉVALUATION DES CRÉDITS CONSACRÉS À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Il n'est pas possible en termes budgétaire de quantifier cette action relevant de l'action consulaire.

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

L'action de protection des femmes fait partie intégrante des priorités en matière de protection consulaire. Les services consulaires de ce ministère, tant en France qu'à l'étranger, s'efforcent, dans le cadre de leurs compétences, de porter assistance à nos ressortissantes victimes de toute forme de violence, notamment de violences intrafamiliales (violences conjugales et de mariages forcés). Tous les pays et toutes les zones géographiques, y compris l'Europe, sont concernés.

Lorsqu'une situation de violences est portée à la connaissance des services de ce ministère, ces derniers vont, avec toutes les précautions qui s'imposent face à ce type de situation, accompagner au mieux les victimes dans leurs démarches et leur apporter le soutien et l'assistance dont elles pourraient avoir besoin. La prise en charge ne peut naturellement pas être identique à celle proposée en France, les faits se déroulant à l'étranger et le traitement de ce type de situation pouvant être très variable selon les pays (pour un dépôt de plainte, par exemple, pour la mise à l'abri de la victime ou même pour la prise en charge par des structures locales, si elles existent). À cela s'ajoute la difficulté d'organiser le retour des victimes en France, si bien sûr elles en expriment le souhait, en raison des difficultés d'accès à ces femmes, des lois et règlements applicables sur place.

S'agissant des mariages forcés, les services de ce ministère peuvent organiser le rapatriement de nos compatriotes concernés en liaison étroite avec les postes diplomatiques et consulaires, des associations locales spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violence et, éventuellement, les services judiciaires et sociaux en France.

Chacun des cas de violences faites aux femmes signalé à ce ministère, en France comme à l'étranger, fait donc l'objet d'un suivi sur mesure de la part de ses services. Des rapatriements avec avance de frais par l'État peuvent être organisés si la victime ou ses proches en France ne peuvent assumer financièrement son retour.

PROGRAMME

P110 – Aide économique et financière au développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Bertrand DUMONT, Directeur général du Trésor

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
110 – Aide économique et financière au développement	617 619 023	166 285 996	623 680 631	172 706 389	390 108 451	208 074 035

PRESENTATION DU PROGRAMME

Le programme 110 « Aide économique et financière au développement », mis en œuvre par la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique contribue à la politique française d'aide publique au développement (APD).

Les orientations de cette politique sont définies par le relevé de conclusions du conseil présidentiel pour les partenariats internationaux (CPPI) du 6 avril 2025 ainsi que par les conclusions des Comités interministériels de la coopération internationale et du développement (CICID) successifs qui contribuent à tracer les grands axes de la politique d'aide au développement.

Le programme 110, dont les crédits s'élèvent dans le projet de loi de finances pour 2026 à 1,35 Md€ en AE et 1,29 Md€ en CP, comporte 3 actions :

- l'aide économique et financière multilatérale, qui comprend des contributions à des organisations multilatérales de développement, les principales en montant étant l'Association internationale de développement (AID) et le Fonds africain de développement (FAD), respectivement guichets de financement concessionnel de la Banque mondiale et de la Banque africaine de développement. La France participe également à divers fonds sectoriels, tels que le Fonds vert pour le climat ou le Fonds pour l'environnement mondial ;
- l'aide économique et financière bilatérale, qui couvre en particulier le financement de la bonification d'intérêts des prêts octroyés par l'AFD à des pays en développement ;
- le traitement de la dette des pays pauvres, action qui finance les annulations de dette de pays en développement.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

Le programme finance un nombre important d'opérations visant l'égalité femmes-hommes dans les économies en développement. La très grande majorité des institutions et programmes qu'il soutient intègrent cet objectif dans leurs orientations stratégiques. En particulier, le groupe Banque mondiale, les principales banques régionales de développement et, au niveau national, l'Agence française de développement sont dotés de stratégies « genre ». Ils s'efforcent, d'une part, d'intégrer de manière transversale une dimension égalité femmes-hommes dans la majorité

de leurs interventions et, d'autre part, ils conduisent des projets ciblant spécifiquement l'égalité femmes-hommes, notamment en Afrique.

Les montants de crédits retracés dans le tableau ci-dessus correspondent pour l'essentiel (cf. note méthodologique) à la part des interventions financées par le programme étant identifiée dans les statistiques d'aide publique au développement produites par l'OCDE comme ayant un « objectif genre » soit « principal » soit « significatif ». Ces données sont à prendre avec précaution, étant tributaires de la déclaration à l'OCDE par les organismes bénéficiaires des financements du programme de l'objectif genre de leurs actions. L'inclusion de ce « marqueur genre » dans les statistiques reste aujourd'hui inégale selon les organisations. De plus, les contributions de base aux organisations multilatérales sont exclues du champ d'application du marqueur genre, l'OCDE considérant que l'intention du donateur ne peut être clairement établie pour ces activités. Cette règle de comptabilisation concerne notamment l'ensemble des activités rapportées liées à l'AID et au FAD, qui sont pourtant les principales organisations en montant, ce qui réduit drastiquement la contribution de l'APD à l'égalité femmes-hommes.

Les montants retracés comprennent en particulier une partie des bonifications de prêts de l'AFD et des dons au Fonds pour l'environnement mondial.

Le programme 110 comprend également des crédits, en AE et CP, avec un objectif genre spécifique liés aux engagements pris par la France dans le cadre de sa présidence du G7 en 2019, et renouvelés depuis. Il finance ainsi cinq initiatives visant à améliorer l'inclusion financière numérique des femmes en Afrique :

- le fonds ID4D de la Banque mondiale pour la conception et la mise en place de systèmes d'identification et d'enregistrement numérique ;
- le fonds ADFI de la Banque africaine de développement pour favoriser la sécurité et l'expansion des transactions financière numériques ;
- l'accélérateur de politiques publiques en Afrique (*African policy accelerator)* du Fonds d'équipement des Nations-Unies – UNCDF pour renforcer l'environnement réglementaire des pays de la zone ;
- l'initiative DigiFi de J-Pal *(Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab*) constitue le pilier recherche de la contribution française et vise à étudier l'effet des politiques en faveur de l'inclusion financière sur la réduction effective de l'écart d'accès aux services financiers numériques entre les femmes et les hommes ;
- L'alliance *Better than Cash* de UNDP qui fournit de l'assistance technique afin d'accélérer la digitalisation des paiements.

Ces financements sont comptabilisés en intégralité dans les chiffres présentés ci-dessus.

Note méthodologique : S'agissant des autres contributions multilatérales (AID, Groupe Banque africaine de développement, Fonds asiatique de développement et Fonds pour l'environnement mondial), le calcul de la part affectée au genre a été effectué à partir du pourcentage de l'aide publique au développement nette déclarée en 2023 ayant pour objectif principal ou significatif le genre dans les données déclarées à l'OCDE. Seul le FEM (0,2 %) présente une part genre non nulle[1]. De même, la part des bonifications des prêts de l'AFD aux États étrangers concernant le genre a été calculée sur la base de la proportion des prêts bonifiés de l'AFD en 2023 ayant un marqueur genre principal ou significatif (59 %). Contrairement à l'année dernière, la part genre de la contribution au Fonds africain de développement (FAD) et à l'Association internationale de développement (AID) est exclue, puisque l'ensemble de leurs activités correspondent à des contributions de base à leur budget, ne permettant pas d'identifier un part genre.

[1] Le marqueur genre est une variable facultative de la déclaration transmise annuellement par les organismes multilatéraux à l'OCDE. Ce marqueur n'a pas pu être renseigné pour la BAsD en 2023, ce qui explique son pourcentage à 0 %. De plus, les contributions de base aux organisations multilatérales sont exclues du champ d'application du marqueur genre, l'OCDE considérant que l'intention du donateur ne peut être clairement établie pour ces activités. Ainsi, ce champ n'a pas été renseigné pour les projets de l'AID et du FAD. Attention, un marqueur non renseigné pour un projet ne signifie pas qu'il ne vise pas l'objectif d'égalité femmes hommes, cela indique seulement que la portée du projet n'a pas été évaluée dans cette thématique.

PROGRAMME

P384 – Fonds de solidarité pour le développement

Mission : Aide publique au développement
Responsable du programme : Anne GRILLO, Directrice générale de la mondialisation

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
384 – Fonds de solidarité pour le développement			8 880 000	8 880 000	96 591 951	96 591 951

PRÉSENTATION DU PROGRAMME 384

Le programme budgétaire 384, mis en place à compter de l'année 2025, poursuit la mission du Fonds de Solidarité pour le Développement (FSD) et hérite de son nom. Ce programme, piloté par le ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, en assure la continuité en conformité avec l'article 2 de la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001, relative aux lois de finances (LOLF), révisée le 28 décembre 2021, indiquant que l'affectation d'impositions de toute nature à un tiers « ne peut être maintenue que si ce tiers est doté de la personnalité morale » à compter du 1er janvier 2025.

Le FSD avait été créé en 2005, lors de l'instauration de la taxe sur les billets d'avion (TSBA), pour recueillir le produit de celle-ci dans l'objectif d'établir de nouvelles sources de financement pour le développement.

A partir de 2026, et afin d'améliorer le pilotage et la lisibilité de notre action en matière de coopération multilatérale, l'ensemble des contributions en matière de santé, d'éducation et de diplomatie féministe, d'égalité de genre et droits et santé sexuels et reproductifs (DSSR) seront désormais regroupées sur le programme 384. A ce titre, les dispositifs FNUAP, Muskoka et DDSR seront financés à partir du programme 384.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE D'ÉGALITÉ

P384 FONDS DE SOLIDARITE POUR LE DEVELOPPEMENT

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	AE	*CP*	*AE*	*CP*	*AE*	*CP*
FNUAP					18 000 000	18 000 000
Fonds Muskoka					10 000 000	10 000 000
DSSR					2 000 000	2 000 000
Partenariat mondial pour l'éducation (PME)			8 880 000	8 880 000	66 591 951	66 591 951

PROGRAMME

P217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables

Mission : Écologie, développement et mobilité durables
Responsable du programme : Guillaume LEFORESTIER, Secrétaire général du ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation et du ministère de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche

	Exécution 2024		LFI + LFRs 2025		PLF 2026	
Numéro et intitulé du programme	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
217 – Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	1 661 304	1 661 304	1 617 256	1 617 256	1 717 214	1 717 214

Détails des dépenses du programme :

	Exécution 2024		LFI 2025		PLF 2026	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses autres que dépenses de personnel (Hors titre 2)	*73 700*	*73 700*	*90 000*	*90 000*	*90 000*	*90 000*
Dépenses de personnel (Titre 2)	*1 587 604*	*1 587 604*	*1 527 256*	*1 527 256*	*1 627 214*	*1 627 214*
Total	**1 661 304**	**1 661 304**	**1 617 256**	**1 617 256**	**1 717 214**	**1 717 214**

PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables » est le programme support du pôle ministériel regroupant les ministères et ministères délégués en charge de la transition écologique, de la cohésion des territoires, de la transition énergétique, des transports et de la mer.

CONTRIBUTION DU PROGRAMME À LA POLITIQUE TRANSVERSALE

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par le pôle ministériel, ses directions et services, tous acteurs pour mettre en place des dispositifs qui permettront de prendre en compte cette politique publique au sein de son périmètre aux niveaux national et international.

I. Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau national

Les ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique conduisent une politique active en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au sein de son administration centrale, de ses services déconcentrés et vis-à-vis des établissements publics administratifs sous sa tutelle principale.

Cette politique découle des réglementations en vigueur et des grandes politiques gouvernementales en la matière. Au niveau de nos ministères**, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé avec les organisations syndicales en 2019, courant initialement jusqu'à 2022, prolongé par avenant jusqu'en 2023.**

Des négociations ont été engagées avec les organisations syndicales depuis début 2024, et se sont terminées seulement en juin 2025, perturbées par l'agenda politique.

Les organisations syndicales ont majoritairement refusé de signer le projet de protocole, et **un plan d'action 2025-2028 résultant directement de ces négociations sera publié en octobre prochain**, après consultation du CSA ministériel.
Ce plan d'action, dans la continuité de celui annexé au protocole précédent, engage le pôle ministériel en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au bénéfice de l'ensemble de ses personnels, apprentis, stagiaires, fonctionnaires et contractuels présents dans les services, les directions interministérielles mais également au sein des établissements publics. Il est comme précédemment et conformément à la demande des organisations syndicales, décliné en 6 axes principaux :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités
Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière
Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale
Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes – hommes

Le plan d'action précédent se trouve consolidé, et de nouvelles actions sont mises en place, notamment sur la santé des femmes (sensibilisation et facilitation de l'accès au télétravail pour les femmes souffrant de pathologies menstruelles invalidantes), parentalité, violences intrafamiliales, évaluation de l'égalité chez les encadrants, mises en place de parcours de formation, etc.

Parallèlement à ces négociations, nos ministères ont continué à avancer sur l'égalité. **En matière de communication et de sensibilisation, priorité a été donnée en 2025 à la lutte contre le sexisme ordinaire et contre les VSS, à la sensibilisation aux problématiques de santé féminine dans le milieu professionnel, et à l'accès des femmes aux emplois dirigeants**. Des actions de sensibilisation ont été menées lors des dates clef (25 janvier, 8 mars, et bientôt 25 novembre). Par exemple, le 8 mars, de nombreux événements ont été organisés sur le territoire : conférences, expositions, ateliers de discussions… les services déconcentrés et d'administration centrale comme les établissements publics sous tutelle ont rivalisé d'imagination pour mettre en valeur cette journée internationale du droit des femmes, grâce notamment à la vitalité de notre réseau de référents égalité. Ce réseau de référents s'est rencontré une fois en 2025 lors d'une réunion plénière en mai 2025. Une autre réunion devrait être organisée cet automne. Les échanges se font également au fil de l'eau sur les différentes problématiques rencontrées.

La sensibilisation passe également par la formation. Le marché Valeurs de la République nous a amenés à repenser l'offre de formation et des parcours vont être mis en place pour les référents égalité et les agents de prévention. Une nouvelle formation va notamment être proposée pour les agents en charge du recueil et du traitement des signalements de VSS.

Pour augmenter la présence de femmes dans l'encadrement au sein de notre ministère, **le programme** *OSER !* **a été proposé exceptionnellement en 2025 à deux promotions.** Chaque promotion réunit une vingtaine de femmes qui souhaitent avancer dans leur carrière et se voient proposer une réflexion collective à partir de rencontres avec des femmes inspirantes. La première promotion de l'année – la 6e de *OSER !* a pu rencontrer la ministre Agnès Pannier-Runacher et s'attelle maintenant à la constitution d'une association de femmes.
En parallèle, un plan d'action ambitieux a été lancé en faveur de l'accès des femmes aux emplois dans le périmètre du dispositif de nomination équilibrée.

Il s'est nourri du travail de la communauté des cadres dirigeants qui a fait de nombreuses propositions innovantes en matière de recrutement, de management et de mise en réseau.

Après avoir passé avec succès l'audit de suivi du **label AFNOR «** *Égalité professionnelle* » et « *Diversité* », le renouvellement de la labellisation est en préparation avec un audit prévu à la fin de l'année.

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) propose, en lien avec les services de la Haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations (HFED), plusieurs actions de formation et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité et des formations plus spécifiquement liées aux enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les formations proposées s'adressent à plusieurs cibles : encadrants, tous agents, filière RH et acteurs de la prévention.
En 2024, des formations sur la lutte contre les discriminations ont été proposées dans le cadre du **plan national de formation :**

- Un webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité : 3 sessions suivies par 214 agents ;
- Une formation « Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel » : 10 sessions suivies par 129 agents ;
- Une sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations : 5 sessions suivies par 201 agents : cinq nouvelles formations qui relèvent de l'accord cadre interministériel « Valeurs de la République » notifié en septembre 2023 s'ajoutent à l'offre existante :
- Intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans son management : 1 session suivie par 16 agents ;
- Intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans les politiques RH : 1 session suivie par 10 agents ;
- Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 1 session suivie par 67 agents ;
- Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces : 1 session suivie par 27 agents ;
- Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans son management ; 1 session suivie par 11 agents.

Les crédits exécutés à ce titre se sont élevés à 38 700 € en 2024. Il est prévu une dépense de l'ordre de 40 000 € en 2025 et 2026.

II. Contribution du programme 217 à la politique transversale au niveau international

Dans le cadre des coopérations européennes et internationales, le pôle ministériel participe activement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de grands évènements internationaux, ainsi que dans le cadre de ses actions de coopération et dans la gestion des aides-projets.

Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations internationales « climat » et « biodiversité »

Le pôle ministériel veille à l'intégration transversale des enjeux de genre dans l'ensemble des enceintes internationales climat et environnement pertinentes (Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques – CCNUCC, Convention pour la Diversité Biologique -CDB, Convention des Nations unies sur la lutte contre la désertification – CNULCD, G7, G20, conventions de mer régionale, etc.).

En matière de climat, la France dispose d'un Point Focal National Genre et Changement Climatique en continu depuis 2017, qui promeut activement une approche intégrée du genre dans l'ensemble des politiques climatiques :

- Au niveau national, en se faisant le relais des engagements internationaux auprès des directions d'administration centrale concernées ;
- Au niveau international, en veillant à ce que les considérations de genre soient prises en compte, défendues et promues par l'ensemble des négociateurs français et européens, en matière d'atténuation, d'adaptation, de moyens de mise en œuvre, etc.

Dans le cadre de la CCNUCC, l'action du point focal concerne également la mise en œuvre du Programme de travail renforcé de Lima relatif au genre prolongé pour dix ans à la COP29 en novembre 2024 et son Plan d'Action sur le Genre (GAP), prévu pour adoption à la COP30 en novembre 2025.

Ce nouveau plan d'action sur le genre, qui devrait s'étendre sur 9 ans, portera sur cinq aires d'actions prioritaires :

- Le renforcement de capacités ;
- La coordination et la cohérence entre les différentes instances internationales concernées ;
- La participation et le leadership des femmes dans la prise de décision et l'action climatique ;
- La prise en compte du genre dans la mise en œuvre et les moyens de mise en œuvre, notamment la finance ;
- L'évaluation et le suivi du programme via la collecte de données sexo-spécifiques.

Depuis septembre 2023, le point focal « négociatrice genre et climat » pour la France est également devenue l'une des deux négociatrices pour l'Union européenne sur le sujet et coordinatrices du groupe d'experts des États membres. Le ministère chargé de l'écologie, via la direction des affaires européennes et internationales (DAEI), a donc été fortement impliqué en 2024 et 2025 dans la négociation des prochains programmes de travail et plan d'action sur le genre.

En matière de biodiversité, la France dispose également d'un Point Focal National Genre et Biodiversité (basé à la DAEI) depuis la création de ce rôle par la Convention pour la diversité biologique (CDB) en 2023. La France avait fortement œuvré, en préparation (notamment sous présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022) et à l'occasion de la COP15 de la CDB en décembre 2022, en faveur de la création de ce rôle. À cette même COP, elle a par ailleurs défendu une révision ambitieuse du plan d'action sur le genre de la CDB, et l'adoption d'une cible dédiée à la représentation et la participation pleines, équitables, inclusives et effectives des femmes dans la prise de décision sur la biodiversité dans le Cadre mondial pour la biodiversité de Kunming-Montréal (cible 23). Le ministère s'est donc fortement impliqué dans l'élaboration d'objectifs et d'actions visant à intégrer pleinement les enjeux de genre aux négociations sur la biodiversité.

Le plan d'action sur le genre sous la CDB, d'une durée de 7 ans (2023-2030), a trois objectifs se déclinant en 14 sous-objectifs :

- Que toutes les personnes, en particulier toutes les femmes et les filles, aient des occasions et des capacités égales de contribuer aux trois objectifs de la Convention ;
- Que les politiques en matière de biodiversité et les décisions portant sur la planification et les programmes abordent équitablement les perspectives, intérêts, besoins et droits de toutes les personnes, en particulier de toutes les femmes et les filles ;
- Que des conditions favorables soient créées pour garantir une mise en œuvre du cadre mondial pour la biodiversité de Kumming-Montréal favorisant l'égalité des genres.

A la suite de la COP15 de la CDB, la France est restée vigilante à ce que la finalisation des mécanismes de mise en œuvre du cadre mondial pour la biodiversité de Kunming-Montréal tienne bien compte du genre. En particulier, dans le cadre des négociations sur la finalisation du cadre de suivi (i.e. le set d'indicateurs de suivi) de ce cadre mondial, la France a veillé à ce que la cible 23 ne soit pas invisibilisée et soit assortie d'indicateurs concrets et efficients de suivi. Elle a par ailleurs effectué un travail de revue avec les entités (UNEP-WCMC, Women4Biodiversity) développant un indicateur de suivi de la mise en œuvre du plan d'action sur le genre afin de finaliser la méthodologie de celui-ci avant la COP16 de la CDB (octobre 2024).

Par ailleurs, la France a rédigé et porté la motion « Intégrer l'égalité de genre dans les politiques, programmes, actions et financements en matière de biodiversité » afin qu'elle soit adoptée par le Congrès mondial de la nature d'Abu Dhabi en octobre 2025.

Dans le cadre des COP de la CCNUCC, de la CDB ou de la CNULCD, la France porte enfin une vigilance particulière à la composition genrée de sa délégation et des panels auxquels ses membres participent.

Mise en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les coopérations internationales et européennes

Le ministère chargé de l'écologie, en partenariat avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) au niveau français, ainsi qu'avec le Canada et Monaco, finance depuis 2018 l'organisation par l'Institut de la

francophonie pour le développement durable (IFDD) d'ateliers de formation et de renforcement des capacités à destination de négociatrices francophones africaines. La France cherche à ce que ce programme permette une participation qualitative de ces femmes aux négociations climatiques, y compris à des postes à responsabilité. 35 000 € ont été exécutés à ce titre en 2024. La dépense prévisionnelle pour 2025 et 2026 s'élève à 50 000 €.

La direction de l'action européenne et internationale (DAEI) travaille également en concertation avec les partenaires externes, notamment les établissements publics sous tutelle des ministères, et ses partenaires Cités Unies France et la Fédération nationale des agences d'urbanisme (FNAU), qui assure le portage du secrétariat technique du Partenariat Français pour la Ville et les Territoires (PFVT), pour le montage d'événements sur l'égalité entre les femmes et les hommes lors de manifestations multilatérales et d'actions de promotion des savoir-faire français.

La DAEI veille en outre à ce que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit impérativement prise en compte aux côtés des critères environnementaux et économiques, dans l'attribution des aides projets relevant de la direction générale du Trésor : Fonds d'études et d'aide au secteur privé (FASEP), prêts du Trésor. Ce critère est en effet dorénavant explicitement intégré dans la grille d'évaluation des appels à projets. Il permet ainsi de conditionner l'aide financière à l'intégration des femmes dans le montage et la mise en œuvre des projets, ainsi qu'à l'organisation d'ateliers ou de formations spécifiques.

La stratégie définissant les orientations du Fonds français de l'environnement (FFEM) pour la période 2023-2026 à laquelle le pôle ministériel a contribué activement, porte une attention particulière à la prise en compte des femmes dans les projets qu'il finance. Lors de l'instruction des projets soumis à ce dispositif de financement, le pôle ministériel porte une attention particulière aux engagements de prise en compte du genre, notamment l'organisation de formations spécifiques et la mise en place de critères d'implication des femmes et des jeunes, qui conditionnent l'acceptation des projets.

Enfin, le pôle ministériel a été impliqué dans l'élaboration de la Stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (2025-2030) portée par le MEAE. La DAEI a représenté le ministère au Comité de pilotage interministériel et a co-piloté, avec le MEAE et l'AFD, le groupe de travail multipartenaires qui a nourri la stratégie sur les enjeux climat et biodiversité.