



# BILAN ET PERSPECTIVES DE LA CHARTRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

**Juin 2008**

Document réalisé par le Service des droits des femmes et de l'égalité  
Mission de coordination du réseau déconcentré

## **Avant propos**

*Compte tenu de la période de réserve électorale de mars 2008, le bilan 2007 de la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, contrairement aux années précédentes, n'a pu faire l'objet d'une communication en Conseil des ministres par la ministre en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'occasion de la journée internationale des femmes du 8 mars.*

# SOMMAIRE

<b>Présentation de la Charte de l'égalité.....</b>	<b>p 03</b>
--	-------------

## **Synthèses ministère par ministère des stratégies et démarches mises en œuvre pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. p 04**

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche .....	p 05
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.....	p 07
Ministère de la Défense.....	p 11
Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi .....	p 14
Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire .....	p 27
Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales .....	p 30
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.....	p 33
Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative .....	p 37
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité .....	p 41
Ministère de la Culture et de la Communication.....	p 44

## **Bilan quantifié des engagements menés par les départements ministériels..... p 47**

- Détail par département ministériel de l'état d'avancement des 413 actions..... p 49
- Détail de l'état d'avancement des 413 actions déclinées dans les 5 axes de la Charte de l'égalité .....

# Présentation de la Charte de l'égalité

En 2003, le gouvernement a donné une nouvelle impulsion à la mise en œuvre, en France, de l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes (« gender mainstreaming »), préconisée par le programme d'action de Pékin en 1995. De nombreuses concertations ont été engagées à cet effet avec les acteurs qui contribuent, localement ou à l'échelle nationale, à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces travaux ont abouti, le 8 mars 2004, à la remise officielle au Premier ministre de la « Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes », qui constitue la « feuille de route » de la centaine d'acteurs publics et privés qui y ont adhéré.

Aux côtés des services centraux des ministères, les représentants des collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et le secteur associatif ont défini des propositions d'actions qu'ils se sont engagés à réaliser, pour bâtir une société plus égalitaire. Ces actions s'articulent autour de 5 axes :

- la parité politique et sociale et l'accès des femmes aux responsabilités,
- l'égalité professionnelle,
- l'égalité en droits et en dignité,
- l'articulation des temps de vie,
- la solidarité européenne et internationale.

Il est convenu entre les acteurs de la Charte de l'égalité et tout particulièrement entre les départements ministériels, qu'un bilan annuel de la mise en œuvre de la Charte de l'égalité est présenté le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes. Il est cependant à souligner qu'à l'exception de la première année de bilan en mars 2005 aucun élément n'a été n'a été transmis par les autres acteurs.

La Charte de l'égalité regroupe **280 engagements ministériels, déclinés en 413 actions**. Quatre ans après la remise officielle de la Charte de l'égalité, le bilan est encourageant : 58 % des engagements des départements ministériels ont été réalisés, 17 % sont en cours de réalisation : 75% des engagements ont donc eu des suites favorables. A contrario, 25 % des engagements n'ont pas été réalisés (cf. le « bilan quantifié », p 47).

\*  
\* \*

La Charte de l'égalité est une étape essentielle vers l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes car elle repose sur une analyse partagée des priorités sur lesquelles il convient d'agir en matière d'égalité dans l'ensemble des politiques publiques. Cette analyse a permis d'identifier :

- les perspectives d'actions ou types d'actions à mener,
- les convergences de mesures possibles entre les projets des ministères.

Dans le cadre d'une démarche prospective, la Charte de l'égalité a ainsi créé une dynamique qui ouvre la possibilité d'élargir l'action de l'Etat, de construire des objectifs communs aux diverses politiques publiques mobilisées et de mieux connaître, au travers de projets d'actions formalisés, les moyens budgétaires susceptibles d'être affectés à la politique d'égalité.

Cet exercice collectif a permis de fédérer les énergies et de lancer la préparation d'un document de politique transversal qui permettra à l'avenir d'intégrer la dimension de l'égalité dans chacun des programmes.

Synthèses ministère par ministère des stratégies et  
démarches mises en œuvre pour promouvoir  
l'égalité entre les hommes et les femmes

## Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

---

Le ministère de l'Agriculture et de la Pêche a poursuivi et amplifié ses actions pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des secteurs (agricole, agroalimentaire, forestier, de la pêche) qui composent le monde rural.

A ce titre, l'implication du ministère de l'agriculture et de la pêche s'est manifestée par un ensemble d'actions définies autour de :

- la parité politique et sociale et l'accès des femmes aux responsabilités,
- l'égalité professionnelle,
- l'égalité en droits et en dignité,
- l'articulation des temps de vie,
- la solidarité européenne et internationale,.

### **I – Synthèse des actions conduites en 2007 :**

Parmi ces actions, un nombre important relève de l'enseignement agricole et sont mises en œuvre par deux réseaux distincts :

- le réseau égalité des chances entre les hommes et les femmes de la DGER (direction générale de l'enseignement et de la recherche) : ce réseau a été mis en place en 2002 et concerne l'enseignement technique agricole,
- le second réseau concerne l'enseignement supérieur agricole et a été créé en 2004.

D'autres actions concernent le domaine de l'emploi et sont mises en œuvre par le réseau des coordonnateurs régionaux pour l'emploi désignés au sein des directions régionales de l'agriculture et de la forêt.

Les actions menées s'articulent autour des thématiques suivantes :

- Actions de sensibilisation et de communication, notamment au sein des établissements scolaires :

Diverses actions ont été menées dans les établissements scolaires agricoles en vue d'informer les élèves sur les métiers agricoles. Lancées en 2006, les actions contre les violences sexistes en milieu rural, se sont poursuivies en 2007.

D'une manière plus générale, l'ensemble des actions menées par l'enseignement agricole relatif à l'égalité des chances se poursuit dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et la programmation du FSE 2007-2013 qui prévoit notamment des actions spécifiques destinées aux femmes.

Des partenariats entre les services du ministère de l'agriculture et de la pêche, ceux du service des droits des femmes et de l'égalité et ceux du centre d'information sur le droit des femmes et des familles ont également été mis en place afin de contribuer à l'attractivité des métiers de l'agriculture auprès des femmes et de leur permettre de connaître leurs droits, personnels, sociaux et professionnels.

Dans ce cadre, un guide pratique pour les femmes en agriculture a été élaboré à l'initiative de différents partenaires, notamment en région Guadeloupe.

Le salon de l'agriculture consacre depuis plusieurs années une journée aux femmes. En effet, ce salon se tient en général au moment de la journée consacrée aux femmes (autour du

8 mars) et le ministre de l'agriculture et de la pêche rappelle à cette occasion qu'il faut lutter contre les représentations et les freins qui sont encore nombreux pour promouvoir la mixité des emplois.

- Mesures prises contribuant à faciliter l'égalité entre les hommes et les femmes, pour améliorer le statut du conjoint dans l'agriculture et l'accès des femmes aux métiers de l'agriculture :

La loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 et ses décrets d'application ont permis d'améliorer le statut des femmes et des hommes sur les exploitations en créant un crédit d'impôt remplacement. Ce dispositif permet, sous certaines conditions, à l'exploitant ou l'exploitante de se faire remplacer pendant ses congés et de bénéficier d'une déduction du coût de ce remplacement dans la limite de quatorze jours par an. Il contribue également au développement des activités extra professionnelles des personnes travaillant sur l'exploitation (exercice d'un mandat professionnel, réalisation d'activité culturelle, participation à la vie familiale, ..). L'objectif est de favoriser également la vie de couple des exploitants agricoles. Les agricultrices qui interrompent leur activité professionnelle pour cause de maternité ou d'adoption ont désormais la possibilité de recourir aux services d'une association de remplacement. Un salarié de l'association les remplace sur l'exploitation, l'association percevant alors une allocation par jour de travail effectué. Cependant, les périodes durant lesquelles les agricultrices pouvaient se faire remplacer étaient, dans certains cas, d'une durée inférieure à celles durant lesquelles les salariées perçoivent l'indemnité journalière de repos.

La loi n° 2007- 1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 a réparé cette anomalie.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, en cas de naissance d'un troisième enfant ou de naissances multiples, les durées maximales d'attribution de l'allocation de remplacement sont identiques aux périodes pendant lesquelles les salariées reçoivent une indemnité journalière de repos.

Ces dispositions sont applicables aux agricultrices, quel que soit leur statut. Elles contribuent à améliorer le statut et la situation des femmes en agriculture.

## **II – Proposition d'actions pour 2008 :**

Le ministère de l'agriculture et de la pêche envisage de poursuivre les actions engagées en 2007 pour promouvoir la mixité. Les actions menées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont montré que les freins qui expliquent la sous représentation des femmes dans les instances dirigeantes et les entreprises, sont la conséquence de facteurs éducatifs et socioculturels, mais aussi de pratiques organisationnelles pénalisant leur activité.

Des actions d'information et de formation en direction des jeunes filles et des femmes seront mises en place pour leur permettre d'accéder à l'emploi de leur choix et au statut de leur choix : salariés ou chef d'entreprises. L'organisation d'actions partenariales dans le domaine de l'enseignement sera par ailleurs poursuivie.

### **I. Les actions engagées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique en 2007**

#### **1) L'effort de promotion des femmes au sein des jurys, comités de sélection et instances consultatives**

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et son décret d'application du 3 mai 2002 fixent l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, notamment au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs.

Dans ces différentes instances, la proportion de femmes doit être supérieure à un tiers, ce chiffre ne concernant que l'administration pour les organismes paritaires.

D'une manière générale, les résultats disponibles montrent que cette proportion est désormais bien respectée par les ministères. Ainsi, la proportion de femmes désignées par l'administration pour siéger au sein des CAP pour la période 2004/2006 est de 36% contre 33% pour la période 2003-2005. Le pourcentage de femmes au sein des jurys est de près de 46% en 2005, soit en constante augmentation depuis 2000 (33,3% à 45,9%).

#### **2) Le Protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique**

Le protocole d'accord du 25 janvier 2006 comprend un volet « promotion professionnelle et amélioration des carrières » et un volet social.

En ce qui concerne le premier volet, il convient de souligner les mesures qui ont une évolution positive sur l'évolution professionnelle des femmes dans la fonction publique : amélioration des taux de promotion interne des catégories C vers les catégories B et des catégories B vers les catégories A, élargissement des tours extérieurs pour l'accès dans les corps d'encadrement supérieur... Ces mesures devraient conduire, à terme, à réduire l'écart existant entre les viviers d'agents « promouvables » et le nombre des agents, et en particulier des femmes.

Le second volet du protocole comporte des mesures concernant directement les conditions de travail des femmes : elles introduisent en effet de nouvelles facilités dans la conciliation de la vie privée/ vie professionnelle.

Ainsi en est-il plus particulièrement pour les aides à la famille, destinées à favoriser le maintien en activité des jeunes parents qui le souhaitent grâce à une participation aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans (45 000 demandes en 2007), complétées par une amélioration du suivi des réservations de places en crèche et une incitation à leur réalisation dans le cadre de la construction de bâtiments ou de regroupements de services.

Ce volet social a été enrichi en 2007 par la mise en œuvre de deux nouvelles mesures : l'extension du CESU à la garde d'enfants de 3 à 6 ans (21 000 demandes en 2007) et la réactivation de la politique de réservation de places de crèches et de logements.

### 3) La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et l'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

D'autres mesures ont vocation à mieux organiser les carrières des femmes et à atténuer les effets des ruptures de carrière consécutives à la naissance des enfants ou à d'autres évènements familiaux.

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et l'accord du 21 novembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoient la mise en place de dispositifs utiles à cet égard :

- la *reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)*, nouvelle modalité de sélection appliquée aux concours, permet aux femmes qui ont interrompu leur activité pendant quelque temps de faire valoir plus aisément leurs acquis antérieurs pour réintégrer la fonction publique ou présenter des concours ;

- l'institution d'un *droit individuel à la formation* dans la fonction publique, à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé, favorisera une meilleure articulation entre les dispositifs de formation et les projets professionnels des agents. Dans ce cadre, un nouvel outil d'aide à la reconversion, particulièrement utile suite à des interruptions de carrière, est également mis en place : les *périodes de professionnalisation* sont susceptibles d'aider les femmes à se lancer dans des « secondes carrières ».

La circulaire du 30 mars 2007 sur la RAEP, deux décrets (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les fonctionnaires de l'Etat et le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004) et deux circulaires du 19 décembre 2007 ont complété le dispositif (circulaire d'application du décret du 15 octobre précité et circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat).

### 4) La DGAFP continue l'animation du réseau des coordonnateurs égalité hommes-femmes

Interlocuteurs privilégiés de la direction générale de l'administration et de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les coordonnateurs de chaque ministère exercent un rôle d'animation des différents services concernés par l'égalité entre les sexes au sein de leur ministère.

Ce réseau, aujourd'hui solidement constitué, favorise les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations et encourage le travail en commun. Depuis 2002, la DGAFP réunit les coordonnateurs ministériels une à deux fois par an. Au cours de ces réunions, ils exposent les actions entreprises au sein de leur administration et font part de leur bilan en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La dernière réunion s'est tenue le 3 décembre 2007.

### 5) Le dixième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique

Le dixième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique a été présenté au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière le 15 novembre 2006, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 29 novembre 2006 et au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, le 3 avril 2007.

## **II La poursuite de mesures destinées à favoriser le déroulement de carrière des femmes en 2008.**

### **1) Le renouvellement des plans pluriannuels**

Par circulaire en date du 6 mars 2000, le Premier Ministre a demandé aux ministères de préparer des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Ainsi, en 2000-2001, chaque ministère a élaboré un plan pluriannuel. Ce plan précise, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement, taux fixé en tenant compte de la représentation des femmes dans les corps ou emplois.

Le 29 mars 2004, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat a signé trois circulaires destinées à donner un nouvel élan à ce dispositif, en prévoyant de faire un bilan des plans ministériels arrivant à terme au regard des objectifs fixés, un bilan d'étape dans les ministères où les plans sont en cours de réalisation, ou en demandant un état des lieux dans les ministères n'ayant pas élaboré de plan.

Conformément aux dispositions des circulaires précitées, il sera demandé aux ministères de dresser le bilan de la mise en œuvre de ces plans dans le courant du premier semestre 2008.

### **2) Assouplir la mobilité fonctionnelle et accompagner la mobilité géographique**

Il est nécessaire que les fonctionnaires occupant des fonctions de responsabilité effectuent des parcours professionnels diversifiés, et fassent preuve de mobilité. Pour autant, il n'est pas souhaitable que la mobilité géographique soit systématiquement imposée, particulièrement lorsqu'une mobilité fonctionnelle, notamment dans une autre administration ou une autre direction, pourrait lui être substituée.

Pour cette raison, tout en maintenant le principe de mobilités obligatoires, les dispositions statutaires et les règles de gestion imposant, par principe, un changement de résidence administrative lors d'une promotion doivent être assouplies, en tenant compte des spécificités des métiers concernés.

Ainsi, dans le cadre d'un projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels actuellement en cours de préparation, les freins statutaires concernant la mobilité fonctionnelle seront levés (généralisation du détachement, « capitalisation » des gains de détachement ...).

En outre, dans le cadre la mise en place de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ainsi que de la révision générale des politiques publiques (RGPP), la mise en place de cellules d'accompagnement à la mobilité devrait se développer, au sein des ministères. En ce sens, deux guides sont actuellement en cours d'élaboration et devraient être diffusés d'ici fin 2008, le premier portant sur la mise en place d'une méthodologie en matière de GPEEC, le second visant à apporter un appui à la réorientation et à la mobilité des personnels. Le changement d'emploi ne doit pas être synonyme de changement de lieu de résidence.

Par ailleurs, les plans pluriannuels des ministères devront obligatoirement intégrer un volet portant sur l'adaptation et l'accompagnement de la mobilité.

Les personnels seront enfin aidés dans leurs démarches d'installation, de recherche d'un logement ou de recherche d'emploi pour le conjoint.

### 3) Adopter des chartes de gestion du temps

Destinés à l'encadrement supérieur, ces documents permettent de créer les conditions d'une meilleure organisation du travail, afin que soient mieux conciliés temps de travail et temps familial et personnel. Ces chartes doivent être adoptées au sein de chaque ministère.

La DGAFP, dans le cadre du groupe de travail qu'elle anime avec les représentants des administrateurs civils, travaille en outre à l'élaboration d'une charte de gestion des administrateurs civils, dont un chapitre pourrait, à terme, être consacré à la gestion du temps. A cet effet, a été lancée une enquête visant à recenser les bonnes pratiques qui existent dans d'autres pays de l'Union européenne.

### 4) Féminiser les viviers de promotion.

A cet effet, les clauses interdisant aux agents justifiant d'une trop grande ancienneté, d'utiliser la voie de l'examen professionnel pour accéder à un grade supérieur sont supprimées au fur et à mesure des toilettages de statuts particuliers. Une femme ou un homme ayant momentanément mis sa carrière entre parenthèses pour élever ses enfants, ne se verra plus opposer ce plafond réglementaire.

### 5) Moderniser la gestion de l'encadrement supérieur et renforcer les objectifs de féminisation des emplois.

Un module de formation à l'égalité pourrait être intégré dans la formation suivie par les directeurs d'administration centrale et secrétaires généraux des ministères dans les six mois suivant leur nomination.

Par ailleurs, un véritable suivi de la mise en œuvre des objectifs chiffrés pris en matière de féminisation de l'encadrement supérieur doit être réalisé au sein de chaque ministère.

## Ministère de la Défense

---

Deuxième ministère après celui de l'éducation nationale en terme d'effectifs, le ministère de la défense comptait, au 31 décembre 2006, 430 213 agents : 349 478 militaires et 80 735 civils.

La présence des femmes au sein des forces armées n'a cessé de progresser depuis la professionnalisation engagée en 1997. Le recrutement d'un nombre important de jeunes a permis à un grand nombre de femmes de poser leur candidature.

Le taux de féminisation des effectifs militaires atteint 14,20% fin 2007 contre 7,5% en 1996.

L'armée française compte aujourd'hui 49 650 femmes militaires.

Le nombre de femmes du personnel civil représentent :

- 29,6% des fonctionnaires de catégorie A
- 42% des fonctionnaires de catégorie B
- 69% des fonctionnaires de catégorie C

Le ministère de la défense s'est organisé au travers de différentes voies d'action pour assurer un suivi régulier de cette progression. Attentif à la parité hommes/femmes, il poursuit son engagement dans une démarche égalitaire, sans aucune discrimination.

**La direction des ressources humaines du ministère de la Défense (drh-md)** qui définit, propose et met en œuvre la politique des ressources humaines du ministère de la défense participe à la réalisation des engagements pris dans la Charte de l'égalité : Le Service de la politique générale des ressources humaines avec la Sous-direction des études et de la prospective (SDEP) a organisé et développe la connaissance des situations hommes/femmes au sein de l'institution.

La SDEP fait paraître chaque année le « Bilan social du ministère » qui contient des données sexuées sur le personnel civil et militaires. De plus, la SDEP réalise deux fois par an et avec le concours des armées, de la gendarmerie et du service de santé le « Tableau de bord de la féminisation », document destiné à suivre dans la durée la féminisation des formations et unités militaires. Cet outil statistique constitue un recueil d'informations à l'usage des hautes autorités du ministère de la défense. La dernière édition arrêtée au 1<sup>er</sup> octobre 2007 confirme la progression constante du taux de féminisation des armées.

Si le taux de féminisation par spécialité révèle une féminisation hétérogène des spécialités, davantage marquée dans les métiers de soutien administratif, de gestion des ressources humaines et de santé, il faut rappeler qu'il n'existe aucune restriction liée au sexe pour l'accès à une carrière militaire. La loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires garantit l'égalité entre les sexes. Le statut général des militaires (SGM) consacre l'égalité statutaire des hommes et des femmes au sein des armées. Il n'existe pas de traitement différencié tant lors du recrutement qu'au cours de la carrière pour l'accès à un grade ou à une fonction. Toutefois, les postes à bord des sous-marins et dans les escadrons de gendarmerie mobile demeurent, par exception, réservés aux militaires masculins en raison des conditions particulières d'exercice (promiscuité, conditions d'hébergement précaires, conditions d'intervention...). Les postes d'officiers peuvent être tenus par des femmes dans les escadrons de gendarmerie mobile (13 femmes officiers en poste actuellement).

Par ailleurs, on assiste à une féminisation durable du recrutement externe d'officiers. Le taux de féminisation des candidats admis aux concours externes de recrutement d'officiers (issus du vivier universitaire) atteint 30%. Ces concours constituent le vivier des militaires à haut potentiel. En conséquence, la représentation des femmes aux postes de responsabilité et notamment aux emplois supérieurs d'encadrement est appelée à progresser sensiblement dans les années à venir. Il faut attendre « l'effet temps » pour que la représentation des femmes aux emplois supérieurs soit plus marquée.

Les officiers féminins représentent 10% de l'effectif total des officiers. L'armée française compte 944 officiers supérieurs féminins sur un effectif total de 15 527 et 9 officiers généraux féminins sur un effectif total de 578.

*Le Service des ressources humaines civiles* poursuit les actions engagées ces dernières années tendant à améliorer l'égalité hommes/femmes dans le personnel civil.

#### 1 L'accroissement de la participation des femmes aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux jurys de concours compétents à l'égard du personnel civil

Le ministère de la défense s'efforce depuis 1999, en application des arrêtés désignant la qualité des représentants de l'administration siégeant au sein des CAP, de faire appel essentiellement à des attachés, en limitant autant que possible le recours à des administrateurs civils

Cette mesure a permis d'augmenter sensiblement la représentation des femmes au sein de ces organismes consultatifs (40% en 2005 contre 34% en 2004 et 20% en 1999), car la population des attachés est plus nombreuse (1273 contre 139) et plus fortement féminisée (47% contre 23%) que celle des administrateurs civils.

Par ailleurs, la présence des femmes civiles au sein de ces instances a été renforcée par la disposition du décret n°2002-766 du 3 mai 2002 qui instaure une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe parmi les représentants de l'administration siégeant au sein des organismes consultatifs.

S'agissant des jurys de concours de recrutement de personnel civil, le ministère s'attache à respecter une proportion d'un tiers de membres féminins.

Cet objectif est aujourd'hui atteint dans les concours de recrutement de fonctionnaires de l'ordre administratif (54% en 2005 contre 45% en 2004), paramédical (41% en 2005 contre 49% en 2004), et technique (37% en 2005, taux difficile à atteindre car les corps sont dans cette dernière catégorie majoritairement masculins).

#### 2 Le nouveau plan triennal (2006-2009) d'amélioration de la représentation des femmes au sein des emplois et postes d'encadrement supérieur du ministère de la défense

La ressource pour les emplois concernés par le plan est constituée uniquement par le corps des administrateurs civils du ministère de la défense, féminisé à 22,7%.

Le nouveau plan, approuvé par le comité technique paritaire interministériel du 21 juin 2006, concernant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 1<sup>er</sup> juillet 2009, précise le taux de féminisation à atteindre et définit les moyens à mettre en œuvre.

L'objectif est de maintenir sur la durée du plan, le nombre et la proportion actuels de femmes, au 1<sup>er</sup> novembre 2007 concernant, les sous-directeurs (9 femmes occupent ce type d'emploi, soit un taux de féminisation de 27,3% et, pour les chefs de bureaux (sur 21 emplois 8 sont occupés par des femmes soit un taux de féminisation de 38,1%, taux dépassant très largement le taux de 10% en 2000 celui de 25% en 2003 et de 35,3% en 2005).

*Le service de l'accompagnement professionnel et des pensions définit et met en œuvre la politique sociale* de la défense et assure l'accompagnement des personnels et de leurs conjoints.

Le développement de l'accompagnement professionnel et de l'action sociale s'est traduit par **la mise en œuvre de dispositifs qui concourent à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.**

Le développement des actions en faveur de la petite enfance ressort de la volonté de mieux répondre aux contraintes opérationnelles, mais aussi de mieux concilier la vie familiale et professionnelle. Ces actions prennent trois formes :

- *une prestation pour la garde d'enfants pendant les horaires atypiques des parents* ; aide financière destinée à atténuer le coût des frais de garde après la fermeture des structures de garde traditionnelles ;
- *le développement de la capacité d'accueil des jeunes enfants*, structures propres au ministère de la défense ;
- la poursuite des *actions de réservation de berceaux* dans des établissements extérieurs.

La volonté de faciliter les évolutions professionnelles se traduit par des mesures d'aide à la mobilité géographique dans le cadre d'un parcours de carrière, d'une préparation à un concours ou à un examen :

- *l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation* est une aide financière individuelle qui vise à permettre au conjoint d'un ressortissant muté de l'accompagner lors d'un déplacement réalisé dans le but d'organiser les nouvelles conditions de vie dues à la mutation. Cette aide a été étendue début 2007 aux « primo-arrivants » ;
- *les Cellules d'Accompagnement vers l'Emploi des Conjoints (CAEC)* sont un dispositif destiné à donner un accompagnement personnalisé au conjoint à la recherche d'un emploi. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des conjoints, civils ou militaires. Le réseau des CAEC compte, à la fin 2007, 27 cellules. En cinq ans de fonctionnement, le dispositif a procédé à plus de 11 000 accompagnements et effectué 5 500 placements. Le pourcentage de réussite (placement) se situe aux alentours de 50%.

## Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

---

La Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) s'est très largement impliquée dans les travaux préparatoires à la conférence égalité professionnelle qui a eu lieu le 26 novembre 2007 tout particulièrement dans le groupe de travail relatif à la lutte contre les facteurs structurels en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).

Suite à ces travaux, la DGEFP s'est principalement engagée à :

- développer la féminisation de l'apprentissage,
- inciter les entreprises à inclure un volet égalité professionnelle dans leurs plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Témoignant d'un réel souci d'intégration la plus généralisée possible du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques et les dispositifs conçus par le ministère, les réalisations 2007 se traduisent par la poursuite des objectifs de soutien accru à l'insertion professionnelle des jeunes femmes, l'accès à la formation professionnelle des femmes, la lutte contre le chômage des femmes et la facilitation du retour à l'emploi des femmes.

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

**1.1 Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS)** a été instauré par la loi de cohésion sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005 et est mis en œuvre au nom de l'Etat par les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

Avec le CIVIS, il s'agit de proposer à chaque jeune non qualifié un accompagnement personnalisé et renforcé jusqu'à l'emploi durable qui sera assuré par un conseiller référent unique. Il s'agit, en particulier, d'aider à résoudre les questions de parentalité pour les jeunes parents, notamment les femmes qui sont isolées avec un enfant.

Entre avril 2005 et juin 2007, 391 000 jeunes ont signé un CIVIS, dont la moitié un CIVIS renforcé. En juin 2007, 255 000 jeunes étaient accompagnés en CIVIS. 142 000 jeunes sont sortis de CIVIS depuis sa création. Parmi eux, 42 % sont sortis vers un « emploi durable » : CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand. 54 % sont sortis vers un emploi, durable ou non, ou une formation.

Au total, 55% des jeunes accompagnés en CIVIS sont des jeunes filles, ce dispositif continue à bénéficier majoritairement aux jeunes filles. Ces jeunes filles sont plus qualifiées que les jeunes hommes : 72 % des jeunes hommes sont peu ou pas qualifiés (niveau VI, V bis et V sans diplôme) contre 58 % des jeunes femmes.

Comme le niveau de formation des femmes est plus élevé que celui des hommes, elles sont largement majoritaires en CIVIS de droit commun (64 %), mais légèrement moins nombreuses que les hommes en CIVIS renforcé (48 %). (Extraction juillet 2007, traitement DARES)

### **1.2 Le développement de la mixité dans l'apprentissage et dans l'alternance**

#### **1.2.1 La féminisation de l'apprentissage**

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale qui permet à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La tendance est à l'augmentation des effectifs (de l'ordre **de 5 à 6%** par an) : 276 600 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2006 (contre 263 000 en 2005), portant le nombre total d'apprentis à plus de 410 000 à la fin de l'année 2006. L'apprentissage se développe fortement dans l'enseignement supérieur (+ 19%), où la proportion des jeunes filles est plus élevée (environ 40%).

S'agissant de la part des jeunes filles dans les effectifs d'apprentis, elle est de 31.8% en 2006 (Dares). Ces chiffres sont en légère progression.

Dans le cadre du plan de cohésion sociale, l'Etat s'est engagé à augmenter très sensiblement, en cinq ans, le nombre de jeunes qui acquièrent une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme par la voie de l'apprentissage. Il convient d'atteindre le nombre total de 500 000 apprentis en stock en 2009.

### Les contrats d'objectifs et de moyens (COM)

Institués à l'article L.118-1 du code du travail, ces contrats doivent permettre de créer les conditions d'une concertation et d'une mobilisation de tous les acteurs de l'apprentissage, au service du développement de cette voie de formation et dans le cadre d'une démarche générale de professionnalisation des jeunes. En 2005, 22 COM ont été conclus.

Les mesures entreprises sont cofinancées par les signataires. Les engagements financiers pris par l'Etat dans le cadre des COM sont couverts par la seconde section du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). Elle a été mobilisée à hauteur de 117 240 153€ en 2005.

Dans le cadre des COM apprentissage, plusieurs régions ont bien souligné leur volonté de favoriser la mixité. Deux exemples :

- en Auvergne, une aide financière est apportée aux entreprises pour l'aménagement de vestiaires ou l'acquisition d'équipement ergonomique lorsqu'elles emploient des femmes sur des emplois traditionnellement masculins,
- en Limousin, un "prix de l'apprentissage au féminin" récompensant des jeunes filles se formant à des métiers traditionnellement masculins. Les lauréates remportent un stage de 3 semaines dans un pays européen francophone et une bourse.

Les COM apprentissage peuvent associer les branches professionnelles : la métallurgie et le BTP sont les branches les plus actives. Par ailleurs, les chambres consulaires, qui sont maintenant chargées d'enregistrer les contrats d'apprentissage, peuvent jouer un rôle important quant à la sensibilisation des entreprises à la mixité.

### Conclusion de la conférence égalité professionnelle du 26 novembre 2006

Le ministre a annoncé qu' « en matière d'apprentissage, il faut que les COM qui sont signés entre l'Etat, les Régions, et éventuellement les branches, comprennent bien des objectifs de féminisation ». La DGEFP s'est donc engagée à veiller à ce que les prochains avenants annuels intègrent dans les COM des actions en faveur de la mixité.

### **1.2.2 La féminisation de l'alternance**

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il permet de compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre, ou reconnue par une branche professionnelle. A cette fin, ce contrat allie des périodes d'enseignement général, technologique ou professionnel à l'exercice d'activités en entreprise en rapport avec la qualification visée.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont financé 116 000 contrats de professionnalisation en 2005. Selon la DARES, 47.4% des personnes embauchées en contrats de professionnalisation en 2005 étaient des femmes.

## II) Promouvoir l'égalité au sein des branches et des entreprises

### **2.1 Egalité professionnelle dans l'entreprise**

La DGEFP est membre de la commission du label égalité pour les entreprises. En 2007, elle a contribué à l'attribution de ce label à 6 entreprises (société générale, compagnie générale d'affacturage, adoma, gaz de France, ASSEDIC du sud est francilien, général electric).

Pour ce qui concerne l'aide au conseil à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, à ce stade, il n'est pas possible de mesurer l'impact des modifications introduites par la loi du 23 mars 2006 qui est venue intégrer la problématique de l'égalité professionnelle dans ce dispositif.

### **2.2 Egalité professionnelle dans les branches**

#### 2.21 La politique contractuelle

La politique contractuelle est un cadre d'action concertée avec les partenaires sociaux de branches professionnelles. Réformé par l'ordonnance du 30 juin 2005 et par le décret d'application de 16 janvier 2006, ce dispositif se décline en plusieurs volets : études prospectives, diagnostics sectoriels ou territoriaux ou actions en faveur du développement des compétences. L'objectif général des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est d'appuyer les initiatives des branches et des territoires en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des actifs occupés. Le volet prospectif (CEP, appui technique) porte sur la réalisation d'études visant à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences.

Les ADEC (ingénierie et Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences) visent à participer, avec d'autres, à la mise en œuvre de ces politiques de ressources humaines. Elles se traduisent par des actions destinées à anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi et des qualifications des salariés et à sécuriser les trajectoires professionnelles.

L'EDEC prend en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intégrant pleinement et de façon transversale les objectifs de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 et la loi n°2006/340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'objectif en 2007 était que les projets intègrent de manière significative cette problématique et qu'ils donnent lieu à la mise en place d'actions concrètes.

### **Bilan des actions EDEC 2007**

Si le bilan reste modeste, il est à noter que ce n'est pas du fait des services qui lors des négociations invitent les partenaires sociaux des branches professionnelles à intégrer cette problématique, mais que ceux-ci font encore part d'une grande réserve et sont très rarement proactifs en matière d'égalité professionnelle.

## Dans les régions

Plus de la moitié des régions prennent en compte cette problématique lors de la signature des accords cadres.

- Quelques uns des accords signés l'ont été sous l'impulsion donnée par l'Agefos PME qui promeut très largement cette problématique au sein de son personnel, de sa propre organisation mais également auprès de ses adhérents. Un accord cadre national a d'ailleurs été signé pour le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE par la formation tout au long de la vie entre Mme Catherine Vautrin, Ministre déléguée à la cohésion sociale, et à la parité et le président de l'Agefos-PME le 8 mars 2007. Il a pour objet de développer l'action du réseau de l'OPCA par la conception d'outils en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sensibiliser et former les entreprises à ce thème. Cet investissement de l'Agefos-PME sur cette problématique a donc conduit à introduire dans les accords conclus avec la CGPME la prise en compte de l'égalité professionnelle notamment en Champagne-Ardenne et en Rhône-Alpes.

## Au national

- L'étude prospective conduite dans le secteur de la grande distribution est un des projets qui prend en compte la problématique de l'égalité professionnelle. L'objet de cette étude est de voir comment sauvegarder les emplois d'environ 140 000 caissières, d'anticiper des situations brutales de reconversion professionnelle et d'améliorer leurs conditions d'emplois (problématique du temps partiel subi).

- L'accord cadre textile signé en janvier 2006 pour la période 2006-2008 entre les partenaires sociaux de 6 branches professionnelles (textile, cuir, habillement, couture, chaussure, entretien textile) et l'Etat participe également à la sauvegarde d'emplois occupés majoritairement par des femmes. Outre des actions de maintien ou de consolidation dans l'emploi, il intègre des actions de développement et de soutien de la mobilité externe, de reconnaissance des acquis, de développement de la GPEC. Cet accord-cadre vise 6500 salariés. Le coût total est de 34 millions d'€ avec une participation Etat limitée à 7 millions d'euros. Les femmes représentent 60% des bénéficiaires de ces actions.

- Des accords EDEC ont été également signés dans le secteur des services à la personne afin de professionnaliser les salariés travaillant dans ce secteur d'activité.

2.2.2 Les contrats de projets Etat – Région intègrent également cette problématique notamment en région PACA.

2.2.3 Un rapprochement du réseau des correspondants en charge de la politique contractuelle et du réseau des déléguées régionales aux droits des femmes

Le service central du SDFE a été invité ainsi que quelques déléguées régionales à participer à une des réunions de réseau des correspondants régionaux en charge de la politique contractuelle le 7 novembre 2007 afin de mieux faire connaître les grands enjeux de cette problématique et les dispositifs animés par chacun des services et d'échanger sur des bonnes pratiques.

Sur la stratégie à mener, chacun des services a conclu sur la nécessité d'inscrire, dans le cadre des mutations économiques, cette problématique lors de la signature des accords cadres notamment avec l'interprofessionnel, mais également avec des branches et des secteurs professionnels. Il importe dans cette hypothèse d'avoir des indicateurs appropriés. Dans les projets à vocation offensive, il importe de nourrir les branches sur cette problématique, de montrer dans le cadre de mobilité interbranches, que la problématique de l'égalité peut être intégrée et ce de manière consensuelle. Il sera certes plus difficile de le faire dans des projets défensifs.

## **2.3 Egalité professionnelle dans les territoires**

### 2.3.1 Une promotion active de l'égalité professionnelle au sein du réseau des CBE

Cette promotion s'est faite par l'introduction d'une rubrique égalité professionnelle dans le CBEmag, la lettre électronique diffusée au sein du réseau des CBE (en ligne sur l'intranet du ministère du travail).

2.3.2 La réalisation d'un cahier thématique relatif à la GPEC territoriale est en cours de réalisation et intégrera la problématique de l'égalité professionnelle.

## **III) Lutter contre le chômage et faciliter le retour à l'emploi**

### **3.1 L'action territoriale**

Depuis 2001, un objectif spécifique de réduction du chômage des femmes a été introduit dans les objectifs du service public de l'emploi (SPE).

En 2005, le SPE avait fixé comme objectif une diminution de 5% du nombre de femmes au chômage de longue durée, la prévision de baisse du nombre de femmes CLD prévue était de l'ordre de 3.6%. En 2005, le chômage de longue durée a baissé globalement de 3.1% et de 1.7%, seulement, pour les femmes. La part des femmes dans le chômage de longue durée qui, était légèrement inférieure à celle des hommes (49.5%), a en revanche progressé de 0.7 points. Ceci a confirmé la tendance que la baisse du chômage de longue durée bénéficie moins aux femmes qu'aux hommes et ce malgré des objectifs volontaristes du SPE en 2005.

En 2006, le SPE a orienté ses objectifs vers l'augmentation des sorties du chômage des publics prioritaires. Des cibles ont été associées aux indicateurs de taux de sortie, elles ont été différenciées entre les hommes et les femmes. Deux indicateurs ont été déclinés hommes/femmes : le taux de sortie durable du chômage 18 mois après l'inscription à l'ANPE, et le taux de sortie durable des DELD de plus de deux ans d'inscription à l'ANPE. Au 30 juin 2006, les taux de sortie pour les femmes CLD de plus de deux ans avait progressé de 0.1% contre 0.2% pour les hommes. Les résultats de l'année 2006 devraient être disponibles au deuxième trimestre 2007.

Ces objectifs de taux de sorties ont été reconduits en 2007. La demande d'emploi de longue durée pour les femmes au troisième trimestre 2007 a baissé de **14.7%** dont **16.6%** pour les femmes. Au mois de juin 2007, le taux de sortie durable du chômage des femmes inscrite depuis plus de deux ans était de **5.8%** alors qu'il était de **5.1 %** pour les hommes. Le taux de sortie du chômage de très longue durée des femmes de juin 2007 a progressé de 0.8% par rapport à juin 2006.

### **3.2 Le retour à l'emploi : dispositifs**

**3.2.1** L'Aide à la Reprise d'Activité des Femmes (ARAF) (dispositif piloté par la DGEFP en partenariat avec le service des droits des femmes et de l'égalité)

Depuis 2000, un dispositif spécifique existe pour accompagner le retour à l'emploi des mères, par le biais d'une aide financière : il s'agit de l'ARAF. Elle a pour objectif de couvrir une partie des frais de mode de garde. Elle s'adresse notamment aux mères d'enfants de moins de 6 ans demandeuses d'emploi non indemnisées et bénéficiaires d'un minimum social (ASS, RMI, API, Allocation d'Insertion ou l'allocation veuvage), ainsi qu'éventuellement aux mères faisant face à des problèmes de garde d'enfants. L'aide est versée dans le cas d'un emploi d'au moins 2 mois et dont la rémunération mensuelle ne dépasse pas 1 296 €, ou d'une formation d'au moins 40

heures ou d'une création d'entreprise. Son montant est de 305 € quel que soit le nombre d'enfants, et 460 € dès la présence d'un enfant de moins de 6 ans non scolarisé. L'aide est versée une seule fois pendant 12 mois mais peut-être renouvelée pendant 12 mois supplémentaires si les conditions d'attribution sont toujours valables.

### **Le financement du dispositif**

Dès sa création, ce dispositif a bénéficié d'un cofinancement Etat /FSE au titre de la programmation de 2000-2006. De 2004 à 2006, le cofinancement FSE s'est élevé à 3 M€ par an.

Le financement national a été assuré de 2000 à 2003 par la DGEFP au travers d'une convention avec l'ANPE et depuis 2004 sur les fonds propres de l'ANPE. En 2007, le montant total provisionné par l'ANPE pour l'ARAF était de 6,4 M €.

Dans le cadre de la nouvelle programmation du FSE pour 2007 –2013, ce cofinancement devrait être assuré sur le volet régional pour un montant équivalent à celui de la programmation précédente.

### **Le bilan du dispositif**

Depuis sa création jusqu'à fin 2006, la mesure a bénéficié à 109 203 femmes.

Selon les données fournies par l'ANPE, à fin 2006, les bénéficiaires se répartissent de manière quasiment équivalente entre demandeuses d'emploi non indemnisées (45%) et bénéficiaires de minima sociaux (RMI, API, ASS..., 47 %). Par ailleurs, les aides sont majoritairement attribuées pour des enfants scolarisés.

Le faible impact de la mesure est dû à deux facteurs :

- la dotation 2001, trop importante pour la première année complète de mise en œuvre, a été réduite les années suivantes ; cet effet de ciseau a contrarié la montée en charge de la mesure et provoqué depuis 2004 une régression du nombre d'aides attribuées ;
- au niveau des agences locales pour l'emploi (ALE), l'aide est gérée de manière parcimonieuse environ 800 ALE disposent chacune en début d'année d'une enveloppe pour un petit nombre d'ARAF (21 aides en moyenne mais 3 ou 4 seulement pour les petites agences). Cette faible dotation génère une auto limitation dans la prescription.

### **3.2.2 Contrat d'Avenir (CA), Contrat d'accompagnement dans l'Emploi (CAE), Contrat Initiative Emploi (CIE) et Contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour les bénéficiaires des minima sociaux**

De manière générale, on constate une proportion de femmes plus importante dans les contrats aidés du secteur non marchand (Contrats d'Avenir et Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi) que dans les emplois du secteur marchand (le CI-RMA et le Contrat Initiative Emploi).

	<b>Secteur non marchand</b>		<b>Secteur marchand</b>	
	CA	CAE	CIE	CIRMA
Part des femmes	52.6%	70%	46%	44.7%

Cette différence s'explique en partie par les activités principalement tournées vers les services à la personne, les postes d'agents d'entretien ou des emplois administratifs, traditionnellement plus féminisés. Toutefois, par rapport aux anciens dispositifs (CEC et CES) où les femmes représentaient près de deux embauches aidées sur trois, cette prédominance s'est réduite.

Dans le secteur marchand, la proportion inférieure de femmes est également une constante depuis plusieurs années. Pour ce secteur, le commerce et les services aux particuliers sont les principaux employeurs.

A l'exception de l'ouverture du CI-RMA et du contrat d'avenir aux bénéficiaires de l'API, qui représentent en 2007 respectivement 5.5% et 5% des entrants pour ces deux contrats (contre 2% en 2006) et très majoritairement des femmes, aucun dispositif spécifique n'a été mis en place pour favoriser leur accès prioritaire à ces deux dispositifs. Pour les contrats d'avenir, un équilibre en faveur des femmes s'est toutefois établi.

Pour le CAE et le CIE, les préfets de région peuvent moduler les taux d'aide à l'employeur en définissant des publics prioritaires en fonction de la situation locale du marché du travail pour lesquels l'aide de l'Etat est plus importante. Pour le CAE sur l'ensemble des régions métropolitaines, 3 préfets ont ainsi prévu des taux d'aide majorés pour les femmes demandeurs d'emploi depuis plus d'un an en vue d'inciter leur recrutement en 2008. Pour le CIE, sur l'ensemble des régions métropolitaines, 4 préfets ont ainsi prévu en 2008 des taux majorés pour les femmes demandeurs d'emploi depuis plus d'un an en vue d'inciter leur recrutement.

Le fait qu'il y ait moins d'arrêtés préfectoraux ayant prévu un taux spécifique de prise en charge des femmes entrant en CAE et CIE par rapport à 2006 ( 9 et 12 respectivement) est essentiellement lié aux termes de la circulaire EUR 2008/02 du 17 janvier 2008 relative à la programmation territoriale des politiques de l'emploi 2008 qui demande aux préfets « pour renforcer la lisibilité des priorités de la politique de l'emploi » de réduire le nombre de taux de prise en charge des CIE et CAE à 2 par région : 1 taux de base (inférieur à 70 % pour les CAE et 30 % pour les CIE et un taux majoré pour les publics jugés prioritaires dans la région).

Si le fait d'être une femme n'entraîne pas un taux de prise en charge plus élevé, il ne doit pas être vu comme un moindre investissement des préfets sur l'insertion professionnelle des femmes.

#### **IV) Favoriser la création d'activité par les femmes**

Les engagements de la DGEFP s'articulent autour de 2 axes :

- Améliorer les conditions d'aboutissement des projets portés par les femmes,
- Mobiliser les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes.

##### **4.1 Améliorer les conditions d'aboutissement des projets portés par les femmes**

###### **4.1.1 Favoriser l'accès aux financements bancaires par les femmes**

Le Plan de Cohésion Sociale a prévu la constitution d'un Fonds de cohésion sociale qui comporte un volet « appui à la création d'entreprises » et un volet « lutte contre l'exclusion bancaire ».

Le premier volet passe par l'amélioration des mécanismes de garantie via la dotation du « Fonds de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et l'insertion » (FOGEFI), géré par France Active Garantie (FAG), qui réunit trois fonds de garantie : FGIF, FGIE, FGAP). En outre, les capacités d'intervention du fonds de garantie pour la création, reprise, développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF) ont été renforcées par la dotation de 7,6 M€ sur la période 2006/2008, en provenance du Fonds de Cohésion sociale géré par la Caisse des Dépôts et alimenté par l'Etat. Le nombre de garanties des prêts du FGIF est en constante augmentation depuis 2002. Il a progressé de 50,1% en 2006 par rapport à l'année 2005 et a permis l'octroi de 12 359 k€ de prêts et de 545 garanties. En 2007, le nombre de garanties a augmenté de près de 14% atteignant 620 garanties de prêts alloués.

#### 4.1.2 Améliorer l'accès aux prêts d'honneur

L'accord cadre signé entre Etat et la CDC prévoit le soutien de l'Etat et de la CDC aux associations qui accordent des prêts d'honneur (ADIE, FIR, FA, réseau Entreprendre). La prise en compte de la problématique de l'accès des créatrices aux prêts d'honneur fait l'objet d'une disposition particulière des avenants 2006 et 2007.

La DGEFP soutient par ailleurs l'accompagnement des créatrices via des conventions « promotion de l'emploi » avec les réseaux d'appui à la création/reprise d'entreprise. Ce soutien s'est traduit notamment par une augmentation significative de la part des femmes bénéficiaires de financements spécifiques (35% des créateurs soutenus par l'ADIE et 34 % des porteurs de projets accompagnés par France Initiative). La part des entreprises créées par les femmes se stabilise à 30%.

#### 4.1.3 Elargir les critères d'accès à l'aide à la création et à la reprise d'entreprise (ACCRES)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité, dont 98 % sont des femmes, sont éligibles à l'ACCRES sans autre condition. Il renforce ainsi les moyens de soutien à l'initiative des femmes.

### **4.2 Mobiliser les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes**

#### 4.2.1 Les conventions promotions de l'emploi

La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée depuis 2005 aux orientations pour la mobilisation des conventions « promotion de l'emploi » qui se traduisent par la définition d'objectifs d'actions spécifiques élaborés dans les conventions liant la DGEFP et les têtes de réseau de l'accompagnement à la création d'entreprise, en relation avec le département FSE. Ainsi, la DGEFP a soutenu en 2007 l'action de réseaux de financement et d'accompagnement développant des actions particulières en faveur de femmes créatrices d'entreprises.

Dans ce cadre et en premier lieu, un soutien spécifique est apporté au réseau des centres nationaux d'information sur le droit des femmes et des familles (CNIDFF) dans le cadre de conventions pluriannuelles de promotion de l'emploi (CPO 04/06 : 240 000 €, dont 62 000 € au titre de l'avenant 06/07 ; prévisionnel 2008 : 40 000 €). Depuis 2006, ce soutien est recentré sur le développement, via les 35 « Bureaux d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE), d'une offre de service en matière d'appui à l'accès ou retour à l'emploi, notamment par la création ou la reprise d'entreprise.

En 2007, 60% du réseau (soit 74 CIDF) a développé des compétences en matière d'information et d'accompagnement des femmes à la création d'entreprises (contre 43% en 2003) et assuré 5000 accueils individuels, et 1180 accueils collectifs dans le champ de la création d'entreprise ; 1100 créatrices d'entreprises ont été accompagnées dans leur projet. Le réseau a par ailleurs renforcé ses partenariats au niveau national et local (APCE, CLCBE...), et amélioré sa lisibilité vis-à-vis des acteurs publics (collectivités territoriales) et privés (CBE, réseaux d'appui à la création d'entreprises).

#### 4.2.2 En second lieu, les aides au conseil et à l'accompagnement des femmes à la création ou reprise d'entreprise sont renforcées.

En effet, l'accompagnement, tant par le conseil que par la formation, est un gage de réussite pour les futurs créateurs particulièrement pour les projets portés par les femmes. A cette fin, les DDTEFP accordent en proportion plus de chèques conseil aux femmes créatrices d'entreprises

puisqu'elles représentent 34 % des bénéficiaires de la mesure pour 31 % des autres aides et 30% des créations.

Par ailleurs, et afin de faciliter l'accès des femmes porteurs de projet au dispositif d'aide au montage et au développement mis en œuvre par les réseaux spécialisés (ADIE pour 125 k€, FIR pour 229 k€, RBG pour 270 k€, France Active 170 k€) , la DGEFP a contribué au financement de réseaux partenaires qui proposaient de cibler certaines de leurs actions en direction du public féminin et renforçant les moyens dévolus à leur accompagnement post création concourant ainsi à adapter l'offres de services aux besoins spécifiques des femmes porteuses d'initiatives économiques.

#### 4.2.3 Développer des dispositifs d'accompagnement intégrés

En 2007, le cadre juridique du Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE) a été consolidé via des instructions complémentaires prises par l'ACOSS, l'Unédic, et la DSS. Ce dispositif permet de sécuriser la prise de risque des personnes en difficulté d'accès au marché du travail et d'accroître le taux de pérennité des activités créées. 58% des bénéficiaires de ce dispositif sont des femmes.

#### V) Lutter contre les discriminations

En 2007, la DGEFP a poursuivi sa collaboration avec la HALDE.

Elle a participé :

- aux différents comités de pilotage de la charte de la Diversité et du label Diversité ;
- aux comités de pilotage des accords nationaux ayant spécifiquement pour objet la lutte contre les discriminations et la diversité ;
- aux séminaires et colloques sur le thème discrimination et/ou Diversité.

La charte du SPE signée le 18 novembre 2005 engage l'ensemble de ses composantes dans la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et à la formation. La DGEFP a participé à accentuer l'implication du SPE dans la lutte contre les discriminations, en lien avec la mission zone urbaine sensible (ZUS). Les agents du Service Public de l'Emploi ainsi que des agents de la DGEFP ont bénéficié de formations ayant pour objet la lutte contre les discriminations.

#### **Action 1 : Poursuite et extension de l'effort de formation :**

- Poursuite de la formation des formateurs interinstitutionnels: 4 sessions
- Formation des agents de la DGEFP : 6 sessions de mobilisation
- Poursuite de la mise en œuvre des sessions interinstitutionnelles de formation au niveau local : 132 sessions
- Poursuite de la formation des directeurs (administration centrale, régions, département) : 3 sessions.

#### **Action 2 : Appui au développement d'une action territorialisée**

- Formation des référents régionaux (DRTEFP : 1 session,
- Formation des animateurs territoriaux (DDTEFP) : 3 sessions.
- Animation du réseau de formateurs : 2 réunions.
- Information des SPER, SPED et SPEL sur la charte de la diversité et le label et la norme Diversité.
- Suivi des plans d'actions territoriaux.

#### **Action 3 : Transfert de compétences**

- Formation de formateurs au bénéfice du réseau de l'insertion par l'activité économique.
- Formation des secrétaires de COPEC sur le thème de la lutte contre les discriminations, en lien avec la DAIC.
- Echanges avec l'UNCANS sur les modalités de la lutte contre les discriminations

## **VI) Les dossiers communautaires**

Dans le cadre du Programme Opérationnel (PO) FSE 2007-2013 « Compétitivité régionale et emploi », l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes se réalise par une double approche : l'une spécifique et l'autre transversale.

L'approche spécifique vise à corriger des inégalités constatées, notamment dans l'axe d'intervention 2, volet c, pour l'amélioration et le développement de l'accès et la participation durable des femmes au marché du travail.

Les actions mises en œuvre auront trois grands objectifs :

- Permettre l'accès et le retour à l'emploi des femmes en difficulté en facilitant l'accès à la formation, la création d'activité, la reprise d'entreprise ou l'accès direct à l'emploi.
- Accompagner la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.
- Développer les démarches facilitant la conciliation des temps de vie, notamment les modes de garde innovants de garde d'enfants.

La démarche transversale concerne tous les axes d'intervention du PO. Plus précisément, dans les 4 domaines du PO, les actions à privilégier sont :

### **Axe d'intervention n°1 : Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques (899 millions d'euros)**

- Agir sur le développement des compétences par la formation tout au long de la vie et l'amélioration de la qualification :
  - Soutenir le développement de la formation tout au long de la vie par la valorisation de la vae notamment dans les métiers de service.
  - Renforcer les actions favorisant l'accès des jeunes femmes aux formations par la voie de l'alternance, notamment les contrats d'apprentissage.
- Soutenir la création d'activité et promouvoir l'esprit d'entreprise.

### **Axe d'intervention n°2 : Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (1.275 milliards d'euros)**

- Contribuer au développement des politiques actives des marchés du travail pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et de leur mobilité.
- Favoriser l'accès des femmes aux formations qualifiantes mises en œuvre par les conseils régionaux pour les demandeurs d'emploi et les jeunes adultes.

### **Axe d'intervention n°3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations par l'inclusion sociale (1.756 milliards d'euros)**

- Promouvoir des actions ciblées d'accompagnement vers des actions de formation et vers l'emploi pour les bénéficiaires de l'API.
- Favoriser l'accès et l'accompagnement des femmes peu qualifiées vers les parcours de professionnalisation dans le secteur de l'insertion par l'activité économique et de l'économie solidaire, notamment vers des métiers porteurs et diversifiés.
- Agir pour la diversité et contre les discriminations par des actions de sensibilisation et de formation des acteurs, notamment sur la problématique de la double discrimination en raison de l'origine ethnique et de sexe.

### **Axe d'intervention n°4 : Capital humain et mise en réseau, innovation et actions transnationales (390 millions d'euros)**

- Soutenir les actions innovantes et les actions pédagogiques visant à promouvoir, notamment visant à l'élargissement des choix professionnels des filles ainsi que les actions visant à modifier les stéréotypes à l'égard des femmes et des hommes dans le travail
- Promouvoir les pratiques d'intégration effective de l'égalité entre les femmes et les hommes par la mise en œuvre de démarches coordonnées entre les différents acteurs sur un territoire
- Soutien aux démarches collectives et locales pour faciliter l'articulation des temps de vie et valoriser les bonnes pratiques développées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Les perspectives 2008**

L'année 2008 devrait se caractériser par une participation active à la mise en œuvre et au suivi des préconisations arrêtées lors de la conférence égalité professionnelle notamment en ce qui concerne :

- la prise en compte renforcée de la question de l'égalité dans l'accompagnement des mutations économiques à travers la négociation et la mise en œuvre avec les partenaires sociaux de projets dans des secteurs ayant de fortes proportions de salariées,
- et une approche plus intégrée des questions de l'égalité et de la conciliation des temps dans les pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les PME à travers la relance de l'appui conseil GPEC. La mise en place d'un référent égalité professionnel au sein des DRTEFP devrait permettre d'atteindre cet objectif.

L'année 2008 devrait également se caractériser par :

- la poursuite des efforts en vue d'un meilleur accès des femmes au marché du travail, d'une plus grande participation des femmes aux actions de formation professionnelle et de reconnaissance des acquis de l'expérience, de l'accompagnement de la création d'activités par les femmes...,
- l'observation des résultats et une accentuation de la prise en compte de l'égalité dans la montée en puissance du plan Seniors,
- la généralisation de la prise en compte des questions d'égalité dans les travaux que la DGEFP initie avec ses réseaux de partenaires : au-delà du SPE, il s'agit essentiellement des réseaux d'accompagnement de la création d'activités, des maisons de l'emploi, des missions locales et des réseaux jeunes, des comités de bassin d'emploi et du CNIDFF, du réseau ANACT, des branches professionnelles et grandes entreprises...,
- une capitalisation plus transparente des résultats de toute cette politique à travers une utilisation ciblée des indicateurs des différents programmes de la mission travail et emploi et des résultats des évaluations des programmes communautaires.

### **Direction générale des entreprises : service des politiques d'innovation et de compétitivité**

#### **Développer des actions de communication en faveur de la mixité dans les entreprises**

Les actions menées par la direction générale des entreprises (DGE) visent à développer la mixité dans les entreprises industrielles, où les femmes représentent moins de 30 % des emplois.

## 1. Attirer les jeunes filles vers les métiers de l'industrie

Au sein de la Commission permanente de concertation pour l'industrie (CPCI), présidée par le ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, la section "emploi" est chargée de faire toute proposition pour favoriser le développement de l'activité et de l'emploi industriel en veillant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette section a notamment mené des réflexions sur les campagnes de communication à conduire en direction des jeunes (garçons et filles), sur l'attractivité des métiers de l'industrie ainsi que sur la représentation sexuée et l'image de l'industrie dans les manuels scolaires.

Ces travaux ont débouché sur une campagne nationale de valorisation des métiers de l'industrie auprès des jeunes, avec les fédérations professionnelles, réalisant ainsi l'engagement correspondant pris dans la charte de l'égalité.

Lancée le 26 octobre 2004 par le ministre chargé de l'industrie, cette campagne d'image s'adresse aux jeunes gens de 15 à 25 ans, et notamment aux jeunes filles. Elle a été reconduite pour les périodes 2005-2006 et 2006-2007, en partenariat avec les entreprises industrielles et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette campagne se base notamment sur une série de films courts, diffusés à la télévision et mettant en avant le témoignage de jeunes professionnels qui s'épanouissent dans le secteur de l'industrie. Compte tenu de la moindre féminisation de l'industrie (28% d'emplois industriels occupés par des femmes), et des tendances observées en matière d'orientation scolaire (les filles s'orientent peu vers les filières scientifiques et technologiques) une attention particulière a été portée à la représentation des jeunes filles dans cette campagne : ainsi, la moitié des portraits de la série « C'est moi qui l'ai fait », parrainée par M6, sont consacrés à des témoignages des jeunes filles, et mettent en avant les parcours réussis de jeunes filles travaillant dans des secteurs innovants et des métiers d'avenir.

Le bilan des trois premières phases montre que le dispositif de la campagne est adapté aux attentes des différents publics :

- 66,8 millions de personnes de 11 ans et plus, ont vu l'un des 47 témoignages de la série télévisée sur M6 « C'est moi qui l'ai fait » ;
- 62% des jeunes estiment que cette campagne améliore l'image des métiers de l'industrie ;
- 27 500 kits pédagogiques ont été diffusés dans les collèges et les lycées ;
- 789 classes des collèges et lycées se sont inscrites au jeu-concours « Mon aventure commence » soit 23 670 élèves en 2007 auxquels s'ajoutent les 20 200 joueurs individuels des deux premières années ;
- 24 classes dont 2 en Outre-mer (Guyane et Réunion) ont remporté des voyages de découverte du monde de l'industrie ou du matériel pédagogique (7 classes en 2006 ; 9 classes en 2005) ;
- près de 6 200 enseignants se sont approprié le dispositif ;
- le site dédié à la campagne <http://www.industrie-jeunes.fr> est un carrefour des publics de la campagne. Les jeunes et les partenaires (industriels, enseignants, professionnels de l'orientation) y trouvent de l'information sur la campagne, des outils gratuits à télécharger ou à commander : affiches, coffrets pédagogiques, articles à publier, bannières. Chaque année, le site Internet a reçu environ 200 000 visiteurs

Les enseignements tirés de la campagne de valorisation des métiers de l'industrie auprès des jeunes (2004-2007) :

- Le partenariat avec l'Education Nationale est un levier essentiel de la campagne ;
- Il est nécessaire d'impliquer encore davantage les enseignants pour qu'ils relayent l'information car ils bénéficient d'une plus grande légitimité que les parents ;

- L'information sur les métiers pour mieux orienter les jeunes passe par une meilleure connaissance mutuelle entre les enseignants et les entreprises.

Compte tenu de ces enseignements, l'évolution de la campagne a été inscrite au programme de travail 2007 de la CPCI qui a formulé des recommandations pour la seconde génération de cette campagne de communication, avec l'objectif de coupler l'attractivité des métiers et l'image des métiers de l'industrie :

- en montrant leur évolution pour mieux informer et orienter les jeunes en cours d'études (en particulier, les filles pour leur donner de l'ambition et l'esprit d'entreprendre) ;
- mais aussi en insistant sur trois critères clés prioritaires pour convaincre les jeunes et leurs parents : l'intérêt que ces métiers peuvent revêtir, le salaire qui leur est associé, les débouchés possibles.

## **2. Sensibiliser les entreprises industrielles aux enjeux de la parité dans les parcours professionnels des hommes et des femmes**

Le contexte démographique exacerbe la concurrence entre les secteurs d'activité, tant en ce qui concerne le recrutement que la fidélisation des salariés : l'élaboration et la diffusion d'outils d'analyse sur la situation des femmes dans les entreprises aideront les entreprises industrielles, qui sont trop peu féminisées, à conduire des diagnostics internes sur l'égalité professionnelle, et à se doter des moyens pour parvenir à un meilleur équilibre des rémunérations et des carrières.

L'association Grandes Ecoles au Féminin, qui regroupe depuis 2002 les représentants d'associations d'anciens élèves, hommes ou femmes, de neuf grandes écoles d'ingénieurs, de commerce ou d'administration<sup>1</sup> réalise des études destinées à alimenter un observatoire des parcours professionnels des femmes diplômées. L'étude réalisée en 2006, et dont les résultats ont été rendus publics le 7 février 2007, a été financée par le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, ainsi que par trois grandes entreprises de la sphère industrielle – La Poste, PSA, Total – qui ont intégré cette action dans leur politique en faveur de la parité hommes femmes et de l'innovation sociale.

Une **conférence-débat destinée aux directeurs et responsables des ressources humaines des grands groupes** a été organisée au ministère de l'économie, des finances et de l'emploi le 4 juillet 2007, pour présenter les résultats de l'étude et échanger sur les enjeux de la parité dans l'industrie, les bonnes pratiques dans les entreprises et les difficultés de mise en œuvre.

## **3. Prendre en considération les problèmes spécifiques des femmes à l'occasion des restructurations**

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des restructurations, la Direction générale des entreprises (DGE) est attentive à la situation des femmes. En pratique, la DGE, peut être appelée à titre exceptionnel à renforcer l'action conduite par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour favoriser le reclassement des salariés ayant perdu leur emploi.

Cela a été le cas lors de la cessation d'activité de l'entreprise Moulinex, se traduisant par le licenciement de plus de 3 000 personnes. Il a alors été décidé, compte tenu du taux très élevé de féminisation et du handicap que représentaient pour les personnes une faible qualification ainsi qu'une forte moyenne d'âge, d'allonger la période de fonctionnement des cellules de reclassement mises en place localement ainsi que la durée des congés de conversion dont ont bénéficié les salariés. Les salariés ont bénéficié au surplus d'indemnités de licenciement supra conventionnelles. Cet effort a été accompagné ultérieurement par **un plan partenarial d'égalité professionnelle concernant 200 anciennes salariées de Moulinex** demandeuses d'emploi de longue durée ou souffrant d'un handicap.

---

<sup>1</sup> Ecole centrale de Paris, Ecole des mines de Paris, Ecole polytechnique, Ecole nationale des ponts et chaussées, ESCP-EAP, ESSEC, HEC, INSEAD, ENA

## **Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire**

---

S'agissant de la direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC), les objectifs poursuivis et les actions menées en 2007 s'inscrivent dans la continuité des actions conduites en faveur de l'accueil et de l'intégration des femmes immigrées ou issues de l'immigration. Parmi ces actions, figurent les suivantes : le renouvellement de l'accord cadre national relatif aux femmes immigrées et issues de l'immigration.

Dans le cadre de la poursuite des engagements prévus par l'accord cadre du 4 décembre 2003 (DPM-SDFE-FASILD), un nouvel accord renouvelé et élargi à d'autres partenaires a été signé le 27 décembre 2007 entre la Direction de la population et des migrations (DPM) -dont la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC) a repris dans ce domaine les compétences au 01/01/2008-, le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la délégation interministérielle à la ville (DIV), l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) et l'agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM). Cet accord cadre redéfinit des objectifs plus opérationnels, avec six axes de travail précisés. Ce nouvel accord comporte une double dimension : nationale, pour renforcer la cohérence des actions mises en œuvre par les partenaires (avec un programme de travail annuel) et locale, pour renforcer la coopération et le partenariat entre les différents acteurs dans le cadre des programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI) et des plans départementaux d'accueil (PDA).

### **Favoriser l'acquisition de l'autonomie sociale pour les femmes migrantes, primo-arrivantes ou déjà installées en France**

L'information faite au moment de l'accueil des primo-arrivants en particulier en matière de santé, de contraception et d'interruption volontaire de grossesse :

Une expérimentation a été menée en 2006 sur la plate forme d'accueil de l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) de Lyon. Il s'agissait, dans le cadre des mesures du comité interministériel à l'intégration (CII) du 24 avril 2006, de renforcer l'information des femmes en matière de santé, sur la contraception et l'interruption volontaire de grossesse dans le cadre du dispositif d'accueil des primo arrivants en France. Suite à cette expérimentation, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le message d'information qui avait été rédigé, validé par la DPM, le SDFE et l'ANAEM, et présenté au public, a été intégré au contenu de la formation civique suivie par chaque signataire du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) ainsi que dans le texte du film de présentation de la vie en France diffusé sur les plates-formes d'accueil de l'ANAEM lors de la séance d'accueil. En 2007, 54% des signataires du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) étaient des femmes.

La formation linguistique dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration :

Le CAI est obligatoire depuis la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration. Les modalités de mise en œuvre de la loi sont définies dans le décret du 23 décembre 2006. Cette obligation est devenue effective au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) organise et finance, en lieu et place de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) pour les années précédentes, le dispositif linguistique à destination des signataires du CAI qui en ont besoin. Lors de l'accueil sur la plate-forme de l'ANAEM et à l'issue de la signature du CAI, un bilan linguistique est effectué pour déterminer les besoins éventuels de la personne et l'orienter vers des cours de français adaptés après la passation d'un test de connaissances écrites et orales en langue française.

Au total, sur les plus de 101 000 signataires du contrat, 24,5% ont été orientés en formation linguistique en 2007. Cette formation, d'une durée maximale de 400 heures, vise l'obtention du

Diplôme initial de langue française (DILF), diplôme de français langue étrangère de l'éducation nationale créé par décret du 19 décembre 2006, qui sanctionne et valorise les premiers apprentissages en langue française. Sur l'année 2007, 8 sessions nationales et mensuelles de passation du DILF ont été organisées, la première s'étant tenue en mai. Au total, 3682 personnes se sont inscrites à la passation du DILF, 3202 se sont effectivement présentées à l'examen et 2949 ont été admises. Ces formations constituent un parcours de formation individualisé aux personnes ayant besoin d'apprendre la langue française. Plusieurs rythmes de formation sont proposés, pour s'adapter aux disponibilités des personnes et notamment des femmes. Dans le cadre des ses marchés, l'ANAEM a veillé à garantir l'accès à une offre de formation de proximité, de qualité comparable sur l'ensemble du territoire, adaptée aux besoins des populations concernées et aux flux des bénéficiaires, une pédagogie adaptée aux besoins détectés et à prendre toutes les dispositions utiles pour apprécier le niveau et les causes de l'absentéisme constaté et limiter la portée de ce phénomène.

### **Valoriser les parcours des femmes immigrées et issues de l'immigration**

Afin de faire évoluer positivement les représentations des femmes immigrées et issues de l'immigration, la direction de la population et des migrations (DPM) a soutenu en 2005, l'exposition photographique, réalisée par l'association *Les yeux de la Terre* « le pari de l'enracinement », en partenariat avec le SDFE et le FASILD, présentant dix femmes immigrées déjà « enracinées » en France et venues de pays différents et qui été inauguré, à Paris, au Musée de l'homme à l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars 2006. Suite au succès de cette exposition, la DPM a poursuivi son soutien à l'association "Les yeux de la terre", dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs (2006-2008), pour un projet de poursuite de ce travail sur 3 ans sur les parcours d'intégration en France de femmes immigrées et issues de l'immigration déjà installées en France depuis un certain temps mais également « primo arrivantes ». Ce projet doit aboutir à une exposition photographique en 2009 qui présentera les parcours de femmes immigrées représentant une diversité de pays d'origine, de milieux sociaux, d'âges et de lieux de vie géographique.

### **Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes immigrées :**

Pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes (mutilations génitales féminines ; mariages forcés...), en 2007 la DPM a renforcé son soutien à un certain nombre d'associations dont l'objet est de favoriser l'accès aux droits des femmes et prévenir et lutter contre ces violences, notamment par l'accompagnement individuel aux victimes, la prévention auprès des jeunes, la formation des professionnels : AFAVO, ASFAD, ELELE, GAMS, Voix de femmes, le réseau « Agir avec elles ».

Pour intensifier la prévention et la lutte contre les mariages forcés et faire progresser l'objectif d'amélioration de l'hébergement pour les femmes en risque ou en situation de mariages forcés (projet issu d'une réflexion inter-associative menée dans le cadre de l'accord SDFE/DPM/FASILD de 2003 et des conventions annuelles établies par la DPM en 2006 avec les associations concernées), la DPM, en 2007 a organisé plusieurs réunions interpartenariales (SDFE, DGAS, ACSE, Mairie de Paris, DRASS, DDASS) sur l'étude et le projet proposé par les associations fondatrices du Réseau « Agir avec elles » et a établi une convention avec ce Réseau pour soutenir l'ingénierie du projet proposé.

### Prévenir et lutter contre les mutilations sexuelles féminines

La DPM est membre du comité de pilotage mis en place en 2006 par la Direction Générale de la Santé qui a notamment permis l'organisation d'un colloque national le 4 décembre 2006 à Paris et des journées de sensibilisation et formation en régions en 2007. Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie nationale d'action (en cours), la DPM, en 2007, a poursuivi son travail de réflexion et de propositions d'actions, en lien avec les opérateurs dont l'ANAEM - la phase d'accueil des migrants étant très importante pour prévenir et lutter contre les mutilations sexuelles féminines-.

**Dans le cadre des mesures visant à encourager la décohabitation des femmes issues de ménages polygames décidées dans le cadre du Comité interministériel à l'intégration du 24 avril 2006 ;**

En complément de l'information sur l'interdiction de l'état de polygamie en France lors du passage sur les plateformes de l'ANAEM et de l'accès renforcé aux formations linguistiques, en 2007, la DPM avait prévu 15 000 euros pour désigner un opérateur national. L'appel d'offre a été lancé en 2007 mais avec un résultat infructueux qui n'a pas permis de mettre en œuvre cette action en 2007.

**Des actions pour favoriser l'intégration économique**

En 2007, parmi les actions menées dans le cadre des mesures du comité interministériel à l'intégration de 2006 portant sur le développement d'ateliers d'accompagnement des femmes entrepreneurs et l'accès au microcrédit aux femmes entrepreneurs issues de l'immigration, la DPM a élaboré un partenariat avec l'Association Droit à l'Initiative Economique (ADIE) qui agit en faveur de personnes défavorisées afin de leur faciliter l'accès au crédit pour créer leur entreprise. Une convention pluriannuelle d'objectifs (2007-2009), avec une subvention prévue de 20 000 euros par an, définit les bases de la coopération entre l'Adie et la DPM parmi lesquelles, pour 2007, l'extension de l'expérimentation du prêt en groupe à destination de femmes immigrées et le passage d'activités informelles dans l'économie formelle.

## Secrétariat d'Etat chargé de l'outre-mer

Dans le cadre de la charte de l'égalité, l'administration s'est engagée sur deux types d'actions : des engagements qui impliquent la modification de règles juridiques et des actions qui s'inscrivent dans la durée.

### 1- Dans le domaine juridique

#### a) en ce qui concerne Mayotte :

Les ordonnances de 2002 et leurs décrets d'application ont développé le régime de protection sociale de Mayotte alors en vigueur dans la collectivité départementale qui était demeuré jusque là très embryonnaire.

**Le décret n° 2007-463 du 25 mars 2007** améliore de façon significative quatre prestations sociales au profit des familles, des personnes âgées et des personnes handicapées de Mayotte, dans une perspective de rapprochement avec le droit commun métropolitain. Le texte modifie à cette fin les décrets du 29 mars 2002 relatif aux prestations familiales à Mayotte et le décret du 1<sup>er</sup> juillet 2003 relatif à l'allocation spéciale vieillesse. Plus particulièrement, l'article 1<sup>er</sup> du décret relève le montant des allocations familiales de 30 % et double le montant de l'allocation de rentrée scolaire pour tenir compte du coût important des fournitures scolaires et de son impact sur le budget des familles mahoraises.

Il est rappelé qu'à Mayotte, les mères de famille assurant la charge des enfants de façon permanente, sont les allocataires prioritaires des prestations familiales. Par ailleurs la prise en compte dans la limite de trois enfants initialement prévue par les textes de 2002 a été supprimée.

#### b) en ce qui concerne Saint-Pierre-et-Miquelon :

L'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales a confirmé le régime local de prestations familiales en vigueur depuis 1966 et y a étendu le bénéfice de l'allocation d'éducation spéciale créée en 1975 en métropole.

L'ordonnance n° 2007-235 du 22 février 2007 améliore la situation des familles de la collectivité territoriale, par un alignement du régime des prestations familiales, dans ses différentes composantes, sur celui de la métropole, en étendant à ce territoire les dispositions relatives au complément familial, à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et à l'allocation de rentrée scolaire, en vigueur en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Ces mesures permettent aux allocataires de bénéficier des prestations suivantes :

- les allocations familiales, les majorations pour âge à onze et seize ans (au lieu de dix et quinze) et le forfait d'allocations familiales versé pendant un an aux familles ayant au moins trois enfants à charge, afin de compenser la diminution du montant des allocations qui intervient lorsque l'aîné des enfants atteint son vingtième anniversaire ;
- le complément familial pour les familles d'au moins trois enfants, tous âgés de trois ans et plus ;

- au titre de la prestation d'accueil du jeune enfant, la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, le complément de libre choix d'activité ;
- l'allocation de rentrée scolaire.

## **2- Actions s'inscrivant dans la durée (mesures « emploi » et subvention aux associations)**

### a) Mesures « emploi/insertion »

- Mise en place de données spécifiques relatives à la population féminine dans le suivi des objectifs de la politique de l'emploi en outre-mer.

Depuis 2004, un objectif lié à la population féminine a été retenu dans le cadre des objectifs de résultats et indicateurs définis pour assurer le suivi des objectifs de la politique de l'emploi spécifique à l'outre-mer, dont l'axe prioritaire reste la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi. Il s'agit de diminuer la part des demandeuses d'emploi notamment, de longue durée dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte. Cette politique commence à porter ses fruits. La part des femmes dans le chômage de longue durée (CLD) dans les DOM diminue de 7,7 % en fin d'année 2007. Elle reste néanmoins plus importante qu'en métropole puisqu'elle représente 54,7 % dans le CLD (49,1% en métropole).

Le nombre de femmes inscrites depuis plus d'un an au chômage diminue également : 9,3 % sur 1 an. Enfin et en ce qui concerne la part des femmes dans la DEFM, celle-ci représente encore 53 % en décembre 2007, même si elle enregistre une diminution de 5,1 % sur 1 an (contre 49 % en métropole avec une diminution de 9 % sur cette même période).

Par ailleurs, en ce qui concerne Mayotte, il a été décidé d'assurer en 2005 le suivi des femmes dans la demande d'emploi grâce à un objectif spécifique défini pour cette période : « réduire la part des femmes dans la demande d'emploi ».

- L'action du SMA (Service militaire adapté)

L'action du SMA est un dispositif original de resocialisation et de promotion sociale destiné à faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes adultes en situation d'échec.

En 2004, le SMA s'est donné pour objectif d'atteindre un taux de féminisation de 50 % en 2015. Cette cible a été ramenée à 30 %, chiffre plus réaliste. Avec un taux de 22,5 %, l'objectif n'est pas atteint. Ce taux plafonne depuis 4 ans entre 22% et 23%.

Des freins sociaux, culturels et opérationnels limitent les capacités d'action du SMA dans ce domaine (à titre de comparaison, le taux de féminisation de la Défense est de 13 %, contre 25 % à l'EPID/Etablissement public d'insertion de la Défense).

Le taux de candidatures de jeunes femmes a progressé légèrement entre 2006 et 2007, passant de 21,4 à 22,2%. Le développement en 2008 de filières de formation fortement « féminisables », comme les métiers et les services d'aide à la personne, devrait attirer plus de volontaires féminins.

### b) Subventions aux associations

Sur l'enveloppe inscrite en 2007 dans le Programme 123 « Conditions de vie outre-mer » Action 4 « sanitaire et social », 78 200 € ont été attribués à des associations intervenant dans le champ de l'égalité hommes/femmes. Ces subventions se répartissent comme suit :

### □ AXE III : LE RESPECT DE LA DIGNITE DE LA PERSONNE

#### - Lutte contre les violences faites aux femmes

- Aide au démarrage d'un « café femmes à la Réunion, à l'initiative de l'association « Femmes Solid'Air » : lieu d'accueil et d'orientation où les femmes pourront trouver aide et soutien (mise en place d'ateliers, possibilité d'un suivi psychologique...).
- Aide au démarrage d'un lieu d'accueil en Martinique, à l'initiative de l'association « Rosannie Soleil ».
- Aide à l'équipement d'un centre d'hébergement d'urgence dédié aux femmes en Guadeloupe (association « Cap'Avenir »).
- Soutien à la campagne annuelle d'information et de prévention des violences faites aux femmes en Martinique (association « Union des femmes de la Martinique »).

#### - Education à la vie affective et sexuelle/Soutien à la parentalité

- Aides financières apportées, d'une part à la FNEPE (fédération nationale des écoles des parents et des éducateurs) : appui au développement et à la création de structures d'accompagnement à la parentalité outre-mer mais aussi à la conduite d'actions d'information et de qualification des acteurs sur la famille et la parentalité et d'autre part, à l'association IRIS/EPE de Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### - Information

- Soutien pour la réédition en Guadeloupe d'un guide d'information pour les femmes (association « Initiative'Eco »).

### □ AXE IV : L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

#### - Projet de crèche inter-entreprise

- Soutien pour le montage de dossiers en vue de la création d'une crèche inter-entreprise en Martinique (association « Soroptimist »).

## Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

---

Les actions menées en 2007 par la Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche s'intègrent dans la reconfiguration du paysage français de l'enseignement supérieur et de la recherche qui résulte de deux événements majeurs :

- *Le pacte de la recherche*, en avril 2006. L'article 46 de la loi de programme n°2006-450 rappelle l'intérêt que porte le gouvernement à la promotion de l'égalité des hommes et des femmes dans la recherche,
- *La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et à l'autonomie des universités (LRU)*. Elle confirme, notamment, l'obligation pour chaque établissement d'établir annuellement un bilan de leur politique en matière d'égalité des hommes et des femmes.
- Cette question avait aussi fait l'objet d'une recommandation du *Comité pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, créé en février 2006.

Des recommandations ont été adressées par le Directeur général de la Recherche et de l'Innovation (DGRI) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, aux directeurs et directrices des établissements supérieurs, aux présidents et présidentes des organismes de recherche, aux recteurs et rectrices d'académies, au recteur et à la vice-rectrice des territoires d'outre-mer pour prendre en compte la dimension du genre dans les modalités de soutien financier apporté aux colloques scientifiques.

Désormais le versement d'une aide financière sera conditionné à une vérification, par les instances compétentes de la DGRI, de la participation d'un nombre significatif de femmes, à la fois dans le comité scientifique, le comité d'organisation et parmi les intervenants. Ce texte sera incorporé à une circulaire et fera l'objet d'une publication au Bulletin officiel de l'Education Nationale.

En 2007, les élections et les nominations au Conseil National des Universités (CNU) marquent une nette progression des femmes par rapport à 2003. Elles représentent à présent 41,3% des membres du CNU (tous collèges et disciplines confondus).

La question de la parité fera l'objet d'une attention particulière dans le volet « Personnels » de la réforme de l'enseignement supérieur. Ce chantier a été lancé le 18 décembre 2007 par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

**L'élaboration des outils de suivi statistique s'est renforcée** avec le concours de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP). Pour la première fois, en novembre 2007, une nouvelle publication « *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche* » détaille la situation comparée des filles et des garçons dans l'enseignement supérieur par le biais de 29 indicateurs.

Dans le monde de la recherche, la publication « *Femmes dans la recherche : état des lieux* » actualisée par la Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche, s'est enrichie de huit nouveaux organismes de recherche, portant ainsi à dix-huit le nombre d'organismes concernés.

De même, la création de l'Observatoire de l'emploi scientifique, en 2006, apporte dorénavant une meilleure visibilité de « *L'état des lieux de l'emploi scientifique en France* ». Publié en février 2007, ce document améliore notablement l'information sur la mixité des métiers et les perspectives d'emploi féminin.

La volonté de mettre en lumière des carrières exemplaires de femmes, qui allient excellence et dynamisme au quotidien, a conduit à compléter les trois catégories **du Prix Irène Joliot-Curie** créé par le Ministère de la recherche et des nouvelles technologies en 2001, avec l'appui de la Fondation d'entreprise EADS depuis 2004. En plus de la « **femme scientifique de l'année** » de « **la jeune femme scientifique** », de celle qui a réalisé un « **parcours d'entreprise** » dans le secteur de la recherche et de l'innovation, **l'année 2007** a récompensé une femme engagée dans **le mentorat** auprès d'étudiantes depuis plusieurs années.

La Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche a fait créer un nouveau prix par le Ministère : « **Avenirs d'outre-mer** » pour aider les jeunes filles originaires des DOM et des COM à venir suivre des études scientifiques en métropole sur des thèmes compatibles avec un retour dans leur région d'origine et une insertion professionnelle correspondante. La lauréate 2007, une jeune réunionnaise, a intégré l'Institut de Formation des Ingénieurs Forestiers (IFI) de Nancy après avoir suivi une classe préparatoire aux grandes écoles à la Réunion. Ce prix organisé en partenariat avec la Financière OCEOR sera décerné chaque année.

Le soutien aux associations « *Femmes et mathématiques* », « *Femmes et sciences* » et « *Femmes Ingénieurs* » s'est poursuivi par le biais du renouvellement de conventions triennales.

**Le colloque « Sciences et techniques : un avenir pour les filles et les garçons »** organisé par « *Femmes et sciences* » a permis à une centaine de jeunes, de niveau première et terminale, de découvrir la palette des métiers dans ces domaines, ainsi que les filières de formations pour y accéder.

En 2007, une attention spécifique a été portée par le Ministère à la signature d'une convention réunissant ces trois associations pour développer le **site internet « Elles-en-sciences »**. Au-delà de l'espace d'information et d'échanges qu'il constitue, ce site propose un dispositif de « **marrainage** » réunissant des femmes engagées dans les métiers scientifiques et techniques et des jeunes filles souhaitant s'orienter vers ces métiers.

Dans le cadre de la **solidarité européenne et internationale**, la Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche a participé, en 2007, aux rencontres du groupe d'Helsinki-femmes et sciences. Elle a invité le professeur Winnacker, secrétaire général du Conseil Européen de la Recherche à présenter, au moment de la remise du Prix Irène Joliot-Curie, la place des femmes dans les projets de recherche européens.

## **Perspectives 2008**

### **AXE I : LA PARITE**

**Sensibiliser et former le personnel à la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes :**

- Poursuite de l'animation des réseaux des correspondants parité dans les organismes et les correspondantes égalités des chances dans les Universités.

- En collaboration avec la Mission pour la Parité de l'Education nationale, la Mission pour la Parité dans l'Enseignement supérieur et la Recherche organisera une rencontre nationale pour sensibiliser les différents réseaux ( Universités, Education nationale et organismes de recherche ) autour d'objectifs communs pour développer les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au plus près du terrain. Les actions à développer dans le cadre des pôles de compétitivité ou des pôles de Recherche et Enseignement supérieur (PRES) feront l'objet d'une attention particulière.

- Pour venir en appui du nouveau cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM (arrêté du 19/12/2006), la Mission réalisera une enquête auprès des Instituts, désormais « assimilés à des écoles faisant partie des universités » et placés sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette enquête permettra d'analyser l'existant des modules de formation intégrant la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans chaque IUFM. Elle donnera lieu à des propositions remises au Ministre via le Comité d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en février 2006 et réactivé en mars 2008.

## **AXE II : L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Accord de coopération signé le 6 mars 2003 entre le Ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies, le Ministère délégué à la Parité et à l'Egalité professionnelle et le CNRS, afin d'améliorer la place faite aux femmes dans les sciences**

Un nouvel accord de coopération devrait être signé entre le CNRS et le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche fin 2008. Il s'attachera notamment à renforcer, dans le cadre de la politique nationale et européenne, la coordination et la cohérence des réseaux pour promouvoir les sciences auprès des jeunes filles, renforcer la position des femmes dans la communauté scientifique, développer les recherches sur la dynamique de l'égalité femmes- hommes dans le monde de la recherche.

### **Développer les prix destinés à récompenser des jeunes filles s'orientant vers les filières scientifiques**

- Depuis 2001, date de sa création, le prix Irène Joliot-Curie a rassemblé pour l'essentiel des candidatures de femmes évoluant dans le domaine des sciences dites « dures » (mathématiques, physique, informatique... ). Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche souhaite promouvoir également, en 2008, des profils et/ ou des parcours de femmes dans les disciplines des sciences humaines et sociales, en modifiant la composition du jury pour y inclure des représentants de ces disciplines.

- En 2008, le Prix « Avenirs d'Outre-mer » sera poursuivi Il récompensera une jeune fille originaire d'un DOM ou COM.

### **Développer une politique de communication active auprès des jeunes filles et développer les partenariats avec les associations qui travaillent à la promotion des femmes dans le secteur scientifique**

- Une action « Parcours d'Avenirs » est envisagée par la Mission pour la Parité avec le Service des droits des femmes, le Ministère de l'Education nationale et l'ONISEP, pour présenter des portraits de femmes. Il s'agira de femmes scientifiques pour ce qui concerne la Mission, par le biais de conférences dans les académies (lycées, CIO, Déléguées aux droits des femmes dans les préfectures régionales et départementales ...)

- En 2008, la Mission s'attachera à développer, en priorité, le site « *Elles en Sciences* » avec la collaboration des associations de femmes scientifiques.

- Plus généralement, il conviendra notamment dans un contexte de désaffection toujours persistante des jeunes pour les métiers scientifiques de mettre en place, en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et des entreprises partenaires, des actions de communication pour promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes filles mais également auprès des **acteurs de l'orientation** (enseignants, parents, conseillers d'orientation...).

### **Elaborer des outils de suivi statistique et qualitatif de la mixité des métiers.**

- En complément de l'actualisation des données publiées par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la Mission a confié à l'Association « Population et Avenir » une étude pour affiner les données nationales en matière de parité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les résultats seront publiés dans le courant de l'année 2008.

- En complément du premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France, établi par « l'Association nationale des Etudes féministes » en 2003, la Mission réalisera l'état des lieux qualitatif de l'ensemble des établissements qui organisent des enseignements et des recherches consacrés au genre en France.

### **AXE V : LA SOLIDARITE EUROPEENNE ET INTERNATIONALE**

#### **Adopter des objectifs communs sur des sujets émergents**

La Mission participera au colloque « Construction de stratégies de connaissance : recherche, institutions et question de genre » organisé par l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences de République tchèque en novembre 2008.

### 1/ Le constat :

La question de la mixité et de la place des femmes dans le sport est étroitement liée à celle des femmes dans la société. Mais, historiquement le sport a longtemps ignoré, voire rejeté, les femmes, même si cette histoire est aussi marquée d'évolutions positives successives. Ces dernières années, le développement de la pratique féminine est certainement l'un des faits les plus marquants des évolutions du sport. Toutefois, de nombreux facteurs d'inégalité et donc des raisons d'agir subsistent.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à pratiquer des activités physiques et sportives. Elles représentent en 2006, 35 % du nombre total de licences délivrées et 48 % des pratiquants sportifs. Mais elles sont très insuffisamment présentes dans les instances dirigeantes des fédérations et associations sportives (elles ne représentent que 18 % des élues de niveau national) et dans l'encadrement technique du sport.

Il en est de même en ce qui concerne certaines fonctions d'encadrement au sein du ministère.

Les femmes font de plus en plus de sport, mais cette progression de la pratique ne concerne pas toutes les femmes. Les études et statistiques le montrent. Lorsque des difficultés sociales ou d'intégration se présentent, les femmes sont les premières exclues. Ainsi, constate-t-on la faiblesse de la pratique féminine dans les quartiers urbains sensibles.

Les femmes présentes au plus haut-niveau de compétition sportive, obtiennent des performances et des résultats. Aux jeux Olympiques d'Athènes (2004), elles représentaient 36% des participants, et ont remporté 48% des médailles. Aux jeux Paralympiques d'Athènes, les 23 % d'athlètes féminines ont remporté 38 % médailles. Mêmes constats aux jeux Olympiques d'hiver de Turin, en 2006, où les femmes représentaient 39% de la délégation, et ont remporté 40% des médailles. Aux Jeux Paralympiques d'hiver de Turin, les 32 % d'athlètes féminines ont remporté 66% des médailles.

Les femmes n'en obtiennent pas pour autant la même reconnaissance, en termes d'accès aux médias ou de sponsorisme, que les hommes.

La place des femmes dans le sport se caractérise-t-elle par une participation en nette progression, alors que perdurent de profondes inégalités et discriminations. De plus, cette situation est préjudiciable au développement du sport en général.

### 2/ La stratégie :

La stratégie élaborée et mise en œuvre par le ministère chargé des sports, sur la base des différents éléments du constat, vise à donner aux femmes toute la place qui leur revient.

#### 1- La féminisation de l'administration du Ministère

Un plan de féminisation des cadres du ministère a été défini dès l'année 2000. Il a fait l'objet de l'arrêté ministériel du 8 mars 2002.

- A titre de simple illustration, la part des femmes chefs de bureau sur l'ensemble du ministère chargé de la jeunesse et des sports est passée de 38,5% en 2006 à 41,2% en

2007. On remarque une légère diminution de la part des femmes sur les postes de direction dans les services déconcentrés (DRDJS / DDJS) ou établissements publics nationaux : 15,26% en 2007 contre 16,08% en 2006 (10,1% en 2005) avec une seule femme directrice régionale et départementale de la jeunesse et des sports. En revanche, on ne note pas d'évolution positive pour les postes de cadres techniques sportifs, personnels du ministère exerçant leurs missions auprès des fédérations sportives 13,75% en 2007 (14% en 2006 comme en 2005), pour lesquels l'objectif de féminisation reste une priorité.

- S'agissant des jurys de concours de recrutement, l'obligation de comporter au moins un tiers de femmes a été respectée. En effet, pour le concours de professeur(es) de sport, -principal concours (en volume) organisé par le ministère - le jury d'admissibilité 2007 comptait 42,2 % de femmes et le jury d'admission 40 % de femmes ; pour le concours 2007 de CEPJ, le jury d'admissibilité comptait 45,5 % de femmes et le jury d'admission, 34,7% de femmes. Pour le concours d'inspecteur(trice) de la jeunesse et des sports 2006 (dernier concours organisé), les deux jurys d'admissibilité et d'admission comportaient 29,5 % de femmes.

## 2- La création d'un groupe de travail national « Femmes et Sport »

Sur la base des travaux du groupe mis en place en 2004, sous l'impulsion du ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative et de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, des propositions d'actions concrètes pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans le champ sportif, ont été formulées sur les deux thèmes prioritaires que sont l'accès des femmes aux responsabilités et la pratique sportive des jeunes filles et des femmes, notamment dans les quartiers urbains sensibles.

Le rapport remis aux deux ministres le 21 avril 2004 a contribué à la définition de la position française pour la 6<sup>ème</sup> conférence européenne "femmes et sport" qui s'est déroulée, du 23 au 25 avril 2004, à Paris. Les préconisations du rapport ont permis au ministère de finaliser une stratégie très volontariste.

## 3- L'évolution du cadre réglementaire relatif à la féminisation des instances dirigeantes des fédérations

Le décret n°2004-22 du 7 janvier 2004 relatif à l'agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations sportives agréées et à leur règlement disciplinaire type, devrait permettre, à l'occasion des renouvellements des instances dirigeantes des fédérations, d'affirmer la place des femmes par une meilleure représentativité au sein des organes de décision, selon un principe de proportionnalité entre le nombre de licenciées et le nombre d'élus.

## 4- La mobilisation de tous les acteurs du développement du sport :

Pour mettre en œuvre ces priorités, l'ensemble des services déconcentrés (DDJS / DRDJS) et des établissements publics nationaux du ministère ainsi que le mouvement sportif (CNOSF, fédérations sportives et leurs organes déconcentrés) ont été impliqués.

### **3/ La démarche :**

Outre la poursuite du plan de féminisation, les actions mises en œuvre s'articulent autour de 5 axes de travail prioritaires :

#### 1. Une stratégie de communication autour de la thématique « Femmes et Sport »

Plusieurs supports de communication ont été réalisés :

- une plaquette de présentation des préconisations du rapport « Femmes et Sports » largement diffusée fin décembre 2004 (parlementaires, services « jeunesse et sports », autres ministères, mouvement sportif, réseau information jeunesse, collectivités territoriales, ...);
- une plaquette de communication destinée aux établissements et services déconcentrés du ministère : « les métiers du sport, c'est aussi pour les femmes » diffusée en janvier 2005 ;
- une plaquette d'information diffusée fin 2007 « adapter les espaces sportifs pour favoriser l'accès des femmes et des familles au sport » destinée aux collectivités territoriales et aux fédérations sportives, sur la prise en compte des pratiques féminines à l'occasion de la réalisation et/ou de la réhabilitation d'installations sportives.

## 2. La formalisation de directives précises adressées par le Ministre à ses services

Une instruction spécifique n°04-197 JS, du 13 décembre 2004 "*FEMMES ET SPORT – Priorités d'action du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative*" a été adressée aux services déconcentrés, établissements nationaux et directions techniques nationales. Elle a également été transmise pour information au comité national olympique sportif français (CNOSF), aux fédérations sportives, aux associations nationales d'élus locaux...

Cette instruction définit 5 axes principaux d'action :

- l'observation et l'analyse ;
- l'information, l'accompagnement et le conseil ;
- le soutien financier et le suivi des actions correspondantes ;
- la valorisation et la promotion des bonnes pratiques ;
- les formations - les certifications.

Un bilan de mise en œuvre est réalisé annuellement.

## 3. La mobilisation des services et l'aide méthodologique qui leur est apportée

La mise en œuvre s'appuie sur un réseau de *correspondant(e)s* « Femmes et sport » désignés au sein de chaque service déconcentré (DRDJS/DDJS) du ministère.

## 4. La valorisation et l'accompagnement d'actions exemplaires

La promotion d'actions exemplaires passe par la co-organisation avec le CNOSF d'un concours national « Femmes et Sport » et la généralisation de concours régionaux « Femmes et sport » depuis 2005. Ces concours auront permis d'identifier 2377 projets et de mettre en valeur 435 initiatives depuis leur création dont 327 ont été repérées en faveur des jeunes filles et femmes dans les quartiers sensibles. Ils sont reconduits en 2008.

Un pôle ressources national « Sport, famille et pratiques féminines » au sein d'un établissement du ministère (le CREPS PACA-Antenne d'Aix-en-Provence) a été créé fin 2005. Le pôle vient en appui de la mise en œuvre des mesures prises par le ministère en faveur de la pratique sportive féminine et de l'accès des jeunes filles et des femmes aux fonctions de dirigeantes. Une de ses missions prioritaires est la formation des personnels du ministère. Plusieurs actions de formation conduites par le pôle sont inscrites au Plan National de Formation depuis 2007.

## 5. Le suivi et l'évaluation des actions conduites

Le premier « Rapport sur la féminisation du sport » a été établi en 2006. Il présente les données sexuées relatives à la pratique sportive féminine et aux postes à responsabilité dans le champ sportif, au sein du ministère lui-même, des collectivités territoriales et des fédérations sportives. Il sera actualisé en 2008 et constituera, également, un outil pour le renseignement des indicateurs élaborés dans le cadre du Projet Annuel de Performance (PAP) / loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

### **4/ Des moyens humains renforcés dans les fédérations sportives :**

Dans le cadre du « programme national de développement de l'emploi sportif qualifié » (dit « 1000 emplois STAPS »), 14 fédérations sportives, menant des politiques significatives en matière de développement et de promotion du sport féminin, bénéficient depuis 2006 pendant 2 ans d'emplois qualifiés, intégralement financés par l'Etat.

Cette aide doit permettre d'accompagner les fédérations concernées dans la mise en œuvre d'actions concrètes et mesurables.

## 1. Egalité des droits et en dignité :

### Ministère du logement et de la ville

**Renforcer la qualité des actions conduites pour assurer un accompagnement social et médico-social aux personnes prostituées - suites et mise en œuvre de l'étude sur les modes d'intervention dans le domaine de la prostitution** – En 2007, dans l'objectif de consolider le professionnalisme des interventions, les structures pérennes d'aide aux personnes prostituées disposant de personnel stable et professionnel passent sous statut CHRS. Ces structures relèvent de la loi 2002-2 du 2/01/02 auxquelles s'appliquent les dispositions telles que : droits des usagers, financement par dotation globale, évaluation. ...

**Aider ceux et celles qui veulent sortir de la prostitution ou échapper aux réseaux de traite et de proxénétisme, à retrouver leur autonomie par l'accès aux droits communs** – Edition par l'association ALC, d'un guide préfacé par le Directeur général de l'action sociale, pour aider les intervenants institutionnels ou associatifs confrontés aux situations de traite des êtres humains.

**Conforter et étendre le dispositif national d'accueil sécurisant pour les victimes de la traite et du proxénétisme** – L'accès à l'allocation temporaire d'attente pour les victimes qui obtiennent un titre de séjour après avoir témoigné ou porté plainte a été facilité. Les modalités d'attribution du titre de séjour et du traitement offert à l'étranger qui témoigne ou porte plainte, ont été précisées.

**Améliorer la qualité de l'accueil, de l'hébergement d'urgence et temporaire et de l'accès au logement social des femmes en situation ou risque d'exclusion en général, des femmes enceintes démunies et des mineures en errance en particulier** – Les mesures du plan d'action renforcé pour les personnes sans abri (PARSA) ont prévu l'extension des horaires d'ouverture des places d'hébergement hivernales, la transformation de 6 000 places d'hébergement d'urgence en places de stabilisation et de 4 000 places d'hébergement d'urgence en places de CHRS d'insertion. Avec ces dispositions, les femmes sans domicile, surtout si elles sont accompagnées d'enfants, bénéficient le plus souvent des orientations vers les structures de prise en charge les mieux équipées. L'article 4 de la loi du 5 mars 2007 sur le droit au logement opposable a instauré le principe de continuité qui permet à toute personne accueillie dans un centre d'hébergement d'urgence d'y demeurer tant qu'une autre solution d'hébergement ou de logement durable ne lui a pas été proposée. La mise en œuvre du droit au logement opposable représente une avancée importante pour les femmes démunies sans domicile ou hébergées depuis moins de 6 mois.

## 2. Articulation des temps de vie :

### Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

**Revaloriser, et donc rendre plus attractif, les métiers de la petite enfance :**

- 1) Rénovation du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants et obtention par la VAE - revalorisation du cadre d'emploi dans la fonction publique hospitalière et possibilité d'accès en catégorie A.
- 2) Poursuite de la revalorisation des formations et diplômes d'assistants maternels et familiaux qui concernent les femmes engagées dans ces métiers mais aussi facilitent l'accès professionnel des mères des enfants pris en charge.

3) "Guide de l'aidant familial" destiné aux aidants d'une personne âgée dépendante ou d'une personne handicapée (qui sont le plus souvent des femmes) : en 2007, réédition en 37 000 exemplaires en diffusion gratuite vers les services, les structures d'information (CLIC) et les associations.

### **Perspectives 2008 :**

- Poursuite des actions en direction des victimes de la traite et du proxénétisme.
- Poursuite des mesures du plan d'action renforcé et mise en œuvre de la loi « Dalo » en direction des femmes démunies et sans solution durable d'hébergement ou de logement.
- Poursuite des actions de rénovation des métiers de la petite enfance.
- Aide au développement des crèches d'entreprises favorisant l'investissement professionnel des femmes et le partage des rôles dans les familles.

### **DARES – Bilan d'activité 2007 sur l'égalité entre hommes et femmes :**

L'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail constitue toujours un axe majeur d'études et de recherches de la Dares. L'actualité législative a renforcé le rôle de la Dares dans le suivi des lois relatives à l'égalité professionnelle et les outils statistiques se sont affinés pour répondre à cette demande.

### **AXE II : L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

- Publication de « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », Valérie Ulrich, Serge Zilberman, Premières Synthèses, 2007 n°39.3.
- Publication de « Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales », Pascale Petit, Premières Synthèses, 2007 n°10.3.
- Publication de « Hommes-femmes, vers de nouvelles (in)égalités ? », Monique Meron, Olivier Chardon, Alternatives économiques, Hors série sur les métiers de demain, janvier 2007.
- Publication de « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », Nicole Guignon, in « Regards sur la parité. Insee, mars 2008 », Insee, mars 2008.
- Publication de « Métiers de femmes, métiers d'hommes: où en est-on? », Monique Meron, Céreq, automne 2008.
- Publication de « Femmes et hommes dans l'emploi: des différences qui restent importantes », Monique Meron, Insee - Références, automne 2008.
- Catalogue des travaux d'études et de statistiques sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes réalisés en 2006 pour le service du droit des femmes et de l'égalité (bureau de la diffusion statistique).
- Participation à la commission de labellisation de l'égalité professionnelle (mission animation de la recherche).
- Participation au comité de pilotage de l'étude lancée par le service du droit des femmes et de l'égalité sur la mise en œuvre des accords égalité professionnelle de la loi de 2001 (département des relations professionnelles et temps de travail).

- Calcul et fourniture au service du droit des femmes et de l'égalité d'un indicateur annuel du nombre d'accords d'entreprise portant sur l'égalité salariale entre hommes et femmes (département des relations professionnelles et temps de travail).
- Réalisation de fiches et de tableaux sur les taux de féminisation des familles professionnelles pour le service du droit des femmes et de l'égalité (département métiers et qualifications).
- Préparation d'un article sur les trajectoires professionnelles des femmes à temps partiel pour un ouvrage collectif coordonné par l'INED sur l'enquête « familles et employeurs » à paraître fin 2008 (département des relations professionnelles et temps de travail).
- Préparation d'une étude sur le thème des relations professionnelles à l'épreuve du genre pour un ouvrage sur les relations professionnelles à partir de l'enquête REPONSE à paraître aux éditions La Découverte en 2008 (département des relations professionnelles et temps de travail).
- Analyse du contenu des accords d'entreprise sur l'égalité salariale entre hommes et femmes pour le bilan de la loi à mi-parcours à paraître en 2008 (département des relations professionnelles et temps de travail en collaboration avec le service du droit des femmes et de l'égalité).

#### **AXE IV : L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE**

- Réception du rapport final « Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : une comparaison des taux d'activité au Canada et en France et une tentative d'explication par les horaires, la durée du travail et les politiques de conciliation publiques et privées au Canada », réalisé par l'Université du Québec, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay (septembre 2004-septembre 2006) dans le cadre d'un appel à projet de recherche.
- Publication de « Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes », Sophie Rivaud, Valérie Ulrich, Document d'études, 2007 n°127.
- Publication de « Six figures d'emploi à temps partiel », Valérie Ulrich, Serge Zilberman, Premières Synthèses, 2007 n°39.4.
- Publication de « L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature », Julie Moschion, Document d'études, 2007 n°132.
- Publication de « The social multiplier and labour market participation of mothers », Eric Maurin, Julie Moschion, Document d'études, 2007 n°131.
- Participation au comité de pilotage de l'étude lancée par le service droit des femmes et de l'égalité sur la réalisation d'un rapport d'évaluation des indicateurs « Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle ».

# Ministère de la culture et de la communication

---

## Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles vivant (Dmdts)

### *Des constats :*

- des situations fortement inégalitaires en termes d'organisation du secteur,
- des représentations artistiques qui renforcent les stéréotypes de genre.

### *Des objectifs :*

- un souci de justice sociale,
- un projet de modernisation et de démocratisation du secteur,
- une volonté de développement économique,
- une préoccupation d'enrichissement de la création, des pratiques et des représentations artistiques.

### *Une méthode :*

La mission Egalité-mixité de la Dmdts développe, depuis la publication d'un premier rapport en 2006, qui présente les constats, les objectifs et les premières préconisations, une activité de sensibilisation des différents services de la direction, des conseillers et conseillères en Drac ainsi que des différents acteurs et actrices du spectacle vivant. Ce travail de sensibilisation permet que des relais soient pris, en interne au sein de l'administration ou en liaison avec des partenaires extérieurs, pour élargir et préciser l'état des lieux, engager des actions spécifiques de promotion de l'égalité, organiser des manifestations publiques pour les faire connaître. Depuis 2007, elle suscite aussi des collaborations avec des organismes de recherche scientifique pour susciter ou valoriser des études susceptibles d'éclairer et d'orienter les actions de terrain, politique et professionnel.

### *Des moyens :*

Ils sont actuellement limités à un poste de chargée de mission (cadre A).

### *Un premier résultat emblématique :*

La parité homme/femmes est réalisée pour les trois années qui viennent à la tête des cinq théâtres nationaux (EP), dont aucun n'avait jamais été dirigée par une femme jusqu'en 2006.

## **1- Actions entreprises par la Dmdts en interne :**

### **1-1 Chantier observation-statistiques**

- Mise en place d'une veille statistique sexuée sur les données des classeurs régionaux (répartition des subventions accordées par les Drac),

### Perspectives 2008

- Elaboration de statistiques sexuées à partir des bilans d'activités des organismes subventionnés relevant de labels nationaux,
- Définition d'objectifs et d'indicateurs de progression à partir de l'identification des viviers disponibles.

### **1-2 Introduction de la problématique de l'égalité dans les textes réglementaires, cahiers des charges, lettres de mission etc.**

- Mention dans les schémas nationaux d'orientation pédagogique (musique, danse, théâtre) de l'égalité d'accès aux enseignements artistiques.
- Inscription des objectifs d'égalité et de mixité dans les lettres de mission des directions nouvellement créées.

### Perspectives 2008

- Inscription des objectifs d'égalité et de mixité dans les cahiers des charges des établissements des différents réseaux :

#### **1-3 Introduction de la problématique de l'égalité dans les études, évaluations...**

- Prise en compte des objectifs d'égalité et de mixité par le service de l'inspection parmi les critères d'évaluation :

#### **1-4 Programmation d'études spécifiques 2008-2009**

- Appel à projet de recherche « L'Impact des considérations de genre sur le jugement artistique et les représentations ».

#### **1-5 Politique de nominations pour l'introduction de la mixité à la tête des EP 2006-2008 et suivantes**

- Théâtres nationaux et écoles nationales de théâtre : aucun des cinq théâtres nationaux n'avait jamais été dirigé par une femme jusqu'en 2006. La nomination de Muriel Mayette à la Comédie Française en juillet 2006, la mise en place, en 2007, d'une codirection mixte au théâtre de Chaillot (désormais consacré à la danse), et l'arrivée de Julie Brochen, en juin 2008, au théâtre et à l'école nationale de Strasbourg ont permis d'atteindre une parité parfaite sur ces deux réseaux.

- Opéras et orchestres nationaux : les directions restent 100% masculines.

- Dans les autres établissements publics, la nomination de Catherine Giffard, en 2006, à la direction du centre national des variétés (CNV) qui reste sous présidence masculine et celle, en 2007, de Monique Barbaroux au centre national de la danse (CND) qui reste sous présidence féminine, ont permis d'atteindre la parité dans les directions et les postes de président jusqu'en 2009, à l'exception de la cité de la musique qui reste sous direction et présidence masculines.

#### **1-6 Actions de sensibilisation des Drac**

### Perspectives 2008

- Présentation des travaux de la mission Egalité-mixité lors de la réunion plénière des conseillers spectacles vivant mars 2008,

- Introduction de l'approche « genrée » dans le projet de séminaire Dmdts-Drac sur les « Nouvelles esthétiques du spectacle vivant ».

#### **2- Actions entreprises avec des partenaires extérieurs :**

##### **2-1 Mise en place de groupes de réflexion thématiques associant des personnalités du spectacle vivant**

- Réunions organisées par la Dmdts : sept groupes de réflexion ont été réunis dans les domaines du théâtre et de la musique. Ils ont permis de préciser les axes de travail proposés par le rapport de 2006 et de susciter des initiatives en régions.

- Initiatives interrégionales (*Rhône-Alpes, Poitou-Charentes et Provence-Alpes-Côte d'Azur*) Des musiciennes et des femmes de théâtre se sont réunies à plusieurs reprises pour échanger leurs expériences et interpeller les instances et personnalités décisionnaires dans leur région ; deux des Drac concernées, un conseil général et les trois agences-observatoires régionaux du spectacle vivant ont réagi favorablement pour accompagner leur démarche.

## **2-2 Chantiers régionaux cartographies-statistiques**

### Perspectives 2008

- Projets de cartographies et veilles statistiques sexuées lancées par les observatoires régionaux du spectacle vivant en Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes :

## **2-3 Programmation d'études spécifiques et collaborations avec des organismes scientifiques**

### Perspectives 2008

- Etude sur « Les Représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public », en collaboration avec l'université de Lille2, l'Idup-Paris1, l'Onda (office national de diffusion artistique) et des responsables de programmation « jeune public » : *volet 1 : lancement 2006-07 ; résultats 2008 - volet 2 : phase test (stage master1 Idup) 2008 ; réalisation à confirmer sur la saison 2008-09*

- Analyse des effectifs f/m des Cnsm de Paris et de Lyon : première phase engagée dans le cadre d'un master 2 démographie de l'Idup : - *réalisation 1er semestre 2008 - suites à envisager : 2008-09*

- Collaboration avec la mission pour la place des femmes au Cnrs : pour la mise en place d'une veille documentaire « genre et spectacle vivant » et la mise en relation avec les laboratoires de recherche concernés pour l'initiation ou la valorisation d'études spécifiques : - *premiers contacts : fin 2007- mise en oeuvre : à partir de 2008*

## **2-4 Introduire la mixité à la tête des établissements du spectacle vivant relevant de la double tutelle collectivités territoriales-Etat**

- Faire émerger et encourager des candidatures féminines : premières initiatives en 2006-07 pour les scènes nationales (le pourcentage de directrices a ainsi pu être maintenu après 15 renouvellements au niveau de 2001, soit 16%) et les centres dramatiques (la nomination d'une nouvelle directrice et l'installation de deux équipes mixtes a permis de passer de 8% à 14% de directrices dans un réseau qui reste largement masculin : 36 hommes pour 6 femmes, surtout présentes à la tête de centres dramatiques régionaux)

## **2-5 Réaliser l'égalité professionnelle dans les établissements du spectacle vivant**

- Intégrer les données sexuées dans les critères liés à l'emploi mobilisés dans le traitement des demandes de subventions : - *réalisation prévue pour 2008*

## **2-6 Adoption d'une charte de l'égalité appliquée au spectacle vivant 2007-2009 :**

- Rédaction d'un texte cadre :- *réalisé en 2007*
- Transposition du texte sous forme de questionnaire : - *prévue pour 2008*
- Diffusion du questionnaire et exploitation des résultats : - *à réaliser sur 2008-2009*

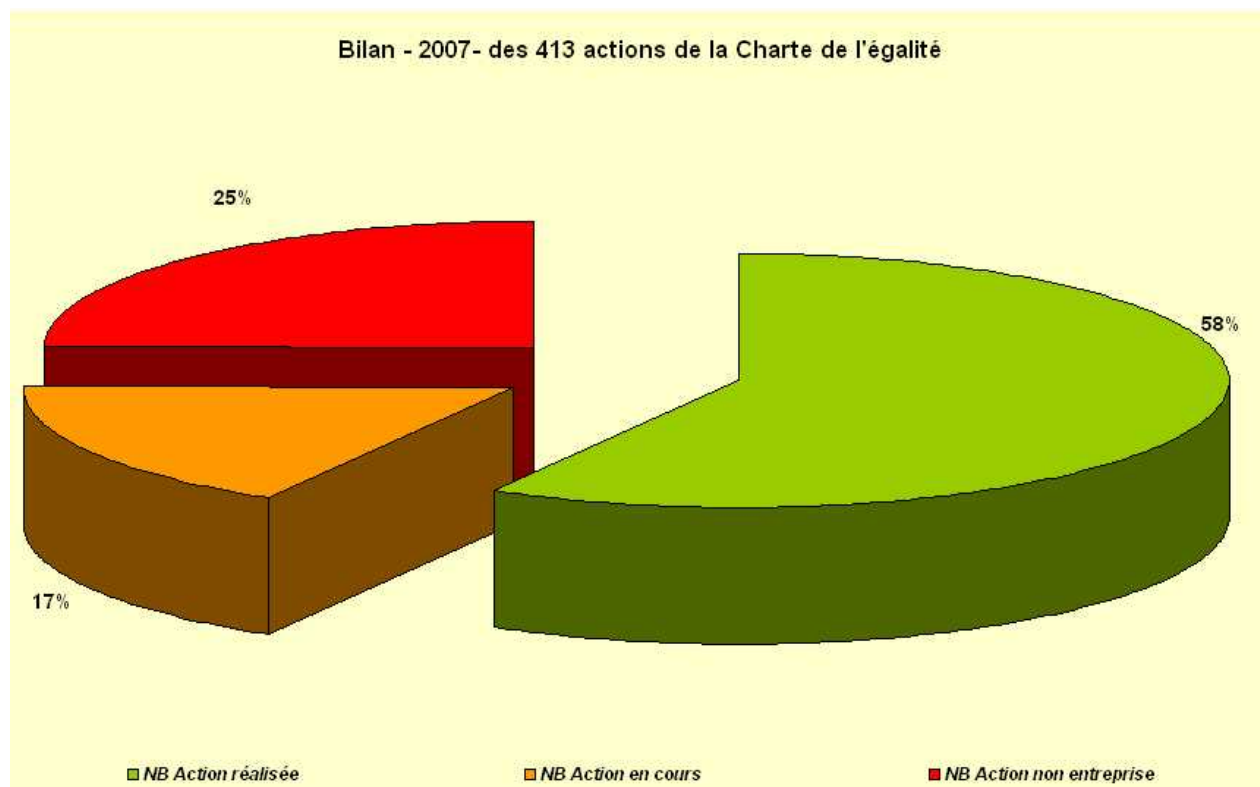
**2-8 Création d'un site-portal internet** pour rendre compte des travaux de la mission Egalité-mixité et de ses partenaires, proposer des outils documentaires, relier toutes les initiatives : *étude et réalisation envisagée en 2008.*

**BILAN QUANTIFIE DES ENGAGEMENTS MENES  
PAR LES DEPARTEMENTS MINISTERIELS  
EN FIN D'ANNEE 2007**

Pour mieux comprendre les chiffres présentés ci-dessous, il convient de rappeler que les **280 engagements recensés** dans la Charte de l'égalité sont **déclinés en 413 actions** par les départements ministériels.

Fin 2007, l'état d'avancement de ces 413 actions est le suivant :

- **242 actions sont réalisées, soit un taux de réalisation de 58%** ;
- 70 actions sont en cours de réalisation, soit un taux de réalisation de 17% ;
- 101 actions ne sont pas entreprises, soit un taux de non réalisation de 25%.



Au sein de la Charte de l'égalité, c'est logiquement le ministère en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes (PARITE) qui a pris le plus grand nombre d'engagements (61 actions programmées, soit 14,77 % de la totalité des engagements), alors que le ministère en charge de l'exclusion n'en a, programmé que 3.

Pour ce qui concerne les réalisations, il est à noter fin 2007 :

- un seul département ministériel n'a réalisé aucune action (ECOLOGIE – 7 actions programmées),
- seul le ministère en charge de l'économie et des finances (MINEFI) a réalisé 100% des actions programmées (4 actions).

Détails par départements ministériels :

NB :

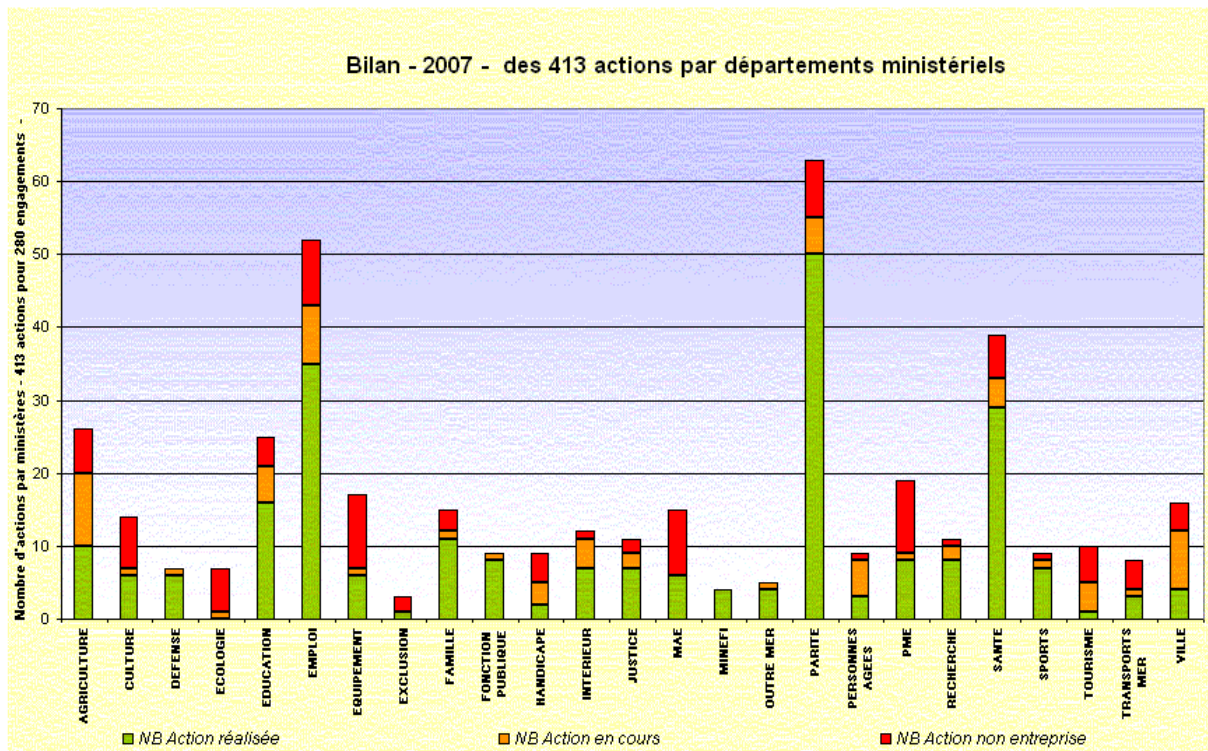
Il a été retenu que la liste des départements ministériels présentée ci-dessous correspond aux appellations des ministères en place en 2004 (année de remise de la Charte de l'égalité au Premier ministre).

<b>AGRICULTURE ET PECHE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 38,46 %</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>10</b> 10 <i>6</i>
<b>CULTURE ET COMMUNICATION</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 42,86 %</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>6</b> 1 <i>7</i>
<b>DEFENSE</b> <i>Taux d'action effectivement réalisées 85,71%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>6</b> 1 <i>0</i>
<b>ECOLOGIE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 0%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>0</b> 1 <i>6</i>
<b>EDUCATION</b> <i>Taux d'action effectivement réalisées 64%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>16</b> 5 <i>4</i>
<b>EMPLOI – TRAVAIL</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 67,30%</i>	<b>NB Action réalisée</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>35</b> 8 <i>9</i>
<b>EQUIPEMENT</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 35,29%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>6</b> 1 <i>10</i>
<b>EXCLUSION</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 33,33%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>1</b> 0 <i>2</i>
<b>FAMILLE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 73,33%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>11</b> 1 <i>3</i>
<b>FONCTION PUBLIQUE</b> <i>Taux d'action effectivement réalisées 88,88%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>8</b> 1 <i>0</i>
<b>HANDICAPE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 22,22%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>2</b> 3 <i>4</i>
<b>INTERIEUR</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 58,33%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <i>Actions non entreprises</i>	<b>7</b> 4 <i>1</i>

<b>JUSTICE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 63,63%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>7</b> 2 2
<b>MAE (Affaires étrangères)</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 40%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>6</b> 0 9
<b>MINEFI (Economie Finances Industrie)</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 100%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>4</b> 0 0
<b>OUTRE MER</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 80%</i>	<b>NB Action réalisée</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>4</b> 1 0
<b>PARITE (Egalité hommes femmes)</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 81,97%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>50</b> 5 6
<b>PERSONNES AGEES</b> <i>Taux d'action effectivement réalisées 33,33%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>3</b> 5 1
<b>PME (Petites et Moyennes Entreprises)</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 42,10%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>8</b> 1 10
<b>RECHERCHE – ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b> <i>Taux d'action effectivement réalisées 72,72%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>8</b> 2 1
<b>SANTE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 74,36%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>29</b> 4 6
<b>SPORTS</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 77,77%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>7</b> 1 1
<b>TOURISME</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 10%</i>	<b>Actions réalisées</b> Actions en cours <b>Actions non entreprises</b>	<b>1</b> 4 5

<b>TRANSPORTS MER</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 37,5%</i>	<b>Actions réalisées</b>	<b>3</b>
	Actions en cours	1
	Actions non entreprises	4

<b>VILLE</b> <i>Taux d'actions effectivement réalisées 25%</i>	<b>Actions réalisées</b>	<b>4</b>
	Actions en cours	8
	Actions non entreprises	4



## Détail de l'état d'avancement des 413 actions déclinées dans les 5 axes de la Charte de l'égalité

Si le plus fort taux de réalisation est constaté sur l'axe IV (articulation des temps de vie - *taux de réalisation 77,8% sur 27 actions*), il faut cependant souligner que le plus grand nombre d'actions réalisées concerne les axes II (égalité professionnelle - *taux de réalisation 52% sur 175 actions*) et l'axe III (respect de la dignité de la personne – *taux de réalisation 59,7% sur 139 actions*).

### Axe I - La parité - *Taux de réalisation 64,7% sur 51 actions -*

<b>Actions réalisées</b>	<b>33</b>
Actions en cours	9
<i>Actions non entreprises</i>	<i>9</i>

### Axe II - L'égalité professionnelle - *Taux de réalisation 52% sur 175 actions -*

<b>Actions réalisées</b>	<b>91</b>
Actions en cours	33
<i>Actions non entreprises</i>	<i>51</i>

### Axe III - Le respect de la dignité de la personne - *Taux de réalisation 59,7% sur 139 actions -*

<b>Actions réalisées</b>	<b>83</b>
Actions en cours	23
<i>Actions non entreprises</i>	<i>33</i>

### Axe IV - L'articulation des temps de vie - *Taux de réalisation 77,8% sur 27 actions -*

<b>Actions réalisées</b>	<b>21</b>
Actions en cours	1
<i>Actions non entreprises</i>	<i>5</i>

**Axe V - La solidarité européenne et internationale** -Taux de réalisation 66,7% sur 21 actions -

Actions réalisées	14
Actions en cours	4
Actions non entreprises	3

