

Projet de loi de finances pour 2005

États des crédits
qui concourent aux actions
en faveur des droits des femmes

Table des matières

Préambule	5
Vers une démocratie paritaire	7
Effort financier de l'État en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	57
Affaires étrangères	60
Emploi travail et cohésion sociale	62
Agriculture, alimentation, pêche et affaires rurales	95
Culture et communication	99
Défense	103
Écologie et développement durable	108
Économie, finances et industrie	109
Éducation nationale	116
Équipement, transports, aménagement du territoire, tourisme et mer	121
Fonction publique et réforme de l'état	123
Intérieur, sécurité intérieure et libertés locales	124
Jeunesse et sport	139
Justice	142
Outre-mer	151
Recherche	154
Les conseils régionaux	159
Les principaux rapports récents	183

Préambule

PRÉAMBULE

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes doit être, aujourd'hui, posée en termes nouveaux. Ses enjeux dans notre société sont considérables et doivent être clairement identifiés :

- un enjeu démocratique, celui de l'égalité en droit et en dignité de tous les citoyens, hommes et femmes ;

- un enjeu économique, car l'égalité professionnelle est un facteur de performance, de croissance et de dynamisme social ;

- un enjeu sociétal qui ouvre la voie à un nouveau contrat entre les hommes et les femmes. Cette annexe au projet de loi de finances permet de prendre la mesure des efforts engagés, aujourd'hui, par les départements ministériels et les Régions pour promouvoir et marquer dans les faits l'égalité entre les femmes et les hommes et faire face à ces enjeux.

Les ministères et les Régions ont été invités, une nouvelle fois, à présenter dans ce document les actions spécifiques qu'ils mettent en place en direction du public féminin, au regard des inégalités de traitement qu'ils constatent entre les hommes et les femmes, et à faire état des actions qu'ils réalisent pour inciter leurs personnels et leurs partenaires à prendre en compte la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques dont ils ont la charge.

Ce « jaune budgétaire » montre, ainsi, l'intérêt de disposer d'éléments d'analyses budgétaires de nature à faire converger les politiques publiques au service de l'égalité. Il est complémentaire, en cela, de la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, remise au Premier ministre le 8 mars 2004, qui constitue désormais l'agenda et la feuille de route pour poursuivre et amplifier notre effort en ce domaine dans les prochaines années.

Il devrait contribuer à forger les objectifs partagés dont nous avons besoin pour faire progresser l'égalité des citoyens des deux sexes et la démocratie paritaire.

Vers une démocratie paritaire

La politique du Gouvernement en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes vise à construire concrètement l'application de ces droits dans tous les domaines de la vie économique, politique et sociale et à combler le fossé entre une égalité « de droit » où des progrès importants ont pu être constatés et une égalité réelle qui reste à réaliser.

Ainsi, un important travail de concertation a été engagé en 2003 avec les différents groupes d'acteurs œuvrant au niveau national et local à faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette mise en synergie a abouti à la remise officielle au Premier ministre, le 8 mars 2004 par la ministre de la Parité et de l'Égalité Professionnelle, de la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce document contractuel constitue l'agenda et la feuille de route de tous les acteurs qui y adhèrent. Aux côtés de l'État, qui se doit d'être exemplaire en la matière, il s'agit de sensibiliser et de mobiliser, dans une démarche de coordination ouverte, les collectivités territoriales, les élus, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et l'ensemble de la société économique et civile, dans la concertation et le dialogue, qui sont le fait des sociétés démocratiques évoluées.

Elle s'organise autour des cinq axes d'actions prioritaires suivants :

1. la parité et l'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, dans le monde économique, dans les fonctions publiques, et dans la vie associative ;
2. l'égalité professionnelle ;
3. le respect de la dignité de la personne ;
4. l'articulation des temps de vie ;
5. la solidarité européenne et internationale.

Ces actions qui s'inscrivent dans ces cinq axes sont mises en œuvre avec la volonté de mobiliser tous les acteurs à travers le renforcement du dialogue social entre les partenaires économiques et les organismes professionnels et du dialogue civil avec le monde associatif. Elles sont indissociables de l'objectif complémentaire de renforcement, au plan national, des moyens mobilisés pour favoriser la prise en compte de l'égalité.

La méthode adoptée pour la mise en œuvre de cette politique d'égalité et des actions de la Charte s'appuie sur une double approche, l'une transversale, l'autre spécifique. L'approche transversale implique la prise en compte des besoins des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques. Elle suppose une dynamique interministérielle et interinstitutionnelle. Elle est complétée, dans une optique de rattrapage des inégalités constatées ou de traitement différencié de situations bien identifiées, par une approche spécifique, qui se traduit par la conception et l'application de mesures positives en faveur des femmes. Le Gouvernement entend créer de nouveaux outils pour appliquer cette méthode d'action et engager l'ensemble des acteurs publics et privés sur la voie de la démocratie paritaire.

LA PARITÉ

Dans la vie politique

Les Françaises dans les assemblées élues avant la réforme constitutionnelle du 28 juin 1999

En France, la part des femmes dans les assemblées élues était, avant 2000, globalement faible, même si au Parlement européen, 40,2 % des députés français étaient des femmes.

Pourcentage de femmes dans les assemblées élues	avant 2000	
Députées	(1997)	10,9 %
Sénatrices	(1998)	5,9 %
Conseillères régionales	(1998)	25 %
Conseillères générales	(1998)	6,3 %
Conseillères municipales pour l'ensemble des communes dans les communes de plus de 3 500 habitants	(1995)	21,7 %
		25,7 %

Source : ministère de l'intérieur – bureau des élections et des études politiques.

Avec 10,9 % de femmes à l'Assemblée Nationale, la France se classait avant-dernière des États de l'Union européenne, avant la Grèce (8,7 %), mais loin derrière la Suède (42,7 %) :

Rang	États membres	Année	Pourcentage de femmes dans les assemblées parlementaires (assemblée nationale ou chambre unique)
1	Suède (1)	(1998)	42,7 %
2	Danemark (1)	(1998)	37,4 %
3	Finlande (1)	(1999)	36,5 %
4	Pays-Bas	(1998)	36,0 %
5	Allemagne	(1998)	30,9 %
6	Espagne	(2000)	28,3 %
7	Autriche	(1999)	26,8 %
8	Belgique	(1999)	23,3 %
9	Portugal (1)	(1999)	18,7 %
10	Royaume-Uni	(1997)	18,4 %
11	Luxembourg (1)	(1994)	16,7 %
12	Irlande	(1997)	12,0 %
13	Italie	(1996)	11,1 %
14	France	(1997)	10,9 %
15	Grèce (1)	(2000)	08,7 %

(1) chambre unique.

Source : Union interparlementaire, état de la situation en avril 2000.

Hors de l'Union européenne, la France était distancée par l'Afrique du Sud (29,8 %), l'Argentine (26,5 %), la Chine (21,8 %).

La réforme constitutionnelle du 28 juin 1999 et les dispositions législatives en faveur de la parité

La révision constitutionnelle

Votée par le Parlement réuni en congrès, à Versailles, le 28 juin 1999, la révision constitutionnelle a consacré le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Article 3 de la constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives »

L'article 4 de la constitution confère à la loi le soin de favoriser cet égal accès.

La loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

À la suite de la réforme constitutionnelle et sans que l'architecture électorale fût remise en cause, le législateur a fait le choix de la parité (50 % de candidats de chaque sexe). Ainsi, la loi prévoit :

- pour les scrutins de liste à deux tours (élections municipales dans les communes de plus de 3 500 habitants et élections régionales), l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats, doit figurer un nombre égal de candidats et de candidates, quel que soit leur ordre.
- pour les scrutins de liste à un tour (élections européennes et élections sénatoriales à la proportionnelle), l'écart entre le nombre des candidates et des candidats ne peut être supérieur à un sur chacune des listes. Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- pour les élections législatives (scrutin majoritaire uninominal), une sanction financière pour les partis et groupements politiques qui ne respecteraient pas le principe de parité des candidatures et ne présenteraient pas 50 % de candidats de chaque sexe (à 2 % près).

Ces pénalités financières viennent en déduction de la première fraction de l'aide publique allouée aux partis et groupements politiques. Cette aide financière publique se répartit, en effet, en deux fractions :

- la première est proportionnelle au nombre de suffrages obtenus, au premier tour des élections législatives, par les candidats se réclamant du parti et ayant obtenu chacun au moins 1 % des suffrages exprimés dans au moins cinquante circonscriptions¹ (environ 1,49 euro par voix obtenue),
- la seconde est proportionnelle au nombre de parlementaires rattachés à chaque parti (environ 45 398 euros par élu).

La loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques

Pour les élections régionales², « Au sein de chaque section, la liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe » (article 4 de la loi).

Pour les élections européennes, qui sont organisées dans le cadre de huit circonscriptions électorales (Nord-Ouest, Ouest, Est, Sud-Ouest, Sud-Est, Massif Central, Centre, Île-de-France, Outre-mer), « la liste (des candidats par circonscription) est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe » (article 17 de la loi).

(1) Article 34 de la loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques

(2) Le principe de la circonscription régionale, prévue dans le cadre de la réforme de 1999, est conservé, mais il est institué des sections départementales. Chaque liste est donc composée d'autant de sections qu'il y a de départements dans la région.

Les Françaises dans les assemblées élues après 2000

Les élections municipales de mars 2001

Ces nouvelles dispositions législatives ont été appliquées pour la première fois lors des élections municipales de mars 2001.

La proportion de conseillères municipales a presque doublé. Les femmes représentent en effet 47,5 % des conseillers dans les communes de plus de 3 500 habitants contre 25 % précédemment.

Communes	Pourcentage de femmes élues conseillères municipales	
	1995	2001
Ensemble des communes de plus de 3 500 habitants	25,7 %	47,5 %
Ensemble des communes de métropole	21,7 %	33,0 %

Source : ministère de l'intérieur – bureau des élections et des études politiques.

En revanche, on observe une distorsion entre le nombre de femmes élues conseillères municipales et la place des femmes dans les exécutifs municipaux, qu'il s'agisse des femmes élues maires ou des femmes adjointes au maire.

Ainsi, le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible : elles représentent 6,7 % des maires des communes de plus de 3 500 habitants contre 4,95 % en 1995. Il est à noter qu'à la différence des précédents scrutins, plus la commune est importante, plus la proportion de femmes élues maires augmente.

Il est vrai que l'efficacité des dispositions législatives sur l'élection des conseillers et conseillères municipaux semble directement liée à leur caractère contraignant : elles obligent les partis à présenter 50 % de candidats de chaque sexe, sous peine de nullité de la liste.

En revanche, l'élection du maire par le conseil municipal échappe à toute disposition législative contraignante.

Dès lors, les enjeux de pouvoir retrouvent toute leur place et les nouvelles élues n'ont pas été en mesure de s'imposer en face d'élus, majoritairement des hommes, en place depuis longtemps.

Communes	Pourcentage de femmes élues maires
3 500 à 9 000 habitants	6,2 %
9 000 à 30 000 habitants	7,1 %
Plus de 30 000 habitants	8,2 %
Ensemble des communes de plus de 3 500 habitants	6,7 %

Source : ministère de l'intérieur – bureau des élections et des études politiques.

Les élections sénatoriales de septembre 2001

Le dernier renouvellement triennal du Sénat, le 23 septembre 2001, concernait 102 sièges (série B). Sur les 102 sénateurs sortants, on comptait 7 femmes.

Sur ces 102 sièges, 74 étaient placés sous le régime de la représentation proportionnelle : la loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives leur était donc applicable.

Dans les départements où, le nombre de sénateurs étant inférieur à trois, la loi ne s'appliquait pas, il n'y a pas eu de progression du nombre de femmes élues : seuls 2 des 28 sièges ont été pourvus par des femmes.

Par contre, dans les départements où s'appliquait la proportionnelle, 20 sièges ont été pourvus par des femmes sur 74, soit 27,03 %.

Ainsi, l'application de la parité a effectivement permis une plus grande féminisation du Sénat. Dix-huit nouvelles femmes ont été élues. Trente-cinq femmes siègent désormais à la Haute Assemblée, soit 10,9 % des sénateurs (contre 5,9 % en 1998). Globalement, le pourcentage de femmes élues au Sénat tend ainsi à rejoindre celui de l'Assemblée nationale.

Cependant, cette évolution devra être appréciée au regard de la réforme du Sénat, adoptée le 7 juillet 2003, qui rétablit notamment le scrutin majoritaire dans les départements où le nombre de sénateurs est inférieur à quatre (au lieu de trois).

Les élections législatives de juin 2002

Bien que la loi prévoit une sanction financière pour les partis et les groupements politiques qui ne présenteraient pas 50 % de candidats de chaque sexe (à 2 % près), la part des femmes candidates était seulement de 38 %, contre 22 % en 1997.

En outre, la nouvelle Assemblée ne compte que 12,3 % de femmes, soit 71 députées sur 577. Les femmes sont à peine plus nombreuses que sous la précédente législature : en 1997, elles étaient en effet 63 élues, soit 10,9 % des sièges.

Ces résultats ne correspondent pas à l'objectif que le législateur fixait et encore moins à l'idéal de démocratie paritaire.

La France, au sein des pays de l'Union, n'est au regard du nombre de femmes députées qu'en 18^e position.

**Les femmes dans les parlements nationaux :
Classement européen (place des femmes dans les parlements des États membres,
assemblée nationale ou chambre unique)**

Rang	États membres et date de l'élection	% de femmes
1	Suède 2002	45,3 %
2	Danemark 2001	38 %
3	Pays-Bas 2003	36,7 %
4	Finlande 1999	36,5 %
5	Autriche 2002	33,9 %
6	Allemagne 2002	32,2 %
7	Espagne 2000	28,3 %
8	Belgique 1999	23,3 %
9	Lettonie 2002	21 %
10	Pologne 2001	20,2 %
11	Slovaquie 2002	19,3 %
12	Portugal 2002	19,1 %
13	Estonie 2003	18,8 %
14	Royaume-Uni 2001	17,9 %
15	République Tchèque 2002	17 %
16	Luxembourg 1994	16,7 %
17	Irlande 2002	13,3 %
18	France 2002	12,3 %
19	Slovénie 2000	12,2 %
20	Italie 2001	11,5 %
21	Chypre 2001	10,7 %
22	Lituanie 2000	10,6 %
23	Hongrie 2002	9,8 %
24	Malte 2003	9,2 %
25	Grèce 2000	8,7 %

Source : Union interparlementaire 2003.

Les élections cantonales de mars 2004

Les résultats obtenus sont décevants. Le faible pourcentage de femmes investies candidates explique le faible pourcentage de femmes élues : aucune femme n'est élue en 2004 dans 18 départements français, et elles sont plus de 20 % dans seulement 16 d'entre eux. Le renouvellement de 2004 voit seulement 10,9 % de femmes accéder au mandat de conseillères générales, contre 9,8 % au dernier renouvellement de 2001, et 8,6 % en 1998, soit une progression de 2,4 points en 6 ans (cf. tableau 1).

Au niveau de la composition globale des conseils généraux, les femmes sont plus de 20 % dans seulement 6 départements français, dont les départements des Hauts-de-Seine et du Finistère, avec plus de 30 % de femmes.

Ainsi, l'Observatoire de la Parité estime que la meilleure solution pour atteindre la parité serait un scrutin proportionnel de liste par département avec alternance stricte entre hommes et femmes.

Tableau 1 : Élections cantonales de 1998 à 2004

Élections de 1998			Élections de 2001			Élections de 2004			Variation en points
Total	femmes	% de femmes	Total	femmes	% de femmes	Total	femmes	% de femmes	
2 045	175	8,6	1 932	189	9,8	2 034	222	10,9	2,4

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – Ministère de l'intérieur, 2004.

Les élections régionales de mars 2004

La loi du 11 avril 2003, qui modifie le mode scrutin des élections régionales, a eu un impact très positif sur les résultats des élections régionales. En 1998, il y avait 27,5 % de femmes élues conseillères régionales, trois femmes présidentes de région, et 20 % de vices-présidentes. L'application de la loi a introduit une vraie parité dans les conseils régionaux, puisque désormais, 47,6 % des conseillers régionaux sont des femmes (cf. tableau 2).

On constate aussi un effet d'entraînement au niveau des vice-présidences puisque la part des femmes y est désormais de 37,3 % : huit régions ont respecté l'esprit de la loi en choisissant autant de femmes que d'hommes pour les postes de vice-présidence : Île-de-France, Bretagne, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Picardie, ainsi que la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. Onze régions présentent de 30 à 40 % de femmes dans leur exécutif, voire même 75 % dans les régions de Basse-Normandie, Centre et Corse.

Il est à noter que peu de femmes ont été choisies pour diriger les listes régionales : 1 femme sur 28 au Parti Socialiste, 2 sur 25 à l'UMP, 5 sur 19 à l'UDF et 4 sur 22 au FN. Seuls les partis d'extrême-gauche LO-LCR ont présenté 12 femmes parmi leurs 24 têtes de listes. Le nombre de femmes choisies comme chef de file des sections départementales n'est pas plus satisfaisant avec une moyenne de seulement 25,1 % de femmes. Là encore ce sont les Verts et l'extrême-gauche qui restent les plus proches de 50 % alors que les listes de droite et de gauche sont à 18,6 et 23,6 %.

Enfin, si grâce à l'application de la loi sur la parité, les conseils régionaux deviennent les assemblées les plus féminines de France, il n'y a cependant qu'une seule femme présidente de région.

Tableau 2 : Élections régionales 1998 et 2004

Total	Élections de 1998		Total	Élections de 2004		Variation en points
	femmes	% de femmes		femmes	% de femmes	
1 880	517	27,5	1 880	895	47,6	20,1

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes - Ministère de l'intérieur, 2004.

Les élections européennes de juin 2004

La loi sur la parité s'appliquait pour la première fois aux élections européennes, mais le saut quantitatif s'est montré ici moins important. Lors des précédentes élections les députées étaient déjà 29,9 % en 1994 et 40,2 % en 1999, soit la seconde place après la Finlande (cf. tableau 3).

L'objectif de parité est conforté puisque les femmes représentent maintenant 43,6 % des parlementaires européens français.

Il est à noter que même si la loi ne précisait rien à ce sujet, nombre de partis ont présenté autant de femmes que d'hommes à la tête de leurs listes européennes.

Tableau 3 : Élections européennes de 1979 à 2004, en France

Années	1979	1984	1989	1994	1999	2004
Total	81	81	81	87	87	78
Femmes	18	17	17	26	35	34
%	22,2	21	21	29,9	40,2	43,6

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes - Ministère de l'intérieur, 2004.

Tableau 4 : Comparatif hommes/femmes des élus en France (taux de féminisation)

Listes	Élus	Hommes	Femmes	% de Femmes
PS	31	17	14	45,2
UMP	17	8	9	52,9
UDF	11	6	5	45,4
FN	7	4	3	42,8
Verts	6	3	3	50
Mouvement pour la France	3	3	0	0
PCF	2	2	0	0
Union de la gauche (Outre-mer)	1	1	0	0
Total	78	44	34	43,6
Total 1999	87	52	35	40,2
Total 1994	87	61	26	29,9

(Source : Le Monde 16 juin 2004).

Dans la fonction publique

Les données

Taux de féminisation dans la fonction publique de l'État au 31 décembre 2001

Catégorie	Global
A	56,5 %
B	65,3 %
C	52,0 %

Source : ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État - direction de l'administration générale et de la fonction publique in « Regards sur la parité », INSEE, éd. 2004.

Taux de féminisation dans la haute fonction publique de l'État

Emploi de direction et inspection	2001	2002
Emplois laissés à la décision du Gouvernement		
Directeurs d'administration centrale et assimilés	17,4 %	19 %
Recteurs	22,6 %	26 %
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	10,1 %	10 %
Préfets	7,7 %	6 %
Emplois de direction et d'inspection générale – autres emplois supérieurs		
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	21,4 %	23 %
Inspecteurs généraux (sauf finances)		
Trésoriers-payeurs généraux	6,4 %	7 %
Chefs de services déconcentrés	9 %	10 %
Présidents des chambres régionales des comptes	12 %	12 %
Présidents des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel	5,1 %	5 %
Total	12,4 %	13 %

Source : ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État – direction de l'administration générale et de la fonction publique « in Regards sur la parité », INSEE, ed 2004.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique de l'État, dont elles constituent plus de 56,9 % des effectifs au 31 décembre 2001 (1). Les progressions les plus spectaculaires s'observent dans les personnels de catégorie A où la part des femmes est de 56,5 % en 2001 contre 33 % en 1982.

Toutefois, elles sont 13 % dans les plus hautes fonctions. Les emplois les plus élevés, laissés à la décision du Gouvernement, demeurent peu accessibles aux femmes : en 1997, le pourcentage de femmes n'y était que de 6,6 %, en 2002 il est de 13 %.

Pour les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur, la proportion atteint 20,6 % en 2000 et 21,4 % en 2001. La progression des effectifs féminins, tout en étant encourageante pour l'avenir, car il s'agit souvent de femmes relativement jeunes, en milieu de carrière, ne doit pas masquer le fait que la présence de femmes à ces postes reste marginale.

(1) Ministère de la fonction Publique, DGAFP in « Regards sur la parité », INSEE, éd. 2004.

Les mesures

Les mesures mises en place dans la fonction publique pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'encadrement supérieur sont détaillées plus loin dans la partie « Fonction publique, réforme de l'État et aménagement du territoire ». Elles résultent :

- des préconisations du rapport de M^{me} Anne-Marie Colmou sur « L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes » remis le 16 février 1999 ;
- des dispositions de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes promulguée le 9 mai 2001, qui prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les organismes consultatifs – commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires, comités d'hygiène et de sécurité –, pour ce qui concerne les membres représentant l'administration.

Le service des droits des femmes et de l'égalité est associé au comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Il participe

aussi à la journée annuelle d'échanges sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Plus récemment, un groupe de travail constitué auprès de la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle a fait des propositions en mars 2003. Celles-ci s'articulent autour des quatre axes suivants : améliorer la connaissance des inégalités, réorganiser le temps de travail, agir sur les voies d'accès et les conditions de recrutement, intervenir sur les déroulements de carrières.

Les autres outils mis en place dans chaque ministère sont :

- les **plans pluriannuels** d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État ;
- l'élaboration de **chartes de gestion du temps**.

La participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie économique et sociale

La place des femmes dans les conseils de prud'hommes :

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a instauré un dispositif permettant à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections prud'homales. Ainsi, a été fixé, pour les élections de 2002, un objectif de réduction d'un tiers de l'écart constaté entre la représentation des femmes sur les listes de candidats et leur part dans le corps électoral.

Le service des droits des femmes et de l'égalité a lancé un appel à projets pour la réalisation d'une étude sur la place des femmes dans les conseils de prud'hommes. L'institut de recherches économiques et sociales de l'université de Toulouse a été retenu pour réaliser cette étude.

L'objectif de cette étude, achevée début 2004, était d'évaluer la mise en œuvre et l'efficacité des dispositions de l'article 12 de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant les élections prud'homales.

Les données qu'elle comporte devraient fournir des éléments d'appréciation qui permettront l'élaboration du rapport d'évaluation en cours de réalisation.

La place des femmes à l'issue des élections générales prud'homales de 1997

Salarié : 1 623 femmes sur 7 251 élus (**22,38 %**)

Employeur : 1 052 femmes sur 7 239 élus (**14,53 %**)

Détails par section des élus :

Collège	Section	Siège	Homme	Femme	% âge
SAL	Industrie	1 916	1 676	240	12,53
SAL	Commerce	1 923	1 452	471	24,49
SAL	Agriculture	698	544	154	22,06
SAL	Activités diverses	1 282	722	560	43,68
SAL	Encadrement	1 432	1 234	198	13,83
Total salarié		7 251	5 628	1 623	22,38
EMP	Industrie	1 913	1 655	258	13,49
EMP	Commerce	1 927	1 612	315	16,35
EMP	Agriculture	697	612	85	12,20
EMP	Activités diverses	1 283	1 082	201	15,67
EMP	Encadrement	1 419	1 226	193	13,60
Total employeur		7 239	6 187	1 052	14,53
Total général		14 490	11 815	2 675	18,46

Notes : Ces chiffres ne tiennent pas compte des résultats des élections annulées.

La place des femmes à l'issue des élections générales prud'homales de 2002 :**Liste de candidature :**

92 806 candidats : 62 175 candidats hommes pour 30 631 candidats femmes.

Détails par section des candidats :

Section	Candidats	Hommes	Femmes	%
Industrie	21 532	16 690	4 842	22,49
Commerce	25 253	16 120	9 133	36,17
Agriculture	7 365	5 107	2 258	30,66
Activités diverses	19 419	9 676	9 743	50,17
Encadrement	19 237	14 582	4 655	24,20
Total	92 806	62 175	30 631	33,01

Aucune donnée n'est disponible pour 1997. Le scrutin de 2002 est la première échéance électorale pour laquelle le MASTS (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité) fait remonter cette information.

Candidats élus :

Salarié : 2 145 femmes sur 7 305 élus (**29,36 %**)

Employeur : 1 400 femmes sur 7 284 élus (**19,22 %**).

Détails par section des élus :

Collège	Section	Sièges	Hommes	Femmes	% âge
SAL	Industrie	1 764	1 448	316	17,91
SAL	Commerce	1 986	1 358	628	31,62
SAL	Agriculture	629	436	193	30,68
SAL	Activités diverses	1 430	763	667	46,64
SAL	Encadrement	1 496	1 155	341	22,79
Total salarié		7 305	5 160	2 145	29,36
EMP	Industrie	1 762	1 434	328	18,62
EMP	Commerce	1 984	1 584	400	20,16
EMP	Agriculture	620	517	103	16,61
EMP	Activités diverses	1 428	1 128	300	21,01
EMP	Encadrement	1 490	1 221	269	18,05
Total employeur		7 284	5 884	1 400	19,22
Total général		14 589	11 044	3 545	24,30

Notes : Ces chiffres sont basés sur la remontée d'information des préfectures (au 18/12/2002) avant recours contentieux et éventuelles annulations.

Le différentiel de siège entre le collège employeur et le collège salarié s'explique par l'absence de liste dans certaines sections.

Répartition des mandats de conseillers prud'hommes entre les hommes et les femmes, par section, 1997 et 2002, collège salarié et employeurs, et progression 1997/2002 (en %)

	Industrie	Commerce	Activités diverses	Encadrement	Agriculture	Total Sièges
Total sièges 1997	3 829	3 850	2 565	2 851	1 395	14 490
Élues	498	786	761	391	239	2 675
% de femmes	13	20,4	29,7	13,7	17,1	18,5
Total Sièges 2002	3 526	3 970	2 858	2 986	1 249	14 589
Élues	644	1 028	967	610	296	3 545
% de femmes	18,3	25,9	33,8	20,4	23,7	24,3
Progression 1997/2002	+ 40,8 %	+ 27 %	+ 13,8 %	+ 48,9 %	+ 38,6 %	+ 31,4 %

Depuis les élections de décembre 2002, près d'un quart des juges prud'hommes, salariés et employeurs, sont des femmes. La féminisation des prud'hommes a ainsi progressé de 31 % depuis le scrutin précédent ; en 1997, moins d'un conseiller sur cinq était une femme.

La progression, inégale selon les sections, reflète encore une fois une répartition des sièges globalement défavorable pour les sections aux corps électoraux les plus féminisés, répartition particulièrement pénalisante pour le collège salarié. Elle est la plus forte dans les sections d'encadrement (+ 49 %) et industrie (+ 41 %), et la plus faible dans la section activités diverses (+ 14 %). Cette dernière section n'en est pas moins la plus féminisée en termes de magistrats : un tiers des mandats de conseillers revient aux femmes. Les sections les plus masculines restent l'industrie et l'encadrement (avec respectivement 82 % et 80 % de conseillers hommes).

La place des femmes dans les instances de représentation du personnel

La conduite des négociations dans la branche et dans l'entreprise sur l'égalité doit pouvoir s'accompagner d'une meilleure représentation des femmes notamment dans les instances représentatives du personnel. La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle laisse la place à la négociation et à l'initiative des entreprises et des organisations syndicales pour atteindre une meilleure représentation des femmes dans les scrutins de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Il appartient ainsi aux organisations syndicales qui le souhaitent de trouver les voies et moyens d'atteindre cet objectif lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

La DARES a réalisé une étude intitulée « La place des femmes dans les élections aux comités d'entreprise » qui fournit des chiffres issus de l'exploitation des fichiers d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel. Suite à cette étude, un document de présentation est en cours de réalisation par cette direction.

Les proportions de femmes inscrites et élues aux élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel (2000-2001)

(en %)

Liste	Proportion de femmes	
	Inscrites (1)	Élues
CFE-CGC	33,8	19,0
CGT	37,1	25,4
CGT-FO	38,7	27,7
CFDT	39,7	32,1
Autres syndicats (2)	39,4	33,2
CFTC	39,6	35,4
Non-syndiqués	42,1	36,0
Total	40,1	32,3

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel - DARES.

(1) Ensemble des salariées inscrites dans des établissements où le syndicat présente une liste.

(2) Les « Autres syndicats » comprennent SUD et le groupe des dix solidaires, l'UNSA, les syndicats autonomes et autres syndicats.

Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000-2001.

La place des femmes dans la vie associative

Des responsabilités insuffisamment partagées entre les femmes et les hommes

Dans le secteur associatif comme dans les entreprises ou dans la fonction publique, comme dans les instances économiques et sociales ou dans les organisations syndicales, on observe une sous-représentation des femmes dans les instances de décision. Il existerait là comme ailleurs ce « plafond de verre » qui empêche l'accès des femmes aux responsabilités supérieures.

En effet, grâce à l'enquête sur la vie associative des français menée en décembre 1998 par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) et à l'étude

de décembre 1999 d'Évelyne DIEBOLT, « Les femmes et les associations : la prise de décisions », constat a été fait d'une présence significative des femmes au sein des associations, en particulier dans le secteur sanitaire et social, mais de leur rareté aux postes de décision. Pour ne retenir que les données chiffrées les plus marquantes, si 34 % des femmes adhèrent à une ou plusieurs associations (pour 46 % des hommes), 8 % d'entre elles seulement (pour 18 % des hommes) appartiennent, selon la typologie établie par le CREDOC, à la catégorie des membres impliqués (passant plus de cinq heures mensuelles auprès de l'association et participant systématiquement aux assemblées générales et autres réunions). Par contre, quand on considère l'ensemble des membres ordinaires, dont la participation est moins assidue, l'écart entre les femmes (25 %) et les hommes (27 %) diminue et les unes et les autres se retrouvent presque à égalité. Ces données concordent avec les résultats d'enquêtes menées plus récemment par des fédérations associatives, qui font apparaître une composition déséquilibrée des conseils d'administration et des bureaux en faveur des hommes.

Une prise de conscience pour une meilleure connaissance du contexte

C'est sur la base de ce constat que s'est engagée une réflexion sur l'accès des femmes aux responsabilités dans les associations, sur la nature des freins et des obstacles qui les écartent de la prise de décisions et sur les moyens de les dépasser.

La Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS) avec le concours financier du Fonds national pour le développement de la vie associative (FNDVA) et du ministère chargé des droits des femmes, a mené une étude au sein de son réseau sur les freins à la participation des femmes aux instances de décision des associations. Ces freins sont à la fois culturels (représentations traditionnelles des rôles des femmes et des hommes, réticences, sous-estimation par les femmes de leurs capacités...), sociaux (poids des obligations familiales et difficultés de concilier vie professionnelle et vie personnelle) et organisationnels (faible rotation sur les postes à responsabilité, inadaptation des horaires...).

À la suite de cette étude, la FNARS a établi un programme d'actions : fixation d'un objectif quantifié de 40 à 60 % de femmes élues dans toutes les instances fédérales d'ici trois ans, modification statutaire pour inscrire la parité dans la composition des instances, élaboration de règles qui limitent la durée et le cumul des mandats dans la fédération, nomination d'un référent « parité » au bureau et au siège, mobilisation des partenaires et organismes auxquels adhère la FNARS pour favoriser leur investissement dans cette démarche...

Afin de mieux identifier les obstacles à l'accès des femmes aux responsabilités associatives, et par suite être en mesure de les dépasser, la fédération « Retravailler » a engagé, avec le soutien de la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, un travail de collecte et de synthèse des études et enquêtes, notamment menées grâce au FNDVA, sur la place des femmes dans les associations et sur les expérimentations favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités. L'objectif est « in fine » de capitaliser et de diffuser les bonnes pratiques dans ce domaine.

La circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} décembre 2000 relative aux conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) engage les services de l'État à nouer un dialogue avec les associations afin de les inciter à faire œuvre exemplaire dans la mise en œuvre d'un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

Ainsi des mesures d'incitation, qui s'accordent avec le respect de la liberté d'organisation des associations, ont été prises. La charte d'engagements réciproques entre l'État et les associations regroupées au sein de la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA)³, signée le 1^{er} juillet 2001, pose en particulier dans ses principes fondateurs, l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice des responsabilités.

(3) Une coordination d'associations féminines et féministes, le Comité national de liaison des coordinations associatives féminines et féministes (CNL-CAFF), a adhéré à la CPCA.

La signature de la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes par les membres de la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA) enrichit la charte précédente par des engagements et des préconisations complémentaires, spécifiques à la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'engager de façon volontaire le débat sur la place respective des femmes et des hommes, d'inscrire dans la réflexion statutaire l'objectif de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances de décision, d'identifier, au sein de la fédération ou de l'association, des référents, qui seront le garant du suivi des mesures engagées et de leur impact en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi, la CPCA s'engage à valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes comme un déterminant de l'avenir du mouvement associatif, à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes par les modes d'organisation de la vie associative, à promouvoir le partage des responsabilités entre les hommes et les femmes dans les instances dirigeantes.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La formation initiale

Les données

Source : Ministère de l'éducation nationale, *Repères et références statistiques* - 2003.

Le baccalauréat :

Taux de réussite au baccalauréat (toutes séries confondues)

Filles : 82,3 %

Garçons : 77,6 %.

Le taux de réussite des filles au baccalauréat a régulièrement progressé jusqu'en 1998, date depuis laquelle il dépasse les 80 % pour s'établir en 2003 à 82,3 %. Ce taux est supérieur à celui des garçons de 3,6 points en 1993, de 4 points en 1997, de 4,9 points en 1999 et de 4,7 points en 2003.

L'université :

Proportion de femmes dans les effectifs universitaires toutes disciplines confondues (rentrée 2002-2003) :

- 1982-1983 : 51 %

- 2000-2001 : 55,2 %

- 2002-2003 : 56,1 %.

En 2002-2003, globalement les femmes sont majoritaires en lettres (sciences du langage - arts : 73,3 %). Elles sont 64 % en droit et sciences politiques, seulement 34,1 % en sciences (et structures de la matière).

Les grandes écoles

En 2002-2003, les classes préparatoires aux grandes écoles demeurent plus féminisées dans les sections littéraires (76,4 %), mixtes dans les sections économiques (56,2 %) et très peu féminisées dans les sections scientifiques (27,8 %).

Toutes sections confondues, les femmes restent minoritaires (41,4 %). Enfin, la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs s'élève à 23,4 % en 2003 contre 76,6 % pour les hommes.

Une démarche interministérielle a été entreprise de façon à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif, dans le cadre d'une convention signée, le 25 février 2000, par le ministère de l'emploi et de la solidarité, le ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, le ministère de l'agriculture et de la pêche, le ministère délégué à l'enseignement scolaire et le secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle. Un avenant, le 8 mars 2002, a marqué l'implication de nouveaux partenaires – le ministère de la Justice, le ministère de l'équipement, des transports et du logement, et le ministère de la culture et de la communication – et a prorogé la convention jusqu'au 25 février 2006.

L'action menée dans le cadre de la convention poursuit deux grands objectifs :

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes en agissant dans le domaine de la diversification des choix d'orientation

Cet objectif consiste à assurer l'élargissement des choix d'orientation professionnelle des filles, notamment en direction des filières porteuses de débouchés sur le marché du travail. Malgré une meilleure réussite scolaire, les filles, qui sous-évaluent leur potentiel, continuent à se conformer à ce qui leur est reconnu comme leur domaine de compétence selon les schémas sociaux traditionnels et s'orientent, dans leur grande majorité, vers les filières littéraire, économique et tertiaire. Elles laissent ainsi aux garçons l'intégration des filières et des écoles les plus prestigieuses dans les domaines scientifique et technique.

Cette dichotomie se traduit à terme par une concentration des femmes dans 6 secteurs d'activité professionnelle sur 31 existants. Par ailleurs, les femmes demeurent surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi, quelle que soit la catégorie. La surreprésentation des femmes est la plus importante parmi les moins de 25 ans : leur part atteint 56,3 % des chômeurs de longue durée.

Le but est donc de faire prendre conscience aux élèves et à leurs parents mais également à l'ensemble de la communauté éducative, d'une part, du poids des enjeux de l'orientation en termes d'insertion professionnelle, et d'autre part, des stéréotypes attachés aux rôles sociaux de sexe qui déterminent les choix d'orientation.

En 2004, le Prix de la Vocation Scientifique et Technique (PVST) des filles a été reconduit : 600 prix seront ainsi décernés, d'un montant de 800 €, récompensant des filles de terminales faisant le choix d'une orientation vers des filières scientifiques et techniques dans lesquelles elles sont peu nombreuses.

Outre cet objectif d'incitation à la diversification des choix professionnels des jeunes filles, le PVST a une double fonction. D'une part, il doit faire l'objet d'un travail de réflexion dans les établissements scolaires sur la place des hommes et des femmes dans la société de façon générale, et dans le domaine des sciences et technologies en particulier. D'autre part, grâce à sa médiatisation, il permet de sensibiliser un large public, notamment les parents et les entreprises, à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Dans certaines régions,

cette initiative a permis un rapprochement avec les entreprises où des systèmes de parrainage et de « marrainage » ont été mis en place.

Par ailleurs, la promotion du PVST a été assurée dans le cadre de la Fête de la science en octobre dernier. Le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, le ministère délégué à la Recherche et le Centre national de la Recherche Scientifique (CNRS), signataires d'un accord cadre de coopération, le 6 mars 2003, en vue de renforcer leur action de promotion des sciences auprès des filles et des femmes, ont en effet organisé la venue de lauréates du Prix pour présenter aux élèves leurs motivations et leur parcours...

Néanmoins, la diversification des choix d'orientation ne peut être obtenue que si d'autres réflexes en amont se produisent, conformément au second objectif de la convention du 25 février 2000.

Modifier les représentations stéréotypées des rôles sociaux assignées aux hommes et aux femmes et sensibiliser les élèves ainsi que l'ensemble de la communauté éducative à l'égalité et au respect mutuel entre les sexes.

Trois types d'actions sont mis en œuvre :

■ Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

La violence sous toutes ses formes est favorisée par les stéréotypes concernant le rôle des femmes et des hommes.

Prévenir ces comportements et, de façon plus générale, promouvoir une société plus égalitaire et respectueuse des différences exigent une action sur les représentations des rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société. Il s'agit de faire prendre conscience aux élèves que l'un et l'autre sexes ont les mêmes droits et capacités et que les femmes, tout autant que les hommes, peuvent avoir des rôles sociaux diversifiés qui ne doivent pas être prédéterminés à raison du sexe.

Cette promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel entre les sexes doit être opérée dès le plus jeune âge. Depuis plus d'un an, sont développés des outils pour la sensibilisation à l'égalité, des enfants de primaire et de maternelle.

■ Sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité

Les parents, tout comme les enseignants, contribuent, de façon inconsciente, à la reproduction des schémas et modèles sociaux.

Les parents ont ainsi tendance à adopter des comportements et des attentes différenciés selon le sexe de leur enfant. Par ailleurs, certaines études menées sur les interactions entre les professeurs et les élèves indiquent qu'elles se différencient suivant le sexe de l'élève, que ce soit à travers le système de communication en classe ou dans l'évaluation des élèves.

C'est la raison pour laquelle, la réussite des actions relatives à l'élargissement des choix professionnels des filles, notamment dans les filières porteuses d'emploi, et à la promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes, reposent en amont sur une sensibilisation de l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité.

À cet égard, s'agissant des enseignants, les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'agriculture, tous deux signataires de la convention, ont mis en place des modules de formation initiale à l'égalité des chances. Ainsi, faisant suite à l'initiative des deux Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) pilotes à Lyon et Toulouse, ce sont désormais près des deux tiers des IUFM qui ont inscrit dans la formation de leurs étudiants un module relatif à l'égalité des chances, de même que l'École nationale de formation agronomique de Toulouse. Par ailleurs, les enseignants sont régulièrement destinataires d'outils pour la promotion de l'égalité des chances : mallettes pédagogiques (ex. Quizz égalité pour les élèves de

3^e/2^{nde}), expositions (ex. D comme découvreuses ou Femmes et maths, pourquoi pas vous ?), CD-Rom (ex. Les femmes et l'histoire).

■ **Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés**

Il s'agit ici de prendre des mesures incitatives pour faire évoluer la place des femmes dans les manuels scolaires et les livres et publications destinés à la jeunesse pour éliminer les stéréotypes liés au sexe.

La représentation des hommes et des femmes telle qu'elle apparaît dans les manuels scolaires véhicule une certaine image de la société. Or, il subsiste encore souvent dans ces ouvrages des stéréotypes sexistes même s'ils sont moins apparents qu'hier. Moins présentes, les femmes apparaissent au travers de ces ouvrages souvent cantonnées aux activités familiales alors que les hommes sont largement associés au monde du travail et aux activités extérieures. De surcroît, les femmes sont peu présentes dans les manuels d'histoire et l'exercice du pouvoir est pratiquement toujours associé à un individu de sexe masculin.

Ces modèles d'identification stéréotypés proposés aux filles influent sur les représentations qu'elles se forgent de la place des femmes dans la société et notamment sur le marché du travail. Or il est indispensable de donner confiance aux filles, comme aux garçons, dans leurs propres talents.

Les élèves de classe de 3^e disposent, depuis la rentrée 2003, dans leur manuel d'éducation civique d'un chapitre sur « Les femmes dans la vie politique et sociale »

La mise en œuvre de ces objectifs est assurée :

– **au niveau central**, par le Comité de pilotage de la convention, présidé par la rectrice de l'Académie de Toulouse, qui compte trois représentants par ministère signataire. Celui-ci permet de faire un bilan des actions menées ainsi que d'impulser certaines orientations. Des groupes de travail sont également créés en son sein pour traiter de thématiques appelant une attention spécifique : actuellement, un groupe traite du sujet « Femmes et Technologies de l'information et de la communication (TIC) » avec la perspective d'organiser un colloque sur cette question.

– **au niveau déconcentré** par les réseaux du ministère chargé de l'Éducation nationale (chargé (e-s) de missions académiques à l'égalité des chances et chefs des services académiques d'information et d'orientation), du ministère chargé de l'Agriculture (correspondants régionaux Égalité des chances) et du ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle (déléguées régionales et chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité). À l'heure actuelle, 13 régions ont signé une convention déclinant, au plus près des réalités locales, les objectifs de la convention du 25 février 2000.

Une réunion de ces trois réseaux s'est tenue le 26 mars 2003. Elle a été suivie par une réunion de l'ensemble des ministères signataires de la convention (services centraux et réseaux déconcentrés le cas échéant) le 27 mai 2004. Cette journée du 27 mai visait, d'une part, à opérer un bilan des actions menées depuis quatre ans et, d'autre part, à tracer de nouvelles perspectives de travail en prenant soin d'intégrer les préoccupations des nouveaux partenaires associés en 2002.

La convention du 25 février 2000 a permis de donner un cadre et de légitimer l'action menée en faveur de l'égalité entre les sexes dans la formation initiale. Les actions mises en œuvre depuis sont extrêmement nombreuses, démontrant l'intérêt manifesté par le public visé par cette politique (élèves et membres de la communauté éducative) à la question égalitaire, et ne peuvent faire l'objet d'une liste exhaustive.

L'accès à l'emploi des femmes

Les données

Source : INSEE Enquête emploi 2003.

Le taux d'activité

En 2003, le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus est de 63,4 %, celui des hommes est de 74,6 %.

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 81,1 %, celui des hommes de 25 à 49 ans est de 94,2 %.

Le temps partiel

La proportion d'hommes actifs occupés à temps partiel est de 5,5 %.

La proportion de femmes actives occupées à temps partiel est de 30 %.

Les catégories professionnelles

Agriculteurs : 31,1 % de femmes

Artisans : 25,2 % de femmes

Cadres, professions intellectuelles supérieures : 34,3 % de femmes

Professions intermédiaires : 47,8 % de femmes

Employés : 77,4 % de femmes

Ouvriers : 18,3 % de femmes

Le chômage

Le taux de chômage des hommes s'élève à 8,9 %, celui des femmes à 11,2 %.

Le taux de chômage des jeunes hommes de moins de 25 ans s'élève à 19,9 %, celui des jeunes femmes de moins de 25 ans s'élève à 23,3 %

Source : INSEE, enquêtes Emploi in *Regards sur la parité*, INSEE, éd 2004

Les salaires

Concernant le champ des salariés travaillant à temps complet et à temps partiel du secteur privé et du secteur public, l'écart global des salaires des hommes et des femmes s'élevait à 25 % en 1998.

(Source : INSEE, enquête emploi, 1999)

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes diffèrent de façon sensible selon les catégories professionnelles :

Cadres : - 24 %

Professions intermédiaires : -14 %

Employés : - 9 %

Ouvriers : -19 %

Ensemble : - 20 %

(Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2000 - champs : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public, hors apprentis et stagiaires).

L'action territorialisée du service public de l'emploi (SPE) :

Améliorer l'insertion professionnelle des femmes consiste à lutter contre leur surreprésentation parmi les chômeurs. C'est, entre autres, au travers de l'action territorialisée du service public de l'emploi visant à prévenir et à lutter contre le chômage de longue durée et les exclusions que cette opération est menée.

Depuis trois ans, le service public de l'emploi (SPE) définit un objectif chiffré destiné à réduire la surreprésentation des femmes parmi les chômeurs de longue durée. En 2002 et 2003, cet objectif qui visait à réduire d'un point la part des femmes dans le chômage de longue durée a été atteint. Cependant, en 2003, le ralentissement de l'économie a provoqué une augmentation de 8 % du chômage de longue durée (4,9 % pour les femmes et 10,9 % pour les hommes) et les femmes demeurent surreprésentées dans le chômage de longue durée (47,4 %) au regard de leur part dans la population active (46 %). En conséquence, pour l'année 2004 l'objectif de résultat vise à obtenir une baisse de 5 % du nombre de femmes au chômage depuis plus d'un an.

Au niveau régional, un travail étroit et partenarial avec les services déconcentrés des droits des femmes et de l'égalité est mené au sein du SPE. Ainsi, pour 2004, dans le cadre du plan « Objectif 100 000 emplois » qui vise à répondre aux difficultés de recrutement, dans chaque région, le service public de l'emploi a engagé des actions en faveur de l'emploi des femmes dans l'ensemble des métiers et secteurs en tension : BTP, métallurgie, transports, industrie automobile, sécurité...

En ce sens, trois actions spécifiques ont été entreprises :

- le SDFE, la délégation interministérielle à la ville, l'AFPA et l'agence d'intérim ADECCO ont lancé une expérimentation à Tours pour améliorer les conditions d'accès à une insertion professionnelle durable des femmes et des jeunes filles des quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- depuis 2001, plusieurs partenaires institutionnels se sont engagés dans un programme EQUAL nommé ESPÈRE. L'objectif de ce projet est d'intégrer la prévention des discriminations directes et indirectes et la lutte contre la double discriminations en raison du sexe et de la race dans les missions du SPE.

Il vise également à élaborer et organiser des coopérations interinstitutionnelles entre les différentes composantes du SPE sur le thème de la lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail et également de travailler sur cette même problématique avec les partenaires européens.

Ce projet a permis dans plusieurs régions de sensibiliser et de former les acteurs de la politique de l'emploi à la discrimination raciale sur le marché du travail et à la notion de double discrimination en raison du sexe et de la race.

- l'AFPA a lancé un plan national pluriannuel (2000-2006) visant à promouvoir l'égalité d'accès aux formations qualifiantes entre les femmes et les hommes. Après une bonne montée en charge de 2000 à 2002, les résultats du plan d'action de l'AFPA pour promouvoir l'égalité d'accès aux formations qualifiantes entre les femmes et les hommes, ont connu, en 2003, un certain ralentissement : par rapport à 2002, avec 37,6 % de femmes bénéficiaires, il n'y a pas de rééquilibrage dans l'accès au service d'appui à la définition du projet de formation. En outre, on constate une légère baisse des entrées en formation des femmes dans les huit secteurs ciblés par le plan et enfin seuls 450 agents de l'AFPA ont été sensibilisés à l'égalité depuis le lancement du plan alors qu'il était prévu d'en former 1 200 sur les quatre premières années. Dans ce contexte, début 2004, le directeur général de l'AFPA a demandé à chaque directeur régional de bâtir un plan d'action afin d'atteindre les objectifs d'ici 2006.

L'égalité professionnelle

Le 24 juillet 2002, la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a présenté au Conseil des ministres 25 propositions pour une politique nouvelle en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

La question de l'égalité professionnelle se trouve à la croisée des politiques menées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et doit constituer une application emblématique des principes de l'action gouvernementale. Elle implique, en effet, une démarche intégrée et globale, interministérielle et partenariale, pluriannuelle et au plus près des territoires.

Une table ronde s'est tenue le 19 décembre 2002, sur l'initiative de M^{me} AMÉLINE, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, sous la présidence de M. FILLON, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité pour initier un large dialogue permettant de conduire des actions cohérentes, pragmatiques et volontaristes en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, l'État et les partenaires sociaux ont décidé de se réunir périodiquement pour faire le point sur les réflexions menées et sur l'état de la négociation collective en la matière. À cet effet, une nouvelle table ronde s'est tenue le 15 juillet 2003 et de multiples réunions de travail avec les partenaires sociaux ont eu lieu au second semestre 2003.

Cette démarche partenariale a notamment permis que l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, comporte un article sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle. En conséquence, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social a prévu, dans le cadre des négociations obligatoires sur la formation professionnelle, la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, un tableau de bord composé d'un choix d'indicateurs permettant un suivi régulier de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des secteurs socio-économiques a été élaboré par l'État en concertation avec les partenaires sociaux.

En outre, considérant qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'ensemble des organisations patronales et syndicales ont conclu, le 1^{er} mars 2004, un accord national interprofessionnel sur ce thème. Cet accord porte sur les éléments constitutifs de la carrière ; il traite particulièrement de l'orientation, du recrutement, de la formation professionnelle continue, de la promotion et de la mobilité ainsi que de l'égalité salariale. La démarche proposée vise à mobiliser les branches et les entreprises pour la mise en œuvre, notamment, d'actions concrètes et innovantes pouvant être des actions positives ou des mesures temporaires de progression et, pour la fixation, toutes les fois où cela sera possible, d'objectifs identifiables de progression.

Enfin, le label égalité, lancé le 28 juin 2004 par la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, vise désormais à valoriser tout organisme qui a mis en œuvre des actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle. Élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux, le label sera délivré après avis d'une commission de labellisation pour une durée de trois ans.

En outre, une étude sur la corrélation entre mixité professionnelle, performance de l'entreprise et croissance économique a été confiée conjointement à la DARES et à l'INSEE au second semestre 2003. Dans ce cadre, des travaux statistiques sur la concentration et la mixité par profession ont été lancés et un groupe de travail, constitué d'une douzaine de grandes entreprises privées et publiques, a été mis en place afin de porter une analyse sur cette question.

Le développement de partenariats institutionnels

Des partenariats de différentes natures se sont développés :

- En février 2004, le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle a signé des accords de partenariat avec les entreprises de travail intérimaire ADIA et ADECCO. Ils visent trois grands objectifs : promouvoir la diversification des choix professionnels des femmes et assurer leur accès direct à l'emploi marchand, favoriser l'égalité professionnelle au sein des entre-

prises de travail intérimaire et promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle auprès des entreprises clientes ;

– le protocole d'accord signé le 6 juin 2002 par la Fédération française du bâtiment et différents ministères (équipement, éducation nationale, emploi et solidarité/enseignement professionnel/droits des femmes et formation professionnelle) sur l'accès des femmes aux métiers du bâtiment a donné lieu à une enquête sur l'image et les représentations sociales du secteur du bâtiment pour examiner les perspectives d'évolution. La première phase de l'étude ciblait le grand public, jeunes filles, parents, femmes (salariées du BTP, en recherche d'emploi), employeurs (chefs d'entreprises, personnels d'encadrement, salariés hommes), clients. La deuxième phase de l'étude portait sur les responsables de l'orientation scolaire, de l'enseignement et de l'insertion professionnelle, les maîtres d'ouvrage et les sociétés d'intérim. Le rapport, remis fin juin 2004, comporte des propositions d'axes de communication et d'arguments à développer en direction des différents publics ciblés ;

– une autre action a été engagée en octobre 2003. Il s'agit d'effectuer un bilan sur des démarches d'insertion des femmes, initiées à titre expérimental depuis 2 ans au niveau local par les différents réseaux (FFB, service public de l'emploi, droits des femmes). Ce recensement devrait aboutir à l'élaboration d'outils méthodologiques d'ici fin 2004, visant à faciliter le travail des acteurs dans le montage d'opérations d'insertion durable de femmes dans les entreprises de bâtiment ;

– le protocole d'accord signé le 3 octobre 2001 avec la fédération de la plasturgie sur la validation des acquis de l'expérience au bénéfice de 500 salariés dont 2/3 de femmes sans qualification a permis à certaines d'entre elles d'obtenir un certificat de qualification professionnelle. Les difficultés de mise en œuvre de ce protocole ont conduit à prendre en compte des aménagements en matière de communication et de coordination de l'opération d'accompagnement et de conseil auprès des employeurs et des salariés. Un avenant au protocole a intégré ces aménagements et prolonge ce protocole jusqu'à fin 2004 ;

– enfin, le protocole d'accord signé en avril 2002 avec l'ANPE et l'Union nationale des associations territoriales Retravailler, visait à expérimenter, sur trois régions, auprès de femmes de faible niveau de qualification et demandeuses d'emploi, un service de conseil et d'orientation visant à faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette expérimentation a été mise en œuvre en 2003 dans trois régions ; elle est terminée depuis mi-2004 en régions Basse-Normandie et PACA et s'achèvera fin 2004 en région Centre. L'évaluation, réalisée en 2003-2004, met en évidence qu'en dépit de résultats quantitatifs décevants sur deux régions, l'expérimentation a permis d'identifier les conditions de réussite du recours à la VAE comme levier d'un processus de qualification.

La valorisation de la contribution des femmes au développement économique

La création d'entreprises par les femmes

Afin de favoriser la création d'entreprises par les femmes, 3 axes de travail sont développés :

– améliorer les possibilités de financement et l'accès au crédit bancaire

À cette fin, la territorialisation du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) a été mise en œuvre avec France Active et France Initiative Réseau (FIR). Ces deux grands réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise disposent en propre d'outils financiers, tels que des prêts d'honneur, ou sont délégataires, pour le compte de l'État, d'aides telles que le Prêt à la création d'entreprise (PCE), l'ACCRES, le chéquier conseil. Dès lors, les créatrices pourront bénéficier d'une large palette d'outils financiers pour les aider dans leur plan de financement. À ce stade, près de 70 départements disposent d'un organisme compétent pour instruire et sélectionner les dossiers FGIF.

Par ailleurs, les deux réseaux précités disposent d'un partenariat de longue date avec les réseaux bancaires. France Active Garantie (FAG), par exemple, dispose d'une reconnaissance dans le rôle d'intermédiation bancaire. Grâce à leur savoir-faire et ces partenariats, les créatrices bénéficieront d'une aide dans leur négociation avec les banques pour l'obtention de leur prêt.

Enfin, dans le cadre des conventions d'animation et de promotion du FGIF passées entre l'État, France Active et FIR, il est prévu que ces réseaux établissent des partenariats avec les réseaux bancaires pour les sensibiliser à la problématique de la création d'entreprises par les femmes et augmenter le nombre de projets portés par des femmes, soutenus financièrement par les banques.

- développer l'accompagnement des créatrices d'entreprises

Dans le cadre de la territorialisation du FGIF, les modalités opérationnelles prévoient dans chaque région l'accompagnement des femmes bénéficiaires du FGIF. Au-delà, certaines régions ont développé des partenariats pour aider toute femme souhaitant créer ou reprendre une entreprise indépendamment des outils financiers mobilisés. De plus, certaines régions ont développé des systèmes de parrainage des créatrices.

Par ailleurs, le ministère a lancé en 2004 l'opération CHRYSALIDE. Ce dispositif de soutien à la création d'entreprises a pour objectif de favoriser l'autonomie par l'économie des filles et femmes des cités, soumises à un environnement économique et social parfois difficile. Outre un accompagnement, le dispositif prévoit également un parrainage/marrainage.

- développer la communication autour de l'entrepreneuriat féminin

Plusieurs actions de communication dans la presse écrite, nationale et locale, sont poursuivies à l'instar de l'année 2003 :

- Le SDFE était présent au salon des entrepreneurs à Paris avec ses partenaires France Active, FAG et FIR ainsi qu'aux salons régionaux d'Aquitaine et de Lyon.
- Le SDFE sera présent au salon de la micro-entreprise en septembre 2004 avec France Active, FAG et FIR et au salon des entrepreneurs fin janvier 2005.
- Des plaquettes régionales d'information ont été réalisées par les services déconcentrés (Bretagne, Picardie...)

L'ACCÈS DES FEMMES AUX DROITS

Les évolutions du droit de la famille

L'évolution du droit français reflète la double préoccupation de reconnaître aux femmes et aux hommes des droits individuels égaux et de les placer en situation de coresponsabilité, dans le couple et dans l'exercice de l'autorité parentale.

La dévolution du nom de famille

La loi relative au nom de famille du 4 mars 2002, qui, revenant sur le principe fort ancien de la transmission du nom du père, fixe de nouvelles règles de dévolution du nom de famille aux enfants, participe de la promotion de l'égalité dans le couple conjugal et parental. Elle prévoit qu'en cas de filiation établie simultanément entre les deux parents, l'enfant pourra porter soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux.

Cette évolution permet également de supprimer la différence de situation entre les enfants légitimes et les enfants naturels, seuls auparavant à porter le nom de leur mère.

La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions législatives supposait toutefois d'opérer certains ajustements techniques (registres d'état civil, répertoires INSEE, fichiers de police, casiers judiciaires...). À cet effet un groupe de travail interministériel, animé par le ministère de la Justice, a été mis en place afin de préparer les mesures réglementaires et les circulaires requises et plus généralement d'obtenir toutes mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme.

Au regard des recommandations émises par ce groupe de travail, et alors que l'interprétation de certains articles de la loi initiale posait des interrogations d'ordre juridique qu'il importait de lever, un texte complétant et précisant la loi du 4 mars 2002 a été présenté au Parlement. La loi n° 2003-516 du 18 juin 2003 relative à la dévolution du nom de famille corrige certaines omissions du texte de 2002 notamment concernant le nom dévolu aux enfants français nés à l'étranger, aux enfants naturalisés ou encore aux enfants adoptés. Elle reporte également l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles de dévolution du nom de famille au 1^{er} janvier 2005.

La réforme du divorce

La loi n° 2004-439 du 26 mai 2004 relative au divorce, parue au *Journal Officiel* du 27 mai 2004, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2005. Ce texte vise à simplifier et à moderniser les procédures instituées par la loi du 11 juillet 1975. Les principales modifications sont les suivantes :

- **le divorce par consentement mutuel**, dont la procédure est allégée, comporte une seule audience obligatoire devant le juge au lieu de deux,
- **le divorce accepté** (anciennement « divorce sur demande acceptée ») repose sur un accord de principe entre les époux sur la rupture du mariage non susceptible de rétractation,
- **le divorce pour altération définitive du lien conjugal** (anciennement « divorce pour rupture de la vie commune ») peut être engagé à la demande d'un seul époux, le divorce pouvant être prononcé après le constat, au moment de l'assignation, d'une séparation de deux ans au lieu de six actuellement. Si le devoir de secours disparaît avec le divorce, l'époux victime peut obtenir une prestation compensatoire et l'octroi de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 266 du Code civil,
- **le divorce pour faute** est maintenu, mais limité aux cas les plus graves, « lorsque des faits constitutifs d'une violation grave et renouvelée des devoirs et obligations du mariage sont imputables à son conjoint et rendent intolérable le maintien de la vie commune ».

Pour tous les cas de divorce contentieux, la loi met en place un tronc commun permettant des passerelles entre les différentes procédures.

Dans un but de pacification du divorce, la dissociation des conséquences financières et de l'attribution des torts en cas de séparation devient la règle.

Parmi les autres dispositions majeures adoptées dans le cadre de ce texte, figurent :

- **la protection du conjoint victime de violences conjugales**

La ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a voulu que l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal puisse être une des mesures permettant de protéger les femmes victimes de violences. Outre des avantages d'ordre pratique pour la femme et les enfants, cette mesure doit permettre de souligner la responsabilité de l'auteur des violences et d'aider la femme victime de violences à se reconstruire. Elle figure dans la loi relative au divorce, mais pourra être mise en œuvre sans qu'aucune procédure de divorce soit engagée.

Néanmoins, les dispositions prises dans ce cadre deviennent caduques si, à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de leur prononcé, aucune requête en divorce ou séparation de corps n'a été déposée.

Ainsi, l'article 22 de la loi dispose que, « lorsque des violences exercées par l'un des époux mettent en danger son conjoint, un ou plusieurs enfants, le juge peut statuer sur la résidence séparée des époux en précisant lequel des deux continuera à résider dans le logement conjugal ».

Le texte précise que « sauf circonstances particulières, la jouissance de ce logement est attribuée au conjoint qui n'est pas l'auteur des violences ». Cette disposition a été complétée par une modification du régime applicable en matière d'expulsion lorsqu'elle concerne une mesure prononcée par le juge aux affaires familiales à l'encontre du conjoint violent.

Le juge peut également se prononcer, « s'il y a lieu, sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale et sur la contribution aux charges du mariage ».

En outre, au cours des débats parlementaires, il a été précisé que cette mesure grave, prescrite par le juge aux affaires familiales statuant en référé, serait prise dans le respect du principe du contradictoire.

Enfin, le garde des sceaux s'est engagé à donner des instructions de politique pénale pour l'éviction du domicile conjugal de l'auteur des violences dans les couples non mariés qui ne rentrent pas dans le cadre des dispositions de l'article 220-1 du code civil consacré aux époux. Il a annoncé qu'un groupe de travail interministériel piloté par le ministère de la justice doit formaliser la manière dont ces instructions seront transmises au parquet.

• **L'assouplissement des modalités d'attribution de la prestation compensatoire**

Cette prestation est destinée à compenser la disparité que crée la rupture du mariage dans les conditions de vie des époux. Ainsi, elle pourra être versée dans tous les cas de divorce et être révisée en cas de changement important dans les ressources ou les besoins de l'une ou de l'autre partie.

Conformément à la loi du 30 juin 2000, le principe d'un versement en capital est réaffirmé. Néanmoins, « le juge peut, par décision spécialement motivée, lorsque l'âge ou l'état de santé du créancier ne lui permet pas de subvenir à ses besoins, fixer la prestation compensatoire sous forme de rente viagère ». Par ailleurs, il est prévu que dans le cas où la prestation compensatoire sera fixée sous forme de rente viagère, un complément en capital pourra être attribué. Enfin, les héritiers ne seront tenus qu'à hauteur de l'actif successoral.

L'accès aux origines personnelles

Le Conseil national pour l'accès aux origines personnelles (CNAOP) se situe au cœur du dispositif créé par la **loi n° 2002-93 du 22 janvier 2002** relative à l'accès aux origines des personnes adoptées et pupilles de l'État. Ce texte a pour objectif principal de moderniser le cadre juridique du secret des origines de l'accouchement sous X, en permettant et en organisant la réversibilité du secret, dont la levée reste liée à l'accord de la mère biologique. Le CNAOP, mis en place le 12 septembre 2002, a deux fonctions majeures. La première consiste à mettre en place l'information des mères de naissance sur le nouveau dispositif, ainsi que leur accompagnement, pour favoriser le recueil de l'identité de celles qui choisiront dans l'avenir lors de leur accouchement de ne pas se faire connaître de leur enfant. La seconde revient, pour les mères ayant accouché sous X avant la loi, à rechercher, à la demande de leur enfant, si la volonté de secret autrefois enregistrée perdue et, dans le cas contraire, dans le respect de leur intimité, à organiser, des rencontres mère-enfant.

Le **décret n° 2002-781 du 3 mai 2002** relatif au Conseil national pour l'accès aux origines personnelles et à l'accompagnement et l'information des femmes accouchant dans le secret détermine la composition et les modalités de fonctionnement de cette instance en prévoyant son assistance par un secrétaire général et des personnes nommées ou recrutées sur contrat par le ministre chargé de la famille. Il énonce les modalités de traitement des demandes d'accès aux origines et des déclarations de levée de secret, en liaison avec les présidents de conseils généraux et organes exécutifs des collectivités d'outre-mer. Ceux-ci doivent d'ailleurs désigner des correspondants départementaux ou locaux du CNAOP.

En application des articles 11 et 22 du décret précité, les travaux du conseil ont notamment porté :

- sur la formation des personnes chargées, au plan départemental, d'assurer les relations avec le CNAOP et d'organiser la mise en œuvre de l'information et de l'accompagnement administratif, psychologique et social des femmes désirant accoucher dans le secret,
- sur l'élaboration d'un document d'information à remettre aux femmes demandant le secret de leur identité lors de l'accouchement, ainsi qu'un modèle national pour le document destiné à recueillir les renseignements laissés par la mère naturelle, si elle le souhaite.

Le **décret n° 2003-671 du 21 juillet 2003** pris pour l'application de l'article L. 147-11 du code de l'action sociale et des familles complète, sur un plan technique, le dispositif et détermine les conditions de traitement et de conservation par le CNAOP des informations et renseignements permettant à l'accès aux origines personnelles.

Le Conseil vient de publier son premier **rapport d'activité 2002/2003**. En date du 21 février 2004, il était saisi de 1 044 demandes individuelles et a donné réponse à 244 d'entre elles (23 %).

Il a reçu 54 levées de secret de la part de parents naturels et 15 déclarations d'identité de la part de la parenté proche de ces derniers.

Pour remplir ses missions, le CNAOP a développé une politique de partenariat non seulement avec les institutions publiques avec lesquelles il est appelé à travailler, mais aussi avec le mouvement associatif concerné par la recherche des origines personnelles, lequel est représenté au conseil.

La question des femmes issues de l'immigration

Un public encore mal connu et difficile à appréhender

Bien que les femmes représentent aujourd'hui 47 % de la population immigrée et soient majoritaires aux âges adultes jeunes (20-45 ans), le modèle de la femme de l'immigration est encore trop souvent marqué par celui de la femme qui a rejoint son mari migrant, confinée dans la sphère domestique, sans profession et sans participation à la vie publique, vue le plus souvent par référence au père, à l'époux ou au frère.

Il est cependant difficile d'appréhender une population qui n'est pas homogène et se caractérise par une multiplicité et une diversité de situations et de parcours. Les femmes issues de l'immigration sont, pour les unes, primo-arrivantes, et pour les autres arrivées parfois depuis plusieurs décennies. Toutes ces femmes, qu'elles soient de nationalité française ou étrangère, sont issues de cultures différentes. S'y ajoutent les femmes et les jeunes filles nées sur le territoire français, mais qui continuent d'être perçues dans leurs liens de parenté et de culture avec leurs parents immigrés.

Nombreuses sont les femmes immigrées qui construisent leur propre voie et s'inscrivent avec succès dans des parcours de mobilité sociale. Il n'en reste pas moins que pour bon nombre d'entre elles, l'accès aux droits et le plein exercice de ces droits, ainsi que le droit à la dignité, au respect de leur corps et de leur intégrité, ne sont pas effectifs.

Le problème du statut personnel

S'agissant des droits personnels des femmes immigrées, on se trouve confronté à l'enchevêtrement de législations (des pays d'origine et d'accueil) et de conventions internationales qui pose la question de la capacité juridique des femmes d'origine étrangère et aux incidences des conflits de lois et de juridictions sur la situation de ces femmes et de

leurs enfants. Certaines d'entre elles, tout en résidant sur le territoire français, demeurent soumises, par leur statut personnel, à des dispositions de droits étrangers plus discriminantes que celles du droit français. Ainsi, elles peuvent ne pas disposer, au sein du couple et de la famille, de droits et de responsabilités de caractère civil égaux à ceux dont jouit leur époux et/ou le père de leurs enfants.

Les pratiques coutumières

Deux pratiques coutumières, contraires aux droits personnels et sociaux des femmes, à l'égalité entre les femmes et les hommes et au respect de la personne, persistent, voire se développent. Il s'agit des mutilations sexuelles et des mariages forcés.

Au regard du décompte des titres de séjour en cours de validité par nationalité, on peut estimer qu'il y a au moins 20 000 femmes et 10 000 fillettes mutilées ou menacées de l'être qui résident sur le territoire français. Pour la plupart originaires du Sénégal, du Mali, de la Côte-d'Ivoire et de la Mauritanie, elles vivent surtout en Île-de-France, mais aussi dans les Bouches-du-Rhône, l'Eure, le Nord, l'Oise, le Rhône et la Seine-Maritime.

Toutes les associations qui interviennent auprès des populations issues de l'immigration constatent une hausse des mariages forcés dans toutes les communautés où ils sont pratiqués (originaires de Turquie, du Maghreb, d'Afrique sub-saharienne ou d'Asie). Le Groupe femmes pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques nuisibles à la santé des femmes et des enfants (GAMS) évalue à 70 000 le nombre d'adolescentes de 10 à 18 ans potentiellement menacées sur le territoire d'être mariées sans leur consentement, toute communautés confondues.

Pour le GAMS, cette augmentation s'explique d'abord pour des raisons démographiques mais aussi administratives : en effet, les jeunes filles nées de la politique de regroupement familial au début des années quatre-vingt arrivent aujourd'hui à l'âge du mariage. Pour les époux venus de l'étranger, c'est aussi une stratégie d'obtention des papiers.

Aujourd'hui, selon l'association ELELE-Migrations et culture de Turquie, 94 % des garçons et 98 % des filles d'origine turque ayant grandi en France sont victimes à l'âge de 18 ou 19 ans de mariages arrangés avec de jeunes Turcs. Il s'agit souvent d'unions avec le cousin germain ou la cousine germaine maternelle.

Le ministère en charge des droits des femmes, prenant la mesure, d'une part, des incidences des conflits de loi et de juridiction sur la situation des femmes étrangères et de leurs enfants, et d'autre part, des pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité de femmes issues de l'immigration, a non seulement encouragé, il y a plus de dix ans, la création de bureaux régionaux de ressources juridiques internationales et des associations qui travaillent à abolir les mutilations génitales, mais en a, depuis lors, toujours soutenu l'activité.

Toutefois, la question du rôle et de la place des femmes issues de l'immigration a pris depuis quelque temps un relief nouveau alors même que prenait corps le sentiment que ces femmes avaient bien joué un rôle de vecteurs de l'intégration, mais en étaient dans le même temps, en quelque sorte, les premières victimes.

Récemment, trois éléments ont focalisé l'attention sur les femmes issues de l'immigration et ont contribué à porter cette question sur la scène publique :

- le mouvement des jeunes filles et femmes des quartiers qui a révélé les difficultés des jeunes filles et des adolescentes dans les quartiers ;
- les débats récemment ouverts sur « l'intégration à la française » et le projet d'un contrat d'accueil et d'intégration ;
- le rôle d'accélérateur des consciences en matière d'égalité des chances, joué par l'Union européenne.

Dès le mois de juillet 2002, le ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a rencontré les responsables des principales associations qui interviennent auprès des femmes issues de l'immigration.

Elle s'est exprimée officiellement à plusieurs reprises sur la situation des jeunes filles et femmes des quartiers, et notamment dans sa communication sur les violences faites aux femmes en Conseil des ministres, le 21 janvier 2003.

Après avoir accordé une audience, le 8 mars 2003, aux participantes à la marche pour l'égalité, le Premier ministre a confié à la ministre le soin d'organiser la concertation avec tous les acteurs institutionnels et associatifs concernés de manière à répondre de la manière la plus appropriée aux préoccupations exprimées.

Signature d'un accord-cadre SDFE/DPM/FASILD

Le Service des droits des femmes et de l'égalité a signé, le 4 décembre 2003, avec la Direction de la population et des migrations et le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, un accord-cadre dont l'objectif est de favoriser l'intégration des femmes issues de l'immigration en recherchant une plus grande égalité effective entre les femmes et les hommes. Les actions transversales et spécifiques, menées en partenariat, visent à :

- améliorer la connaissance de la situation des femmes issues de l'immigration, développer l'analyse des phénomènes de double discrimination et sensibiliser et former les acteurs associatifs et institutionnels à cette question ;
- faire évoluer positivement les représentations des femmes issues de l'immigration dans toutes les composantes, y compris immigrées, de la société française ;
- promouvoir, dès l'accueil des primo-arrivants, une politique active qui assure aux femmes issues de l'immigration un plein accès à leurs droits, leur permette d'acquérir ou de parfaire leur autonomie et garantisse leur dignité et leur intégrité ;
- favoriser l'intégration sociale par l'éducation et par l'amélioration de l'accès à la culture des femmes immigrées et issues de l'immigration ;
- favoriser leur intégration économique.

Réactualisation et diffusion des outils de prévention des mutilations sexuelles féminines

Le Service des droits des femmes et de l'égalité a lancé en 2003, en partenariat avec d'autres directions du ministère et des associations, un travail de réactualisation des outils, affiche et brochure, « Protégeons nos petites filles de l'excision ». Ces outils, épuisés, faisaient défaut sur le terrain. Ils ont été réédités et diffusés auprès des partenaires, institutionnels et associatifs, au cours du premier semestre 2004.

Les Comités interministériels à l'intégration (CII)

En 2003, le conseil interministériel à l'intégration a créé le contrat d'accueil et d'intégration. Ce dernier a pour objectif de contractualiser les engagements réciproques du nouvel arrivant et du pays d'accueil dans un contrat individuel.

Son texte même mentionne le principe de l'égalité entre hommes et femmes, fait référence à l'autorité parentale conjointe et à la responsabilité partagée des parents. Il rappelle également l'égal accès à l'éducation pour les garçons et les filles, le caractère illégal des mariages forcés, ainsi que le respect prévu par la loi de l'intégrité physique et de la monogamie.

En 2004, le conseil interministériel s'est notamment inspiré des conclusions du rapport du Haut Conseil à l'intégration (HCI), qui formule plusieurs pistes, parmi lesquelles la proposi-

tion de « faire prévaloir la loi du domicile lorsqu'elle est plus favorable aux femmes » afin de « faire des femmes issues de l'immigration un public privilégié de la politique d'intégration »,

Mise en place d'un groupe de travail interministériel « Femmes et immigration »

Dans la ligne des conclusions du rapport du HCI et du CII 2004, la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a installé, début juin 2004, un groupe de travail interministériel intitulé « Femmes et immigration ». Ce groupe est chargé de réfléchir à toutes les formes de violences que subissent les femmes issues de l'immigration mais aussi aux moyens de valoriser leurs performances.

Outre les mariages forcés, d'autres formes de violences sont abordées comme les mutilations génitales féminines, la polygamie ou la répudiation. Le sujet impose de s'interroger sur la diversité des situations que vivent les femmes de l'immigration et sur les moyens de faire émerger la richesse de leurs talents.

Les travaux du groupe seront présentés lors d'un colloque sur la nouvelle citoyenneté au féminin, qui devrait se tenir le 8 mars 2005. Dans le souci de favoriser au mieux le partage des idées et des expériences réalisées, le groupe comprend des représentants des associations du terrain, des élus, des personnalités qualifiées, des chercheurs.

La santé génésique

La contraception d'urgence

En application de l'article 2 de la loi du 13 décembre 2000 relative à la contraception d'urgence, autorisant notamment les infirmières de santé scolaire à administrer une contraception d'urgence aux élèves mineures et majeures, ainsi que les pharmaciens à délivrer à titre gratuit des médicaments ayant pour but d'organiser la contraception d'urgence aux mineures, M. Jean-François MATTEL, alors ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées, a présenté au Parlement un rapport dressant le bilan d'application de cette loi. Les données chiffrées de ce rapport font apparaître que la mise à disposition, sans prescription médicale obligatoire, de médicaments ayant pour but la contraception d'urgence (90 % des boîtes délivrées), répond à un besoin effectif des femmes.

L'administration d'une contraception d'urgence à 10 000 élèves, au cours de l'année scolaire 2001-2002, confirme l'utilité de la mise en place de ce dispositif, qui ne se limite pas à la simple prescription d'un médicament, mais consiste en une prise en charge globale de l'élève tant sur le plan médical que sur le plan psychologique et social.

Le soutien des associations nationales et locales, qui travaillent à une meilleure information sur les méthodes contraceptives et leur mise en œuvre, a permis d'améliorer l'accès aux structures et aux moyen d'information sur la contraception, notamment pour les publics qui en paraissent les plus éloignés (femmes immigrés, jeunes sortis du milieu scolaires, etc.)

D'autre part, le site Internet du ministère chargé de la santé (www.sante.gouv.fr) a mis à disposition du public une information portant sur les différents moyens contraceptifs, mais aussi sur les conduites à tenir en cas d'échec des moyens adoptés. Il présente les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que l'annuaire des centres de planification ou d'éducation familiale et des établissements d'information, de consultation ou de conseil conjugal réalisés par la direction générale de la santé.

Par ailleurs, la brochure remise par les pharmaciens à l'occasion de la délivrance d'une contraception d'urgence à une mineure a été actualisée. Parallèlement, des cartes d'information ont

été réalisées et mises à disposition des adolescents. Ces deux documents ont fait l'objet d'une version spécifique pour la population de métropole et celle des départements d'outre-mer. Il convient cependant encore, d'affiner l'évaluation de l'application et de l'impact de la loi relative à la contraception d'urgence, notamment pour les mineures.

L'interruption volontaire de grossesse

Le groupe d'appui, mis en place afin d'identifier les difficultés de mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2001 relative à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse, a émis 8 propositions, dont certaines ont pu d'ores et déjà être suivies :

1. Le développement de données statistiques sur les IVG pratiquées :

Le manque de données pourrait être pallié par une meilleure utilisation des sources administratives existantes telles que le Programme médicalisé des systèmes d'information (PMSI) et les Statistiques annuelles des établissements (SAE) ;

2. Les délais d'accès à l'IVG, supérieurs aux cinq jours que l'Agence nationale d'évaluation en santé (ANAES) a estimés raisonnables :

Une meilleure organisation des secrétariats, des lieux d'accueil et des services médicaux ainsi qu'un accès plus facile aux plateaux techniques permettraient de réduire les délais d'accès à l'IVG ;

3. La prise en charge des IVG à 11 et 12 semaines de grossesse :

La loi prévoit désormais l'allongement du délai pratique des IVG de 10 à 12 semaines de grossesse. Toutefois, il apparaît essentiel de veiller à réduire les délais d'accès à l'IVG, en incitant les établissements de santé à s'organiser pour fonctionner toute l'année. Les praticiens doivent également être formés à la pratique des IVG entre 10 et 12 semaines de grossesse.

4. La prise en charge des mineures demandant une IVG :

Une information des professionnels sanitaires et sociaux participant à l'activité d'IVG sur les dispositions législatives relatives à la prise en charge des mineures devrait permettre à ces dernières de bénéficier de l'intégralité de leurs droits. Elle doit également être améliorée en organisant, notamment, un accueil spécifique doté d'une attention particulière en matière de secret, quand celui-ci est demandé.

5. L'intégration des centres d'interruption volontaire de grossesse autonomes dans le droit commun hospitalier :

La solution la plus satisfaisante consiste à transformer les centres autonomes en unités fonctionnelles du service de gynécologie-obstétrique et à veiller particulièrement à ce que les activités d'information à la sexualité, de planification familiale et de contraception soient maintenues ;

6. Le désengagement du secteur hospitalier privé dans la prise en charge des IVG :

L'arrêté du 23 juillet 2004 relatif aux forfaits afférents à l'interruption volontaire de grossesse vient de réévaluer les tarifs dont les taux n'avaient pas été modifiés depuis 1991. Cette mesure devrait inciter le secteur hospitalier privé à ne pas cesser toute activité d'orthogénie et à s'impliquer dans la prise en charge de ces interventions.

7. Le développement des IVG médicamenteuses en ville :

Le décret n° 2004-636 du 1^{er} juillet 2004 relatif aux conditions de réalisation des IVG médicamenteuses hors établissement de santé et modifiant le code de la santé publique (deuxième partie : partie réglementaire) est paru au *Journal Officiel* le 2 juillet 2004.

Les modifications apportées au cadre juridique, introduit par le décret du 3 mai 2002, portent d'une part, sur les conditions de réalisation de l'acte médical :

- suppression de l'exclusion du dispositif des femmes du groupe rhésus négatif (art. R. 2212-9) ;
- limitation à 5 semaines de grossesse et suppression de l'obligation de suivre le schéma posologique recommandé par l'Agence nationale d'accréditation et d'évaluation en santé (art. R. 2212-10) ;
- modification des délais pour la visite de contrôle (art. R. 2212-18).

D'autre part, sont précisées les règles de rédaction des commandes à usage professionnel des médicaments utilisés dans l'IVG (art. R. 2212-16).

L'article 2 étend à Mayotte ces nouvelles dispositions relatives à l'IVG hors établissement de santé.

8. L'information des femmes :

Les permanences téléphoniques régionales d'information, l'édition et la diffusion du dossier-guide de l'IVG ainsi que les sites Internet gouvernementaux ont permis d'améliorer l'information des femmes sur l'IVG. Il convient à présent d'harmoniser les informations, de rééditer le dossier-guide de l'IVG après l'avoir actualisé et de créer des liens entre les différents sites porteurs d'informations sur l'IVG.

Les travaux du Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (CSIS)

La Commission permanente du Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale, qui assure la continuité des travaux du CSIS et la coordination entre les pouvoirs et les associations et organismes, s'est réunie le 6 novembre 2003.

Elle a mis à l'ordre du jour, pour l'année 2004, d'une part, l'actualisation de la formation au conseil conjugal et familial et d'autre part, la poursuite des travaux sur l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle et le conseil conjugal et familial.

Deux groupes de travail du CSIS devraient remettre prochainement deux rapports à la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle relatifs à *l'évolution du rôle des lieux et organismes d'information et d'éducation à la sexualité*, au regard des nouvelles dispositions législatives en matière d'interruption volontaire de grossesse et de contraception et au regard des évolutions de la société, dont les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial (EICCF) et les centres de planification ou d'éducation familiale (CPEF) sont les premiers témoins, et à *l'information et l'éducation à la santé, notamment en matière de sexualité, des femmes et hommes, jeunes et adultes, des « quartiers »*.

La périnatalité

Quelques données

La hausse de la natalité en 2001 est la plus forte que la France ait connu depuis vingt ans, avec une augmentation des naissances multiples et des naissances prématurées, ces dernières s'élevant à 56 000 en 2001 contre 44 000 en 2000.

Bien que la France soit l'un des pays au monde les plus avancés en matière de protection médicale et sociale des femmes enceintes et des enfants et que les mortalités maternelle, périnatale et infantile aient beaucoup diminué, le taux de mortalité maternelle, qui se situe aux alentours de 10 décès pour 100 000 naissances, est constant depuis dix ans. Il est deux fois supérieur à celui observé dans certains pays nordiques. Les experts estiment que 30 % de ces décès pourraient être évités par une meilleure prise en charge. Quant au taux de mortalité périnatale (enfants décédés à moins de sept jours ou morts-nés), il s'élevait à 640 pour 100 000 naissances en 1999 (6,4 ‰).

Par ailleurs, la nécessité de restructurations, la situation démographique des différentes professions de santé, l'application des décrets de 1998 sur l'organisation de la périnatalité, la mise en œuvre des normes européennes et nationales en matière de réduction des temps de travail, ont aggravé les conditions d'exercice des professionnels et généré difficultés et malaise pour les usagers.

Les états généraux de la naissance

C'est dans ce contexte, qu'à l'initiative du Collège national de gynécologues et obstétriciens français, les états généraux de la naissance se sont tenus le 6 juin 2003 au ministère de la santé.

Cette journée d'échanges et de réflexions a permis aux différents acteurs, professionnels, institutionnels, usagers, d'exprimer leurs difficultés et/ou leurs attentes et de formuler des propositions d'amélioration.

Ainsi, l'assistance a fortement insisté sur la globalité de la prise en charge et le suivi personnalisé de la femme et du couple. Il a été proposé une plus grande implication des sages-femmes libérales, des généralistes dans le suivi des grossesses « normales » afin d'une part, d'amoinrir la charge de travail des maternités, et d'autre part, de mieux répondre aux attentes des couples.

La mission périnatalité a proposé, à travers le rapport qu'elle a remis au ministre de la santé le 17 septembre 2003, une « nouvelle politique périnatale », reposant sur une « prise en charge différenciée » de la grossesse et de l'accouchement, à « bas risque » et à « haut risque », dont les objectifs essentiels sont d'assurer la sécurité médicale, sociale et émotionnelle des femmes enceintes et de leur enfant, d'améliorer les conditions de travail des professionnels et de maintenir une diversité de l'offre de soins.

Les femmes dans la politique de santé publique

Quelques données

Si, en 1987, les femmes représentaient 13 % des personnes nouvellement contaminées par le VIH-Sida, en 2002 elles représentaient 26 % des nouveaux cas, soit deux fois plus qu'en 1987. Le nombre de femmes contaminées par le VIH est proche de 38 000, soit 33 % de la population atteinte.

En dehors des cancers féminins (sein, col de l'utérus, ovaires), deux types de cancers présentent actuellement une incidence de plus en plus forte chez les femmes : le cancer du poumon et le cancer de la peau. Si leur prise en charge thérapeutique n'est pas fondamentalement différente pour les hommes et pour les femmes, en matière de prévention, il est nécessaire de sensibiliser particulièrement les femmes à ce type de pathologie.

La loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique

La loi relative à la politique de santé publique, votée le 9 août 2004, prévoit le développement, pour les années 2004-2008, de cinq plans stratégiques de santé publique. Dans le cadre de ces plans, certains domaines sont spécifiques aux femmes, tels que la lutte contre les cancers du sein et de l'utérus. D'autres problèmes de santé, sans être spécifiques aux femmes, touchent un nombre de plus en plus important d'entre elles, comme la lutte contre le tabagisme ou la prévention des infections sexuellement transmissibles et le VIH.

Un groupe d'experts européen

Les chercheurs, les scientifiques et le corps médical tendent de plus en plus à s'interroger sur l'approche sexuée des pathologies et de leurs traitements. Ainsi, récemment, il a été demandé au Conseil européen de la santé du Conseil de l'Europe et décidé la création d'un

groupe d'experts chargé de travailler sur la prise en compte, dans les politiques de santé, des spécificités des femmes et des hommes.

Ce groupe d'experts, qui serait mis en place en janvier 2005, aurait pour objectif d'identifier des bonnes pratiques scientifiques et d'élaborer des recommandations claires sur la façon d'intégrer la dimension du genre dans les programmes de santé publique (prévention, diagnostic, soin) des pays membres.

Les femmes dans les programmes de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Dans certaines situations, les femmes sont particulièrement vulnérables : la situation de parent isolé, celle des femmes issues de l'immigration, et celle des femmes victimes de violences. Depuis 1990, les familles monoparentales ont fortement augmenté (+ 22 %) : 13 % des enfants de moins de quinze ans sont élevés dans une famille de ce type, contre 9 % en 1990. En 1999, les familles monoparentales représentaient 20 % des 9 834 000 familles avec enfants qui habitent en métropole (soit 1 982 000). Elles comptaient 3 000 000 d'enfants, soit 1,54 enfant par famille en moyenne.

Par ailleurs, 86 % des parents isolés sont des femmes. Entre 30 et 44 ans, une femme sur neuf élève seule son ou ses enfants. Il importe, en outre, de mentionner que le veuvage ne représente l'origine que de 1/5 des familles monoparentales.

Si de façon générale, les femmes connaissent davantage de difficultés que les hommes sur le marché du travail, s'agissant des femmes élevant seules leurs enfants, les risques de précarité face à l'emploi sont accentués. Le taux de pauvreté des familles monoparentales, avant les transferts sociaux, s'élève à 54 % ; il reste de 38 % après transferts.

Le niveau de revenus des familles monoparentales se répercute sur leurs conditions de vie. En France, la part des ménages composés d'une seule personne est 1,9 fois plus élevée parmi les ménages pauvres en termes de conditions de vie que dans l'ensemble des ménages. Au niveau européen, la proportion des familles monoparentales est, tous pays confondus, deux fois plus élevée parmi les ménages pauvres en termes de conditions de vie que dans l'ensemble des ménages.

En 2003, dans le Plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion (PNRLE), une évaluation de l'aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) [4] a été prévue. Cette évaluation devrait permettre d'ajuster les conditions d'attribution de cette aide.

Le second Plan national d'action pour l'inclusion sociale (PNAI), qui couvre la période 2003-2005, et qui reprend les mesures du plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion (PRLPE), a été présenté au conseil des ministres du 16 juillet 2003, puis transmis à la commission européenne le 31 juillet 2003. Il mobilise tous les ministères concernés par la lutte contre l'exclusion.

Ses objectifs stratégiques - qui s'illustrent dans près de 200 actions - s'appuient sur une politique qui privilégie :

- la restauration de l'autonomie et la dignité des personnes vulnérables
- la complémentarité de la responsabilité et de la solidarité
- la relance de l'insertion et de l'accès à l'activité
- la nécessité de multiplier l'effort de solidarité par la mobilisation de tous.

[4] Pour faciliter l'accès à l'emploi, à la formation ou à la création d'entreprise des femmes en difficulté, l'aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) est entrée en vigueur le 15 juillet 2000. Ce soutien financier ponctuel, financé à hauteur de 55 % sur des crédits d'État et de 45 % par le Fonds social européen (FSE), est destiné à faire face aux premiers frais générés par la garde d'enfants de moins de 6 ans scolarisés ou non.

En outre, conformément à l'orientation retenue comme essentielle par les États membres de l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe transversal.

La lutte contre les violences envers les femmes et contre le sexisme

La prévention et la lutte contre les violences

En France, les données chiffrées relatives aux violences exercées contre les femmes proviennent de nombreux services publics (gendarmerie, police, justice, éducation nationale...)

Ainsi, les bases de données statistiques de la gendarmerie permettent depuis plusieurs années de dresser jusqu'à l'échelon départemental, d'une part, un bilan de la délinquance (nombre de faits constatés, notamment au sein de la famille; nombre d'auteurs français ou étrangers, par infraction, par sexe, par tranche d'âge...), et, d'autre part, un état des victimes (nombre de victimes par infraction, par sexe et par tranche d'âge), sans qu'il soit possible en revanche de connaître les circonstances dans lesquelles elles ont été victimes des infractions commises. Les statistiques de la délinquance traitées par les services du ministère de l'intérieur, à partir des données collectées dans les 107 rubriques de l'état 4 001 du système de traitement des infractions constatées – faits constatés élucidés (STIC-FCE), ne permettent pas d'isoler les faits commis au sein de la cellule familiale. Les diverses violences physiques dont peuvent être victimes les femmes sont ventilées sous plusieurs indices tels que « coups et blessures suivis de mort », « autres coups et blessures volontaires criminels ou correctionnels », « viols sur majeurs ».

Le ministère chargé de l'éducation nationale, a mis en place un logiciel (SIGNA) qui permet de relever les faits de violences commis au sein des établissements scolaires et de conduire une analyse sexuée de ces violences.

Toutefois, le recours des victimes de violences aux services publics est faible. En outre, l'exploitation et l'interprétation de ces données continuent de présenter des difficultés liées à leur nature même, dans la mesure où elles sont actuellement plus ciblées sur l'auteur que sur la victime, à leur agrégation au niveau national et au manque d'harmonisation entre les différents services collecteurs.

Par ailleurs, le recueil de données effectué par les associations gérant des permanences téléphoniques nationales (Fédération nationale solidarité femmes, Collectif féministe contre le viol, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) ne porte que sur les seules femmes victimes de violences qui s'y adressent.

Dans ce contexte, il est apparu indispensable de disposer de données statistiques homogènes et fiables en population générale afin de cerner l'ampleur du phénomène et d'obtenir des informations susceptibles d'en permettre un meilleur traitement.

C'est ainsi que la première enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) a été programmée, dès 1997, à la demande des pouvoirs publics. La réalisation en a été confiée à une équipe pluridisciplinaire de chercheurs appartenant aux grandes institutions de recherche, placée sous la responsabilité de l'Université Paris I – Panthéon-Sorbonne. Elle s'est déroulée de mars à juillet 2000. Elle a porté sur un échantillon de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans.

■ L'enquête révèle qu'au cours des douze derniers mois, près d'une femme sur 10, parmi les personnes enquêtées, a subi des violences, verbales, psychologiques, physiques ou sexuelles, de la part de son conjoint ou ex-conjoint, soit, en extrapolant, un million trois cent cinquante mille femmes confrontées à cette situation dans leur vie de couple, la sphère la plus intime et aussi la plus secrète.

■ Les données de l'enquête sont également très préoccupantes en matière d'agressions sexuelles puisqu'au cours des douze derniers mois, 0,5 % des femmes enquêtées ont déclaré avoir subi au moins une tentative de viol ou un viol. Ce taux est de 0,3 % si on isole les données sur le viol et concernerait donc par extrapolation, sur une année, 48 000 femmes âgées de 20 à 59 ans.

■ Concernant les violences sur les lieux de travail, au cours des douze derniers mois, les pressions psychologiques sont dénoncées par 17 % des femmes, les agressions verbales par 8,5 %, les agressions physiques par 0,6 %, les destructions du travail et de l'outil de travail par 2,2 %. Les agressions (attouchements, tentatives de viol et viol) et le harcèlement d'ordre sexuel (avances, pelotage, exhibitionnisme...) sont rapportés par près de 2 % des femmes.

■ Dans l'espace public (la rue, mais aussi tous les lieux publics : grands magasins, transports en commun, restaurant, plage...), les femmes sont principalement exposées aux insultes, à subir la vue d'exhibitionnistes, à être importunées sexuellement ou à être suivies dans leurs déplacements. Une femme sur cinq a été victime d'au moins un de ces faits au cours de l'année, ce qui témoigne de la structure sexuée de l'espace et de son appropriation par les hommes.

Les femmes enquêtées ont également été interrogées sur les violences subies au cours de leur enfance et de leur vie d'adulte. L'enquête révèle qu'au cours de l'âge adulte, 17,8 % d'entre elles ont été l'objet d'agressions physiques ; 8 % ont subi un viol ou une tentative de viol au cours de leur vie.

L'enquête a permis à un certain nombre de femmes de parler pour la première fois des agressions, quelle que soit leur nature, dont elles ont été victimes. Si les femmes parlent davantage des agressions physiques sur leur lieu de travail, les lieux publics ou des violences conjugales, en revanche le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans le couple demeurent encore taboues.

Les pouvoirs publics et la lutte contre les violences faites aux femmes

Régulièrement confrontées à la détresse de femmes victimes de violences conjugales et/ou à caractère sexuel, les associations féminines et féministes ont, d'une part, cherché à y répondre en développant une aide de proximité, et d'autre part, contribué à porter au cœur du débat public cette question longtemps considérée comme relevant seulement de la sphère privée. La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes constituent désormais un champ d'intervention prioritaire de l'État. Les rôles des pouvoirs publics, au plan national, mais aussi européen et international, sont de plusieurs ordres :

- étudier et évaluer la réalité de ce fait social, afin de concevoir et de mettre en œuvre des actions appropriées.
- rendre visible la violence : c'est le rôle des campagnes d'information et de communication.
- réprimer et pénaliser les actes de violences : la violence n'est pas seulement le symptôme d'un ménage ou d'une union en difficulté, mais une infraction tombant sous le coup de la loi.
- protéger les femmes victimes de violences et favoriser leur retour à l'autonomie, en s'appuyant sur les partenariats institutionnels et associatifs.
- prévenir ces faits de violence, notamment en luttant contre les images discriminantes ou dégradantes des femmes et en promouvant une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes. C'est l'un des axes du partenariat avec les ministères en charge de l'éducation (enseignement scolaire et supérieur, enseignement professionnel, agriculture).
- agir de façon concertée avec les États membres de l'Union européenne et sur le plan international.

Le Code pénal (article 222-12 et suivants) prévoit une série d'infractions de violences qui constituent, selon leur gravité, un crime ou un délit. Ces infractions sont punies de peines aggravées lorsqu'elles sont commises par le conjoint ou le concubin.

La répression du viol, sanctionné par la loi du 23 décembre 1980, a été sensiblement aggravée par le nouveau Code pénal en 1994, puisque celui-ci est désormais puni de quinze ans de réclusion criminelle, au lieu de dix ans auparavant.

Une politique énergique

Dès sa nomination au Gouvernement, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a manifesté sa volonté de se préoccuper des violences publiques et privées exercées contre les femmes, qui, dans une démocratie avancée telle que la nôtre, constituent des manifestations insoutenables d'inégalités persistantes.

Elle a présenté en ce sens, lors de la réunion du Conseil des ministres du 21 janvier 2003, des propositions visant à lutter sur tous les fronts des violences exercées à l'encontre des femmes : violences conjugales et familiales, discriminations à caractère sexiste, violences subies par les jeunes filles et les femmes issues de l'immigration, lutte contre la traite et l'exploitation de la prostitution, violences au travail (harcèlement sexuel ou moral, mais aussi les différentes formes d'esclavage contemporain, les ateliers clandestins et l'esclavage domestique).

S'agissant plus particulièrement des violences conjugales et familiales, elle a souligné qu'il était indispensable de sensibiliser l'ensemble des intervenants, et a souhaité mettre avant tout l'accent sur l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal, mesure adoptée dans le cadre de la loi relative au divorce (cf. point II.1 - Les évolutions du droit de la famille : point sur la réforme du divorce).

Le 25 novembre 2003, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, a été l'occasion de mener des actions symboliques : réunion des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, diffusion d'une épinglette « ruban blanc » et organisation d'une table ronde des hommes, signataires d'une charte « zéro violence » contre la violence sexiste, afin de témoigner de leur engagement en se mobilisant aux côtés des femmes qui luttent pour le respect de leur dignité. Cette charte circule désormais dans les régions et les départements.

La ministre a également engagé la concertation pour mobiliser la société civile contre la publicité sexiste et pour protéger les femmes contre les propos sexistes dans le cadre d'une réflexion sur la loi sur la liberté de la presse (cf. II.6 - 2).

Une politique partenariale

Cette politique est axée sur l'accueil, la protection, l'accompagnement et le retour à l'autonomie des victimes de violences et repose sur les éléments suivants :

■ Des dispositifs juridiques renforcés sur l'aide aux victimes, accompagnés de mesures concrètes dans le fonctionnement des commissariats et des gendarmeries et pour la formation de leurs personnels

S'agissant du statut et des droits des victimes en général, des lois récentes – la loi du 15 juin 2000 renforçant la présomption d'innocence et les droits des victimes, la loi du 15 novembre 2001 sur la sécurité quotidienne, la loi du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice et la loi du 9 mars 2004 sur l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité – prévoient une prise en compte accrue des victimes au niveau de leur information, de leur accueil, de leur sécurité.

Par ailleurs, des progrès importants ont été réalisés ces dernières années dans les commissariats et les gendarmeries en matière d'accueil des victimes qui ont permis de concrétiser les instructions de la circulaire interministérielle du 8 mars 1999 cosignée par les ministères de la justice, de l'intérieur et de la défense : agents spécialement formés, espaces de confidentialité, logiciel informatique d'aide à l'accueil du public... Les formations initiales et continues des personnels de police ou de gendarmerie abordent la question des violences envers les femmes.

En outre, lors de sa réunion plénière du 21 octobre 2003, sous la présidence du garde des sceaux, le Conseil national d'aide aux victimes (CNAV) a décidé de mettre en place un groupe

de travail relatif aux violences au sein du couple afin de réaliser un guide de bonnes pratiques à destination des magistrats ainsi que de l'ensemble des professionnels concernés.

Le groupe de travail a été organisé en deux sous-groupes pluridisciplinaires :

Le premier sous-groupe porte sur la prise en charge et le suivi des victimes et des auteurs de violences conjugales par le secteur associatif.

Le second sous-groupe traite de la politique pénale en matière de violences au sein du couple. C'est dans ce cadre qu'est élaboré un guide de bonnes pratiques destiné aux juridictions. Ce guide s'inscrit dans une démarche de partenariat ancien entre le ministère de la justice et le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.

■ Une volonté de l'État d'évaluer l'accueil et le service rendu aux usagers et d'en améliorer la qualité

Le Comité interministériel pour la réforme de l'État (CIRE), lors de sa réunion du 12 octobre 2000, a décidé de placer la qualité au cœur de l'action publique, notamment par l'évaluation de l'accueil et du service rendu aux usagers et l'amélioration de sa qualité dans l'ensemble des services de l'État. La même année, à la demande du Gouvernement, le ministère de l'emploi et de la solidarité a défini, comme chaque administration, les orientations prioritaires de sa politique de qualité, au nombre desquelles il a inscrit la définition et la promotion d'engagements de service aux usagers, notamment ceux qui sont le plus en difficulté.

Plus récemment, la loi n° 2002-2 du 21 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a prévu de généraliser la mise en œuvre de l'évaluation de la qualité des prestations et sa prise en compte dans le régime d'autorisation et de financement.

C'est dans ce contexte que le Service des droits des femmes et de l'égalité a développé à titre expérimental une démarche de qualité dans des permanences d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes victimes de violences, auxquelles l'État apporte un concours financier. Il s'agissait de tenter de dégager, à partir de l'analyse de l'activité de centres sélectionnés, des critères de qualité de leur offre de service. une attention accrue portée aux démarches de qualité en direction des usagers dans le secteur social et dans le cadre de la modernisation de l'État.

En outre, le Service a participé en 2003 à l'opération « les trophées de la qualité » instaurée pour la première fois par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État pour récompenser les initiatives exemplaires dans ce domaine. La démarche qualité dans les lieux d'accueil d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence a été retenue parmi les 100 initiatives proposées puis a figuré parmi les 21 actions présélectionnées pour la finale.

■ La prise en compte de la situation des femmes en difficulté, et notamment victimes de violences, dans les dispositifs d'accès et d'aide au logement

Au delà du dispositif d'accueil d'urgence, dont la circulaire du 7 octobre 2003 rappelle qu'il s'adresse en priorité aux personnes les plus vulnérables, et en particulier aux femmes victimes de violences, l'accent doit être mis sur le retour à l'autonomie de ces dernières.

Dans cet esprit, les ministres en charge du logement et des droits des femmes ont cosigné, le 8 mars 2000, une circulaire relative à l'accès au logement des femmes en grande difficulté. Il y est demandé aux préfets de veiller à la prise en compte prioritaire des besoins spécifiques des femmes victimes de violences dans l'ensemble des dispositifs d'accès au logement - plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées (PDALPD), création de résidences sociales, politique d'attribution des logements sociaux - et d'associer au comité de pilotage du PDALPD les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité.

En outre, afin d'aider les jeunes femmes et les jeunes filles des quartiers victimes de violences, un engagement a été pris en mars 2003 par le ministre : il vise à mettre à disposition par les bailleurs sociaux 50 logements et leurs modalités de gestion doivent être mises au point.

■ La sensibilisation du monde médical au repérage et à la prise en charge des femmes victimes de violences

Si des efforts ont été faits tant pour sensibiliser et former les médecins et les professionnels au repérage et à la prise en charge des femmes victimes de violences que pour impliquer le monde médical dans les instances de lutte contre les violences envers les femmes, les besoins restent importants dans ce domaine.

Ils ont été mis en relief tant par l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) que par le rapport de 2001 du groupe de travail – « les femmes victimes de violences conjugales, le rôle des professionnels de santé » –, placé sous la présidence du professeur Roger HENRION et, en 2002, par le rapport de l'Académie nationale de médecine. Dans un rapport d'octobre 2002, l'Organisation mondiale de la santé présente également ces violences comme un problème de santé publique à part entière.

Enfin, les conditions d'accueil des victimes de violences dans les établissements de santé ont été améliorées par une mesure importante, présentée par une circulaire du 22 octobre 2001 : elle a consisté à affecter, dans les services d'accueil d'urgence (SAU) des principaux établissements publics de santé, des psychologues cliniciens sensibilisés à la victimologie et ayant une expérience dans l'accueil et l'accompagnement des personnes victimes.

■ L'accent mis, au delà de la défense et de la reconnaissance des droits des victimes, sur la reconstruction et le retour à l'autonomie

Le travail de proximité qu'assure le secteur associatif à cet égard, avec le soutien des pouvoirs publics, s'exerce par un partenariat étroit de l'État :

– avec les associations nationales, dont trois gèrent des permanences téléphoniques nationales : la fédération nationale solidarité femmes (Violence conjugale femmes information service), le collectif féministe contre le viol (Viols femmes information), l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ;

– avec les permanences locales d'accueil, d'écoute et d'orientation, qui, au nombre de 288, sont réparties sur l'ensemble du territoire. Il revient à ces associations de prendre en compte, dans leur globalité, les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes victimes de violences : accès aux droits, sécurité, santé, logement, retour à l'autonomie, insertion ou réinsertion professionnelle...

Par ailleurs, des protocoles conclus entre l'État et des collectivités locales ont porté sur le développement d'expérimentations destinées à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes victimes de violences. Ces expérimentations ont permis d'identifier les difficultés particulières auxquelles se heurtent ces femmes en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que les mesures destinées à faciliter leur information et leurs démarches.

Pour mener à bien cette politique, des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes et de la Commission nationale contre les violences envers les femmes jouent un important rôle de coordination.

Les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, créées en 1989, sont des instances qui réunissent, sous la présidence des préfets de départements, l'ensemble des acteurs concernés. Les déléguées régionales et les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité en organisent les réunions et les travaux.

La Commission nationale contre les violences envers les femmes, créée par décret du 21 décembre 2001, présidée par la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, cette commission a pour mission, d'une part, d'organiser la concertation des services de l'État avec les organismes et associations concernés, pour la prévention des violences, la prise en charge et le suivi des femmes victimes de violences, de prostitution et de traite à des fins d'exploitation sexuelle, ainsi que pour la formation des professionnels, et d'autre part, d'animer le réseau des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes.

Il lui revient également de faire toute recommandation et proposition de nature législative ou réglementaire. Enfin, il lui appartient de recueillir des données, de produire et faire produire des analyses, des études et des recherches sur la situation des femmes victimes de violences.

La lutte contre les violences au plan européen et international

La conférence de New York en juin 2000 qui a marqué le bilan à cinq ans de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin a réaffirmé le caractère sexiste des violences exercées à l'encontre des femmes et la nécessité pour les gouvernements de prendre des mesures concertées pour les prévenir et les éliminer.

Au plan européen, le dossier des violences envers les femmes a été traité par l'ensemble des présidences depuis plusieurs années. La France souscrit totalement aux travaux menés dans ce domaine et a manifesté son adhésion aux lignes d'action retenues : le renforcement du partenariat dans la lutte contre les violences, la mise au point d'indicateurs pour mieux cerner le phénomène dans une perspective européenne, l'organisation de campagnes communes de sensibilisation.

En outre, de nombreuses associations françaises participent comme coordinatrices ou partenaires au programme d'action communautaire DAPHNE relatif à des mesures préventives pour lutter contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes. Le programme DAPHNE II va assurer la prolongation de ce programme pour la période 2004-2008.

Enfin, deux autres organisations portent également un intérêt accru à ce problème :

- le Conseil de l'Europe, dans le cadre des recommandations adoptées en 2002 par l'assemblée parlementaire et le comité des ministres sur la protection des femmes contre la violence
- l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) qui a organisé en 2002, au titre de la dimension humaine, un séminaire sur les violences envers les femmes.

La lutte contre le sexisme

Alors que ces dernières années des avancées majeures ont été réalisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un certain nombre de publicités ont recours à des images de femmes dévalorisantes et humiliantes et à des représentations dégradantes des relations entre les êtres humains. Les stéréotypes et les attitudes discriminatoires se nourrissent pour l'essentiel de l'ignorance et de la reproduction, souvent irréfléchie et parfois volontaire, de schémas patriarcaux archaïques.

La diffusion de telles images met à mal les efforts engagés tendant à la promotion d'une véritable égalité entre les sexes. Leur impact doit être évalué au regard de l'impératif social de prévention de la violence et de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes.

Les préoccupations des pouvoirs publics et d'un certain nombre d'associations féministes se sont déjà exprimées dans le passé, à plusieurs reprises.

Un rapport consacré à l'image des femmes dans la publicité a été rendu public le 11 juillet 2001 et a fait l'objet d'une publication à la Documentation française. Il comporte des propositions ayant pour objectif non seulement de modifier les pratiques, mais également certaines dispositions législatives, afin de lutter plus efficacement contre les stéréotypes et, plus globalement, contre les discriminations à l'égard des femmes. Ces propositions visent notamment à une meilleure responsabilisation des professionnels ou encore à une actualisation des textes en vigueur permettant de sanctionner les atteintes à l'image des femmes par la provocation à la discrimination.

Dans sa communication en Conseil des ministres du 21 janvier 2003, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle relevait que « la banalisation de la violence ordinaire, liée aux atteintes directes ou suggérées à l'image des femmes dans notre société, conforte leur situation et leur sentiment d'inégalité ». Constatant que rien n'est prévu dans notre législation s'agissant de l'incitation à la discrimination à raison du sexe ou de l'orientation sexuelle des personnes, elle rappelait que « le « sexisme » engendre autant de violences physiques et morales que le racisme » et qu'il doit être combattu avec la même vigueur ».

La ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a donc engagé sur cette question une réflexion avec les professionnels de la publicité et avec les ministères concernés.

La concertation menée avec les professionnels de la publicité s'est concrétisée le 27 novembre 2003 par une déclaration commune, signée de la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et du président du bureau de vérification de la publicité, sur le respect de la personne dans la production publicitaire. Elle a pour objectif le renforcement de l'autodiscipline et de l'autocontrôle.

La création d'un espace public de débat sur la publicité sexiste, ouvert depuis le 6 février 2004 à l'initiative de la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, doit faciliter l'expression des réactions devant certains messages et certaines images.

Par ailleurs, à la demande du Premier ministre, un groupe de travail, animé par le ministère de la justice et auquel participaient les ministères de l'intérieur, de la culture et de la parité et de l'égalité professionnelle, a été chargé de réfléchir à des modifications législatives destinées à permettre la pénalisation des messages discriminatoires, et notamment sexistes, dans le cadre de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Sur la base du rapport remis par ce groupe de travail, le gouvernement a déposé le 23 juin dernier, sur le bureau de l'Assemblée nationale, un projet de loi relatif à la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe.

La prostitution

Il n'existe aucun fichier permettant d'établir des statistiques réellement fiables sur la prostitution et la traite des femmes aux fins d'exploitation sexuelle. Les données chiffrées existantes sont établies par l'Office central de répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) à partir des contrôles de police et sont, donc, relativement, parcellaires. Ainsi, la prostitution de rue représenterait de 15 000 à 18 000 personnes, dont environ 7 000 à Paris. Ce chiffre relativement stable depuis quelques années ne permet pas de rendre compte du taux de renouvellement de cette population. Chaque année, il serait dénombré de 2 000 à 3 000 nouvelles venues sur les trottoirs. La prostitution clandestine ou occasionnelle reste, pour sa part, très difficilement quantifiable.

Les femmes de nationalité étrangère représentent 56 % des femmes prostituées sur la voie publique. Parmi ces femmes étrangères, 46 % sont originaires des pays d'Europe de l'Est et des Balkans et 37 % sont originaires d'Afrique (pour l'essentiel, Nigeria et Sierra-Léone). Environ 80 % des femmes se prostituant dans les grands centres urbains seraient sous la coupe de proxénètes.

Cette prostitution est désormais principalement le fait de jeunes personnes étrangères, victimes de réseaux criminels organisés en provenance de certains pays de l'Europe de l'Est et d'Afrique de l'Ouest. Elle s'accompagne d'un climat exacerbé de violences.

Au-delà de ces formes particulièrement dures d'exploitation sexuelle, récemment très médiatisées, la prostitution demeure multiforme : la problématique recouvre également les pratiques plus traditionnelles de prostitution, régulières ou occasionnelles, ou encore des modalités plus insaisissables telles que les « bars à hôtesses », « salons de massage » ou autres prestations souvent proposées par le biais du minitel ou d'internet.

Les pouvoirs publics et l'augmentation de la prostitution

Les recommandations formulées par la Mission d'information parlementaire sur l'esclavage moderne, qui avait rendu public un rapport en décembre 2001, s'articulaient autour des quatre axes suivants :

- offrir un accompagnement social adapté aux victimes ;
- assurer une meilleure répression des trafiquants ;
- faire de la lutte contre la traite une priorité ;
- favoriser la prise de conscience collective.

La loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure permet de répondre à certains des objectifs ainsi déclinés.

S'agissant des personnes prostituées, l'article 76 de la loi pour la sécurité intérieure prévoit qu'une autorisation provisoire de séjour, assortie d'un droit à l'exercice d'une activité professionnelle, pourra être délivrée à l'étranger qui porte plainte ou témoigne en justice contre une personne qu'il accuse d'avoir commis à son encontre l'infraction de proxénétisme. En cas de condamnation définitive de la personne mise en cause, la personne prostituée qui a porté plainte ou témoigné pourra bénéficier d'une carte de résident.

Un décret, en cours de préparation, précisera les modalités de protection, d'accueil et d'hébergement de ces victimes.

S'agissant de ceux qui exploitent des personnes prostituées et de leurs réseaux, le chapitre VIII de la loi pour la sécurité intérieure, consacré à la lutte contre la traite des êtres humains et le proxénétisme, crée une nouvelle incrimination de traite des êtres humains, passible de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

L'article 225-4-1 du Code pénal précise désormais que « La traite des êtres humains est le fait, en échange d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage, de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir, pour la mettre à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin soit de permettre la commission contre cette personne des infractions de proxénétisme, d'agression ou d'atteintes sexuelles, d'exploitation de la mendicité, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité, soit de contraindre cette personne à commettre tout crime ou délit. La traite des êtres humains est punie de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende. »

Les articles 225-4-2 et suivants permettent de définir une dizaine de circonstances aggravantes de l'infraction-mère (notamment lorsque l'infraction est commise à l'égard d'un mineur, avec l'emploi de menaces, de contraintes ou de violences ou encore en bande organisée) et portant les sanctions jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité assortie de 4,5 millions d'euros d'amende.

Cette législation est, toutefois, entrée en vigueur trop récemment pour que des éléments statistiques soient disponibles quant au nombre de poursuites ou de condamnations effectuées en application de ces articles du Code pénal.

S'agissant des moyens octroyés à la lutte contre la traite, le ministre de l'intérieur a annoncé l'augmentation sensible, dès 2003, des personnels affectés à l'Office central de répression de la traite des êtres humains (OCRTEH).

En outre, l'article 52 de la loi pour la sécurité intérieure indique que « À compter de 2004, le Gouvernement déposera chaque année sur le bureau de l'Assemblée nationale et sur celui du Sénat, à l'ouverture de la session ordinaire, un rapport faisant état de l'évolution de la situation démographique, sanitaire et sociale des personnes prostituées ainsi que des moyens dont disposent les associations et les organismes qui leur viennent en aide. »

S'agissant de la nécessaire prise de conscience collective, il semble désormais difficile de faire l'économie d'une réflexion sur le rôle des clients, sur leurs motivations et sur leur responsabilité. La prostitution n'est ni un métier, ni un service comme un autre. C'est une violence faite aux femmes.

Le fatalisme de l'opinion publique, en la matière, occulte l'atteinte fondamentale à l'intimité, à la dignité et à l'intégrité de la personne que constitue la prostitution. Le mythe de la personne qui choisit librement de se prostituer, entretenu par ce discours ambiant, permet à tous, et surtout au client, de fuir toute culpabilité et de se réfugier dans une justification facile.

Dans un tel contexte, le législateur français a choisi d'accroître la répression des clients des personnes prostituées. En effet, alors que la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale permettait déjà la sanction des clients du mineur prostitué, la loi pour la sécurité intérieure du 18 mars 2003 a étendu cette infraction au client d'une personne prostituée présentant une particulière vulnérabilité.

Le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle a de plus apporté son concours à la réalisation, par l'association du mouvement du Nid, d'une campagne nationale de sensibilisation en forme de recherche-action intitulée « Prévenir d'être client de la prostitution ». Cette recherche-action se décline en quatre actions :

- mise en ligne d'un site internet à destination des clients ;
- enquête d'opinion à large diffusion auprès du public ;
- questionnaire spécifique à destination de l'homme client de la prostitution et étude auprès des hommes clients ;
- exposition et affiche destinées à la prévention et sensibilisation du public.

Cette initiative, dont les conclusions doivent être présentées prochainement, devrait apporter des pistes pour une prévention adaptée au clientélisme prostitutionnel à approfondir dans les mois et les années à venir.

Plus globalement et au-delà de l'ensemble des évolutions ci-dessus décrites, une cellule de coordination interministérielle chargée d'assurer la mise en œuvre du programme gouvernemental de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains a été mise en place en 2003. Ce programme allie la répression de la traite et du proxénétisme, la protection des victimes et l'accompagnement social de leur réinsertion ainsi que la prévention.

Cette cellule s'est réunie périodiquement en 2003 afin de faire le point sur l'état d'avancement des mesures prévues, est composée des représentants des ministères la parité et de l'égalité professionnelle, de l'intérieur, de l'éducation nationale, de la lutte contre l'exclusion, de la justice, de la santé, de l'économie et des finances, des affaires étrangères et européennes, ainsi que des représentants d'associations et de personnalités qualifiées.

Cette cellule a eu également vocation à proposer de nouveaux instruments statistiques destinés à mieux cerner l'importance et la diversité du phénomène prostitutionnel ainsi que des moyens juridiques adaptés pour traiter ce problème majeur de notre société.

Le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche a été chargé, pour ce qui le concerne, de prévoir de nouveaux programmes d'éducation à la sexualité qui abordent, en sus de la problématique du respect mutuel entre les sexes, la question de la prostitution.

Les ministères de la justice, de l'intérieur, de la défense ou encore chargé des affaires sociales ont été invités à prévoir, dans le cadre de la formation de leurs personnels (juges, policiers, gendarmes, travailleurs sociaux), un module de sensibilisation à la thématique « prostitution ». Le ministère du travail et de la cohésion sociale et le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle ont travaillé également, au sein du comité de suivi du dispositif national d'accueil sécurisant (AcSé) pour les victimes de la traite et du proxénétisme, à la mise en place de nouvelles actions destinées à renforcer les conditions d'assistance et d'aide à la réinsertion proposées aux personnes prostituées. Parmi ces mesures, certaines méritent plus particulièrement d'être citées : création d'un numéro d'appel téléphonique sécurisé, octroi d'une aide financière d'urgence ayant pour objectif d'aider les victimes les plus démunies à surmonter les difficultés matérielles immédiates auxquelles elles sont confrontées, possibilité offerte aux victimes de la traite de changer de patronyme, organisation, dans le cadre d'accords bilatéraux, de partenariats avec des associations des pays d'origine des victimes de la traite.

Enfin, le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle ainsi que celui de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale participent aux travaux du Comité *ad hoc* sur la lutte contre la

traite des êtres humains (CAHTEH) du Conseil de l'Europe. Le CAHTEH travaille, en effet, à rédiger un projet de « Convention européenne sur la lutte contre la traite des êtres humains ». Cette Convention pourrait être adoptée début 2005.

Le CAHTEH doit élaborer un texte qui présente une réelle valeur ajoutée par rapport aux dispositifs internationaux existants dans le domaine de la lutte contre la traite des êtres humains, en particulier, le protocole de Palerme, adopté par les Nations Unies. Pour cela, la « Convention européenne sur la lutte contre la traite des êtres humains » devra notamment :

- mettre en place un mécanisme de suivi efficace ;
- garantir un haut niveau de protection des droits fondamentaux des victimes ;
- prendre pleinement en compte les questions d'égalité hommes/femmes.

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Les emplois du temps des femmes et des hommes

Si aujourd'hui 80 % des femmes entre 25 et 50 ans travaillent, elles sont confrontées à des difficultés quotidiennes pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, car elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques, tout en menant de front une carrière, une vie sociale et associative. Une participation accrue des femmes aux activités civiques et sociales et à la prise de décision est d'abord directement liée à l'allègement des contraintes qui pèsent sur elles.

La politique familiale

Trois axes d'intervention ont été privilégiés :

- la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) a été créée par la loi de financement de la sécurité sociale du 18 décembre 2003. Désormais la prime à la naissance et l'allocation de base concernent 90 % des familles et s'étendent aux parents adoptants. Le complément de libre choix d'activité est généralisé à l'ensemble des parents accueillant un premier enfant qui interrompent leur activité pour s'en occuper et le montant de ce complément a été majoré de 15 % en cas de passage à temps partiel. Le complément de libre choix du mode de garde a été fortement revalorisé pour les familles les plus modestes. Ainsi l'aide à l'emploi d'une assistante maternelle agréée est passée de 200 euros à 350 euros. En outre, ce complément est désormais versé également aux parents qui utilisent les services d'une entreprise employant du personnel qualifié pour accueillir les enfants. Par ailleurs, le recours à une assistante maternelle ou à une garde d'enfant à domicile a été facilité par la mise en place de procédures simplifiées de télé déclaration et l'installation, dans les caisses d'allocations familiales, d'un guichet unique pour l'embauche du salarié et la demande du complément de libre choix du mode de garde. Enfin, quinze sites labellisés « Points Info Famille » sont en cours d'expérimentation et une campagne de labellisation sera lancée fin 2004 pour généraliser cette mesure.
- le crédit d'impôt famille figure dans la loi de finances 2004. Le taux de prise en charge fiscale atteint 60 % du coût de financement de quatre types de dépenses concernant la création et le fonctionnement de places de crèches, les actions de formation réalisées pendant la durée des congés parentaux, les rémunérations versées par les entreprises pendant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental d'éducation, et les frais exceptionnels de garde d'enfant suite à une obligation professionnelle imprévisible.
- début 2004, le plan de création de 20 000 places de crèches, d'ici 2007, a été mis en œuvre et a fait l'objet d'un avenant à la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAF et l'État.

Les financements nouveaux sont orientés en priorité sur des projets innovants, notamment, ceux organisant des financements croisés Communes/CAF/Entreprises, les projets de crèches interentreprises, les projets proposant des amplitudes horaires d'accueil élargies.

Par ailleurs, une politique volontariste est mise en œuvre en direction des assistantes maternelles :

– la convention collective des assistantes maternelles employées par des particuliers a été signée, le 1^{er} juillet 2004, par toutes les organisations syndicales. Elle permettra d'améliorer le statut des 262 000 salariées de 650 000 parents employeurs. En effet elle met en place un régime obligatoire de prévoyance pour l'incapacité et l'invalidité, elle crée un droit à la formation professionnelle continue financée en totalité par l'employeur et représente également une avancée en matière de congés, durée du travail et de rémunération. Enfin, le nouveau texte crée le Fonds du paritarisme afin de faire progresser la négociation collective dans la branche et faire connaître la convention.

– le projet de loi sur les assistants maternels et familiaux, examiné en première lecture au Sénat le 25 mai dernier, vise à une véritable reconnaissance des métiers de la petite enfance en distinguant le métier d'assistant maternel et celui d'assistant familial, en revalorisant le niveau de formation, en améliorant les droits sociaux relatifs aux congés, à l'activité syndicale, à la protection en matière de licenciement et au contrat de travail et en revalorisant les conditions matérielles et le statut de ces professionnels.

Enfin, d'après les évaluations réalisées en 2003, 336 300 pères ont bénéficié, en 2002, du congé de paternité, mis en place le 1^{er} janvier de l'année. Cela représente un taux de recours estimé à 59 % pour les pères affiliés aux régimes de sécurité sociale couvrant les salariés du régime général, les travailleurs agricoles et les professions indépendantes, les données sur le nombre de bénéficiaires de ce congé parmi les pères rattachés à la Fonction publiques n'étant pas disponibles au moment des enquêtes.

LA SOLIDARITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Les activités européennes

Adoption d'un traité établissant une Constitution pour l'Europe

Le traité constitutionnel pour l'Europe, issu du Conseil européen des 17 et 18 juin 2004, renforce la place de l'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du modèle social européen.

En premier lieu, « l'égalité entre les femmes et les hommes » est désormais inscrite à l'article 2 du traité, consacré aux valeurs qui fondent l'Union européenne. Elle continuera, en outre, de figurer parmi les objectifs que doit poursuivre l'Union. La méthode de l'approche intégrée de l'égalité (le *gender mainstreaming*) est aussi confirmée, de même que la possibilité de maintenir ou d'adopter « des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ». Enfin, une déclaration portant sur la lutte contre toutes les formes de violence domestique a été ajoutée afin d'inviter les États membres à prendre « toutes les mesures nécessaires pour prévenir et réprimer ces actes criminels ainsi que pour soutenir et protéger les victimes ». Bien que dépourvue de force juridique, cette déclaration marque la volonté politique des États de mener des actions dans ce domaine.

Négociation d'une directive européenne « mettant en œuvre le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail »

Cette proposition de directive a pour objet de « simplifier et d'améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes » afin d'une part de disposer d'un document unique, plus clair et plus pratique pour l'ensemble des citoyens et d'autre part, d'améliorer l'acquis communautaire en intégrant la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

À cet effet, le texte proposé par la Commission regroupe les directives européennes adoptées depuis 1975, en vue de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, y compris au regard de la protection sociale.

Négociation d'une nouvelle directive européenne dans les domaines autres que l'emploi :

L'Agenda social adopté au Conseil européen de Nice en décembre 2000 invitait au renforcement « des droits en matière d'égalité en adoptant une directive fondée sur l'article 13 du traité, pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle ».

En réponse, et à titre de première étape, la Commission européenne a adopté le 5 novembre 2003 une proposition de directive « mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès et la fourniture des biens et services ». L'objectif est de mettre fin aux discriminations, en particulier, pour l'accès au logement, aux services financiers et aux assurances. Les négociations ont commencé en 2004, la directive devant être adoptée à l'unanimité des 25 États membres.

Présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil européen de printemps 2004 :

Le Conseil européen de printemps 2003 a invité la Commission à lui présenter, en collaboration avec les États membres, un rapport annuel, sur les développements de l'égalité entre les femmes et les hommes et les orientations politiques en la matière. Le premier rapport, présenté au Conseil européen des 25 et 26 mars 2004, fait état des progrès accomplis et des défis qui restent à relever pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier sur le marché du travail. Prenant acte de ce rapport, le Conseil européen 2004 a préconisé :

- l'élaboration de stratégies spécifiques favorisant l'augmentation du taux d'emploi des femmes,
- le développement d'une approche intégrant la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes aux politiques de croissance, d'emploi et de cohésion sociale,
- la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la création d'emplois qui tiennent compte des impératifs familiaux, afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail.

Élaboration d'indicateurs européens

Le Conseil européen de Madrid (15-16 décembre 1995) a demandé que soit réalisé annuellement un examen de l'application, par les États membres et les institutions communautaires, de la plate-forme d'action qui avait été adoptée à Pékin, à l'issue de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, en septembre de la même année. Le 2 décembre 1998, le Conseil a décidé que cet examen annuel devrait s'accompagner d'un jeu d'indicateurs

quantitatifs et qualitatifs. En 2003, neuf indicateurs relatifs à la présence des femmes dans les centres de décision macroéconomiques ont ainsi été adoptés. Sur la base d'une étude menée par la Présidence irlandaise auprès des États membres, la Présidence néerlandaise proposera au second semestre 2004 l'adoption par le Conseil « emploi, politique sociale, santé, consommateurs », d'un nouveau jeu d'indicateurs, sur le thème du harcèlement sexuel dans le milieu professionnel.

Projet de création d'un Institut européen du genre

Le Conseil européen de juin 2004 a exprimé son soutien à la création d'un Institut européen du genre et a invité la Commission européenne à lui faire une proposition en ce sens, ce que la Commission prévoit de faire d'ici la fin de l'année 2004.

Le futur Institut devrait notamment avoir pour missions :

- de coordonner les activités conduites en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de centraliser et de diffuser les informations ;
- de renforcer la visibilité des questions d'égalité ;
- de proposer des outils pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

Adoption du programme d'action communautaire (2004-2008) visant à prévenir et à combattre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes et à protéger les victimes et les groupes à risques (programme DAPHNE II).

Ce programme, qui prolonge et étend les activités réalisées dans la première phase du programme DAPHNE, entre 2000 et 2003, est doté de 50 millions d'euros, en vue de soutenir :

- les échanges de bonnes pratiques professionnelles, en vue notamment de mettre en œuvre des mesures préventives et une aide aux victimes ;
- les enquêtes, les études et la recherche ;
- le travail de terrain associant les bénéficiaires des projets ;
- la création de réseaux pluridisciplinaires ;
- la formation ;
- la conception et la mise en œuvre de programmes d'accompagnement et d'aide, pour les victimes et personnes vulnérables, mais aussi pour les auteurs d'actes de violence ;
- l'élaboration et la mise en œuvre d'action de sensibilisation.

Les activités multilatérales et bilatérales

Au sein des Nations Unies

Au plan international, la convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, dite CEDAW, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1979 et ratifiée par la France en 1984, fait obligation aux États de rendre régulièrement compte des mesures qu'ils ont adoptées pour l'application de cette convention. Ainsi, le 3 juillet 2003, la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a présenté aux membres du comité le cinquième rapport produit par la France.

La 48^e session de la Commission de la condition de la femme, en mars 2004, a adopté par consensus des « conclusions agréées » sur les deux thèmes suivants : « le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les femmes et les hommes » et « la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prévention des conflits, la gestion des conflits et la résolution des conflits et dans la construction de la paix après les conflits ».

En 2005, la 49^e session de la Commission de la condition de la femmes célébrera le 30^e anniversaire de la 1^{re} Conférence mondiale sur les femmes (Mexico – 1975) et le 10^e anniversaire de la 4^e de ces conférences, tenue à Pékin en 1995.

Au sein du Conseil de l'Europe

La France est représentée au Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes et participe aux travaux menés par cette instance :

- suivi de la mise en œuvre de la recommandation sur la protection des femmes contre la violence, adoptée le 30 avril 2002 par le Comité des ministres,
- participation au groupe de travail sur la prise en compte de l'égalité dans l'exercice budgétaire,
- suivi de l'application de la recommandation sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique adoptée le 12 mars 2003 par le Comité des ministres.

Auprès des autres institutions internationales :

L'expertise française dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes est ponctuellement sollicitée par l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) ou l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

La coopération bilatérale

Elle prend essentiellement la forme de présentations des politiques françaises et d'échanges d'expériences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec d'autres États. Ainsi, dans le cadre de l'année de la Chine en France, un colloque sur « la participation des femmes à la prise de décision politique et économique » a été organisé conjointement par la Fédération nationale des femmes de Chine et le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, le 19 mars 2004 à Paris, au palais du Luxembourg.

DES OUTILS POUR L'ÉGALITÉ

L'adaptation de l'appareil statistique de l'État

Le Premier ministre a demandé aux administrations, par circulaire en date du 8 mars 2000, d'adapter leurs appareils statistiques pour améliorer la connaissance de la situation respective des hommes et des femmes et a confié à l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) la coordination de ces travaux.

Désormais, l'INSEE a la tâche de produire annuellement un tableau de bord couvrant l'ensemble des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le service des droits des femmes et de l'égalité doit pour sa part produire un rapport annuel réalisé sur la base de ce tableau de bord.

Le renforcement du partenariat avec le réseau associatif

Dès 1999, une réflexion sur les relations partenariales qu'entretient depuis longtemps le service des droits des femmes et de l'égalité avec les associations qui œuvrent pour l'accès des femmes à leurs droits et pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été engagée.

Des conventions pluriannuelles ont été conclues avec une vingtaine d'entre elles. Ces conventions définissent le cadre et les modalités du partenariat, offrant des garanties financières aux associations bénéficiaires et déterminent le calendrier des versements des subventions.

Par ailleurs, conscient de la richesse et de la diversité des actions menées par les associations féminines et féministes, le Service des droits des femmes et de l'égalité a instauré, dès décembre 1999, la pratique de petits déjeuners de travail entre l'administration et les associations. Cet espace de rencontre, de réflexion et d'échanges privilégiés trouve son prolongement dans la publication du bulletin de liaison « passerelles ». Ce périodique, d'une part, informe sur les actions menées par le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, d'autre part, présente l'histoire, les objectifs et les travaux prioritaires des trois associations invitées à chacune de ces rencontres. Sa large diffusion (600 exemplaires) vise à instaurer un échange d'informations régulier entre les acteurs du réseau associatif et à enrichir une réflexion commune sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le renforcement de la communication en direction du public et des acteurs de l'égalité

Les années 2003 et 2004 ont été marquées par l'élaboration de la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Suite à sa présentation au Premier ministre en mars 2004, la charte a été diffusée sous forme de brochures (2 000 exemplaires) et de CD-Rom (4 000 exemplaires). De plus, une plaquette de quatre pages a été éditée (9 000 exemplaires) pour sa présentation et sert d'étui aux CD-Rom.

Communiquer en direction des acteurs de la vie économique

- suite au vote de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle, le ministère a réalisé un guide méthodologique « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches », dont 15 000 exemplaires ont été diffusés gratuitement, aux entreprises, aux branches et aux partenaires sociaux, et dont la promotion et la vente par correspondance ont ensuite été confiées aux éditions Liaisons dans le cadre d'un accord de partenariat passé en janvier 2003. De plus, une version CD-Rom du guide a été réalisée et diffusée gracieusement à 30 000 abonnés du quotidien *Liaisons sociales*, en mars 2003.
- une plaquette de présentation du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) a été éditée en novembre 2003 à 50 000 exemplaires et rééditée en mai 2004 pour un tirage équivalent. Elle permet d'informer les femmes souhaitant créer ou reprendre une entreprise sur les aides que l'État peut leur apporter au niveau de la garantie bancaire et de les orienter vers les organismes chargés localement de les accompagner dans ces démarches.
- en juin 2004, la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle a présenté au Premier ministre l'opération **Label égalité**, destinée à valoriser l'égalité et la mixité professionnelle au cœur de l'entreprise comme de l'administration. Une plaquette de présentation a été réalisée pour la promotion de ce label et une rubrique Internet permettra aux candidats potentiels de télécharger le dossier de candidature.

- enfin, un dépliant de poche présentant d'une façon concise les indicateurs de l'égalité professionnelle, à destination des partenaires sociaux et des acteurs de la vie économique, sera diffusé à hauteur de 10 000 exemplaires en septembre 2004.

Communiquer en direction du grand public

Des outils plus généralistes sont publiés régulièrement :

- le bulletin *Passerelles* (mensuel de quatre pages, tiré à 550 exemplaires), organe de liaison avec les associations et les chercheurs concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la brochure *L'égalité entre les femmes et les hommes. Les chiffres clés*, rééditée et actualisée chaque année avec les statistiques les plus récentes sur les situations comparées des femmes et des hommes dans tous les champs de la vie sociale et professionnelle (tirage : 15 000 exemplaires) ;
- L'opération *Prix de la vocation scientifique et technique des filles* est reconduite chaque année auprès des lycéennes, afin d'encourager la diversification des choix professionnels et la mixité dans des secteurs où les femmes sont encore minoritaires. Pour l'édition 2004, 13 000 affiches, 38 000 tracts et 12 600 dossiers de candidature ont été diffusés par le biais des établissements d'enseignement secondaire sur l'ensemble du territoire national.

Une communication plus ciblée

Trois opérations de communication différentes ont été menées autour du thème de la lutte contre les violences envers les femmes et de la défense de la dignité de la personne :

- la collection « Droits des femmes », créée par le SDFE à La Documentation française, s'est enrichie d'un nouveau titre en juin 2003, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale* (348 pages, 20 euros). Un premier tirage de 1 000 exemplaires a été très rapidement épuisé. Un second tirage équivalent a été commandé en novembre 2003.
- une campagne plus spécifique sur le thème des mutilations sexuelles féminines, lancée en avril 2004, était destinée à informer les familles concernées par ces pratiques et les professionnels qui les côtoient des risques sanitaires importants et des sanctions pénales encourues par les contrevenants. 2 000 brochures et 40 000 affiches ont été diffusées par le biais de relais associatifs et des protections maternelles et infantiles.
- le ministère a ouvert, en février 2004, un espace public de débat sur la publicité sexiste qui comporte trois instruments de communication : un numéro de boîte vocale, une boîte aux lettres électronique et un service courrier postal. Les personnes qui se sentent interpellées par des visuels publicitaires en relation avec l'image des femmes ou la dignité de la personne pourront utiliser l'un de ces trois moyens mis à leur disposition pour communiquer leurs réactions.

Signalons enfin que le pôle Internet dédié au ministère, <http://www.droits-femmes.gouv.fr>, a connu une évolution notable de fréquentation qui le place à présent en deuxième position parmi les sites les plus visités du portail « social ». Aux côtés de l'actualité institutionnelle et des dossiers prioritaires du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, une place croissante y est accordée aux initiatives régionales menées par le réseau déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité, ainsi qu'aux liens avec les organismes partenaires.

**Effort financier de l'État
en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes**

État récapitulatif de l'effort financier de l'État pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en M€)

	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévisions de fonds européens
Affaires étrangères						
Titre III						
Titre IV	5,590		5,289		3,610	
Titre VI	4,039		3,540		0,783	
TOTAL	9,589		8,829		4,393	
Emploi, travail et cohésion sociale						
I - Travail						
Titre III	0,105	0,023	0,513	0,450	0,479	0,450
Titre IV	4,400	15,000	3,960	15,140	-	13,000
II - Santé et solidarité						
Titre III	1,039	0,001	1,047		1,031	-
Titre IV	28,600	0,230	27,745	0,230	27,425	
TOTAL	34,144	15,254	33,265	15,820	28,936	13,450
Agriculture et pêche						
Titre IV	0,260	0,177	0,260	0,177	NC	NC
Économie/Finances						
Titre IV	0,025		Nd		NC	
Éducation nationale						
Titre III	0,676	0,282	0,646	0,529	0,646	0,529
Équipement, transports et logement						
Titre III	0,019					
Titre IV	0,001		0,019		0,019	
Titre V	0,030					
TOTAL	0,050		0,019		0,019	
Outre-Mer						
Titre III	0,020					
Titre IV	0,089					
TOTAL	0,109					
Recherche						
Titre III	0,209	0,094	0,155	0,070	0,155	0,070
Titre IV	0,584	0,263	0,584	0,263	0,584	0,263
TOTAL	0,793	0,357	0,739	0,333	0,739	0,333

État récapitulatif de l'effort financier de l'État pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en M€)

	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévisions de fonds européens
Sports						
Titre III						
Titre IV	0,500		0,500		0,500	
TOTAL	0,500		0,500		0,500	
TOTAL GÉNÉRAL	45,599	16,297	45,243	16,860	35,227	14,763

AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(Crédits exprimés en €)

	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévisions de fonds européens
TITRE IV						
Chapitre 42-13, article 10						
Coopération avec les Organisations de solidarité internationale (OSI)	177 500		181 600		NC	
Chapitre 42-15						
Coopération internationale et développement	859 368		512 196		112 196	
Chapitre 42-31, article 11						
ONU et institutions spécialisées des Nations Unies	2 748 884		2 806 616		1 730 501	
Chapitre 42-32, article 10						
Organismes relevant des Nations Unies	1 791 104		1 768 409		1 747 803	
Chapitre 42-37						
Autres interventions de politique internationale	13 664		20 487		20 487	
Sous-total Titre IV	5 590 520		5 289 308		3 610 987	
Titre VI						
Chapitre 68-91, article 10						
Fonds de solidarité prioritaire	4 039 833		3 540 016		783 572	
Sous-total Titre VI	4 039 833		3 540 016		783 572	
TOTAL	9 630 353		8 829 324		4 394 559	

Le ministère des affaires étrangères concourt à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans deux domaines d'action. En premier lieu, il informe et conseille les femmes françaises expatriées. La Maison des Français de l'étranger, qui s'appuie sur le réseau consulaire, diffuse des brochures relatives au statut et aux droits des femmes. En second lieu, il agit dans le domaine de la coopération internationale, bilatérale et multilatérale, au bénéfice notamment des populations des pays en voie de développement.

La coopération bilatérale

La coopération bilatérale se manifeste par le soutien aux associations ayant pour objet la promotion des droits de la femme au niveau international, et par des investissements

spécifiques du Fonds de solidarité prioritaire - F.S.P.- pour des projets de développement économique, social, culturel, et institutionnel, engagés dans la Zone de solidarité prioritaire de la France et mettant en œuvre le programme d'action du sommet de Pékin.

Ces projets concernent notamment :

- l'appui à la participation des femmes francophones dans les débats internationaux ainsi que l'intégration dans les politiques publiques nationales des résultats des travaux multilatéraux ;
- le renforcement de la capacité des chercheurs et des opérateurs de développement des pays partenaires (appui aux institutions de recherche, à la production scientifique et aide à la formation de statisticiens et d'économistes en genre),
- la coopération Sud-Sud dans le domaine du genre ;
- la structuration de la société civile.

La conduite de ces projets s'appuie également sur les initiatives d'organisations de solidarité internationale - OSI - qui, dans le cadre de la coopération non gouvernementale, agissent pour la promotion des droits fondamentaux des femmes.

Hormis les projets spécifiques, il convient de mentionner, au sein du F.S.P., le Fonds social de développement mis en œuvre localement, qui représente près de 16 M€ par an. Cet instrument est destiné à soutenir des projets initiés conjointement par les autorités et la société civile des pays en développement. Ces projets de terrain concernent notamment les populations les plus vulnérables - jeunes et femmes -. Ils tiennent compte des priorités définies lors du sommet de Pékin : lutte contre la pauvreté, accès à l'éducation et à la formation, accès à la santé, lutte contre la violence, lutte contre la discrimination dans l'emploi et dans l'économie (accès des femmes à la propriété, au micro-crédit, accès à l'information et formation aux nouvelles technologies...)

La coopération multilatérale

En parallèle avec les projets de développement qu'elle conduit directement, la France contribue aux actions de coopération multilatérale menées par l'Organisation des Nations unies tels que le programme sur la santé et la reproduction du Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP), le développement de la protection sociale de la femme par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), l'UNESCO, la scolarisation des filles par l'UNICEF, le Fonds des Nations unies pour les femmes (UNIFEM).

EMPLOI, TRAVAIL ET COHÉSION SOCIALE

Secteur travail

Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, en collaboration avec le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle et du Fonds social européen (FSE), réalisera au 2^e semestre 2004 une campagne sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il s'agit d'une campagne média sur « les valeurs » qui vise à sensibiliser le grand public en incitant à des changements de regard et de comportement. Son objectif est de créer le « réflexe égalité » et que cela devienne une réalité.

Cette campagne d'information média et hors média s'articulera autour des axes suivants :

- la parité politique et sociale ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le respect des droits et de la dignité de la personne ;
- l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les prestations prévues pour cette campagne sont :

- la production de programmes audiovisuels d'une minute chacun en vue d'une diffusion sur France Télévision (France 2) sur le créneau de 20 h 45 au 1^{er} semestre 2005. Ces programmes illustreront les différentes thématiques de la campagne ;
- conception d'une identité visuelle ;
- des éditions avec affichettes, dépliants pour les entreprises et à destination des salariées ;
- Internet et info emploi comme relais d'information ;
- des relations presse et relations publiques.

Le budget global prévu pour cette campagne est de 2,7 millions d'euros répartis à hauteur de 1 800 000 euros pour la DAGEMO et le FSE et 900 000 euros pour le SICOM.

La participation financière du ministère sur le chapitre 34-98, article 20, est de 900 000 € en 2004 et 900 000 € en 2005. La contribution financière du FSE n'interviendra qu'après, d'une part, le paiement des prestations par la DAGEMO et, d'autre part, la déclaration des dépenses correspondantes permettant le remboursement par la commission européenne. Le cofinancement du Fonds social européen s'effectue dans le cadre de la mesure d'assistance technique du programme Objectif 3.

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(Crédits exprimés en €)

Imputation par titre et par chapitre	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévisions de fonds européens
TITRE III						
Chapitre 34-94						
Politique familiale et flexibilité du travail	3 312					
Femme cadre et plafond de verre	2 419					
Tests de prise de décision en famille	5 459	3 293				
Genre et accords RTT	7 622	4 598				

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (suite et fin)

(crédits exprimés en €)

Imputation par titre et par chapitre	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LI	Crédits européens	Crédits ouverts en LI	Crédits européens	PLF	Prévisions de fonds européens
Organisation des temps sociaux des pères et mères	4 151	2 504				
Politiques publics et entreprises : égalité hom/fem et articulat° des tps	4 150	3 396				
Enquête familles employeurs	15 452	9 321				
Politiques temporelles : évaluation loi Aubry	5 435					
Programme de recherches sur la discrimination à l'emploi			7 063		9 417	
Orientation scolaire et représentation des métiers			9 379			
Recherches sur les conciliations vie professionnelle/vie familiale			13 416		13 416	
Accueil des jeunes enfants dans les pays de l'OCDE			5 000			
Enquête sur les obstacles au travail des mères de jeunes enfants	51 369					
Mixité professionnelle			19 749			
Discrimination et carrière dans l'emploi des femmes du Maghreb, de l'Europe de l'Est et de Chine continentale	6 300		8 400		6 300	
Chapitre 34-98-20						
Campagne égalité hommes/femmes			450 000	450 000	450 000	450 000
Sous-total titre III	105 669	23 112	513 007	450 000	479 133	450 000
TITRE IV						
43-72						
Fonds social européen		12 000 000		12 500 000		13 000 000
44-70-14						
ARAF « aide à la reprise d'activité des femmes »	4 400 000	3 000 000	3 960 000	2 640 000	nd	nd
Sous-total Titre IV	4 400 000	15 000 000	3 960 000	15 140 000		13 000 000
TOTAL GÉNÉRAL	4 505 669	15 023 112	4 473 007	15 590 000	479 133	13 450 000

**Place comparée des femmes et des hommes
dans les principaux dispositifs mis en œuvre
par deux directions du ministère de l'Emploi, du Travail
et de la Cohésion Sociale**

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
Données : statistiques DARES				
Contrat Initiative Emploi	52 385	42,60	65 249	43,30
Contrat Emploi Solidarité	285 018	63,90	248 492	Nd
Contrat Emploi Consolidés	137 394	63,10	116 988	Nd
Aide aux Chômeurs Créateurs				
Repreneurs d'Entreprise	32 517	33,10	44 603	Nd
Encouragement au Développement d'entreprises nouvelles	9 630	36,60	8 819	Nd
Insertion par l'Activité Économique	217 400	56,25	Nd	Nd
Zone Franche Urbaine	7 662	31,70	7 992	Nd
Zone de Revitalisation Rurale	7 728	28,20	7 223	Nd
Zone de Redynamisation Urbaine	3 518	nd	3 129	Nd
SIFE Individuels	21 877	51,40	23 289	Nd
SIFE Collectif	109 580	59,60	77 643	Nd
Contrat de qualification jeune	123 224	50,30	106 979	Nd
Contrat de qualification adulte	8 535	46,00	8 676	Nd
Contrat d'apprentissage	232 523	30,80	222 740	Nd
Contrat d'adaptation	45 079	34,40	40 620	Nd
Contrat jeunes en entreprise	49 023	29,40	86 183	31,00
Contrat emplois jeunes	56 120	58,00	29 459	58,80
TRACE	84 421	53,20	84 007	Nd
SAE	12 495	48,90	11 941	Nd
Données statistiques DGEFP : part ISE				
ANPE	450 000	54,00	540 000	55,00
AFPA	80 000	37,00	60 000	45,00
DIV	2 000	55,00	2 500	55,00
DGAS	40 000	48,00	45 000	50,00
DPM-FAS	1 000	49,00	1 500	51,00
TOTAL	2 069 129	46,11	1 843 032	48,64

Femmes bénéficiaires de dispositifs spécifiques mis en œuvre par la DARES

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires du dispositif
Aide à la reprise d'activité des femmes		15 194		16 372

Statistiques Hommes-Femmes du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

En 2003, 10 600 agents étaient en fonction au ministère : 9 300 en services déconcentrés, 1 300 en administration centrale.

La part des femmes au sein du ministère représente 72 % des personnels en fonction (soit 7 632 agents féminins), celle des hommes, 28 % soit 2 968 agents.

Cette part est plus importante en services déconcentrés (73 % de femmes pour 27 % d'hommes) qu'en administration centrale (63 % de femmes pour 37 % d'hommes).

Les statistiques ci-jointes présentent :

– pour les services déconcentrés :

Effectifs promus dans les corps des contrôleurs du travail (corps de catégorie B) et de l'inspection du travail (corps de catégorie A). Ces deux corps qui constituent les deux corps de contrôle du ministère (environ 4 000 agents) font l'objet de recrutement par concours réalisés chaque année. On constate en 2002 et 2003, une progression du nombre de femmes admises au concours. Elles représentent selon les années, entre 60 % et 65 % des agents admis

Promotion dans le corps des contrôleurs du travail

	Année 2002				Année 2003			
	Total	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Hommes	Femmes	% Femmes
Contrôleur - liste d'aptitude	58	7	51	87,93	25	4	21	84,00
Contrôleur classe supérieure	84	13	71	84,52	85	21	64	75,29
Contrôleur classe exceptionnelle					82	24	58	70,73

Concours de contrôleur du travail

	Année 2002				Année 2003			
	Total admis listes principales	Hommes	Femmes	% Femmes	Total admis listes principales	Hommes	Femmes	% Femmes
Contrôleur du travail	77	30	47	61,04	92	34	58	63,04

Promotion dans le corps de l'inspection du travail

	Année 2002				Année 2003			
	Total	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Hommes	Femmes	% Femmes
Liste aptitude inspecteur	14	7	7	50,00	7	4	3	42,86
Directeur adjoint du travail	100	55	45	45,00	89	49	40	44,94
Directeur du travail	47	36	11	23,40	33	25	8	24,24
Statut d'emploi directeur départemental	10	8	2	20,00	20	18	2	10,00
Statut d'emploi directeur régional	3	2	1	33,33	8	7	1	12,50

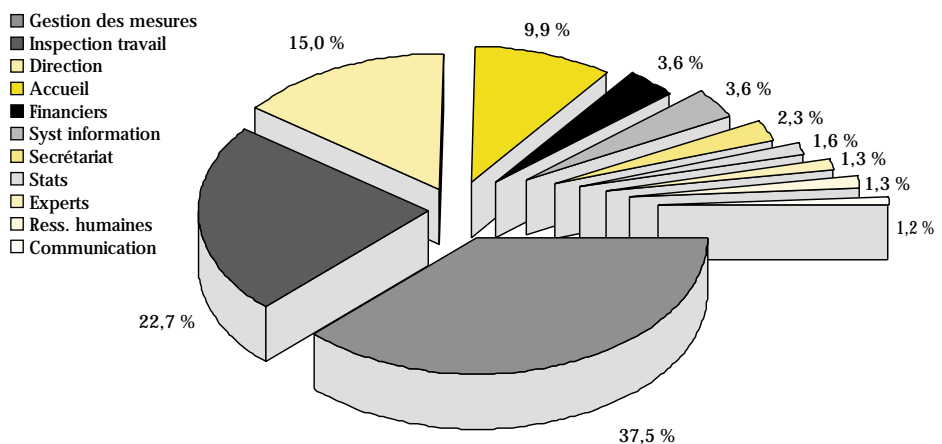
Concours d'inspecteur du travail

	Année 2002				Année 2003			
	Total admis listes principales	Hommes	Femmes	% Femmes	Total admis listes principales	Hommes	Femmes	% Femmes
Inspecteur du travail	90	33	57	63,33	49	17	32	65,31

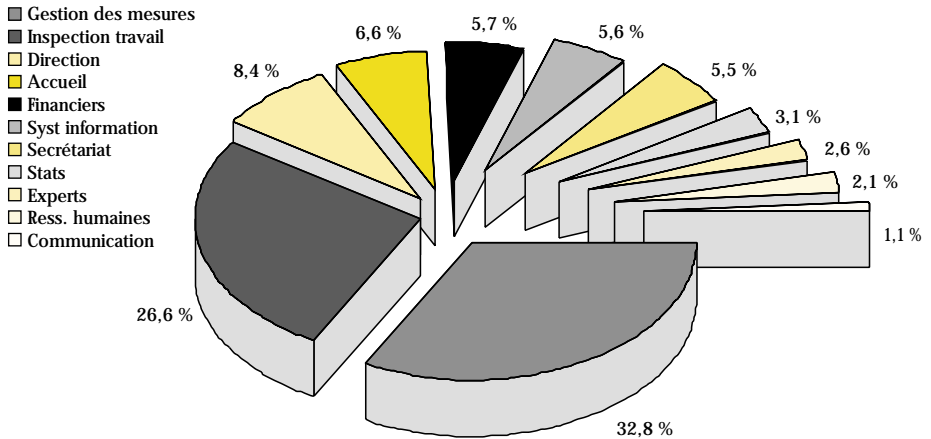
Ventilation des EIP par domaine métier dans les services déconcentrés.

En 2002, a été réalisée dans le ministère une étude métier qui permet une ventilation des effectifs hommes/femmes sur différents domaines métiers. Si le pourcentage homme/femme est à peu près le même sur les fonctions de gestion des mesures pour l'emploi, on constate une proportion d'hommes plus importante dans le domaine de l'inspection du travail. Toutefois, si l'on rapporte ces pourcentages au nombre de femmes en service déconcentré, ces dernières sont plus nombreuses que les hommes dans ces domaines d'activité (environ 1 000 femmes pour l'inspection du travail contre 670 hommes).

Ventilation des EIP féminins par domaines métiers



Ventilation des EIP masculins par domaine métiers



- Pour l'administration centrale :

Globalement, il y a presque autant de femmes que d'hommes occupant des emplois susceptibles d'exercer des fonctions d'encadrement. Il faut cependant noter que si l'on rapporte le nombre de femmes et d'hommes ayant des responsabilités d'encadrement à leur nombre au sein du ministère (en 2002, 61 femmes sur 822 et 66 hommes sur 475), les femmes sont moins nombreuses, en pourcentage, que les hommes à avoir des postes à responsabilité (7 % des femmes contre 14 % d'hommes). Par ailleurs, on constate que le pourcentage de femmes diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie (personnel de direction : 37 % de femmes).

Répartition hommes/femmes sur les emplois ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement :

Corps d'accueil	Année 2002				Année 2003			
	Total	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Hommes	Femmes	% Femmes
Personnel de direction (sous-directeur, directeur de projet, directeur d'administration, chef de service)	29	18	11	37,93	35	22	13	37,14
Administrateur civil	56	32	24	42,86	52	30	22	42,31
Conseillers d'administration	7	0	7	100,00	12	4	8	66,67
Attaché principal	35	16	19	54,29	31	13	18	58,06
Total promotion	127	66	61	48,03	130	69	61	46,92

Source : Études métier du ministère du Travail (année 2002)

Nombre d'hommes et de femmes ayant changé de corps ou de grade en 2002 et 2003

Effectifs du ministère pour l'ensemble de l'administration centrale

Hommes : 37 %

Femmes : 63 %

Nombre d'agents ayant changé de corps d'accueil	Année 2002				Année 2003			
	Total	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Hommes	Femmes	% Femmes
Détachement sur emploi fonctionnel - personnel de direction	3	0	3	100	4	4	0	0,00
Conseiller d'administration	5	0	5	100	4	3	1	25,00
Attaché d'administration centrale	3	1	2	66,67	2	0	2	100,00
Secrétaire administratif	5	0	5	100,00	6	2	4	66,67
Adjoint administratif	4	2	2	50,00	9	2	7	77,78
Total promotion	20	3	17	85,00	25	11	14	56,00

Nombre d'agents ayant changé de grade au sein du corps	Année 2002				Année 2003			
	Total	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Hommes	Femmes	% Femmes
Administrateur civil	12	4	8	66,67	ND	ND	ND	0,00
Attaché d'administration centrale	11	2	9	81,82	4	1	3	75,00
Secrétaire administratif	27	8	19	70,37	15	3	12	80,00
Adjoint administratif	44	2	42	95,45	13	3	10	76,92
Total promotion	94	16	78	82,98	32	7	25	78,13

L'action de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Éléments de cadrage(1)

Activité, emploi, chômage

En 2003, la population active féminine continue de croître et la part des femmes dans la population active progresse pour s'établir à 45,3 %. Dans le même temps, une femme sur cinq âgées de 30 à 54 ans est inactive. Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est de 56,5 %, soit 12 points de moins que les hommes. Ce taux d'emploi est légèrement supérieur à la moyenne européenne de 15 pays, mais inférieur à celui des pays scandinaves, du Royaume-Uni, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Portugal.

L'activité professionnelle des femmes s'exerce à temps partiel pour un peu moins de 30 % d'entre elles (en recul par rapport à 2002), contre 5,4 % des hommes. 27 % de ces actives à temps partiel sont considérées comme des personnes en sous-emploi.

Le taux de chômage des femmes demeure supérieur de plus de 2 points à celui des hommes. L'inégalité entre hommes et femmes par rapport au chômage semble, cependant, se résorber depuis le début des années 1980(2) (l'écart s'est contracté de trois points entre 1988 et 2003).

(1) « Enquête sur l'emploi 2003 » *Insee Première*, avril 2004.

(2) « Les femmes française face au chômage, une inégalité en déclin », B. Coquet, in *Revue de l'OFCE*, Étude sur le travail des femmes et les inégalités, n° 90, juin 2004.

Trois facteurs peuvent expliquer cette évolution :

- un facteur conjoncturel : le chômage des femmes est moins sensible aux variations de la conjoncture économique ;
- un facteur structurel : l'essentiel des emplois créés, notamment dans la période 1996-2003, leur ont profité (elles ont représenté 54,3 % des créations d'emploi) ;
- un facteur lié à la mobilisation des services de l'emploi en faveur de la lutte contre le chômage de longue durée des femmes.

Les femmes sont désormais minoritaires dans la demande d'emploi à temps plein et à durée déterminée (48 % des DEFM catégorie 1), mais représentent plus de la moitié (53 %) des demandeurs si l'on ajoute les demandes d'un emploi à temps partiel, saisonnier, temporaire et à durée déterminée (catégories 2 et 3 des DEFM).

En ce qui concerne le chômage de longue durée, 40,2 % des femmes chômeuses le sont depuis plus d'un an, 20,7 % depuis plus de deux ans (contre, respectivement 41,8 % et 21,5 % des hommes). En mai 2004, la demande d'emploi féminine représente 48 % de la demande d'emploi de longue durée, contre 50,7 % à fin avril 2002.

Au regard de la part des femmes dans la population active, celles-ci demeurent sur-représentées dans le chômage et, dans un contexte de hausse du chômage pour toutes les catégories, le nombre des femmes demandeuses d'emploi augmente de nouveau plus fortement que celui des hommes en 2004 (+ 2,8 % entre mars 2003 et mars 2004, contre 1,7 % pour les hommes)

Les mesures de la politique de l'emploi.

Part des femmes dans les entrées

Les femmes demeurent majoritaires - et leur part progresse encore - dans les entrées en contrats aidés du secteur non marchand. En revanche, elles demeurent minoritaires dans les dispositifs les plus proches de l'emploi classique, mais leur part y progresse légèrement.

Dans les mesures qui concernent les jeunes, la situation est identique puisque, si la part des femmes est proche de 50 % pour le contrat de qualification, dans le contrat d'apprentissage, la part des femmes demeure inférieure au tiers et, pour ce qui est du contrat jeune en entreprise, la part des femmes est actuellement de 31 %.

Part des femmes dans les entrées en mesure de 1996 à 2002 (Source DARES)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Emploi aidé dans le secteur marchand							
Exonérations à l'embauche	44,4%	57,0%	57,2%	57,1%	54,5%	53,8%	50,3%
Contrat initiative emploi	43,1%	40,0%	39,6%	38,7%	38,8%	40,8%	42,8%
Exo + contrats aidés	43,9%	50,0%	50,3%	51,2%	49,4%	49,8%	48,0%
Alternance	34,5%	34,7%	34,4%	34,3%	35,4%	36,5%	37,4%
dont : contrat d'apprentissage	28,9%	28,6%	28,3%	28,8%	29,4%	30,4%	30,8%
L'insertion par l'économique			51,0%	55,0%	52,2%	54,3%	56,3%
Secteur marchand (exo+contrats aidés + alternance+IAE)	41,0%	43,5%	44,7%	45,6%	44,4%	44,7%	44,7%
Aide à la création d'entreprise (ACCRE)	31,6%	29,8%	28,6%	30,5%	30,9%	31,8%	33,1%
Emploi aidé dans le secteur non marchand							
Stages de formation et d'insertion	53,9%	53,0%	47,3%	48,0%	50,3%	51,5%	52,1%
Secteur non marchand	61,7%	61,9%	61,8%	61,8%	61,8%	62,5%	62,1%
Restructurations (série non complète)	48,5%	48,4%	45,8%	50,2%	50,7%	50,9%	nd
Total des préretraites (série non complète)	32,2%	31,2%	25,0%	29,7%	31,3%	29,6%	21,6%
Total de l'ensemble (secteur marchand + secteur non marchand + stages + restructurations + préretraites)	48,6%	50,2%	48,8%	49,8%	50,0%	50,8%	51,5%

Les sorties vers l'emploi non aidé à l'issue des dispositifs de la politique de l'emploi

D'après les résultats de l'exploitation du panel des mesures de la politique de l'emploi 2003, quel que soit le dispositif, la sortie vers un emploi classique s'avère plus difficile pour les femmes.

- A l'issue des contrats en alternance, le taux d'emploi classique (non aidé) des femmes est inférieur à celui des hommes, bien que leur niveau de formation soit supérieur à l'entrée en dispositif. La sortie vers le chômage est équivalente entre hommes et femmes à l'issue du contrat de qualification (9,5 %), mais supérieure de 3,5 points pour les femmes apprenties. Leur taux d'inactivité est supérieur à 4,5 % alors qu'il est quasiment nul pour les hommes.

Ceci s'explique, probablement, par des situations d'inactivité liées à la maternité.

Situation des bénéficiaires 3,5 ans après la sortie de dispositif : l'emploi non aidé par genre

	CIE	CES	SIFE co	SIFE ind	CQ	Apprentissage
Hommes	77,8 %	37,9 %	51,8 %	63,7 %	86,3 %	82,2 %
Femmes	69,3 %	38,1 %	46,2 %	57,7 %	83,0 %	75,4 %
Écart F/H	- 8,5	0,27	- 5,6	- 6,0	- 3,3	- 6,9

Source Panel DARES 2003

- L'écart de taux d'emploi non aidé à l'issue du CIE est de 7 points en défaveur des femmes et s'accroît de 1,5 point trois ans plus tard. A l'inverse des hommes, le taux de chômage et d'inactivité des femmes s'est accru.

- La situation à l'issue du CES est moins différenciée selon les genres. Seuls les hommes qui ont un niveau de diplôme supérieur au BAC connaissent un taux d'emploi classique inférieur de 10 points à celui des femmes. Les femmes sont deux fois plus souvent en inactivité à l'issue du CES, notamment celles âgées de plus de 51 ans et de moins de 30 ans à l'entrée en dispositif.

- A l'issue des stages, le taux de sortie en emploi classique des femmes est inférieur et n'est pas comblé trois ans plus tard. A cette date, les femmes de moins de 30 ans sont moins touchées par le chômage que les hommes mais elles sont beaucoup plus souvent en inactivité.

Objectifs opérationnels

Dans le cadre de l'objectif général de l'amélioration de la mixité des emplois, les actions en faveur de l'égalité professionnelle s'organisent autour des priorités suivantes, inscrites dans les diverses interventions de la DGEFP :

- contribuer à la diversification des choix professionnels, à travers l'alternance et la formation professionnelle ;
- promouvoir l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ;
- favoriser le travail des femmes avec la volonté d'améliorer leur taux d'emploi afin de favoriser la croissance, de lutter contre le chômage et de pourvoir les emplois dont l'économie a besoin ;
- suivre la prise en compte de cette dimension dans les dossiers communautaires.

Cette action s'inscrit dans le cadre des orientations tracées par la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle dans sa communication en conseil des ministres le 2 juin 2004 en matière d'emploi et d'égalité professionnelle.

FAVORISER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION DES JEUNES FILLES

Malgré l'amélioration de la réussite scolaire des jeunes filles, les filières de formation et d'emploi demeurent trop sexuées. La diversification des choix de formation est ainsi un levier d'égalisation des conditions d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

La question de l'orientation et des choix professionnels est, dans ces cas, tout aussi importante que celle de l'accompagnement vers l'emploi.

Favoriser l'insertion des jeunes filles dans l'emploi est un axe important de l'action de la DGEFP : il concerne, notamment, des jeunes femmes faiblement qualifiées de niveau CAP ou

BEP du tertiaire mais dont la formation est obsolète ou inadaptée aux besoins actuels du marché du travail. Celles-ci s'insèrent plus difficilement dans l'emploi, y compris à l'issue de dispositifs aidés. Il s'agit aussi de jeunes femmes d'un niveau de formation plus élevé, mais diplômées issues de filières générales ou littéraires dans lesquelles elles ne trouvent pas de débouché vers l'emploi.

Les jeunes filles en difficulté sont accueillies dans les missions locales dont elles constituent plus de la moitié du public. Elles peuvent y être accompagnées dans le cadre du dispositif CIVIS et peuvent, à cette occasion, construire un projet professionnel plus large que le projet initial et bénéficier de prestations d'orientation complémentaires aux dispositifs d'orientation scolaire

La formation en alternance, et notamment l'apprentissage, considéré comme une des voies les plus efficaces pour l'accès à l'emploi, bénéficie peu aux jeunes femmes (31 % de jeunes femmes). Conformément aux termes de l'accord du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle, les entreprises et les branches devront, désormais, adopter les mesures nécessaires pour assurer la mixité dans les dispositifs d'alternance. La rénovation en cours de ce dispositif constitue une opportunité pour les jeunes femmes, notamment par les opérations de découverte des métiers, l'élargissement de la gamme des formations proposées ainsi que les séquences de formation à l'étranger.

La place des femmes est faible (31 %) dans le dispositif « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise », sans que la répartition sectorielle des entrées puisse fournir une explication de cette situation (61,2 % des entrées, jusqu'en juin 2003, ont été réalisées dans le secteur du commerce et des services).

La DGEFP participe aux travaux du **comité interministériel de pilotage de la convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons au sein du système éducatif**. Ce comité s'est donné pour objectif la mise en place, en 2005, d'un **colloque sur les femmes et les TIC** qui devrait aborder tant les aspects d'orientation scolaire que ceux de l'insertion dans l'emploi en liaison avec les branches concernées.

La DGEFP a participé aux travaux du comité de pilotage de l'étude « femmes et métiers du bâtiment » et à l'étude pilotée par la Direction des affaires économiques et internationales du ministère de l'équipement des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, en liaison avec la fédération française du bâtiment, et dont l'objectif est l'analyse des représentations de la place de ces métiers chez les jeunes femmes, les demandeurs d'emploi et les employeurs. L'auteur de cette étude doit fournir la version finale du rapport comprenant les préconisations quant aux actions de communication pertinentes à conduire pour modifier ces représentations et inciter davantage de femmes à se diriger vers les métiers du bâtiment.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES

L'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle signé par les partenaires sociaux, le 1^{er} mars 2004.

Ce texte encadre la négociation de branche et d'entreprise sur les thématiques de l'orientation, du recrutement, de la formation continue et de l'égalité salariale. Une lettre paritaire destinée aux pouvoirs publics a été rédigée, certaines dispositions de l'accord nécessitent, en effet, l'intervention de l'État. Celles-ci doivent, en partie, faire l'objet d'une intégration dans le futur projet de loi de cohésion sociale.

En matière d'orientation, l'accord prévoit que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, prévus par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à « l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » doivent fournir, chaque

année, au dispositif d'orientation des données sur la situation du marché de l'emploi et les filières de formation. Des informations sur les métiers porteurs à moyen terme pourront être demandées à l'ANPE, l'APEC, le CEREQ, les ministères ou les organismes qui délivrent les diplômes. Les branches professionnelles rechercheront la conclusion de conventions de coopération avec les régions et les ministères concernés afin de guider les élèves dans leurs choix d'orientation en les alertant sur les métiers trop exclusivement exercés par l'un ou l'autre sexe.

En matière de recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes devra être assuré, en liaison avec les organismes de placement sollicités, dont l'ANPE, pour prévoir « à profil équivalent, une part significative de femmes ou d'hommes ». Des mesures transitoires de mixité pourront compenser les déséquilibres constatés.

En matière de formation professionnelle, à partir des rapports sur la situation comparée des hommes et des femmes, et des travaux des observatoires prospectifs établis pour la négociation triennale de branche, la commission paritaire nationale de l'emploi pourra élaborer des recommandations pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Les branches pourront déterminer des objectifs d'accès aux formations sur la base de ces recommandations.

En ce qui concerne la neutralisation des périodes de congé maternité ou de congé parental pour le calcul des droits à un droit individuel à la formation ou le droit à bénéficier d'un bilan de compétences avant la reprise du travail postérieure à ces congés, les accords de branche peuvent prévoir les conditions de l'octroi de ces droits dont l'introduction dans le cadre de la loi est actuellement à l'étude.

En matière d'égalité salariale, les branches et entreprises devront, pour cette priorité, engager, si nécessaire, des actions de rattrapage parallèlement à un réexamen des classifications.

Enfin, des aménagements horaires doivent permettre la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, laquelle ne doit pas faire obstacle à une évolution de carrière.

L'action de l'AFPA en matière d'égalité professionnelle

L'AFPA s'est engagée depuis 2000 dans un plan d'action volontariste d'intégration de la dimension égalité professionnelle dans son dispositif d'orientation et de formation qualifiante vers l'emploi. L'originalité de ce plan réside dans le fait que chaque région s'est dotée d'un responsable chargé d'organiser la déclinaison du plan national et de concevoir des actions spécifiques.

Parmi les objectifs fixés à atteindre d'ici 2006 :

- la parité d'accès au service intégré d'appui au projet professionnel (37,6 % au 31 décembre 2003) ;
- le doublement du nombre de femmes sur des métiers en tension et traditionnellement masculins, soit 5 000 femmes en 2006, sur 8 secteurs ciblés par le plan : électricité, second œuvre/équipement/froid/climatisation, bois/construction métallique, électronique/automatismes, maintenance industrielle, transport/logistique, informatique, hôtellerie/restauration/tourisme (2 786 femmes au 31 décembre 2003). Tous secteurs confondus, les femmes représentent 32,5 % des entrées en formation à l'AFPA, soit une progression de un point par rapport à 2002.
- la sensibilisation de 2 600 salariés à l'égalité professionnelle : 450 personnes ont déjà suivi cette action. D'ici 2006, plus de 2 000 autres devraient en bénéficier. En 2003, un colloque a été organisé à Lille sur les pratiques innovantes en matière d'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins avec la participation de représentants de Conseils régionaux, du monde de l'entreprise et associatif.

Une partie de ces objectifs trouve sa traduction dans la mise en œuvre de l'opération « 100 000 emplois » (1).

(1) Voir *supra*.

La valorisation des acquis de l'expérience familiale

Afin de valoriser les compétences et savoir-faire des femmes acquis dans le cadre des responsabilités familiales, la création d'un module d'ingénierie familiale est à l'étude. Ce module pourrait mettre en relief les potentialités issues de la parentalité : aptitude à la polyvalence des tâches, à la prévention des risques, compétences organisationnelles et relationnelles. L'AFPA et l'ANPE seront les opérateurs de ce projet qui devrait être mis en œuvre en 2005. Il s'agira, pour l'AFPA, d'articuler ce module avec des certifications existantes susceptibles de constituer des cibles professionnelles pour les parents intéressés.

TRAVAIL DES FEMMES, LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE ET RETOUR À L'EMPLOI

La lutte contre le chômage de longue durée des femmes

La mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte des difficultés rencontrées impliquent une démarche au plus près des territoires. Le niveau local est, en effet, le plus approprié pour prendre en compte les différences de situation entre les hommes et les femmes au regard du retour à l'emploi et de la lutte contre l'exclusion, au-delà de la priorité nationale qui consiste à réduire le chômage de longue durée et de cibler sur les publics qui sont les plus touchés.

Des objectifs de résultat

Un des axes structurants de la démarche territoriale, en matière de lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion, réside dans la fixation d'objectifs de résultats. Ceux-ci permettent de rompre avec une logique de moyens en rendant plus visibles les objectifs finaux de la politique de l'emploi.

En 2001, un objectif de résultat concernant la baisse du chômage de longue durée des femmes a été introduit dans la politique territoriale de l'emploi afin de stopper l'augmentation de la part des femmes dans le CLD. En 2002 et 2003, l'objectif a été d'atteindre une réduction de un point de la part des femmes dans le chômage de longue durée. Cet objectif a été atteint et même dépassé : la baisse a été de plus de 2 points. En 2004, l'objectif a été de faire baisser de 5 % le nombre de femmes chômeuses de longue durée. Depuis plus d'un an, on enregistre une hausse du nombre de femmes demandeuses d'emploi de longue durée de 1,2 % (de mai 2003 à mai 2004).

Au total, sur la période écoulée depuis 2001, les résultats apparaissent positifs : la fixation d'un objectif quantifié de résultat ayant efficacement contribué à agir en ce domaine en « mettant les acteurs du Service Public de l'Emploi en tension ».

Mobiliser les dispositifs et les programmes

Depuis le 1^{er} juillet 2001, le programme d'action personnalisé pour un nouveau départ a remplacé le programme service personnalisé pour un nouveau départ. Il accompagne la mise en œuvre de la convention d'assurance chômage signée en décembre 2000 et concerne tous les demandeurs d'emploi. Il permet un traitement préventif et un appui individualisé, ainsi qu'un accompagnement renforcé pour le cas où le chômage se prolonge.

D'après les résultats de suivi des entrées dans ce programme, à partir de six mois de chômage, la part des femmes s'établit à plus de 52 %, contre 49 % lors du premier entretien

PAP, ce qui souligne la difficulté de certaines femmes à sortir du chômage. Il conviendra, lors des évaluations en cours de l'impact du dispositif, d'observer son effet spécifique sur les femmes.

Le plan « objectif 100 000 emplois »

Ce plan a été mis en œuvre par le ministre en charge de l'emploi, afin de répondre aux difficultés de recrutement. L'action du service public de l'emploi a consisté à satisfaire davantage d'offres d'emploi et à agir sur les causes plus structurelles des difficultés de recrutement.

La problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est reprise dans la plupart des plans d'actions des Services publics de l'emploi régionaux relatifs à ce programme. L'égalité professionnelle figure parmi les axes stratégiques de mobilisation du SPER, inscrit comme tel dans le plan régional qui s'accompagne d'actions volontaristes de diversification des choix professionnels et de mobilisation des branches professionnelles à travers la signature de contrats d'objectif.

Au niveau local, les régions engagent des actions en faveur de l'emploi des femmes dans l'ensemble des métiers et secteurs en tension : BTP, métallurgie, transport, industrie automobile, sécurité... Les actions visent, dans le cadre d'une démarche intégrée, autant le court terme (forum, aide à l'élargissement des choix professionnels, formation sur les métiers en tension) que le moyen terme (amélioration des conditions de travail, modification des pratiques de recrutement, sensibilisation des entreprises et collectivités locales au problème de garde des enfants face à des emplois à horaires décalés).

A l'instar de ce que l'on observe dans le bâtiment, le plan « Objectif 100 000 emplois » est aussi l'occasion pour les SPER de faire converger une série d'initiatives en faveur de l'emploi des femmes : déclinaison des accords nationaux, actions des fédérations régionales du bâtiment « Osez le bâtiment » et le « Bâtiment au féminin », actions en faveur de « l'alternance au féminin », mobilisation et sensibilisation du secteur de l'insertion par l'activité économique...

Enfin, la mobilisation de l'AFPA se traduit pour les femmes par une progression à fin mai 2004 de 31 % des entrées en stages de formation sur les métiers en tension (3 128 stagiaires contre 2 386 fin mai 2003), contre 15 % pour l'ensemble des stagiaires.

Par métier, la progression est forte sur l'aide à domicile (+ 39 %) qui concentre 38 % des effectifs (1 216 stagiaires contre 874 en 2003). D'autres métiers connaissent des progressions importantes mais sur des effectifs beaucoup plus faibles : soudeur, électricien du BTP, carreleur, cuisinier. Ils traduisent par contre une réelle diversification de l'accès à l'emploi des femmes.

Faciliter le retour à l'emploi

La création, en 2000, de l'aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) était liée à la nécessité de lever un obstacle à la reprise d'emploi pour les femmes reprenant une activité à l'issue de l'APE ou de l'API. Il s'agit de faire face aux premières dépenses liées à la garde des enfants de moins de 6 ans. L'aide est d'un montant de 305 ou de 460 euros si l'enfant n'est pas scolarisé. Elle est servie par l'ANPE. Elle a bénéficié, au total, depuis 2000, à 58 600 femmes. Pour l'année 2003, le nombre de bénéficiaires est de 19 975 personnes.

Une étude qualitative concernant ce dispositif a été conduite en 2003. Les préconisations en sont les suivantes :

- maintenir le caractère forfaitaire de cette aide, qui permet un circuit d'attribution relativement léger et qui peut être rapide ;
- relever l'âge de référence de l'enfant à la condition d'âge de moins de 6 ans, celle jusqu'à présent fixée ne correspondant pas aux réalités et besoins en matière de garde ;

- proratiser le montant de l'aide seulement en dessous de 15 ou 18 heures hebdomadaires (l'enquête a montré que la reprise d'une activité professionnelle génère un temps contraint qui n'est pas lié uniquement au temps de travail effectif) ;
- donner accès à l'ARAF aux hommes bénéficiaires de l'API (afin d'harmoniser des situations hommes-femmes, certains hommes chefs de famille monoparentale perçoivent l'API) ;
- prendre en compte la composition familiale ;
- réduire à un mois la durée minimale du contrat de travail (au lieu de 2 mois). En effet, il a été constaté qu'un contrat de travail très court, comme peuvent l'être les contrats de travail temporaire, peut déclencher une dynamique d'insertion professionnelle.

Un plan d'action avec l'ANPE sera prochainement mis en œuvre afin d'améliorer et de faciliter la prescription de l'aide dans les agences et l'harmonisation de la gestion de son versement au sein des directions régionales.

Le plan de loi de cohésion sociale, actuellement en cours d'examen, prévoit de dynamiser cette aide en reprenant, pour partie, ces préconisations.

Les dossiers communautaires

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, priorité de l'Union européenne, fait l'objet d'actions spécifiques dans les interventions du Fonds social européen, au titre de l'axe 5, et doit être intégrée de façon transversale par tous les projets cofinancés au titre de l'Objectif 3.

Dans le cadre de la révision à mi-parcours du programme Objectif 3, deux évaluations ont été menées : l'une générale réalisée par le Consortium Algoé/Quaternaire et l'autre thématique portant sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, menée par le Cabinet Geste.

Ces évaluations soulignent que des efforts réels ont été relevés au titre des actions spécifiques. Toutefois, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas l'objet d'une appropriation satisfaisante par les promoteurs bénéficiaires de FSE. Plusieurs pistes d'amélioration sont proposées, en particulier la mise en place de formations spécifiques permettant une meilleure appropriation de la thématique par l'ensemble des acteurs (services instructeurs, assistances techniques, promoteurs), la mise à disposition d'outils adéquats, l'établissement d'indicateurs et la définition d'objectifs de progression pertinents.

Ces préconisations ont été mises en œuvre en 2003.

La prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été renforcée dans les Docup et Complément de programmation révisés. Ainsi, le Docup révisé précise que « la dimension transversale de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, intégrée dans tous les dispositifs financés, suppose une nécessaire mobilisation de l'ensemble des acteurs et la mise en œuvre de formations adaptées au positionnement des différents acteurs ».

En outre, « pour favoriser la promotion de l'approche intégrée au sein des axes 1 à 4, des objectifs de progression et des indicateurs de suivis appropriés seront définis ».

Au cours du dernier trimestre 2003, un plan de formation a été élaboré pour sensibiliser les services instructeurs à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au total, 92 participants ont bénéficié de formations à l'égalité des chances (à l'attention des services instructeurs du niveau national et de l'assistance technique et des organismes intermédiaires intervenant au titre de la mesure 10b ainsi que pour le Programme EQUAL, en direction uniquement des assistances techniques).

Par ailleurs, 3 outils spécifiques ont été réalisés :

- Pour les opérateurs :
 1. Une *grille d'autoévaluation* ;
 2. Une *aide méthodologique au montage* qui facilite l'intégration de l'égalité à chaque étape du projet.
- Pour les services instructeurs, une *grille spécifique de l'instruction* permettra d'apprécier et d'évaluer comment le porteur de projet intègre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

En outre, un réseau thématique national sur l'articulation des temps de vie a été mis en œuvre dans le cadre de la capitalisation des bonnes pratiques réalisées au titre du thème G d'EQUAL. Les travaux de ce réseau feront l'objet d'une publication dont la parution est prévue à l'automne prochain dans les cahiers de RACINE.

Ces différents travaux de capitalisation seront approfondis en 2004-2005 pour favoriser la généralisation de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils viseront, notamment, l'élaboration d'un guide méthodologique, illustré d'exemples de projets prenant effectivement en compte l'égalité hommes femmes.

Ce guide sera largement diffusé courant 2006.

Place comparé des femmes et des hommes dans les principaux dispositifs

Désignation du dispositif	2002		2003 (données provisoires)	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
ANPE	450 000	54 %	540 000	55 %
AFPA	80 000	37 %	60 000	45 %
DIV	2 000	55 %	2 500	55 %
DGAS	40 000	48 %	45 000	50 %
DPM-FAS	1 000	49 %	1 500	51 %
TOTAL GLOBAL	573 000	53 %	650 000	55 %

Secteur Santé et Solidarité

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(en Euros)

Imputation par titre et par chapitre	2003 Crédits ouverts en LH	Crédits européens	2004 Crédits ouverts en LH	Crédits européens	2005 PLF
TITRE III					
Chapitre 34-94, article 20 Place des femmes dans les conseils de Prud'hommes Accès des femmes aux responsabilités dans les associations	42 000		31 000		30 490
Chapitre 34-98, article 47 Convention de prestations : formation à l'égalité hommes/femmes dans les associations	58 500		31 175		31 175
Chapitre 34-98, article 84 Fonctionnement du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité (hors rémunérations)	938 324	1 346	970 000		1 000 000
Sous-total Titre III	1 038 824	1 346	1 047 175		1 061 665
TITRE IV					
Chapitre 43-02, article 10 Subvention de fonctionnement au Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF)	1 106 390	152 449	1 106 390		1 106 390
Subventions aux associations nationales et participation financière à des projets innovants	1 484 142		920 000		920 000
Financement des permanences téléphoniques nationales pour les femmes victimes de violences conjugales et pour les femmes victimes de viol	808 285		806 676		806 676
Subventions aux associations qui luttent contre les violences faites aux femmes (sur les lieux de travail, mutilations sexuelles...)	958 024		550 000		550 000
Cofinancement d'actions montées dans le cadre du programme d'initiative communautaire emploi - volet NOW, puis EQUAL	53 294	77 386	53 294	299 550	53 294
Abondement du Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF) et mesures d'accompagnement des femmes créatrices d'entreprises	245 000		250 000		250 000

(Suite)

(en Euros)

Imputation par titre et par chapitre	2003	Crédits	2004	Crédits	2005
	Crédits	européens	Crédits	européens	PLF
	ouverts		ouverts		
	en LI		en LI		
Chapitre 43-02, article 20					
Subvention de fonctionnement des centres d'information sur les droits des femmes (CIDF)	5 211 796		5 276 052		5 276 052
Subventions aux associations locales et participation financière à des projets innovants	1 043 224		1 033 780		1 033 780
Modes de garde					
Financement des 2 bureaux régionaux de ressources juridiques internationales, dont le rôle est de répondre aux demandes de tout organisme intéressé par les incidences des conflits de lois et de juridictions sur la situation des femmes étrangères et de leurs enfants	76 773		76 773		76 773
Subventions aux permanences locales d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences	1 979 388		1 869 498		1 869 498
Prix de la vocation scientifique et technique attribué à des filles de classes terminales scientifiques ou technologiques souhaitant s'orienter vers une branche professionnelle où les filles sont peu présentes	480 000		480 000		480 000
Mesures d'accompagnement des femmes en difficulté d'insertion professionnelle	2 413 137		2 350 120		2 350 120
Mesures d'optimisation du FGFIF et d'accompagnement des femmes créatrices d'entreprises	209 617		226 138		226 138
- Contrats pour la mixité des emplois					
Ils contribuent, par une aide à la formation et/ou à des aménagements matériels, à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur insertion professionnelle dans les métiers où elles sont peu représentées					
- Contrats d'égalité professionnelle dans les entreprises					
Aides financières accordées à des entreprises pour la réalisation d'actions exemplaires (formation, promotion professionnelle...) apportant une amélioration significative de la place des femmes dans l'entreprise en termes d'emploi et de qualification					
- Égalité professionnelle dans le secteur de la platerie	1 461 414		1 485 640		1 485 640
Actions de sensibilisation à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes	514 515		515 639		515 639

(Suite)

(en Euros)

Imputation par titre et par chapitre	2003 Crédits ouverts en LH	Crédits européens	2004 Crédits ouverts en LH	Crédits européens	2005 PLF
Chapitre 46-34, article 10 Subvention au CNIDFF pour la mission santé-famille, qui intervient dans les domaines de la santé et de la sexualité, de la vie relationnelle des jeunes et des familles, des violences intra familiales, de l'aide à l'insertion des publics féminins en difficulté	180 000		180 000		180 000
Chapitre 46-36, article 20 Subventions aux associations locales œuvrant pour la prévention de la prostitution et la réinsertion sociale des personnes prostituées	5 479 701		6 495 231		6 495 231
Chapitre 46-36, article 60 Convention pluriannuelle d'objectifs : accompagner les initiatives d'économie solidaire portées par les femmes en matière de restauration et de services de proximité	42 685		21 342		22 000
Convention pluriannuelle d'objectifs : promouvoir les initiatives d'économie solidaire portées par les femmes : mise en réseau par la publication d'un magazine en ligne et de rencontres internationales	45 834		30 500		22 000
Accompagnement des porteurs de projets « femmes »	45 735		Évaluation en cours		
Chapitre 46-60 Intervention en faveur de la ville.	4 140 000		3 360 000		3 048 000
Chapitre 46-81, article 10 Subventions aux associations nationales œuvrant pour la lutte contre la prostitution et la réinsertion sociale des personnes prostituées	458 872		461 124		461 124
Chapitre 46-81, article 40 Soutien aux activités d'association des femmes relais	22 900		20 000		20 000
Soutien aux activités d'une association promouvant la participation des femmes à la vie des quartiers			20 000		20 000
Estimation : Opération École Ouverte (51 % des crédits affectés par la Direction de la Population et des Migrations au cofinancement de l'Opération École Ouverte)	116 600		107 568		107 568
Promotion sociale et aide à l'intégration	22 900		50 000		50 000
Sous-total Titre IV	28 600 226	229 835	27 745 765	229 550	27 425 923
Total Santé/Solidarité	29 639 050	231 182	28 792 940	229 550	28 187 588

Le taux de féminisation

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Ministère de la Santé et de la protection sociale

Ministère de la famille et de l'enfance

Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle

Taux de féminisation par catégorie en 2003

Catégorie	Administration centrale	Services déconcentrés des affaires sanitaires et sociales
Agents titulaires		
A	53,0 %	60,5 %
B	73,0 %	70,9 %
C	72,0 %	80,5 %
Agents non titulaires	59 %	74,7 %
TOTAL	63,0 %	72,6 %

Taux de féminisation par tranche d'âge des agents de catégorie A en 2003

Tranche d'âge	Catégorie A en administration centrale		Corps des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 40 ans	41,0 %	59,0 %	32,9 %	67,1 %
Plus de 40 ans	47,0 %	53,0 %	41,7 %	58,3 %

Exercice de fonctions à temps partiel par les agents de catégorie A en 2003

	Catégorie A en administration centrale			Corps des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales		
	hommes	femmes	% femmes	hommes	femmes	% femmes
Temps plein	634	680	52 %	1 194	1 469	55,2 %
Temps partiel	14	95	87 %	73	469	86,5 %
Total	648	775	54 %	1 267	1 938	60,5 %

Taux de féminisation par corps de catégorie A à l'administration centrale en 2003

Fonctionnel	Direction	33 %
Administratif	Inspection générale des affaires sociales	34 %
	Administrateurs civils	31 %
	Attachés	55 %
Technique	Médecins inspecteurs de santé publique	74 %
Autres titulaires		62 %
Total titulaires		53 %
	Contractuels	58 %
Total général administration centrale		54 %

Taux de féminisation par corps dans les services déconcentrés des affaires sanitaires et sociales en 2003

Fonctionnel	Direction	38,62 %
Administratif	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	65,22 %
	Chargés d'études documentaires	100,00 %
	Médecins inspecteurs de santé publique	65,90 %
Technique santé	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	56,25 %
	Ingénieurs du génie sanitaire	38,10 %
Technique sanitaire	Ingénieurs d'études sanitaires	19,18 %
	Conseillers techniques de service social	88,59 %
Technique social	Conseillers techniques d'éducation spécialisée	42,86 %
	Catégorie A	
Administratif	Secrétaires administratifs	76,74 %
	Infirmiers	90,72 %
Technique santé		
Technique sanitaire	Techniciens sanitaires	39,47 %
Technique social	Assistants de service social	93,17 %
	Éducateurs spécialisés	46,15 %
Catégorie B		70,86 %
Administratif	Adjoints administratifs	84,81 %
	Agents administratifs	
Technique sanitaire	Adjoints sanitaires	17,88 %
	Agents sanitaires	
Catégorie C		80,46 %
Total titulaires		72,52 %
	Contractuels	72,60 %
Total général services déconcentrés		72,56 %

Emplois d'encadrement – Répartition des femmes et des hommes en 2003

	hommes	femmes	% femmes
Administration centrale			
Directeur/délégué	11	1	8
Chef de service	9	3	25
Sous-directeur	19	15	44
Adjoint de chef de service ou de sous-directeur	17	12	41
Chef de mission	4	4	50
Chef de bureau	72	76	51
Autres catégories A	516	664	56
Total administration centrale	648	775	54
Services déconcentrés			
Directeur régional des affaires sanitaires	21	4	16
Directeur départemental des affaires sanitaires et sociales	56	31	36
Directeur adjoint	39	38	49
Total services déconcentrés	116	73	39

Les dispositifs de la direction générale de la santé

Mise en place des programmes de dépistage des cancers du sein, du colo-rectum et du col de l'utérus.

Deux des trois programmes de dépistage du cancer, organisés sur proposition de la conférence nationale de santé, ne concernent que les femmes puisqu'ils sont relatifs au dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus. Le troisième programme relatif au dépistage du cancer colo-rectal concerne les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le cancer du sein, l'objectif est de faire bénéficier l'ensemble des 7 400 000 femmes ayant entre 50 et 74 ans d'un dépistage organisé présentant les meilleures garanties de qualité et d'accessibilité. La généralisation du programme est désormais achevée et l'ensemble des départements à l'exception de la Guyane propose ce dépistage.

En ce qui concerne le cancer colo-rectal, il est prévu que les femmes de cette tranche d'âge bénéficient, au même titre que les hommes, d'un dépistage organisé. Vingt-deux départements pilotes ont été retenus pour expérimenter ce programme. Il est actuellement mis en place dans 19 départements et les 22 sites pilotes seront opérationnels à la fin de l'année 2004. La décision de généralisation de ce programme, ainsi que les modalités de cette généralisation interviendront après évaluation des programmes pilotes.

Les conditions d'une expérimentation du dépistage organisé du cancer du col de l'utérus vont être fixées avant la fin de l'année 2004, et quelques départements devraient proposer, à titre expérimental, ce dépistage dès 2005. À terme, ce programme devrait concerner les 14 millions de femmes ayant entre 25 et 65 ans. Il sera plus particulièrement axé vers les femmes en situation précaire ou qui n'ont pas habituellement recours à ce type de dépistage. La généralisation du dépistage organisé des cancers du sein permet la prise en charge à 100 % des mammographies sur le budget « risque » de l'assurance maladie. Les frottis de dépistage, exécutés dans le cadre du dépistage organisé du cancer du col de l'utérus seront également pris en charge à 100 % par l'assurance maladie. Les tests de dépistage du cancer colo-rectal

(hémoccult) sont pris en charge par le Fonds National de Prévention, d'Éducation et d'Information pour la Santé (FNPEIS). Les consultations et autres actes découlant de ces dépistages organisés sont pris en charge dans les conditions de droit commun (soit 70 % pour les consultations et 100 % pour les actes supérieurs à K 50). Concernant le dépistage du cancer colo-rectal, une rémunération forfaitaire pour les médecins participant au programme est prévue. Elle est destinée à prendre en compte le temps passé par le médecin pour la prise en charge des actions de recueil et de transmission des données épidémiologiques.

Le coût de fonctionnement des structures de gestion, chargées de mettre en œuvre et de coordonner les actions de dépistage au niveau départemental est théoriquement pris en charge conjointement par les conseils généraux et le FNPEIS. Dans la pratique, il apparaît que certains départements sont réticents à s'engager dans le financement des programmes de dépistage.

Afin d'assurer la généralisation du programme de dépistage du cancer du sein et du colon dans des conditions garantissant un égal accès à toutes les femmes, 35 millions d'euros de mesures nouvelles ont été prévus par la LFI 2003. Ces crédits ayant été surestimés dans une période de montée en charge des programmes, ils ont été reconduits à hauteur de 30 millions d'euros en 2004 (26 M€ au titre du plan cancer et 4 M€ inscrits au budget de la direction générale de la santé) Ils sont destinés à aider à la mise en œuvre des programmes de dépistage organisé du cancer du sein, notamment dans les départements où l'on constate un désengagement des conseils généraux.

Par ailleurs, l'article 71 de la loi du 13 août 2004 relative à la liberté et aux responsabilités locales confie à l'État la responsabilité de la lutte contre les cancers. Les crédits disponibles dans le cadre de la mise en place du dépistage organisé des cancers sont notamment destinés, au niveau central, à contribuer au financement de campagnes d'information, d'outils de formation des professionnels, de projets de recherche. Au niveau déconcentré ces crédits permettent le soutien à la mise en place des structures locales de dépistage.

Programmes spécifiques en direction des femmes dans le cadre de la lutte contre le VIH/Sida

À la suite du 1^{er} colloque sur « Femmes et Infection à VIH » organisé par la division sida, en partenariat avec le CESES (aspects médicaux) et SIS (aspects psychosociaux), un programme global et national de « réduction des risques sexuels en direction des femmes », intégrant les problématiques IST/Sida, santé reproductive, violence à l'encontre des femmes est mis en place. Ce programme spécifique aux femmes vise à renforcer les actions déjà mises en place au plan déconcentré dans le cadre des actions dites « de proximité ».

Ce programme s'appuie sur une convention triennale avec la Confédération pour le Mouvement Français pour le Planning Familial, sollicitée pour la mise en œuvre et la coordination du Programme.

Le contenu du programme « femmes » :

Ce programme comporte la formation de 80 professionnelles socio-sanitaires sur l'ensemble des risques liés à la sexualité et sur les aides à l'élaboration de conduites personnelles afin de sensibiliser et former des groupes de femmes en difficulté de prévention. Entre 2001 et 2003, près de 3 000 femmes ont été formées dans 13 régions, certaines de ces femmes pourraient devenir des « adultes relais de santé » au sens du programme mis en place par la Délégation interministérielle à la ville. Ce programme, fondé sur des formations de femmes relais issues de différentes associations et communautés, a fait l'objet d'une évaluation indépendante réalisée par le CEVIPOF. Les résultats de l'évaluation montrent qu'à l'issue de ce programme, les femmes qui en ont bénéficié déclarent avoir de meilleures capacités à parler de relations

sexuelles avec leurs partenaires et éventuellement leurs enfants. Elles sont plus à l'aise pour négocier avec leurs partenaires l'utilisation d'un moyen de protection. En 2004, trois régions supplémentaires ont été couvertes dont la Guyane.

Le préservatif féminin :

Dans le cadre de ce programme, l'accessibilité au préservatif féminin comme outil spécifique de prévention du VIH/sida, mais aussi des MST, voire des grossesses non désirées, est développée. Cet outil permet à la femme de disposer, à l'instar de l'homme, d'un outil qu'elle peut utiliser pour sa prévention, ce qui renforce ses capacités de négociation et lui permet de gérer celle-ci en l'absence d'acceptation de son partenaire. Ce « nouvel » outil réduit la vulnérabilité des femmes pour leur permettre de prendre en charge de façon autonome leur propre santé. Il joue donc un rôle décisif dans les démarches de sensibilisation des femmes aux risques sexuels et permet d'y apporter une réponse pertinente.

Du 20 novembre au 20 décembre 2003, une opération « préservatif féminin à un euro » a été mise en place par Sida Info Service avec le soutien de la DGS et de l'INPES. Plus de 1 500 pharmacies ont participé à cette opération permettant de diffuser 100 000 préservatifs.

À l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le sida en 2003, 3 millions de brochures « mode d'emploi des préservatifs masculins et féminins » ont aussi été diffusés dans les officines.

Les outils de communication

L'INPES réactualise et réalise différents supports destinés aux femmes. À titre d'exemple, la brochure « Maimouna » ou le livret réalisé avec C. Lauby, « l'Amour en questions », largement diffusés à plus de 500 000 exemplaires auprès des relais institutionnels et associatifs ainsi qu'aux gynécologues et aux planning familiaux.

Perspectives :

L'épidémiologie :

Les contaminations hétérosexuelles représentent, en 2003, 51 % des nouveaux cas de sida et 55,7 % des nouveaux cas d'infection à VIH. Les femmes, notamment originaires d'Afrique subsaharienne, représentent une proportion importante de ces cas.

Dans ce contexte, le programme femmes et l'amélioration de l'accessibilité au préservatif féminin se doivent d'être poursuivis et renforcés. Le programme national de lutte contre le VIH/sida en direction des migrants étrangers pour la période 2004-2006 incite à redéployer les moyens au profit de ces populations et notamment les femmes. Par ailleurs, le soutien aux associations de femmes séropositives africaines se renforce, avec par exemple, Ikambéré.

Enfin, il faut noter qu'en 2004, le thème retenu par l'ONUSIDA pour la journée du 1^{er} décembre, journée mondiale de lutte contre le sida est « Femmes, Filles, VIH et SIDA ». L'ensemble des programmes de communication autour de cet événement reprendront cette thématique.

Crédits :

Convention MFPP : en 2003 : 204 300 euros, en 2004 : 201 000 euros

Subvention Ikambéré : en 2003, 65 000 euros, en 2004 : 105 000 euros.

Le bureau Santé des populations, Précarité et Exclusion présente des actions entrant dans ce champ

Aucun crédit n'a été spécifiquement identifié pour des actions concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, cette dimension est toujours prise en compte de façon transversale dans l'ensemble des actions mises en place :

- soutenir les actions menées par l'**Association Française pour la Contraception** en direction des professionnels de santé dans le but de promouvoir la contraception et réduire le nombre de grossesses non désirées ;
- participer à la sensibilisation des professionnels de santé sur les conséquences en terme de santé des violences conjugales par subvention à la **Fédération Nationale Solidarité Femmes** qui est un réseau de 52 associations avec un service d'écoute téléphonique créé en 1992 « Violence conjugale, Femmes info service » ;
- développer des actions de prévention du VIH/SIDA et autres IST sur la contraception et la sexualité en direction de différents publics et plus particulièrement des populations les plus vulnérables : femmes et hommes issus de l'immigration, jeunes en insertion, certains âges de la vie... Le **Mouvement Français du Planning Familial** a été sollicité par la DGS depuis 1997 pour mettre en œuvre un programme de prévention sanitaire global en direction des femmes ;
- connaître la situation gynécologique des femmes en situation de grande précarité pour adapter ensuite l'offre de soins et mettre en œuvre des actions visant à inciter les femmes à consulter et constituer un réseau de prise en charge ultérieure. Une enquête sur la vie affective et sexuelle des personnes sans abri a été confiée à l'**Observatoire du SAMU social de Paris**. Selon les données des dernières enquêtes, le recours à la contraception est répandu en France. Cependant le nombre de grossesses non désirées reste élevé. Une des difficultés rencontrées relève de l'utilisation incorrecte ou d'une prescription inadaptée des moyens de contraception. Par ailleurs, certaines populations spécifiques sont plus souvent que d'autres confrontées à un déficit d'information sur la contraception (adolescents, population en situation de vulnérabilité personnes vivant avec un handicap...). L'ANAES doit remettre à la DGS, au dernier trimestre 2004, des recommandations destinées aux professionnels relatives aux stratégies à adopter en matière de prescription de contraception.

Enfin la situation des DOM au regard du nombre d'IVG réalisées chaque année rend nécessaire la réflexion et la mobilisation de tous les acteurs des départements concernés sur ce thème. La sensibilisation et la formation des professionnels de santé ou l'information des populations sont mises en œuvre en lien avec les commissions régionales de la naissance qui ont notamment été réunies à Paris en juin 2004.

Contribution aux « indicateurs sur l'égalité ou l'égalité des chances entre les femmes et les hommes »

L'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes est implicitement prise en compte de façon transversale dans l'ensemble des actions mises en place en matière de politique de santé publique.

1 - Loi relative à la politique de santé publique

L'article 14 de la loi relative à la politique de santé publique dispose qu'un rapport d'objectifs de santé publique pour les années 2004-2008 doit être annexé à cette loi. Ce rapport annexé a pour « objectif de définir le cadre de référence, les principes généraux et les méthodes qui constituent les fondements de la politique nationale de santé publique ». Ainsi, parmi les principes généraux de la politique de santé figure celui de la parité selon lequel « la définition des objectifs et l'élaboration, des plans stratégiques doivent systématiquement prendre en compte les spécificités de la santé des hommes et de la santé des femmes ».

En outre, parmi les objectifs mentionnés dans ce projet de rapport pour les années 2004-2008, plusieurs programmes sont spécifiquement dédiés à l'amélioration de la santé des femmes : programme « santé maternelle et périnatale » pour diminuer la mortalité maternelle et périnatale, programme « tumeurs malignes » incluant les cancers du col de l'utérus et du sein, programme « pathologies gynécologiques » portant sur les affections de la sphère génitale féminine telles que l'endométriose, l'incontinence urinaire et les troubles de la statique pelvienne (dont l'origine est le plus souvent obstétricale), les pathologies mammaires bénignes, certes de pronostic bénin, mais retentissant sur la santé et la qualité de vie des femmes.

2 - Les femmes et la recherche biomédicale

L'actualisation de la loi Huriet-Sérusclat sur la recherche biomédicale, à l'occasion de la transposition de la directive européenne sur les essais cliniques portant sur les médicaments, permettra de mener davantage de recherches sur les femmes enceintes, les parturientes et les femmes qui allaitent, tout en maintenant leur protection et celle de leur enfant dans un but de meilleur accès de ces femmes aux progrès thérapeutiques.

Les dispositifs de la direction générale de l'action sociale

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
<p>Allocation aux adultes handicapés (AAH)</p> <p>Créée en 1975, l'AAH est une allocation destinée aux personnes âgées de 20 ans ou plus, dont le revenu ne dépasse pas 6 997,74 euros annuels pour une personne seule (13 995,48 € pour un ménage), et qui ont un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou qui présente un taux d'incapacité permanente compris entre 50 et 79 % et qui sont, compte tenu de leur handicap, dans l'impossibilité reconnue par la COTOREP.</p> <p>Cette allocation est accordée à titre individuel. Son montant à taux plein s'élève à 557,92 € mensuels. Un complément d'AAH, égal à 16 % du montant de la prestation, peut également être servi sous conditions. Cette allocation est gérée par la CNAF et la CCMMSA et leurs réseaux respectifs.</p>	752 863	48,8 %	766 578	49,7 %
<p>Centre d'aide par le travail (CAT)</p> <p>Établissements médico-sociaux offrant des activités productives et un soutien médico-social à des adultes handicapés dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur valide</p> <p>Ces établissements peuvent être publics ou privés</p>	98 811	40,80 %	101 811	40,7 %
<p>Allocation de parent isolé (API)</p> <p>Créée en 1976, l'API est une prestation qui a pour objet d'apporter un minimum de ressources aux personnes isolées assumant seules la charge d'un ou de plusieurs enfants. L'allocation est versée par la CAF ou la MSA pendant 12 mois consécutifs dans la limite d'un délai de 18 mois à compter de la date d'ouverture du droit, soit jusqu'à ce que le plus jeune enfant à charge ait atteint son 3^e anniversaire. La revalorisation de l'API est consécutive à l'évolution de la base mensuelle des allocations familiales (BMAF).</p>	180 904	98,60 %	188 865	98,50 %
<p>Revenu minimum d'insertion (RMI)</p> <p>Créé par la loi du 1^{er} décembre 1988, le RMI est une allocation servie à toute personne sans ressources de plus de 25 ans (condition d'âge qui n'est pas exigée pour les personnes en charge d'un enfant né ou à naître), sous réserve que cette personne s'engage dans un processus d'insertion. Son montant pour une personne seule est de 405,62 € (au 1/01/02). Cette prestation est gérée par les mêmes organismes que l'AAH et l'API.</p>	1 090 348	53,2 % et 53,9 % si le calcul exclut les couples bénéficiaires du RMI	1 144 217	52,8 % et 53,4 % si le calcul exclut les couples bénéficiaires du RMI

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
<p>Fonds d'aide aux jeunes (FAJ)</p> <p>Ce dispositif s'inscrit comme moyen de réponse à l'urgence sociale, de lutte contre la pauvreté et dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté. À ce titre le dispositif est paritaire entre l'État et le Conseil général.</p> <p>Les FAJ interviennent de trois manières : secours temporaire, aide financière pour aider à la réalisation du projet d'insertion, actions d'accompagnement du jeune dans sa démarche ou son projet d'insertion. Les FAJ peuvent être mobilisés dans le cadre du programme TRACE selon leurs missions traditionnelles.</p>	103 000	53,00 %	106 000	52,00 %
<p>Opération « école ouverte »</p> <p>destinée aux nombreux jeunes de quartiers ou de secteurs défavorisés qui ne partent pas ou peu en vacances et ne fréquentent pas ou peu les structures locales d'accueil et de loisirs. Il s'agit d'offrir à ces jeunes, en ouvrant les établissements du second degré pendant les vacances scolaires, un programme d'activités éducatives.</p>	76 120	51,00 %	100 000 (environ)	53,00 %
<p>Contrats locaux d'accompagnement scolaire (CLAS)</p> <p>Actions d'accompagnement scolaire destinées à assurer l'égalité des chances des élèves, par l'apport d'une aide méthodologique et un accompagnement dans une ou plusieurs disciplines et par la mobilisation d'un réseau de ressources locales (parents, retraités, étudiants, responsables associatifs). Les CLAS regroupent sous une étiquette commune des actions auparavant distinctes (réseaux solidarité école, actions éducatives périscolaires, etc.).</p>	160 000	50,00 %	nd	nd

Les dispositifs de la direction de la population et des migrations

Dispositifs bénéficiant d'une présence féminine importante

L'opération école ouverte :

Lancée en 1991, l'opération « école ouverte » permet d'accueillir les élèves âgés de 11 à 18 ans dans les collèges et les lycées pendant les vacances scolaires, ainsi que les mercredis et samedis de l'année scolaire. Cette opération, qui ouvre l'école sur le quartier, s'inscrit dans un ensemble de mesures qui visent à la fois à lutter contre l'exclusion, favoriser la réussite scolaire et mieux intégrer les élèves issus de familles socialement défavorisées. Ce dispositif encourage également une participation active des jeunes filles.

Le bilan du dispositif « école ouverte » pour l'année 2003 fait apparaître à la fois une évolution quantitative du dispositif et, sur le plan qualitatif, des retombées directes au sein des établissements scolaires engagés dans cette opération :

- + 30 % d'élèves accueillis ;
- + 12,6 % d'établissements engagés ;
- + 4 % du nombre des personnels d'encadrement (dont désormais une majorité de personnels fonctionnaires de l'éducation nationale) ;
- + 15,4 % de semaines d'ouverture d'« école ouverte ».

Les retombées qualitatives sont extrêmement positives tant du point de vue scolaire que comportemental. Ainsi, l'opération « école ouverte » participe à l'intégration sociale et scolaire des jeunes, et toutes les académies concernées font état d'une grande satisfaction des élèves, des parents et des personnels. Cette opération permet une remobilisation des élèves et un approfondissement de leurs connaissances. L'expérience a montré que ce dispositif contribue à la fois à modifier les relations entre jeunes et adultes d'une part, et à lutter contre la violence avec l'instauration d'un climat de confiance d'autre part. Elle constitue aussi un vecteur permettant une réconciliation de certains jeunes avec l'institution scolaire, dans le sens d'une responsabilisation de ces derniers et permet aux futurs élèves de 6^e une intégration rapide dans le collège. Le dispositif enfin favorise le lien parents-écoles.

Le public accueilli : il a connu un développement constant au cours de ces 10 dernières années, soit environ 100 000 élèves en 2003 contre moins de 10 000 en 1992. Les jeunes impliqués dans le dispositif de l'école ouverte fréquentent plus volontiers l'établissement pendant les vacances d'été. On note toutefois en 2003 un rééquilibrage au profit des autres congés et des mercredis et samedis et une diminution de la part relative des congés d'été. À ce jour, la répartition filles/garçons est de 47 % - 53 % et les élèves accueillis sont issus majoritairement de l'établissement (76 % pour les collèges et lycées, 82 % pour les CM2). Ils sont, en moyenne, âgés de 13 ans, mais il existe des écarts importants puisque les plus jeunes ont 5 ans et les plus âgés 22 ans.

Les activités proposées : de nombreuses activités de nature éducative, culturelle ou de loisirs sont proposées. Elles sont diversifiées et novatrices, mais peuvent varier selon les académies. D'une manière générale, la répartition des activités pendant les périodes de vacances se présente comme suit : scolaire (29 %), culture (27 %), loisirs (21 %) et sport (23 %).

Le financement est assuré par des crédits nationaux qui proviennent du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM, DGAS et DIV), ainsi que du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD). Pour sa part, la DPM a financé l'opération « école ouverte » à hauteur de 228 674 € en 2003, subvention qui est reconduite à l'identique pour l'année 2004.

Actions spécifiques en direction des femmes

Les femmes-relais

La direction de la population et des migrations soutient activement les actions des femmes-relais ou médiatrices socio-culturelles généralement issues de l'immigration. Ces femmes, dans les quartiers et à travers leurs actions de proximité, s'engagent dans des actions de mise en relation des populations socialement défavorisées et issues de l'immigration avec les différents services publics (préfectures, mairies, écoles, hôpitaux, CAF, PMI...).

L'intervention des femmes-relais est particulièrement reconnue dans les domaines de la santé, de la petite enfance et de la médiation famille/école. Elles constituent un véritable pôle de référence pour les habitants avec la mise en œuvre d'un accompagnement social de proximité efficace. Elles représentent également une antenne d'information pour les institutionnels, permettant ainsi le repérage des difficultés particulières rencontrées par les populations issues de l'immigration. Enfin, l'action de ces femmes présente une réelle efficacité en raison, notamment, d'un ancrage territorial et ethnique, ce qui les distingue des interprètes.

Une action contre les violences à l'encontre des femmes dans les quartiers :

La fédération nationale des Maisons des Potes a orienté ses activités dans les quartiers sur la thématique des violences à l'encontre des jeunes filles et des femmes. Par son appui à la création de réseaux associatifs et à la formation de leurs membres, par ses actions collectives avec les habitants et par l'écho grandissant auprès des jeunes de son journal *Pote à Pote*, elle contribue, avec le soutien financier de l'État, à une meilleure compréhension entre les publics féminins et masculins, et entre les générations.

Des actions de promotion sociale et d'aide à l'intégration des femmes

Il s'agit d'actions conduites par les partenaires associatifs dans le domaine de l'action sociale et de la culture en direction du public féminin. Outre l'accès aux droits, la lutte contre certaines pratiques attentatoires aux droits personnels des femmes, ces actions visent aussi à valoriser certains parcours en leur donnant une visibilité (exposition photographique).

Le FASILD : des interventions ciblées en perspective

Le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) est un établissement public administratif qui, au moyen d'un important programme d'interventions, a pour mission de mettre en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration qui résident en France. Cet établissement est également compétent en matière de lutte contre les discriminations dont ces populations pourraient être victimes.

Dans le courant de l'année 2002, le FASILD a entrepris une évaluation des besoins sur cinq régions tests (Nord - Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, Lorraine et Franche-Comté) afin de définir un corpus d'interventions spécifiques relatives aux problématiques des femmes issues de l'immigration. L'analyse de cette enquête est prolongée sur l'année 2003, avec la préparation d'une synthèse du travail de recensement des approches régionales de la question de la double discrimination à savoir raciale et sexiste. Un accord tripartite SDFE/FASILD/DPM est venu confirmer les engagements pris, s'agissant des publics féminins, par le comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003.

Actions financées sur les crédits gérés par la DPM

(en euros)

Actions Chapitre 46-81 Article 40	LEI 2003	LEIL 2004	FI 2005
École ouverte (estimation) (2004 : 47 % des crédits affectés par la DPM au cofinancement de l'opération École ouverte)	116 600	107 568	107 568
Soutien aux activités d'associations de femmes-relais	22 900	20 000	20 000
Promotion sociale et aide à l'intégration	22 900	50 000	50 000
Soutien aux activités d'une association promouvant la participation des femmes à la vie des quartiers	20 000	20 000	20 000
TOTAL	182 400	197 568	197 568

Place comparée des femmes et des hommes dans les principaux dispositifs mis en œuvre par la direction de la population et des migrations

Désignation du dispositif	2002	2003	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes		
Dispositif « école ouverte » (estimation portant sur l'ensemble du dispositif et non la seule partie de celui-ci financée sur crédits gérés par la DPM) (cofinancements : DIV, DGAS, FASILD, ministère de l'éducation nationale)	75 500	50 %	100 000	47 %

Les actions de la délégation interministérielle à la ville

La question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est devenue un enjeu majeur au sein de l'espace européen, mais elle peine à trouver application dans l'ensemble des politiques publiques nationales. Le cadre européen impose pourtant de réelles contraintes en la matière en s'appuyant sur le traité d'Amsterdam qui, depuis 1997, a érigé le principe d'égalité en « principe fondamental de la démocratie », dont l'application doit être déclinée dans toutes les politiques, notamment la politique de la ville.

Constat

Les 4,7 millions d'habitantes et d'habitants des 751 zones urbaines sensibles cumulent un certain nombre d'inégalités que la ségrégation urbaine contribue à renforcer.

Les structures familiales sont caractérisées dans ces zones par la place importante des familles nombreuses et des familles monoparentales qui se distinguent par plusieurs traits souvent associés à une plus grande vulnérabilité :

- elles ont en moyenne un nombre plus élevé d'enfants à charge (6,5 % de ménages de 6 personnes et plus contre 2,4 % en France métropolitaine), et le responsable de famille est souvent plus jeune : dans 16 % des cas, il a moins de trente ans alors que la proportion est de 12 % pour l'ensemble des villes ;
- En ZUS, dans près de 9 familles monoparentales sur 10, l'adulte est une femme et la moitié d'entre elles n'a pas d'emploi ;
- parmi les enfants de 15 ans vivant en ZUS, en 1999, 23 % vivent dans une famille monoparentale contre 16 % en 1990 et pour les jeunes de 15 à 24 ans, le foyer est monoparental dans 30 % des cas.

Les jeunes filles et les femmes habitant dans les quartiers de la politique de la ville, qu'elles soient françaises, françaises d'origine étrangère ou immigrées, font face à des discriminations sexistes, racistes et culturelles. Elles subissent plus qu'ailleurs la violence et la dégradation des rapports de genre. La particularité est que s'ajoutent à ces discriminations, celles qu'elles subissent au titre de leur lieu d'habitation.

La médiatisation forte et récente du combat d'associations de femmes, comme le mouvement « ni putes, ni soumises », a permis une prise de conscience féministe tant par ces femmes et jeunes filles que par l'ensemble de la société de participer à la construction d'autres rapports sociaux dans les cités.

Ces nouveaux rapports passent :

- par la facilitation de l'accès de toutes aux droits et à l'information sur leurs droits : droit à la tranquillité, à la formation, à l'emploi, etc. ;
- par la conscience de toutes et tous des représentations hâtives et globalisantes et l'enfermement dans des traditions, des stéréotypes et des statuts qui les résument : victime de violences, jeune fille sérieuse, mère confinée à la sphère domestique et sur qui repose l'éducation des enfants, etc.

La contribution du ministère en charge de la politique de la ville

La politique de la ville étant une politique publique transversale et contractuelle avec les collectivités territoriales, elle n'a pas vocation à se substituer à l'intervention des autres ministères. Il lui revient de prendre en compte et de faire prendre en compte par les différents acteurs de la politique de la ville les problématiques spécifiques de la vie quotidienne des femmes et des jeunes filles de ces quartiers, et d'aider à une redéfinition de la place des femmes, souvent invisibles, comme de celle des hommes (notamment dans l'éducation de leurs enfants).

S'appuyant sur la loi du 1^{er} août 2003 et sur les décisions du Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003, le ministère en charge de la ville soutient, dans le cadre du protocole qui lie la délégation interministérielle à la ville au service du droit des femmes et de l'égalité (SDFE), les actions suivantes :

- la DIV participe aux réunions préparatoires et à la rédaction de la charte pour l'égalité et intervient sur les problèmes spécifiques des femmes des quartiers aux réunions du Conseil supérieur de l'éducation sexuelle ;
- une attention particulière est portée au problème de l'accès à la langue française et de sa maîtrise pour les femmes, notamment pour les femmes étrangères ou issues de l'immigration, afin de favoriser leur insertion sociale et/ou professionnelle. Le renforcement de l'offre linguistique de proximité par la création de centres d'apprentissage de la langue (validée en comité interministériel à l'intégration) correspond à la volonté d'identifier la langue comme un des premiers déterminants de l'exclusion sociale, dont les femmes sont majoritairement victimes et les mettent en situation de dépendance (y compris par rapport à leurs enfants et leurs relations avec l'école) ;
- dans le cadre des ateliers santé-ville (ASV), plusieurs objectifs sont poursuivis :
 - faciliter l'accès des femmes aux soins et la prévention ;

- former les généralistes sur le dépistage des violences conjugales ;
 - réunir et sensibiliser les professionnels sur les problèmes de santé spécifiques aux femmes rendues plus vulnérables par leurs conditions sociales, économiques, familiales et culturelles, les former sur les modalités d'entretien lors des consultations permettant de révéler les résistances et les obstacles pour les problématiques spécifiquement féminines : sexualité, grossesse, contraception, IVG, etc. ;
 - promouvoir le dispositif des zones franches urbaines (régime dérogatoire d'exonérations fiscales et sociales) auprès des professions médicales et paramédicales dans le but d'améliorer l'offre de soins de proximité dans ces zones ;
 - la DIV, le SDFE et l'AFPA ont engagé une action expérimentale avec ADECCO, opérateur de travail temporaire, impliquant les succursales du groupe dans la formation, la qualification, la validation des compétences et la diversification des choix professionnels. L'enjeu est d'améliorer les conditions d'accès à une insertion durable de jeunes filles et de femmes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
 - les projets de rénovation urbaine examinés par l'agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) doivent également permettre le développement d'expérimentations dans le secteur du BTP, des nouvelles technologies, des services de proximité, des services aux entreprises, des métiers du paysage (clause du mieux-disant social) ;
 - le soutien du budget « ville » aux associations dans le cadre du partenariat national (chapitre 46-60) est conditionné au respect de l'égalité au sein de leur organisation même. Par exemple, le principe de l'égalité entre hommes et femmes doit être respecté dans la composition des conseils d'administration. Par ailleurs, les conventions de partenariat national précisent que l'action de ces associations doit contribuer à respecter et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur les territoires de la politique de la ville ;
 - des organismes sont spécifiquement soutenus pour leur action en faveur des femmes, comme la fédération de la Maison des Potes, le mouvement « ni putes, ni soumises », ou encore « La Médina » pour l'organisation de plusieurs débats (dans 22 villes) sur la question « Hommes-Femmes : quelles relations ? ».
- Enfin, la DIV a consacré son numéro de septembre 2003 du magazine « Comme la ville » au sujet « Vies de femmes », faisant suite au séminaire du 27 février 2003 intitulé « les relations hommes-femmes dans les quartiers de la politique de la ville ».

AGRICULTURE, ALIMENTATION, PÊCHE ET AFFAIRES RURALES

Crédits consacrés à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Contexte et enjeux :

Le bilan des actions développées par le MAAPAR pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour l'année 2003, s'inscrit dans le cadre du programme cofinancé par le FSE pour la période 2000/2006, objectif 3, axe 5, mesure 8, intitulé : « Femmes, formation, emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances ».

Ce programme est piloté par deux directions générales : celle de l'enseignement et de la recherche (DGER) et celle de la forêt et des affaires rurales (DGFAR). Il vise à promouvoir l'égalité des chances dans trois secteurs : la formation, l'emploi et les territoires ruraux. Les objectifs visés sont les suivants :

- rendre visible et améliorer la place des femmes ;
- faire évoluer les pratiques et les mentalités ;
- valoriser et diffuser les exemples de bonnes pratiques.

Ce programme d'action figure dans la Charte nationale de l'égalité dans les axes « II. Égalité professionnelle », « III. Respect de la dignité de la personne » et « V. Solidarité européenne et internationale ». Il s'inscrit également dans le cadre de la convention interministérielle du 25 février 2000 pour la « promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ».

La question de l'égalité des chances est également traitée, ainsi que sa dimension européenne, dans le cadre du programme d'initiative communautaire « PIC EQUAL, action 3 », piloté conjointement par la DGER, la DGFAR et le SCOM en partenariat avec VIVEA, l'OPCA2 et le GREP, programme intitulé VIVIER « Vers l'Innovation, Valoriser les Initiatives EQUAL rurales ». Ce programme rassemble une quarantaine de promoteurs répartis dans l'ensemble des thématiques du « PIC EQUAL » qui a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est prise en compte dans des secteurs très variés tels que, par exemple, le secteur hippique ou maritime, les industries agroalimentaires, la création d'entreprises et de services en milieu rural.

Enfin, un travail d'information sur les métiers et les emplois dans les secteurs de l'agriculture, des industries agroalimentaires et de l'environnement est conduit avec l'APECITA(8) qui publie régulièrement des articles selon une approche genre dans le journal *La Tribune Verte*. L'APECITA est bénéficiaire, à compter du 1^{er} janvier 2004, d'un cofinancement du FSE dans le cadre de l'objectif 3, axe 5, mesure 8, dont la gestion et le suivi ont été confiés par la DGEFP à la DGER.

Pour le MAAPAR la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est une priorité. La mise en synergie des programmes cités ci-dessus et des acteurs participe à un souci de traitement transversal, c'est-à-dire d'une approche intégrée de cette question pour le monde rural.

(8) Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et agroalimentaires.

Moyens financiers programme « femmes, formation et emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances »

Les moyens affectés à ce programme sont en progression depuis l'année 2000 : 149 900 € en 2000 ; 294 282 € en 2001, 495 385 € en 2002. Ils atteindront 472 000 € en 2004 et 2005. Le FSE intervient à hauteur de 45 % du montant total. Les montants reversés par la DGEFP varient en fonction des réalisations justifiées. Il s'agit de crédits de fonctionnement permettant de financer à l'échelon national des études ou des recherches actions pour dégager des pistes d'action ou d'apporter un appui aux actions ponctuelles d'information ou de communication. Pour le fonctionnement du réseau des correspondants égalité des chances du MAAPAR en régions, le financement d'un poste à mi-temps a été dégagé.

Années/Moyens	2003	2004	2005
	Engagements	Prévisionnel	Prévisionnel
DGER/Chap. 39-01-70	220 000	332 000	332 000
39-01-54		140 000	140 000
DGFAR/Chap 44-80 -90	46 000	0	0
Totaux	266 000	472 000	472 000

BILAN 2003

En 2003, le MAAPAR a encouragé la réalisation des objectifs suivants :

■ Amélioration de la lisibilité des résultats obtenus et des outils créés en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Plusieurs outils ont été créés à cet effet :

– 3 plaquettes, sous forme de 4 pages illustrées et commentées permettant de diffuser les résultats d'études initiées précédemment ou de campagne d'information à venir, ont été réalisées. Elles constituent des outils de communication distribués lors de séminaires, salons, colloques. Elles peuvent également servir d'outils pédagogiques de réflexion.

Filles, garçons : où en est-on ?. Cette plaquette vise à mobiliser les jeunes sur la question des relations entre les filles et les garçons. Elle propose un choix de films de courts métrages sélectionnés par un jury d'adolescentes illustrant différentes situations sur l'égalité des chances et favorisant des débats. Ces projections sont organisées par des établissements d'enseignement agricole en partenariat avec des cinémas d'art et d'essai. Elles font l'objet de débats publics encadrés par des spécialistes de l'approche par genre et/ou des violences en milieu scolaire, en lien étroit avec le réseau RESEDA (réseau d'éducation pour la santé, l'écoute et le développement de l'adolescent) du MAAPAR.

« Le devenir professionnel des femmes titulaires d'un BPREA(9) » présente les résultats d'une étude conduite auprès d'un panel de 826 titulaires de BPREA depuis 2 ans, dont 35,5 % de femmes. Outre des résultats statistiques sexués, cette plaquette informe sur l'origine des stagiaires, le projet d'installation en agriculture et des appréciations sur la formation reçue. « Filles/garçons dans les filières scientifiques : quels choix ? » met l'accent sur l'engouement des filles pour choisir des filières biologiques et leur forte présence dans l'enseignement agronomique et vétérinaire.

(9) BRE A : brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (niveau IV)

- mise en ligne sur les sites « educagri.fr » et « http:relier.info » des résultats de deux études « les parcours professionnels et les besoins de qualification des femmes salariées et non salariées en milieu rural » et les « obstacles au travail des femmes dans le secteur agricole ». Des pistes pour progresser vers la parité sont proposées notamment en terme d'adaptation des statuts, de formules d'emploi permettant de concilier les temps de vie et les temps professionnels.
- création d'un CD-ROM pour traiter de l'égalité des chances au sein d'un EPLEFPA présenté lors de la rencontre des trois réseaux égalité des chances le 25 mars 2003 (DRDF, chargées de mission académiques et correspondant(e)s en région du MAAPAR). Ce CD-ROM est utilisé par la coordonnatrice nationale du réseau égalité des chances du MAAPAR lors de rencontres avec des directeurs d'EPLEFPA ou des responsables locaux pour illustrer concrètement la prise en compte de cette thématique. L'exemple est celui de l'EPLEFPA de Melle (79).
- Création de 60 fiches métiers et organisation d'une journée emploi/métiers à l'ENSA de Montpellier

■ **Intégration de l'approche genre dans les pratiques professionnelles**

Cette intégration est encouragée à l'aide des actions suivantes :

- une session de formation inscrite au catalogue de formation continue du MAAPAR intitulée « questions de genre : quelle intégration dans les pratiques ? » s'est déroulée du 21 au 23 octobre 2003 à l'ENFA de Toulouse. Outre le secteur de la formation, ceux de la santé et de l'éducation culturelle étaient également représentés.
- Le réseau des 26 correspondants régionaux du MAAPAR développe des actions locales en synergie avec leurs homologues de l'Éducation nationale et du Droit des femmes : sélection des candidatures pour la délivrance de prix à la vocation scientifique et technique, à la diversification de l'apprentissage au féminin, organisation de forums des métiers, de débats pour le développement de la mixité des métiers. Après un état des lieux réalisé en 2002, le réseau s'est organisé en groupes de travail thématiques, en 2003, pour traiter des questions suivantes au sein du MAAPAR : insertion et éducation à la santé, création d'outils pédagogiques, sensibilisation à l'égalité en région, égalité et élevage caprin. À l'issue de ces travaux, des outils pédagogiques seront créés et des programmes régionaux cofinancés par le FSE. Le présent programme finance un 1/2 temps pour l'animation et la coordination nationale de ce réseau.
- Des travaux sur l'intégration de l'approche genre dans les pratiques pédagogiques des formateurs de CFPPA et des enseignants de formation initiale sont conduits par le GREP et l'ENFA de Toulouse. Des résultats seront produits en 2004 et 2005.

■ **Développement d'études et de recherche-action intégrant l'approche genre**

Afin d'affiner certains résultats, des études et recherches-actions sont développées par le MAAPAR notamment dans les secteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

L'ENSA de Montpellier conduit une étude visant l'encouragement d'une plus grande diversification des choix professionnels des ingénieures agronomes. L'étude est conduite en 4 volets : un recueil des données statistiques sexuées à l'entrée en formation et au moment de l'insertion professionnelle (138 femmes et 52 hommes), une analyse qualitative et comparée selon le genre des choix des ingénieur(e)s dans leur premier emploi (10 femmes et 4 hommes), place des ingénieures dans des métiers à dominante masculine (ex : secteur viticole), informations et communications sur les métiers d'ingénieur(e)s. Cette méthodologie sera transférée à l'ensemble du réseau de l'enseignement agronomique et vétérinaire.

Des associations développent également à la demande du MAAPAR des recherches-actions dans trois secteurs d'activité professionnelle en difficulté. En premier, pour lutter contre la déprime rurale et mettre en valeur des domaines porteurs pour les jeunes populations une étude sur les « nouvelles modalités d'implantation d'activités en milieu rural isolé » est en

cours. Par ailleurs, le secteur maritime est l'objet d'une attention particulière avec l'étude comparée des modes d'organisation des acteurs selon une approche genre dans les zones côtières en Atlantique et Méditerranée. Enfin un guide à destination des agents de développement : « penser le développement local selon une approche genre » devrait être finalisé en 2004.

Les résultats des travaux relatifs au statut de conjoint et à la très petite entreprise (TPE) de couple en milieu rural, conduite notamment par le GREP depuis 2001, sont relayés à l'échelon interministériel dans le cadre d'un groupe de travail sur le statut de conjoint collaborateur de travailleur indépendant.

Quelques pistes pour 2004 et 2005

- prendre en compte les recommandations de l'évaluation à mi-parcours, notamment pour apprécier l'impact des mesures prises à ce jour ;
- développer l'approche genre dans l'enseignement agronomique et vétérinaire par la création d'un réseau de correspondants égalité des chances coordonné à l'échelon national. Ce réseau créé en janvier 2004 a notamment pour mission d'élaborer un état des lieux sexué des emplois et de l'insertion professionnelle pour l'ensemble des secteurs concernés ;
- coordonner l'action des réseaux et augmenter l'impact du genre au sein de la communauté éducative notamment dans les projets d'établissements ;
- créer des liens avec d'autres opérateurs inscrits dans une programmation cofinancée par le FSE, telle que l'association APECTIA, chargée d'une rubrique d'information sur les métiers dans sa revue *Tribune Verte* et valoriser des résultats d'études et de recherches ;
- préparer une journée de valorisation de l'ensemble des actions conduites par le MAAPAR en faveur de l'égalité des chances à l'aide du FSE, pour le mois de mars 2005, lors du salon international de l'Agriculture.

CULTURE ET COMMUNICATION

Le personnel et sa gestion

La structure démographique :

En décembre 2003, le ministère de la culture rémunérait 14 991 agents titulaires et contractuels ainsi répartis :

- hommes : 7 895 soit 52,66 % ;
- femmes : 7 096 soit 47,34 %.

Même si, au niveau de certains corps ou filières, il peut exister des différences sensibles entre hommes et femmes(10), au niveau global, on peut constater une répartition H/F sensiblement équilibrée, avec une prépondérance de femmes en catégorie A.

Répartition par catégorie des agents rémunérés au 31/12/2003

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Agents titulaires					
A	1 990	49,0	2 069	51,0	4 059
B	1 489	60,1	990	39,9	2 479
C	3 813	53,7	3 285	46,3	7 098
Total	7 292	53,5	6 344	46,5	13 636
Non titulaires					
A	492	43,1	650	56,9	1 142
B	90	49,2	93	50,8	183
C	21	70,0	9	30,0	30
Total	603	44,5	752	55,5	1 355

Les recrutements :

Les recrutements opérés par concours en 2003 font apparaître une répartition équilibrée qui fait suite à un nombre nettement prépondérant de recrutements féminins en 2002, notamment en interne et en catégorie A. Toutefois, la répartition des recrutements par catégorie ne reproduit pas la répartition H-F des agents du ministère, ce qui s'explique par la nature des concours qui ont eu lieu.

	concours internes et réservés					concours externes					total recrutements				
	H	%	F	%	T	H	%	F	%	T	H	%	F	%	T
Cat. A	104	51,74	97	48,26	201	72	75,00	24	25	96	176	59,26	121	40,74	297
Cat. B	24	28,24	61	71,76	85	18	54,55	15	45,45	33	42	35,59	76	64,41	118
Cat. C	24	28,92	59	71,08	83	8	88,89	1	1,11	9	32	34,78	60	65,22	92
Totaux	152	41,19	217	58,81	369	98	71,01	40	28,99	138	250	49,31	257	50,69	507

Les résultats comprennent les agents inscrits sur les listes principales et complémentaires.

(10) Dans la filière technique, on trouve une prépondérance d'hommes. Inversement, dans la filière scientifique, les femmes prédominent, en particulier en ce qui concerne les corps de documentation.

Les promotions de corps et de grades

Promotions de grade en 2002

	Nombre d'agents promus au grade supérieur					
	Examen professionnel		choix		total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A	4	6	29	29	33	35
Cat. B	6	9	15	16	21	25
Cat. C	0	0	125	136	125	136
Totaux	10	15	169	181	179	196

Sur 375 promotions, 196 ont été prononcées au bénéfice d'agents féminins en 2002, soit 52,26 %, proportion légèrement supérieure à la répartition hommes - femmes sur la structure de l'ensemble des effectifs.

Promotions de corps en 2002

	Nombre d'agents promus au corps supérieur					
	Examen et choix		concours		total	
	Hommes	femmes	Hommes	femmes	Hommes	femmes
Cat A *	8	15	5	1	13	16
Cat B	4	4	28	10	32	14
Cat C	22	16	0	0	22	16
	34	35	33	11	67	46

* au sein de la catégorie A et accès de B (ou de C) en A

La formation

En matière de formation, en 2003, la proportion des agents féminins dans l'ensemble des stagiaires s'établit à 61 % (18 744 sur 30 770 stagiaires). Ce pourcentage est comparable à celui des années précédentes : 62 % en 2002, 2001 et 2000. La prédominance féminine se vérifie, à des degrés divers mais sans exception, tant dans toutes les catégories de personnel (A : 61 % ; B : 64 % ; C : 59 %) que dans les différents domaines de formation :

- formations post-recrutement : 57 % (2 237 sur 3 942 stagiaires) ;
- préparation aux examens professionnels et concours : 68 % (1 450 sur 2 141 stagiaires) ;
- formations de perfectionnement et/ou adaptation à une (nouvelle) fonction : 61 % (14 972 sur 24 555 stagiaires) ; dans le cas particulier des formations à l'encadrement, le pourcentage est de 59 % (344 sur 579 stagiaires) ;
- bilan professionnel : 74 % (34 sur 46 agents) ;
- congé de formation : 59 % (51 sur 86 agents).

L'action sociale

En matière d'action sociale, les agents féminins du ministère de la culture et de la communication ont été les principaux bénéficiaires des prestations sociales spécifiques (aide aux familles monoparentales, aide au déménagement, aide vacances en famille, aide aux frais de scolarité et secours) versées en 2003.

Chapitre 33.92 – article 76 § 10 et 20

Montant des aides accordées			Nombre de bénéficiaires			Pourcentage	
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
56 872 €	202 342 €	295 215 €	177	630	807	21,94	78,06

Ces différents indicateurs de gestion illustrent les raisons pour lesquelles le ministère de la culture et de la communication n'a pas engagé de dispositif spécial de discrimination positive afin de favoriser une égalité entre les femmes et les hommes.

L'environnement culturel

Féminisation des noms de métiers, grades ou de titres

La délégation générale à la langue française et aux langues de France suit l'application des dispositions de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métiers, grades ou titres dans les différents textes publiés au *Journal Officiel* de la République française, et mène une politique active d'information en ce domaine.

Elle a mis en place sur son site internet (<http://www.dglf.culture.gouv.fr>) une rubrique « féminisation des noms de métiers, grades ou titres » qui comporte :

- le rapport de la commission générale de terminologie et de néologie relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre commandé par le Premier ministre en octobre 1998 ;
- le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions élaboré par l'institut national de la langue française à la demande du Premier ministre et publié à la documentation française ;
- diverses circulaires concernant cette question et en particulier la circulaire du Premier ministre du 6 mars 1998.

La délégation générale à la langue française et aux langues de France qui procède au dépouillement des textes publiés au *Journal Officiel*, constate que l'ensemble des textes publiés en 2000 respecte les principes énoncés dans la circulaire du Premier ministre précitée.

Place des femmes dans les professions culturelles

Le Conseil ministériel des études avait approuvé au titre du programme 2002-2003 une étude sur les femmes dans les professions culturelles. Le champ de la culture se caractérise en effet par la présence de certaines professions très majoritairement féminisées (professions de la conservation, de la documentation...) et à l'inverse par des professions où les effectifs masculins prédominent (photographes, architectes, techniciens du spectacle...).

Il s'agit d'un premier état des lieux qui doit permettre ensuite de mieux définir les besoins en termes d'étude nouvelle sur cette question, reposant sur :

- une exploitation systématique des sources statistiques habituellement mobilisées par le ministère : notamment, les données professionnelles du dernier recensement général de la population, les données annuelles de la Caisse des congés spectacles, etc. ;
- la prise en compte systématique de cette dimension dans les enquêtes sur les professions culturelles actuellement en cours (étude sur les musiciens, étude sur les danseurs, étude sur les professionnels des arts plastiques et graphiques).

L'étude devait être menée en 2003 et le ministère avait prévu un budget de 61 000 € (à part égale affaires sociales et culture). Toutefois ce partenariat n'a pas pu se concrétiser. Le ministère de la culture n'a cependant pas renoncé à ce projet, et a l'intention de le mener à bien au besoin sur ses seuls moyens. Il exploitera pour cela l'ensemble des données sectorielles qu'il a pu réunir à l'occasion d'études sur différents champs d'activité des professions culturelles, pour dégager des éléments de synthèse répondant à l'objectif qu'il s'était conjointement assigné avec le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle. S'agissant d'un engagement ministériel de la charte de l'égalité, cette étude sera lancée en 2004.

DÉFENSE

Deuxième département ministériel après celui de l'éducation nationale en termes d'effectifs (personnels civils et militaires confondus), le ministère de la défense était composé, au 31 décembre 2003, de 347 169 militaires et 81 229 civils.

Militaires ou civiles, sur le terrain, dans les unités ou dans les bureaux, à tous les échelons de la hiérarchie, les femmes ont gagné peu à peu leur place au sein du ministère de la défense. À l'heure de leur professionnalisation, les armées sont totalement engagées dans le processus de féminisation de l'institution militaire.

La féminisation des armées

Les forces armées connaissent une progression régulière de la féminisation de leurs effectifs militaires. Ainsi, le taux global de féminisation des armées passe de 7,5 % en 1995 à près de 13 % en avril 2004.

1^{re} orientation : garantir l'égalité statutaire et limiter au strict minimum les emplois qui ne peuvent, dans les armées et la gendarmerie nationale, être tenus que par des militaires de sexe masculin.

La loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires ne comporte aucune restriction liée au sexe en ce qui concerne l'accès à une carrière militaire et consacre ainsi l'égalité statutaire entre les hommes et les femmes au sein des armées. Toutefois, jusqu'en 1998, les décrets portant statuts particuliers des différents corps d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniers réglementaient l'accès à ces corps, soit en instaurant des quotas, soit en laissant aux arrêtés annuels de recrutement le soin de répartir la proportion d'hommes et de femmes admis à intégrer les différents corps concernés.

Depuis, la féminisation des armées a connu, en 1998, une avancée particulièrement significative à la suite de la suppression de ces limitations d'accès dans les statuts particuliers et, en 2000, une réduction importante des emplois spécifiquement réservés aux hommes. Aujourd'hui, le principe retenu au sein du ministère de la défense est celui de l'égalité entre hommes et femmes pour l'accès aux différents corps militaires et ce n'est, qu'à titre d'exception, que les postes à bord des sous-marins et dans les escadrons de gendarmerie mobile demeurent spécifiquement réservés aux militaires masculins en raison de leurs conditions d'exercice particulières (forte promiscuité, conditions d'hébergement précaires...). La part de ces emplois, dont le périmètre s'est réduit de 2002 à 2003, figure dans le tableau suivant :

Emplois réservés aux militaires masculins dans chaque armée

Année	Emplois réservés aux militaires masculins en %	
	2002	2003
Armée de terre	0	0
Marine	8,7	4,5
Armée de l'air	0	0
Gendarmerie	21,0	18,9
Service de santé (moyens organiques)	0	0

Source : Directions de personnel des armées.

2^e orientation : recrutement externe et recrutement d'officiers sur concours : une féminisation durable.

En 2002, les femmes représentaient 22,5 % de l'ensemble des recrutements militaires. Cette proportion est, en 2003, sensiblement la même (22,4 %).

S'agissant des concours externes d'officiers, recrutement qui alimente le vivier des militaires à haut potentiel, on observe entre 2002 et 2003 une légère hausse (la part des admises était de 26,4 % en 2002, elle est de 27,34 % en 2003). À moyen et à long terme, on doit donc s'attendre à une progression de la féminisation des cadres des forces armées.

Le personnel civil

La proportion de femmes progresse également parmi le personnel civil en passant de 36 à 40 % de l'effectif global, notamment chez les cadres civils (titulaires de catégorie A passés de 25 à 27 % et non titulaires de 23 à 25 %).

À l'instar de la féminisation constante des personnels militaires, le ministère de la défense a poursuivi en 2003 les actions engagées ces dernières années tendant à améliorer l'égalité entre son personnel civil féminin et masculin. Ces mesures visent, d'une part, à obtenir une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des instances paritaires et des jurys de concours, et, d'autre part, à améliorer la représentation féminine parmi les emplois d'encadrement supérieur du département.

1^{re} orientation : accroissement de la participation féminine aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux jurys de concours compétents à l'égard du personnel civil.

Concernant les CAP, le ministère s'efforce depuis 1999, en application des arrêtés pris par ses soins désignant es qualité les représentants de l'administration siégeant au sein de celles-ci, de faire appel essentiellement à des attachés, en limitant autant que possible le recours à des administrateurs civils.

En effet, dans la mesure où la population des attachés est plus nombreuse (1 076 contre 188) et plus fortement féminisée (47 % contre 19 %) que celle des administrateurs civils, il devient ainsi possible de désigner des représentants de l'administration féminins dans les CAP¹ du ministère et d'augmenter sensiblement la représentation des femmes au sein de ces organismes consultatifs (20 % en 1999 contre 31,5 % en 2003). Cette mesure concourt à améliorer la présence des femmes civiles au sein de ces instances conformément au titre II du décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 qui instaure notamment 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 département s'attache à respecter une proportion d'un tiers de membres féminins.

Cet objectif, généralement atteint dans les concours de recrutement de fonctionnaires de l'ordre administratif² (42 % en 2003) et paramédical (45 % en 2003), est souvent difficile à remplir pour les concours de recrutement de fonctionnaires de l'ordre technique, compte tenu de la nécessité de faire appel à des corps majoritairement masculins et de la faible féminisation des corps concernés.

(1) Représentants titulaires et suppléants de l'administration pour les corps des administrateurs civils, des attachés d'administration centrale et les corps du ministère comptant plus de 500 agents.

(2) Membres du jury ayant voix délibérative.

C'est pourquoi, par décret n° 2003-157 du 20 février 2003, adopté en comité technique paritaire ministériel du 24 juin 2002, il a été dérogé conformément à l'article 2 issu du décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 à l'application de ce régime au sein de certains corps techniques¹ du département jusqu'au 31 décembre 2007.

2^e orientation : nouveau plan triennal (2003-2006) d'amélioration de la représentation féminine au sein des emplois et postes d'encadrement supérieur du ministère de la défense.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, la défense a adopté par arrêté du 15 septembre 2000 un plan pluriannuel visant à améliorer en son sein l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Au terme des 3 années d'application de ce dispositif, les objectifs quantifiés de taux de féminisation à atteindre pour les emplois de chef de service, de sous-directeur et de chef de bureau ont été remplis. En effet, ce processus s'est traduit par une nomination féminine à un poste de chef de service (1 femme sur 7 lors de l'établissement de l'arrêté), par le maintien de la proportion de femmes nommées à des postes de sous-directeur (7 sur 32), par deux nominations féminines supplémentaires à un poste de chef de bureau (2 sur 20 lors de l'élaboration du plan).

Le nouveau dispositif, qui couvre la période (1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2006), s'attache, pour chacun des emplois considérés, à définir le taux de féminisation à atteindre et les moyens à mettre en œuvre au regard des viviers considérés et des profils professionnels des cadres supérieurs.

Les actions envisagées dans le cadre du nouveau plan pluriannuel 2003-2006 consistent :

- concernant les chefs de service, à maintenir la représentation sexuée actuelle (6 hommes et 2 femmes) ;
- pour les sous-directeurs, à améliorer le taux actuel de 19,4 % de femmes, supérieur au « vivier juridique » (13,2 %) ;
- enfin, pour les chefs de bureau, à maintenir le taux actuel de féminisation au sein de ces emplois qui a dépassé très largement celui de l'année 2000 (25 % contre 10 %), date d'entrée en vigueur du premier plan triennal.

L'observatoire de la féminisation et les études de l'observatoire social de la défense

L'observatoire de la féminisation a été mis en place afin de suivre dans la durée les conditions concrètes de l'accès des femmes militaires aux différents emplois. Composé de représentants de chaque armée, de la gendarmerie, du service de santé des armées, de l'état-major, et présidé par le directeur de la fonction militaire et du personnel civil, son secrétariat est assuré par l'observatoire social de la défense.

Les études en cours permettront de dresser un tableau précis de l'évolution de la féminisation, notamment à travers l'analyse des flux de recrutement, des départs de l'institution militaire, des spécialités occupées et des missions effectuées sur les théâtres d'opération extérieurs. Elles fourniront la possibilité de repérer les éventuelles difficultés rencontrées par le personnel militaire féminin dans l'accès à certaines fonctions et de proposer des solutions pragmatiques pour les atténuer. Actuellement est en cours de finalisation un *dossier d'information sur les femmes militaires* (aspects juridiques, effectifs, recrutement, promotion, maternité, famille...). Le coût de ce dossier, qui sera par ailleurs accessible à un public élargi sous format électronique, est évalué à 1 700 €, et imputé sur le chapitre 34-01.

Par ailleurs, l'observatoire social de la défense (OSD), qui a pour mission de recueillir et de synthétiser l'ensemble des données permettant de rendre compte de la situation et de la condition de tout le personnel de la défense, effectue ou fait effectuer des études et des

(1) ingénieurs d'études et de fabrications, techniciens supérieurs d'études et de fabrications et agents techniques de l'électronique.

recherches dans le domaine des ressources humaines, ainsi que des statistiques relatives au personnel civil et militaire du ministère, dans une optique d'aide à la décision et à l'évaluation. Dans ce cadre, l'OSD poursuit ses travaux statistiques, sociologiques et démographiques destinés à mieux saisir les évolutions en cours au sein du ministère, s'agissant notamment de la tendance à la féminisation des armées et à situer le personnel de la défense dans le contexte plus général de la société française.

Ainsi, l'OSD a été chargé de mener une *étude comparative sur l'évolution des carrières des hommes et des femmes* entrés au même moment dans l'administration afin d'observer leurs évolutions professionnelles respectives vingt ans plus tard. Cette démarche consiste à identifier les décalages de carrière et à rechercher des facteurs explicatifs, objectifs et mesurables à l'aide d'outils statistiques adaptés.

De même est en cours de réalisation une enquête statistique sur les femmes militaires en 2004, destinée à mieux connaître leur rôle et leur place dans les armées, à mesurer l'évolution de leur situation depuis 1999, date d'une première enquête sur le même sujet et, enfin, de connaître leur opinion sur leur manière de concilier vie professionnelle et vie privée.

Cette étude, de type quantitatif, est réalisée en interne par l'OSD avec ses moyens propres (un sociologue, officier sous contrat et un statisticien, contractuel de niveau 1). La durée des travaux est de dix mois. Les coûts directs liés à cette opération hors crédits de rémunération (64 889 €) sont imputés sur le titre III, chapitre 34-01, article 10 du SGA-fonctionnement à hauteur de 17 700 €, et répartis comme suit : frais liés à l'impression des questionnaires pour 800 €, leur envoi (enveloppes, affranchissement) pour 10 300 €, et frais de saisie de ces questionnaires pour 6 600 €.

Formation et accompagnement social

Il convient de souligner également que les actions de formation et les mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique d'action sociale dont bénéficie l'ensemble du personnel civil et militaire ne permettent pas actuellement d'évaluer la part qui contribue à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la défense.

Toutefois, certaines prestations concernant la vie familiale offrent aux femmes de mieux concilier leur vie personnelle et leur carrière professionnelle. Il s'agit plus particulièrement des actions dédiées à la garde des jeunes enfants qui offrent une large palette de prestations (notamment pour prendre en compte les horaires atypiques) et dont le montant des crédits s'élève à 11 326 000 € en 2004.

Enfin, le ministère de la défense participe, dans le cadre des actions menées par la police et la gendarmerie, à la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et contre la traite et la prostitution. Il doit contribuer notamment, par des actions de formation, à améliorer l'accueil dans les brigades de gendarmerie.

Place comparée des femmes et des hommes

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
Personnel civil				
Accroissement de la participation féminine dans les commissions administratives paritaires (CAP) (1) des corps de fonctionnaires civils, représentants titulaires de l'administration et représentants titulaires du personnel confondus	144	30	146	32
Personnel militaire				
Recrutement dans les armées (1)	40 611	21,60	39 848	22,50

(1) Corps des administrateurs civils et des attachés d'administration centrale et corps du ministère de la défense comptant plus de 500 agents.

Femmes bénéficiaires de dispositifs spécifiques mis en œuvre par le ministère de la défense

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Pourcentage de femmes bénéficiaires du dispositif
Personnel civil				
Accroissement de la participation féminine dans les commissions administratives paritaires (C.A.P.) compétentes à l'égard du personnel civil ¹ parmi les représentants titulaires de l'administration	144	53	146	46
Accroissement de la participation féminine au sein des jurys de concours compétents à l'égard du personnel civil ² (membre du jury ayant voix délibérative)	161	114	216	97

(1) Corps des administrateurs civils et des attachés d'administration centrale et corps du ministère comptant plus de 500 agents.

(2) Concours administratifs et paramédical les plus représentatifs.

Indicateurs pertinents sur l'égalité des femmes et des hommes au ministère de la défense

Type d'indicateur	Données pour l'année 2003
Répartition sexuée du personnel civil au 31 décembre 2003	40 % de femmes et 60 % d'hommes
Répartition sexuée des emplois de chefs de services et sous-directeurs tenus par des civils	22 % de femmes
Répartition sexuée des postes de chefs de bureau	25 % de femmes

ÉCOLOGIE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de ses missions propres, le ministère de l'Écologie et du développement durable n'a pas de crédits réservés aux actions en faveur du droit des femmes.

En juin 2002, les postes d'encadrement supérieur sont occupés pour 34 % par des femmes. La présence des femmes est surtout importante en administration centrale, pour les postes de sous-directeurs et chefs de service (35 %) et les postes de chefs de bureau (41 %).

En 2003, on retrouve sensiblement le même pourcentage pour les postes de sous-directeurs et chefs de service (35 %) et les postes de chefs de bureau (43 %), alors qu'exceptionnellement les emplois de directeurs sont occupés à 40 % par des femmes. Ce chiffre doit cependant être minimisé compte tenu du faible effectif d'emploi de directeurs (5) au sein du ministère de l'écologie et du développement durable.

Place comparée des femmes et des hommes

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
Administration centrale	100	37	100	40
– Directeurs	5	20	5	40
– Directeurs adjoints	5		5	20
– Sous-directeurs et chefs de service	20	35	20	35
– Chefs de bureau	70	41	70	43
Directions régionales de l'environnement	26	23	26	27
– Directeurs	26	2	26	27

ÉCONOMIE, FINANCES ET INDUSTRIE

État récapitulatif de l'effort financier de l'État pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes

(crédits exprimés en millions d'euros)

	2002		2003		2004	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévision de fonds européens
TITRE IV						
Chapitre 44-03						
Concours apporté au Centre européen des femmes d'entreprises et de commerce (CEFEC) pour l'organisation du prix « Madame Commerce de France »	0,015	0,025		Nd		
TOTAL BUDGET	0,015		0,025		Nd	

Place comparée des femmes et des hommes dans les principaux dispositifs mis en œuvre

Désignation du dispositif	2001	2002	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes		
Formation de longue durée IPC – IFOCOP	3 600	62,00	3 000	62,00
Stages d'initiation à la gestion, formation préalable des futurs commerçants	7 000	40,00	8 350	40,00

Le MINEFI mène, en son sein, une action déterminée en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier dans le cadre de la gestion interne de ses ressources humaines. S'agissant des politiques publiques qu'il anime, c'est principalement au sein du secrétariat d'État aux PME, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation que peuvent être identifiés des crédits spécifiques ou des dispositifs particuliers dédiés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

D'une manière générale, le ministère est attentif à la neutralité des diverses mesures relevant de son périmètre de compétence concernant les dispositifs bénéficiant aux femmes et aux hommes.

L'action menée au sein du MINEFI en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

La problématique égalitaire est prise en compte par le ministère dans le cadre de la gestion interne de ses ressources humaines, en particulier au travers de la détection des facteurs risquant d'induire des discriminations, notamment en terme de carrière, ainsi que dans le cadre d'une démarche volontariste visant à améliorer l'accès des femmes à l'encadrement supérieur où elles sont sous représentées.

D'un point de vue général, le MINEFI demeure plus féminisé que la moyenne de la Fonction publique de l'État ; une tendance au rééquilibrage entre les deux sexes étant cependant constatée : 60,7 % de femmes étaient en fonction au ministère au 1^{er} janvier 1999, contre 59,3 % au 1^{er} janvier 2003. Ce fort taux de féminisation est imputable au taux de féminisation de la catégorie C (plus de 70 %), cette catégorie représentant 45 % des effectifs du ministère au 1^{er} janvier 2003.

Depuis 1999, le MINEFI a mené une politique de requalification de ses emplois qui conduit à une transformation progressive des postes de catégorie C en postes de catégorie B et A. Ces transformations favorisent le rééquilibrage du taux de féminisation.

Effectifs réels payés par catégorie en volume et taux de féminisation de la catégorie

Au 1 ^{er} janvier		A	B	C	Autres	Global
1999	Effectif	39 375	57 015	91 483	3 384	191 257
	Taux de femmes	36,3 %	59,4 %	72,7 %	38,9 %	60,7 %
2000	Effectif	40 002	56 872	89 767	3 421	190 062
	Taux de femmes	36,8 %	59,2 %	72,3 %	37,9 %	60,3 %
2001	Effectif	40 897	57 483	87 925	3 079	189 384
	Taux de femmes	37,5 %	59,0 %	71,7 %	40,8 %	60,0 %
2002	Effectif	42 198	58 113	86 951	3 108	190 370
	Taux de femmes	38,1 %	58,8 %	71,4 %	39,5 %	59,7 %
2003 *	Effectif	42 919	58 139	85 239	3 003	189 300
	Taux de femmes	38,6 %	58,8 %	70,8 %	38,9 %	59,3 %

*Hors agents dits « Berkanis ».

Pour les quatre dernières années, du 1^{er} janvier 1999 au 1^{er} janvier 2003, les évolutions les plus fortes du taux de féminisation apparaissent dans les catégories extrêmes. **En effet durant cette période, le taux de féminisation de la catégorie A progresse de 2,3 points, de 36,3 % à 38,6 %, la croissance des effectifs féminins étant de 16 % contre 9 % pour l'effectif global de cette catégorie.** En sens inverse, le taux de féminisation de la catégorie C décroît de 72,7 % à 70,8 %, les effectifs féminins diminuant plus fortement (- 3 %) que l'effectif global de cette catégorie (-6,8 %). Sur la même période, le taux de féminisation de la catégorie B est passé de 59,4 % à 58,8 %, alors que ses effectifs ont augmenté de 2 %. Les départs de personnels conjugués aux recrutements plus importants de femmes aux postes à responsabilité devraient confirmer cette évolution dans les années à venir.

Les femmes ont bénéficié en 2002 de 61,7 % des 13 905 promotions internes du ministère (concours internes, examens professionnels et promotions au choix), part légèrement supérieure à celle qu'elles représentent dans l'ensemble des effectifs du ministère (59,3 %). Sur les quatre dernières années, le taux de féminisation des promotions internes (hors concours internes) de la catégorie A, a progressé de 16,2 points, passant de 26,5 % à 30,8 %, alors que cette catégorie a augmenté dans une moindre proportion, passant de 36,3 % à 38,6 %.

Le taux de féminisation des promotions internes intervenues en 1998 et en 2002

	Promotions* En 1998	Catégorie au 1/1/1999	Promotions* en 2002	Catégorie au 1/1/2003
A	26,5 %	36,3 %	30,8 %	38,6 %
B	67,1 %	59,4 %	64,7 %	58,8 %
C	75,5 %	72,8 %	71,0 %	70,8 %

* Hors concours internes.

Au sein de la catégorie A, le taux de féminisation du niveau « A + » (postes de commandement) progresse de 19,6 % au 1^{er} janvier 2002 à 20,7 % au 1^{er} janvier 2003, le nombre de femmes passant de 2 195 à 2 367, soit une progression de 7,8 % contre 2,3 % pour l'effectif global de « A + ». Pour ce niveau d'exercice, le taux de féminisation des promotions internes (hors concours internes) intervenues en 2002 est de 20,7 %, soit 210 promotions sur 1 026.

Depuis quelques années, la proportion de femmes dans les emplois de direction progresse : 8,4 % au 1^{er} janvier 2001, 9 % au 1^{er} janvier 2002 et 9,3 % au 1^{er} janvier 2003, cette évolution étant nettement plus marquée en administration centrale que dans les services déconcentrés.

Au 1^{er} janvier 2003, le taux de féminisation des emplois de direction en administration centrale est de 22,7 % (29 femmes sur un effectif global de 128), celui des services déconcentrés étant de 5,7 % (28 femmes sur un effectif global de 487).

La part des femmes dans les emplois de direction au 1^{er} janvier 2003

	Effectifs des emplois de direction au 1/1/2003				1/1/2002
	Total	Hommes	Femmes	Part des femmes	Part des femmes
Administration centrale	128	99	29	22,7 %	20,3 %
Services déconcentrés	487	459	28	5,7 %	5,7 %
Total	615	558	57	9,3 %	9,0 %

Depuis 1997, le ministère conduit une politique volontariste tendant à progresser vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de l'encadrement supérieur. Cette politique est confortée par le plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur, défini par le ministère en 2000.

Les grands axes d'action de ce plan, dont les effets se feront essentiellement sentir à moyen et long terme, concernent principalement l'amélioration de la connaissance et du taux de féminisation des viviers, un effort sur la formation en direction des femmes et le renforcement des critères objectifs dans le choix des personnes nommées.

- **L'amélioration de la connaissance des « viviers »** est recherchée par l'adaptation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) du ministère, qui devrait permettre dans les prochaines années de mieux appréhender la situation respective des hommes et des femmes composant les viviers.

- **L'amélioration du taux de féminisation des viviers**, tant au niveau du recrutement initial dans la catégorie A que des conditions d'accès à cette catégorie au cours de la carrière, est développée grâce notamment à la recherche de la parité entre les hommes et les femmes dans les jurys de concours, ainsi que grâce au travail mené dans les services afin de rechercher les discontinuités des taux de féminisation pour chacun des corps de fonctionnaires concernés et d'y remédier.

Ainsi, des dispositions statutaires ont été aménagées à la DGI concernant l'accès au grade d'inspecteur principal et à la DGDDI pour l'accès au second niveau de la catégorie A, avec la suppression de la « limite haute » d'ancienneté requise, pénalisante pour les mères de jeunes enfants.

À la DGI par exemple, la proportion de femmes qui accéderont aux emplois de commandement devrait s'accroître sensiblement à moyen terme dans la mesure où elles figurent en nombre croissant dans les tableaux d'avancement de directeur divisionnaire, examinés lors des sélections (22,5 % en 1998 et 36 % en 2002 avec un pic à 39 % en 2001).

■ **Un effort de formation est fait en direction des femmes.** Plus de la moitié des actions de formation réalisées au sein du ministère au cours des 3 dernières années ont concerné des femmes. Le taux de féminisation des effectifs de catégorie A en formation initiale est de plus 45 % en 2001 et 2002, et en formation continue de 40,4 % en 2001 et de 39,6 % en 2002, alors que le taux de féminisation de la catégorie est de 38,6 %, le tableau ci-après présente le bilan des actions de formation en 2002.

■ **Le renforcement des critères objectifs de choix, basés sur la comparaison des compétences pour les nominations à l'encadrement supérieur** est développé par la pratique de l'entretien annuel d'évaluation, la généralisation de la diffusion des fiches de poste et l'examen systématique de l'ensemble des candidats potentiels.

Par ailleurs, les améliorations apportées à la gestion du temps, à l'organisation du travail ainsi que la simplification des procédures tendent à permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ces nouvelles conditions contribuent à augmenter la propension des femmes cherchant à accéder à des emplois de responsabilité.

Bilan des actions de formation 2002 réalisées au bénéfice des agents du MINEFI Répartition par sexe des effectifs en formation * et par nombre de jours de formation

	A		B		C/D		Total		2001
	Volume	Part des Femmes en %	Volume	Part des Femmes en %	Volume	Part des Femmes en %	Volume	Part des Femmes en %	Total Part des Femmes en %
Formation initiale									
Nombre de stagiaires	3 894	45,63	3 647	44,20	4 159	51,89	11 700	47,41	46,93
Nombre de jours	476 017	43,43	384 536	41,86	201 557	41,67	1 062 110	42,53	44,17
Formation continue (hors congé de formation et bilan professionnel)									
Perfectionnement et adaptation aux fonctions									
Nombre de stagiaires	105 806	39,76	126 433	50,58	150 834	57,48	383 073	50,31	53,12
Nombre de jours	202 928	39,57	218 773	55,79	224 682	63,49	646 383	53,37	52,91
Préparation concours									
Nombre de stagiaires	8 598	37,11	25 753	52,18	22 929	61,21	57 280	53,54	56,79
Nombre de jours	18 241	34,59	30 306	48,19	21 659	67,25	70 206	50,53	54,09
Total Formation continue									
Nombre de stagiaires	114 404	39,56	152 186	50,85	173 763	57,98	440 353	50,73	53,44
Nombre de jours	221 169	39,16	249 079	54,86	246 341	63,82	716 589	53,09	53,02
Taux de féminisation des catégories (pour mémoire)									
	A	38,6	B	58,8	C/D	70,8	Ministère	59,3	59,7

* un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations.

NB : Le recul du taux de féminisation s'inscrit dans un contexte de recul global du volume de la formation de 2001 à 2002. Les statistiques de l'année 2001 ont été particulièrement fortes, du fait notamment de formations ayant concerné l'ensemble des agents du ministère, liées à la mise en place de l'Euro ainsi qu'à la généralisation des nouvelles technologies.

Les dispositifs mis en œuvre à destination de publics externes spécifiques

La contribution des services du secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes porte principalement sur la question du statut des conjoints de commerçants et d'artisans.

Le constat d'une insuffisante reconnaissance de l'activité du conjoint du chef d'entreprise commerciale ou artisanale dans la conduite des affaires familiales a été le moteur d'une réflexion ayant abouti à l'élaboration d'un statut pour ce conjoint (loi n° 82-596 du 10 juillet 1982) et d'un dispositif de formation spécifique.

Constat

Le nombre de conjoints qui sont supposés, en France, participer à l'activité de l'entreprise familiale est évalué à près de 450 000, pour une population de 643 000 entrepreneurs relevant du régime d'assurance vieillesse des commerçants et de 503 000 entrepreneurs affiliés au régime d'assurance vieillesse des artisans (données au 31/12/2000).

Or, l'activité du conjoint s'inscrit trop souvent dans le cadre réducteur de l'entraide conjugale, exclusive de toute rémunération, de tout pouvoir sur la conduite de l'entreprise et d'une couverture sociale personnelle. Cet état constitue une double injustice. En premier lieu, il ne prend pas en compte le rôle du conjoint face à la complexité de la gestion de l'entreprise. En second lieu, si le lien matrimonial est rompu, le conjoint peut être privé des ressources tirées de l'entreprise dans laquelle il a travaillé de nombreuses années.

Quatre axes d'actions

La sensibilisation des conjoints à l'importance de leurs fonctions au sein de l'entreprise

Le Secrétariat d'État soutient financièrement et relaie les actions conduites par ses partenaires.

Le programme « Qualifemmes 2000 »

Le Secrétariat d'État poursuit également son action de revalorisation des conjoints au niveau sectoriel. Cette formation d'une durée de 120 heures a pour objectif de former les conjointes d'artisans boucher, charcutier, traiteur pour les préparer aux fonctions qu'elles occupent dans l'entreprise. Cette formation s'est transformée en certificat de qualification professionnelle « d'assistant de chef d'entreprise » actuellement en expérimentation. Cette formation s'effectue à distance avec des regroupements en centre.

Le Conseil européen femmes, entreprises et commerce (CEFEC)

Le Conseil européen femmes, entreprises et commerce, est une association périphérique du conseil du commerce de France, qui a pour objet de promouvoir la place et le rôle des femmes dans les métiers du commerce, de l'artisanat et des services et d'organiser des manifestations à cet effet.

Afin de valoriser le rôle des femmes dans les métiers de l'artisanat et du commerce, le CEFEC a créé le prix « Madame Commerce de France », destiné à valoriser le savoir-faire et les compétences de commerçantes ou de prestataires de service particulièrement dynamiques, mais aussi à reconnaître leur engagement en faveur du rayonnement de leur profession.

Un statut pour le conjoint

Pour lutter contre la précarité de la situation du conjoint, la loi du 10 juillet 1982 a créé trois statuts pour tenir compte de ses différentes formes de participation :

- le conjoint collaborateur, mentionné au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés ;
- le conjoint salarié ;
- le conjoint associé.

Cette loi a surtout introduit un régime de protection sociale pour le conjoint collaborateur et le conjoint associé, variable d'un statut à l'autre quant à l'étendue des risques couverts et au caractère obligatoire ou seulement facultatif de l'assurance personnelle du conjoint.

La possibilité est ainsi offerte, pour les couples engagés dans la mise en valeur commune d'une entreprise commerciale ou artisanale, de choisir entre différents statuts adaptés à la forme juridique de l'entreprise et à sa capacité à supporter les charges d'assurance sociales particulières à chacun des statuts.

Le législateur a laissé subsister le régime d'assurance vieillesse volontaire en faveur des aides familiales non rémunérés, dont peuvent relever non seulement le conjoint du chef d'entreprise, mais aussi tout parent ou allié de ce dernier jusqu'au deuxième degré. Il a, par ailleurs, renforcé la garantie des droits patrimoniaux du conjoint sur les actifs de l'entreprise familiale, garantie complétée par la loi n° 89-1008 du 31 décembre 1989 relative au développement des entreprises commerciales et artisanales et à l'amélioration de leur environnement économique, juridique et social.

Par ailleurs, l'information régulière des assurés sur leurs droits sociaux dans le cadre de la loi de 1982 et des différents statuts offerts est mise en place par les caisses de retraite des travailleurs indépendants.

Des formations spécifiques

Deux formations spécifiques pour les conjoints de commerçants et d'artisans ont été mises en place par les instances consulaires que sont les chambres de commerce et d'industrie, d'une part, et les chambres de métiers, d'autre part.

- le brevet de collaborateur du chef d'entreprise commerciale (BCCEC)

Avec l'appui de la chambre de commerce et d'industrie d'Annecy, une formation spécifique pour les conjoints de commerçants travaillant dans l'entreprise commerciale a été élaborée et mise en place. Les premiers brevets de collaborateurs du chef d'entreprise commerciale ont été délivrés début 1998.

La durée de la formation est de 455 heures. Il s'agit de former à la gestion et à la comptabilité. Cette formation alterne théorie et pratique. Chaque module théorique comporte des applications dans l'entreprise des participants et un suivi individualisé des stagiaires. Ce produit a bénéficié des fonds Européens pendant 4 ans (1997-2001) et, aujourd'hui, il est réadapté avec un réaménagement de la durée de formation. Une partie du cursus se déroulera en formation à distance pour une nouvelle programmation début 2004.

- le brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale (BCCEA)

Le brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale est un titre homologué de niveau IV délivré par les chambres de métiers. Cette formation particulièrement destinée aux conjoints d'artisans a fait l'objet d'un premier arrêté d'homologation en date du 4 février 1993, puis de deux renouvellements successifs d'homologation pour trois ans, par arrêtés du 7 octobre 1997 et du 29 mai 2001. Cette formation d'une durée de 495 heures a été conçue sous forme modulaire et répond aux besoins de qualification d'une population exerçant un rôle effectif dans la vie des entreprises artisanales et plus particulièrement dans la gestion et la communication. Une convention du 17 septembre 2001, signée avec l'APCM, d'un montant de 56 559 € a permis d'élaborer des propositions en vue d'améliorer la formation au BCCEA, notamment par la mise en place de modules professionnels et d'une mise en ligne des contenus de formation.

Actions en faveur des femmes créatrices et repreneuses d'entreprise

Afin d'accroître la part des femmes, restée relativement modeste (environ 30 %), parmi les créateurs et repreneurs d'entreprises, le secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation a poursuivi et consolidé ses axes d'action en ce domaine :

- une convention a été passée, pour un montant de 22 500 €, avec un important réseau de femmes chefs d'entreprises « actionnelles », pour les aider à organiser un colloque et des actions d'information et de sensibilisation à ces questions. Cette action s'inscrit dans le processus initié au séminaire OCDE de Bologne.
- le projet ACTE-GENESIS a été accepté dans le cadre du programme d'intervention communautaire EQUAL. Il est entré en phase opérationnelle. Une première étude a été achevée, et un séminaire d'échange de savoir-faire s'est tenu avec les partenaires transnationaux aux projets. Sous l'égide en particulier de l'IRFED, des actions d'accompagnement de projets de femmes créatrices, issues majoritairement de zones urbaines sensibles, sont menées dans le cadre de ce projet.
- les actions d'accueil et d'accompagnement des femmes créatrices se sont intensifiées, en partenariat avec l'ADIE, les boutiques de gestion et le réseau des plates-formes d'initiatives locales.

ÉDUCATION NATIONALE

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en euros)

Imputation par titre et par chapitre	2002		2003		2004	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévision de fonds européens
TITRE III						
Mesure 8 :						
Chapitre 34-98, article 80	104 372	39 479	81 066	82 901	6 098	274 409
Chapitre 36-10, article 30	76 224		33 450		45 735	
Chapitre 36-80, article 30	574 129	23 758	351 376	120 041	1 525	
Chapitre 37-20, article 30	122 728		61 605	21 903	282 031	
Sous-total	877 453	63 237	527 497	228 845	335 389	274 409
Mesure 9 :						
Chapitre 34-98, article 80	98 626		45 000	29 982	7 622	253 982
Chapitre 36-80, article 30	102 587	24 586		27 244		
Chapitre 36-10, article 30		26 814				
Chapitre 37-20, article 30	49 302		102 891		302 798	
Sous-total	250 515	51 400	147 891	57 226	310 420	253 982
TOTAL	1 127 968	114 637	675 388	282 071	645 805	528 391

Mise en œuvre de la convention du 25 juin 2000 de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire

La politique du ministère de la jeunesse et de l'enseignement scolaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été renforcée par la signature d'une convention interministérielle le 25 février 2000, étendue et prorogée jusqu'en 2006, en février 2002. Les orientations prises dans ce cadre par le ministère tendent à :

- Renforcer et élargir dans les académies le réseau des chargés de missions académiques à l'égalité des chances entre les filles et les garçons ;
- Sensibiliser les partenaires internes et externes à cette question ;
- Diffuser des outils pédagogiques dans les établissements scolaires.

Ces orientations s'appuient sur des **études** réalisées à la fois sur la question de l'insertion des filles dans des filières professionnelles, mixtes, masculines et féminisées, mais aussi sur les attitudes différenciées des parents face à l'orientation selon le sexe de leurs enfants ou encore sur la question des micro-violences en milieu scolaire.

Les dispositifs de sensibilisation à l'égalité hommes/femmes prennent la forme de **campagnes d'information** telles la campagne réalisée sur le thème de la mixité des métiers, l'exposition itinérante « D comme Découvreuses » sur les femmes et les sciences, ou encore l'organisation d'une journée de réflexion sur les mariages forcés.

De nombreux **outils pédagogiques et de communication** sont réalisés par le ministère en direction des instituts universitaires de formation des maîtres, des centres régionaux de documentation pédagogique et des chargés de missions académiques à l'égalité : CD-ROM (les filles et la filière électronique-électrotechnique, les femmes et l'histoire), vidéo sur les stéréotypes dans le choix des métiers dans une perspective de genre. La majorité de ces outils ne cible pas uniquement les femmes mais permet de travailler dans une optique de mixité en tenant compte des rapports entre les femmes et les hommes.

Enfin, le ministère poursuit son travail d'impulsion en intensifiant notamment les **actions de formation des personnels** enseignants et de direction.

Les données statistiques

Place comparée des femmes et des hommes dans les principaux dispositifs

Désignation du dispositif	2001		2002	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
Dépliant d'information	10 000	60,00	8 000	60,00
Document de bonnes pratiques des académies			5 000	60,00
Actes d'un colloque sur les mariages forcés			5 000	80,00
Réalisation « une vidéo intitulée « le métier que j'aime »				
Exposition « il était une fois l'histoire des femmes »	50 000	50,00	10 000	55,00
CD Rom sur les filles et la filière électronique	1 200	70,00	40 000	55,00
Exposition « D comme découvreuses »			3 000	95,00
Livret pédagogique et duplication de l'exposition « D comme découvreuses »			4 000	65,00
Étude CEREQ sur les conditions d'insertion professionnelle des filles et des garçons			100 000	60,00
			100 000	50,00

Type d'indicateur	Données pour l'année 2002
Classe de 3 ^e générale	706 778 dont 365 892 filles (52 %)
Classe de seconde générale et technologique	512 766 dont 281 840 filles (55 %)
Nombre de chargés de mission locale propres à l'égalité	30 chargés de mission
Les personnels de l'Éducation nationale	Part des femmes
Enseignantes dans le premier degré	78,80 %
Enseignantes dans le second degré et la formation continue	56,70 %
Personnels administratifs, techniques et d'encadrement	65,40 %
Répartition par catégorie	
Catégorie A	61,30 %
Catégorie B	78,80 %
Catégorie C	66,00 %

La place de l'enseignement supérieur dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les actions de la DES s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de la convention interministérielle du 25 février 2000, étendue et prorogée jusqu'en 2006, en février 2002.

Constat

En dépit de l'entrée massive des femmes et de leur réussite importante dans l'enseignement supérieur, les parcours des femmes et des hommes restent encore très différenciés dans l'ensemble de l'activité universitaire, ainsi qu'au regard des débouchés professionnels.

Après avoir fait réaliser deux études¹² permettant de mieux connaître la situation, la DES a initié un plan national d'actions auprès des établissements. Deux personnes sont chargées de mission sur ce domaine dont une professeur d'université. Le travail conduit s'appuie sur des outils diversifiés avec pour objectif de modifier sensiblement la situation actuelle, très contrastée, de la répartition des sexes dans tous les aspects de l'activité des établissements d'enseignement supérieur : formation, recherche, vie institutionnelle.

La méthode adoptée vise à développer largement la mise en place d'actions par les établissements eux-mêmes pour :

- améliorer la connaissance du problème par l'ensemble des acteurs ;
- introduire dans l'ensemble des statistiques produites par l'institution la variable sexe ;
- créer des indicateurs pertinents de mesure de l'évolution de la situation ;
- infléchir de manière significative la situation de départ.

D'ores et déjà on constate dans les établissements une sensibilisation accrue au problème.

Les dossiers en cours

■ **Politique contractuelle** : contrat entre le Ministère et les établissements, introduction d'un axe égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la politique des établissements soumis à la contractualisation pour une période de quatre ans. (vague 2002-2005, 2003-2006, 2004-2007).

■ **Lancement de deux enquêtes dans les universités** (novembre et décembre 2001) :
 - recensement des enseignements et des équipes de recherche tenant compte de la dimension des genres dans l'objectif de la création d'une base nationale de données ;
 - demande de statistiques sexuées concernant les postes de décision au sein des établissements.

■ **Appel à projets pour le financement** des plans d'actions des établissements par le Fonds social européen (FSE) dans le cadre de l'objectif 3, mesure 8 et 9 « améliorer l'accès et la participation des femmes au marché de l'emploi ».

(12) Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes – mars 2000, par Huguette Delavault, Claudine Hermann et Noria Boukhobza, avec la participation de F.Cyrot-Lackmann.

Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur – octobre 2000, par Laurence Broze, Huguette Delavault et Julianne Unterberger.

L'enveloppe annuelle du budget pouvant faire l'objet de conventions entre l'État et les établissements s'élève à 1 115 225 euros dont 55 % sont en provenance de fonds publics et 45 % de crédits européens (FSE).

La Commission nationale de sélection réunie le 18 avril 2002 a sélectionné 11 établissements d'enseignements supérieur (9 universités et 2 écoles d'ingénieurs). Ces 11 établissements viennent s'ajouter aux 5 établissements dont les propositions avaient fait l'objet d'une convention au cours de l'année 2001 : 3 universités et deux IUFM.

Les éléments marquant du dispositif sont notamment :

- **nomination d'une chargée de mission à l'égalité des chances** dans l'établissement (effective dans tous les établissements) ;
- **état des lieux dans l'établissement** en ce qui concerne la répartition hommes/femmes en tous domaines et pour tous les acteurs de l'université (enseignants, IATOS, étudiants), en relation avec le groupe sur les Statistiques sexuées de la DES (voir les données par université sur le serveur du Ministère). En cours : le passage à des **enquêtes qualitatives** qui permettent de mieux connaître la situation de l'établissement en question pour une meilleure sensibilisation, et des propositions de solutions adaptées à celui-ci ;
- **enseignements sur le genre et formations** : ceux qui ont été proposés sont effectivement entrés dans les maquettes et sont actuellement dispensés dans le cadre du calendrier universitaire ;
- **information** par constitution de fonds documentaire et mise en ligne sur le web (en cours) ;
- **sensibilisation** par tables rondes, ateliers, colloques (la plupart devant avoir lieu dans le cours de l'année 2003) et expositions (comme celle de « Femmes et mathématiques »), non seulement en direction des acteurs de l'établissement mais aussi du scolaire et d'un public plus large.

■ **Pilotage national du programme d'actions dans les IUFM** avec désignation d'établissements pilotes (Lyon et Toulouse) chargés de la coordination nationale.

■ **Organisation et animation d'un réseau de personnes-ressources** au sein des établissements d'enseignement supérieur.

■ **Création et animation de groupes de travail thématique :**

- indicateurs et statistiques sexuées ;
- introduction dans les cursus de modules d'enseignements concernant la problématique des rapports sociaux de sexe ;
- actions au sein des IUFM,

■ **Formations de formateurs** : réflexion et contact en cours pour un travail commun avec le Ministère de la Recherche, de l'Agriculture et le Service des droits des femmes.

■ **Information et communication** : financement et participation à de nombreux colloques ou manifestations.

■ **Fonds documentaires sur l'histoire des femmes et du genre en éducation** : la Direction de l'enseignement supérieur a soutenu financièrement en 2001 (250 000 F/38 112 euros), la création d'un fonds documentaire sur l'histoire des femmes et du genre en éducation par l'IUFM de Lyon. Ce fonds comporte actuellement plus 1 500 ouvrages et revues et devrait en comporter 4 000 en 2003. Le catalogue est accessible sur Internet à partir du site de l'IUFM (www.Lyon.IUFM.fr/aspasie)

■ **Universités européennes d'été, session 2002** : le thème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été introduit dans l'appel à projets lancé en novembre 2001 comme un axe soutenu par le ministère. Plusieurs sessions dans des domaines disciplinaires différents travailleront dans ce sens.

Quelques chiffres**Enseignants chercheurs (1) :**

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Professeurs	16 242	2 979	19 221	15,5 %
Maitres de conférences	21 017	12 881	33 898	38,0 %
Total	37 259	15 860	53 119	29.9 %

Étudiants (2) :

- étudiants dans les universités : 1 428 895 dont 801 610 femmes (56.1 %)
- étudiants dans les classes préparatoires : 59 431 dont 29 823 femmes (41.4 %)

**Les financements au titre de l'Objectif 3 – axe 5 – mesures 8 et 9
« amélioration de l'accès et de la participation des femmes au marché
du travail » :**

Les montants prévisionnels engagés :

Vague de conventions 2001 : 5 établissements (3 universités et 2 IUFM).

montant du budget prévisionnel pour la période de 2000 à 2003 : 1 222 350 euros dont 672 292 euros – fonds publics (55 %) et 550 067 pour le FSE (45 %).

	2000	2001	Exercice 2002	2003	Total
Mesure 8	266 786	266 786	266 786	266 786	1 067 144
Mesure 9		253 065	253 065	253 065	759 195
Total en €	1 750 000	3 410 000	3 410 000	3 410 000	11 980 000
Total FSE 45 %	266 786	519 851	519 851	519 851	1 826 339
Crédits du ministère de l'enseignement supérieur 55 %	326 072	635 374	635 374	635 374	1 632 194
Total conventionnable 100 %	592 857	1 155 225	1 155 225	1 155 225	4 058 532

Les montants prévisionnels en cours d'engagement :

Vague de conventions 2002 : 11 établissements (9 universités et 2 écoles d'ingénieurs).

Montant du budget prévisionnel pour la période 2002-2004 : 2 461 772 euros dont 1 353 975 euros – fonds publics (55 %) et 1 107 797 pour le FSE (45 %).

(1) Source DEP 2001-2002.

(2) Source DEP 2002-2003.

ÉQUIPEMENT, TRANSPORTS, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, TOURISME ET MER

Le renforcement de l'égalité entre les sexes est complètement intégré aux modes de gestion des ressources humaines du ministère de l'Équipement.

Le dispositif mis en place est le suivant :

Un aspect quantitatif

- La féminisation des instances paritaires, des jurys de concours : il s'agit d'une action pérenne. La parité est systématiquement recherchée. Lorsque celle-ci n'est pas atteinte, la proportion de 1/3 de femmes est respectée.
- Un outil statistique permet de prendre la mesure des taux de féminisation de chaque corps. Chaque CAP est destinataire annuellement d'un bilan de gestion portant, notamment, sur les taux de féminisation des différents grades du corps, sur les proportions respectives d'hommes et de femmes lors de l'établissement des tableaux d'avancement...

Un aspect qualitatif :

Des outils de gestion personnalisés. Ils sont au nombre de trois :

- La mise en place de cellules constituées de « conseillers de carrière » conduisant des entretiens d'orientation au profit de l'ensemble des agents des catégories A et B. Ce dispositif a pour ambition de mieux valoriser les compétences de chaque agent en lui offrant un parcours professionnel conforme à ses aspirations et aux besoins des services,
- Des rendez-vous d'orientation spécifiques aux cadres supérieurs. Des consultants externes accompagnent les cadres arrivant à un moment clef de leur carrière en leur permettant de faire un choix explicite entre divers types de carrière cohérents avec leur potentiel, leurs motivations et les possibilités de parcours professionnels proposés.

Ces rendez-vous contribuent par ailleurs à la détection des futurs cadres de direction. 11 entretiens ont été menés en 2003 et 24 en 2004 intéressant respectivement 2 et 6 femmes.

- Des bilans de compétences conduisant à des contrats de carrière.

Ces outils ne sont pas spécifiquement destinés aux femmes. Néanmoins ils sont destinés à permettre, dans une logique paritaire, de construire des carrières d'hommes et de femmes équivalentes.

Effort financier du ministère délégué au tourisme :

Le tourisme est un secteur dans lequel les femmes jouent un rôle déterminant comme prescriptrices et consommatrices, d'une part, comme prestataires, d'autre part.

Elles y ont investi des métiers et acquis des responsabilités jusque là réservées aux hommes : directrices d'hôtels, sommelières, chefs cuisiniers. Elles occupent une place de premier plan dans le tourisme rural. Toutefois, le nombre des femmes dans les instances dirigeantes du tourisme et leur visibilité sont encore loin de correspondre à leur rôle et à leurs compétences. Le ministre délégué au tourisme souhaite développer l'action de son ministère en faveur de la parité et de l'égalité hommes/femmes en s'appuyant sur les préconisations d'une étude (la place des femmes dans le monde du tourisme) conduite en 2003 par l'inspection générale du tourisme. Ce dossier a fait l'objet d'une fiche d'actions lors du premier Comité interministériel du tourisme du 9 septembre 2003.

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en euros)

Imputation par titre et par chapitre	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	PLF	Prévision de fonds européens
TITRE III						
Chapitre 34-97, article 60						
Amélioration	19 375					
Chapitre 34-98						
Colloque du 26 juin 2003 : place des femmes dans le monde du tourisme	11 370					
TITRE IV						
Chapitre 46-32						
Subvention à la Fédération des femmes du littoral (1)	1 531		1 900		1 900	
Total général	32 276		1 900		1 900	

(1) Fédération travaillant à l'élaboration de référentiels professionnels du métier de conjointe de chef d'exploitation à la pêche et aux cultures marines.

Indicateurs pertinents sur l'égalité des femmes et des hommes au ministère de l'équipement, des transports et du logement

Taux de féminisation des corps de catégorie A	Données pour l'année 2002
Ingénieurs des Ponts et chaussées	7 %
Ingénieurs des travaux publics de l'État	16 %
Architectes et urbanistes de l'État	26 %
Personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés	51 %

FNCTION PUBLIQUE ET RÉFORME DE L'ÉTAT

Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a poursuivi son action. Cette instance collégiale est chargée, notamment, de recueillir les données sur la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière. Elle recherche les causes de discriminations visant les femmes lors de leur accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques et émet des recommandations.

Son premier rapport annuel a été publié le 6 mars 2002. Il expose, d'une part, les causes générales de l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, d'autre part, les causes spécifiques à la fonction publique qui s'ajoutent aux discriminations générales. Le rapport présente ensuite des actions susceptibles de répondre aux difficultés rencontrées par les femmes lorsqu'elles accèdent à l'encadrement supérieur ou lors du déroulement de leur carrière. Il formule également dix-huit propositions sur la base desquelles pourront être prises de nouvelles mesures destinées à faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à ces emplois. Ces propositions s'articulent autour de cinq axes : il s'agit d'améliorer la connaissance des inégalités, de réduire et réorganiser le temps de travail, d'agir sur les voies d'accès et les conditions de recrutement, d'intervenir sur les déroulements des carrières et de développer des actions transversales afin de favoriser l'ensemble de ces recommandations.

Dans le cadre de ses travaux, le comité a également lancé des études ou des enquêtes : elles portent, par exemple, sur la mise en place d'un tableau de bord statistique sur l'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, sur les voies d'accès à l'école Polytechnique, à l'École Nationale d'Administration et à l'Institut d'études politiques de Paris, sur le déroulement des études doctorales et sur le suivi de la carrière d'anciens élèves de l'Institut régional d'administration de Nantes. Par ailleurs, entre le 8 février 2001 et le 11 avril 2002, le comité a réalisé l'audition de onze femmes exerçant des fonctions différentes comme celles de rectrice, statisticienne, députée européenne, chef de service ou membre du Conseil Constitutionnel.

Ce comité travaille également en relation avec le comité de pilotage Disciplines, métiers, carrière et genre. La place des femmes au Centre national de la recherche scientifique (CNRS)». Composé de dix membres auxquels s'ajoutent quatre membres invités de droit (dont trois membres du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques), cette instance, qui se réunit au moins trois fois par an, a pour mission de concevoir et d'animer un plan d'action destiné à promouvoir la place des femmes au CNRS. Le comité veille à la cohérence des actions entreprises, se prononce sur leurs conditions de mise en œuvre, coordonne leur conduite, évalue les résultats et propose toutes mesures utiles à la promotion des femmes au CNRS.

Des crédits sont alloués au comité, sur le chapitre 37-04 article 10 « études et communication » du budget des services du Premier ministre : ils se sont élevés à 30 489 euros en 2003 et pourraient être reconduits en 2004 pour le même montant.

Le comité devrait remettre prochainement son second rapport au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire.

Les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

Ces plans fixent, dans chaque ministère, pour une durée de trois à cinq ans, des objectifs en termes de taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois de direction et d'encadrement.

Élabores en 2000-2001, ces plans ont continué à être mis en œuvre dans le courant de l'année 2003. Fin 2003 – début 2004, les ministères vont engager une réflexion afin de procéder, d'une part, au bilan des mesures prises pour l'application de ces plans et, d'autre part, à la préparation de nouveaux plans d'objectifs.

Une journée d'échanges sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le 23 juin 2003, une journée d'échanges a été organisée afin de réunir, pour la seconde fois, les coordonnateurs chargés de la place des femmes dans l'administration.

Désignés dans chaque ministère, ces coordonnateurs peuvent être amenés à exercer un rôle d'animation des différents services concernés par l'égalité entre les sexes au sein de leur département et sont les interlocuteurs privilégiés de la direction générale de l'administration et de la fonction publique sur ce sujet. En outre, la mise en place d'un réseau doit permettre de favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les ministères et d'encourager le travail en commun.

L'élaboration de chartes de gestion du temps par les ministères.

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, au plan quantitatif et qualitatif, des chartes de gestion du temps devront être élaborées dans la fonction publique de l'État. Ainsi, chaque ministère mettra en œuvre une charte de gestion du temps, notamment pour l'encadrement supérieur. Les chartes comporteront des mesures de nature à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et les temps sociaux. Ces chartes prendront en compte les décisions résultant des travaux, réflexions et négociations menés dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

INTÉRIEUR, SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET LIBERTÉS LOCALES

Les femmes représentent **31,24 %** de l'effectif du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, soit une augmentation de **0,71 %** par rapport aux éléments du PLF 2004.

Une féminisation sensible des effectifs apparaît sur les filières suivantes. Les femmes représentent :

- 14,15 % des effectifs des hauts fonctionnaires (contre 12,87 % en PLF 2004)
- 13,83 % des personnels actifs de la police nationale (contre 12,95 % en PLF 2004)
- 12,51 % des personnels militaires de la Direction de la Défense et de la sécurité civile (contre 11,69 % en PLF 2004)
- 33,45 % des personnels de la filière technique (contre 30,27 % en PLF 2004)

En revanche, une baisse des effectifs féminins apparaît sur la filière administrative et médico-sociale. Les femmes représentent :

- 77,38 % des effectifs de la filière administrative (contre 78,48 % en PLF 2004)
- 95,38 % des effectifs de la filière médico-sociale (contre 95,98 % en PLF 2004)

Répartition Hommes/Femmes des effectifs du MISILL

Année 2004

Nom du corps concerné	Nombre de fonctionnaires			Taux de féminisation (%)
	Hommes	Femmes	Effectif total	
Personnels SG (Secrétariat général de l'administration)				
Hauts fonctionnaires Personnels de l'inspection générale de l'administration	49	15	64	23,44
Emplois de direction et du corps préfectoral	794	124	918	13,51
Sous-total Catégorie A1 Autres personnels SG (hors contractuels)	843	139	982	14,15
Catégorie A				
Filière administrative	2 773	2 420	5 193	46,60
Filière technique	356	25	381	6,56
Filière médico-sociale	2	20	22	90,91
Sous-total Catégorie A2	3 131	2 465	5 596	44,05
Catégorie B				
Filière administrative	1 605	4 545	6 150	73,90
Filière technique	1 092	102	1 194	8,54
Filière médico-sociale	6	139	145	95,86
Sous-total Catégorie B	2 703	4 786	7 489	63,91
Catégorie C				
Filière administrative	2 350	15 095	17 445	86,53
Filière technique	3 243	2 293	5 536	41,42
Filière médico-sociale	0	6	6	100,00
Sous-total Catégorie C	5 593	17 394	22 987	75,67
Total personnels SG	12 270	24 784	37 054	66,89
Personnels de la police nationale				
Catégorie A				
Actifs	1 677	322	1 999	16,11
Filière administrative	137	156	293	53,24
Sous-total Catégorie A	1 814	478	2 292	20,86
Catégorie B				
Actifs	12 381	2 451	14 832	16,53
Filière administrative	321	1 067	1 388	76,87
Sous-total Catégorie B	12 702	3 518	16 220	21,69

Année 2004 (suite)

Nom du corps concerné	Nombre de fonctionnaires			Taux de féminisation (%)
	Hommes	Femmes	Effectif total	
Catégorie C				
Actifs	88 206	13 639	101 845	13,39
Filière technique	1 042	508	1 550	32,77
Filière administrative	1 330	8 585	9 915	86,59
Sous-total Catégorie C	90 578	22 732	113 310	20,06
Autres personnels				
Personnel de laboratoire (police technique et scientifique)	285	543	828	65,58 %
Ouvriers d'États	337	3	340	0,88 %
Adjoints de sécurité	6 546	5 007	11 553	43,34 %
Contractuels (hors Berkaniens)	131	137	268	51,12 %
Sous-total Catégorie autres personnels	7 299	5 690	12 989	43,81 %
Total personnels Police Nationale	112 393	32 418	144 811	22,39 %
Personnels de Défense et Sécurité Civiles				
Militaires	1 308	187	1 495	12,51 %
Ouvriers d'États	132	20	152	13,16 %
Contractuels du groupement des moyens aériens (GMA)	234	2	236	0,85 %
Total personnels DDSC	1 674	209	1 883	11,10 %
TOTAL GÉNÉRAL	126 337	57 411	183 748	31,24 %

Source : IGA & SG/DRH/SDP/BPAC-BPTS-BEFAJ & DDSC & DAPN/BRRI & SG/DMAT/SDCPAC

Évolution des effectifs réels hommes/femmes dans la police nationale

Année : 2001 à 2004 Direction/service : DGPN

Nom du corps concerné	2001		2002		2003		Prévision 2004		Évolution de la féminisation entre 2001 et 2004	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	En nbre	en %
	Emplois de direction	86	2	87	2	83	2	96	5	3
Corps de conception et de direction	1 693	288	1 652	303	1 651	304	1 581	317	29	10
Corps des officiers	13 723	2 147	13 108	2 337	12 889	2 261	12 381	2 451	304	14
Corps de maîtrise et d'application	86 688	10 374	87 123	11 471	87 358	13 185	88 206	13 639	3 265	31
Administratifs	3 120	9 562	3 396	9 664	3 375	9 898	4 109	11 048	1 486	15,54
Adjoints de sécurité	9 828	7 234	9 412	6 152	7 129	5 786	6 546	5 007	-2 227	- 30,79
TOTAL	115 138	29 607	114 778	29 929	112 485	31 436	112 919	32 467	2 860	9,66

Source DATAP/SDCPAC/BGCPAC

La place des femmes parmi les hauts fonctionnaires du ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Le corps préfectoral

Depuis 1974 et l'entrée de la première femme dans le corps préfectoral, on assiste à une féminisation certaine de ce corps, même si leur nombre reste stable ces dernières années.

Années	Préfets en poste territorial			Sous-préfets en poste territorial		
	Nombre de Femmes	Effectif du Corps	% de Femmes	Nombre de Femmes	Effectif du Corps	% de Femmes
1974				1 ^{re} femme nommée en août 1974 (Florence Hugodot-Zeller)		
1979				5	458	1
1981	1 ^{re} femme nommée en juillet 1981 (Yvette Chassagne)			7	463	1,5
1984	/		/	15	427	3,5
1989	1	116	1	23	446	5
1994	4	117	3,5	30	435	7
1999	6 *	117	5	46	470	10
2002 (mai)	9 *	116	6	47	470	10
2003 (mai)	6 *	116	5,5	51	435	12
2004	6 *	116	5	57	465	12

*Dont 1 préfet de région

L'administration centrale

La féminisation des emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'intérieur (y compris préfecture de police et préfecture de Paris) s'est accrue de façon significative à partir de 1990. En progression constante jusqu'en 1999 l'effectif féminin accuse depuis 2001 un léger fléchissement, en particulier dans les emplois de direction.

Années	Directrice	Sous-directrice	Chef de bureau	Autres	Total
		directrice de projet		CM, adjointe SD, adjointe CB	
1990	0	2	8	14	24
1998	3	4	13	13	33
1999	3	5	16	15	39
2000	2	6	16	14	38
2001	0	5	15	16	36
2003	0	6	11	21	38
2004	0	6	14	20	40

Mesures concourant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des élections

Mise en œuvre de la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000

Les règles de répartition de la première fraction des crédits inscrits chaque année en loi de finances pour être affectés au financement des partis et groupements politiques intègrent un dispositif mettant en œuvre la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 qui tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

La loi du 6 juin 2000 a modifié l'article 9 de la loi n° 88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière, en introduisant une modulation de l'aide publique versée aux partis politiques en fonction de l'écart constaté entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes présentés par chaque parti à l'occasion des élections législatives générales.

Ainsi, lorsque, pour un parti ou un groupement politique, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ayant déclaré se rattacher à un parti ou groupement politique dépasse, lors du dernier renouvellement général de l'Assemblée nationale, 2 % du nombre total de ces candidats, le montant des crédits qui lui est attribué au titre de la première fraction des crédits destinés au financement des partis et groupements politiques est diminué d'un pourcentage égal à la moitié de cet écart rapporté au nombre total de ses candidats.

Cette disposition s'est appliquée pour la première fois lors de la répartition de l'aide publique pour 2003, à partir des candidatures enregistrées aux élections législatives des 9 et 16 juin 2002.

Le nombre total de candidates aux élections législatives de 2002 a été de 3 284 sur un total de 8 444 candidats (soit 38,89 % du total), et 3 187 femmes sur 7 827 candidats (40,72 %) ont déclaré se rattacher à l'un des partis éligibles à la première fraction de l'aide publique. En conséquence, le montant total de la modulation liée à la parité, c'est-à-dire la somme qui n'a pas été répartie entre les partis et groupements politiques bénéficiaires de la première fraction de l'aide publique, s'élève à 7,04 M€.

Au final, seuls cinq partis de la métropole, sur 32, n'ont subi aucune minoration de leur dotation. A l'inverse, 11 partis ont vu leur dotation minorée de plus de 10 %.

Sur les 577 députés nouvellement élus, on compte 70 femmes, soit 12 %. Elles étaient 55 dans l'assemblée élue en 1997.

Répartitions Hommes/Femmes dans la composition des jurys de concours techniques

Concours et examens professionnels	Hommes	Femmes	Total	Taux de % de femmes
EP contrôleur divisionnaire transmission	3	2	5	40,00
Inspecteur élève transmissions	4	2	6	33,33
Inspecteur élève transmissions	6	0	6	0,00
Contrôleur des transmissions	4	2	6	33,33
EP inspecteur principal transmissions	3	2	5	40,00
Examens informatiques	19	1	20	5,00
Total	39	9	48	18,75
concours techniques organisés en 2002				
Concours et examens professionnels	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Conducteur automobile	3	1	4	25,00
Agent service transmissions	2	2	4	50,00
Contrôleur services techniques	4	2	6	33,33
Ingénieur services techniques	4	2	6	33,33
Contrôleur services techniques	4	2	6	33,33
Ouvrier professionnel	8	0	8	0,00
Agent services techniques	3	1	4	25,00
Inspecteur principal transmissions	3	2	5	40,00
Contrôleur des SIC	3	2	5	40,00
Agent des SIC	1	3	4	75,00
Total	35	17	52	32,69
concours techniques organisés en 2003				
Concours et examens professionnels	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Inspecteur des SIC	3	2	5	40,00
Chef de garage	3	1	4	25,00
Examens informatiques	22	1	23	4,35
Agent services techniques	3	1	4	25,00
Ouvrier professionnel SCA Limoges	3	0	3	0,00
Ouvrier professionnel Paris	7	0	7	0,00
Contrôleur services techniques CE	3	2	5	40,00
Inspecteur des SIC (interne)	3	2	5	40,00
Total	47	9	56	16,07

Source : SG DRH SDRF/BRIA

Répartitions Hommes/Femmes dans la composition des jurys de CONCOURS ADMINISTRATIFS

Concours et examens professionnels	2001		2002		2003		2004			
	Hommes	Femmes Total	Hommes	Femmes Total	Hommes	Femmes Total	Hommes	Femmes Total		
Catégorie A										
Attaché principal de préfecture	4	4	5	3	8	37,50	3	3	6	50,00
Attaché principal d'administration centrale	2	2	3	1	4	25,00	2	1	3	33,33
Intégration d'agent non titulaire dans le corps des attachés de préfecture	Pas de session		2	1	3	33,33	Pas de session		Pas de session	0,00
Intégration d'agent non titulaire dans le corps des attachés d'AC	Pas de session		2	1	3	33,33	Pas de session		Pas de session	0,00
Attaché de préfecture interne et externe	Pas de session		4	4	8	50,00	4	4	8	50,00
Concours « SAPIN » d'AC	Pas de session		Pas de session		2	0,00	2	1	3	33,33
Catégorie B										
SA de classe exceptionnelle de préfecture	3	2	3	2	5	40,00	2	3	5	60,00
SA de classe exceptionnelle d'AC	2	3	2	3	5	60,00	3	2	5	40,00
SA interne et externe	5	4	10	4	14	28,57	3	1	4	25,00
Concours « SAPIN » d'AC	Pas de session		Pas de session		2	0,00	2	1	3	33,33
Catégorie C										
Adjoint interne	1	2	1	2	3	66,67	1	2	3	66,67
Adjoint externe	5	8	6	6	12	50,00	5	3	8	37,50
Adjoint exceptionnel d'AC	2	1	3	2	3	66,67	Pas de session		Pas de session	0,00
Adjoint exceptionnel de préfecture	1	2	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33
Concours « SAPIN » d'AC	Pas de session		Pas de session		2	0,00	2	1	3	33,33
Concours « SAPIN » de préfecture	Pas de session		Pas de session		2	0,00	2	1	3	33,33

Source : SG DRH SDRF/BRPP

Répartitions Hommes/Femmes dans la composition des jurys de concours police nationale

Année 2003	Membres de Jury				Examineurs et ou correcteurs				Totaux			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Emplois actifs												
Commissaire de police	19	10	29	34,48	109	36	145	24,83	128	46	174	26,44
Lieutenant de police	22	9	31	29,03	124	35	159	22,01	146	44	190	23,16
Gardiens de la paix (concours nationaux)	5	4	9	44,44	À l'initiative de chaque SGAP				5	4	9	44,44
Emplois administratifs												
Attaché de police	6	3	9	33,33	2	1	3	33,33	8	4	12	33,33
Secrétaire administratif police	6	7	13	53,85	71	43	114	37,72	77	50	127	39,37
Agent administratif police	3	2	5	40,00	À l'initiative de chaque SGAP				3	2	5	40,00
Emplois personnels techniques spécialisés												
Ingénieur de laboratoire (concours externe sur titre)	7	2	9	22,22	21	24	45	53,33	28	26	54	48,15
Ingénieur de laboratoire (concours interne et réservé)	7	2	9	22,22	15	4	19	21,05	22	6	28	21,43
Technicien de laboratoire	14	5	19	26,32	36	29	65	44,62	50	34	84	40,48
Agent spécialisé de laboratoire	À l'initiative de chaque SGAP				À l'initiative de chaque SGAP				-	-	-	-

Source : SG DRH SDRF/BRIA

TAUX DE FÉMINISATION AUX CONCOURS

Corps/grades	ANNÉE 2002		ANNÉE 2003	
	INSCRITES	ADMISES	INSCRITES	ADMISES
CONCOURS ACTIFS				
Direction de la Défense et de la Sécurité civiles				
Lieutenant (sapeurs-pompiers professionnels) : concours interne	1,64 %	0,00 %	1,57 %	0,00 %
lieutenant (sapeurs-pompiers professionnels) : concours externe	-	-	12,58 %	10,42 %
Direction de l'Administration de la Police Nationale (DAPN)				
Commissaire de police	54,06 %	60,87 %	53,19 %	37,71 %
Lieutenant de police	39,94 %	45,31 %	40,91 %	38,04 %
Gardien de la paix (concours nationaux uniquement)	33,90 %	33,53 %	31,57 %	22,07 %
ADS (concours nationaux uniquement)	8,64 %	11,31 %	6,51 %	5,97 %
CONCOURS ADMINISTRATIFS				
Direction des Ressources Humaines - Sous-direction du recrutement et de la formation (SDRH)				
Catégorie A				
Attaché principal de préfecture	50,33 %	14,29 %	49,07 %	11,76 %
Attaché principal d'administration centrale	47,27 %	26,92 %	50,00 %	29,41 %
Intégration d'agent non titulaire dans le corps des attachés de préfecture	45,83 %	72,73 %	pas de session	
Intégration d'agent non titulaire dans le corps des attachés d'AC	72,00 %	72,22 %	pas de session	
Attaché de préfecture interne	60,63 %	1,29 %	60,90 %	0,31 %
Attaché de préfecture externe	60,70 %	0,97 %	62,46 %	0,16 %
Concours « SAPIN » d'AC	pas de session		68,75 %	63,64 %
Catégorie B				
SA de classe exceptionnelle de préfecture	74,76 %	3,32 %	76,31 %	2,95 %
SA de classe exceptionnelle d'AC	75,00 %	11,76 %	65,88 %	14,29 %
SA interne	73,90 %	3,80 %	77,11 %	1,79 %
SA externe	73,23 %	2,06 %	69,01 %	1,17 %
Concours « SAPIN » d'AC	pas de session		50,00 %	100,00 %
Catégorie C				
Adjoint interne	82,61 %	7,29 %	81,37 %	3,63 %
Adjoint externe	74,00 %	2,87 %	74,24 %	2,01 %
Adjoint exceptionnel d'AC	83,33 %	4,00 %	pas de session	
Adjoint exceptionnel de préfecture	87,16 %	21,08 %	87,60 %	7,93 %
Concours « SAPIN » d'AC	pas de session		50,00 %	100,00 %
Concours « SAPIN » de préfecture	pas de session		90,48 %	68,42 %
Direction de l'Administration de la Police Nationale (DAPN)				
Catégorie A				
Attaché de police (interne)	-	-	62,76 %	60,00 %

TAUX DE FÉMINISATION AUX CONCOURS

(suite)

Catégorie B

Secrétaire administratif de police - - 80,14 % 78,13 %

Catégorie C

Adjoint administratif de police - - 80,30 % 82,95 %

CONCOURS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES

Direction de la Défense et de la Sécurité civiles

mÉdecin (sapeurs-pompiers professionnels) 19,10 % 58,82 % 25,64 % 60,00 %

Pharmacien (sapeurs-pompiers professionnels) 53,49 % 65,22 % 44,44 % 50,00 %

Infirmier (sapeurs-pompiers professionnels) 48,33 % 17,69 % 40,93 % 11,39 %

Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels Techniques et Spécialisés

Examens informatiques relatifs au traitement de l'information pas de session 15,36 % 11,48 %

Catégorie A

Ingénieur des services techniques externe 0,00 % 0,00 % 30,43 % 80,00 %

Ingénieur des services techniques interne 0,00 % 0,00 % 10,00 % 20,00 %

Inspecteur élève des SIC externe 12,33 % 0,00 % 0,00 % 0,00 %

Inspecteur élève des SIC interne 4,26 % 4,55 % 6,80 % 0,00 %

Inspecteur principal des SIC 9,30 % 0,00 % 0,00 % 0,00 %

Catégorie B

Contrôleur des SIC externe 10,69 % 11,76 % 0,00 % 0,00 %

Contrôleur des SIC interne 10,34 % 0,00 % 0,00 % 0,00 %

Contrôleur des services techniques externe 18,18 % 60,00 % 14,41 % 11,11 %

Contrôleur des services techniques interne 5,45 % 25,00 % 4,00 % 12,50 %

Contrôleur des services techniques de classe exceptionnelle 0,00 % 0,00 % 3,51 % 0,00 %

Catégorie C

Ouvrier professionnel (concours unique) 1,67 % 2,94 % 0,00 % 0,00 %

Agent des services technique d'adm. centrale sans concours** 25,00 % 25,00 % 47,12 % 66,67 %

Chef de garage (concours unique) 0,00 % 0,00 % 1,50 % 0,00 %

Agent des SIC, adm. centrale (concours unique) 77,59 % 60,00 % 0,00 % 0,00 %

Maître ouvrier de préfecture (concours unique) 19,23 % 18,18 % - -

Ouvrier professionnel de préfecture (concours unique) 10,29 % 14,71 % - -

Conducteur d'automobile (concours unique) 3,47 % 8,33 % - -

Agent des SIC, préfecture (concours unique) 81,19 % 85,19 % - -

Agent des services techniques de préfecture sans concours** 30,69 % 54,55 % - -

Direction de l'Administration de la Police Nationale (DAPN)

Ingénieur de laboratoire - INTERNE - - 51,54 % 75 %

Technicien de laboratoire - - 59,49 % 40 %

Source : SG/DRH/SDP/BPTS&SG/DRH/SDRF & DAPN/BRRI & DDSC

* Hors emplois réservés

** procédure de recrutement dite sans concours : dossiers sélectionnés et candidats auditionnés

***Les données relatives aux concours déconcentrés ouverts en 2003 ne sont pas disponibles à ce jour.

Répartition des agents ayant reçu une formation (H/F) (hors Direction Générale de la Police Nationale)

ANNÉE 2002 FORMATION	Nombre de stagiaires				Nombre de journées stagiaires			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Perfectionnement et ou adaptation à une nouvelle fonction	12 582	27 925	40 507	68,94	28 542	61 805	90 347	68,41
Préparation aux examens, concours	2 137	8 226	10 363	79,38	5 697	21 931	27 628	79,38
Congés formation (1)	3	3	6	50,00	279	274	553	49,55
TOTAL	14 722	36 154	50 876	71,06	34 518	84 010	118 528	70,88

ANNÉE 2003 FORMATION	Nombre de stagiaires				Nombre de journées stagiaires			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Perfectionnement et ou adaptation à une nouvelle fonction	14 399	47 121	61 520	76,59	26 093	55 532	81 625	68,03
Préparation aux examens, concours	1 647	6 001	7 648	78,46	4 817	15 539	20 356	76,34
Congés formation (1)	1	9	10	90,00	416	1 638	2 054	79,75
TOTAL	16 047	53 131	69 178	76,80	31 326	72 709	104 035	69,89

Source : SG DRH SDRF/BF

(1) : s'agissant des agents en congés formation, il s'agit des jours de congés formation

Formation professionnelle Congé formation : Répartition hommes/femmes

Police nationale
Année : 2003 et 2004
Direction/service : DAPN / BRRI

Désignation du dispositif	2003				2004 (en cours)			
	femmes	hommes	Total	% femmes	femmes	hommes	Total	% femmes
Répartition sexuée du personnel bénéficiant du congé de formation professionnelle								
Nombre	40	33	73	54,79	32	43	75	42,67
Coût financier (en euros)	266 691	291 390	558 081	47,79	220 080	279 471	499 551	44,06

Année : 2004

Source : IGA & SG/DRH/SDP/BPAC-BPTS-BEFAJ & DAPN/BRRI

Répartition Hommes/Femmes parmi les Représentants des CAP

Année : 2004

Nom du corps concerné	Représentants de l'administration				Représentants du personnel				Total repré- sentants	Taux de féminisation des repré- sentants
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femme		
Catégorie A										
Inspection Générale de l'Administration										
Corps de l'inspection générale de l'administration	3	1	4	25,00	3	1	4	25,00	8	25,00
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels d'Administration Centrale (BPAC)										
Corps des attachés d'administration centrale	5	1	6	16,67	4	2	6	33,33	12	25,00
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau de l'Emploi des Finances et des Affaires Juridiques (BEFAJ)										
Corps des Directeurs de préfecture	5	5	10	50,00	3	1	4	25,00	14	42,86
Corps des Attachés Principaux 1 ^{re} classe de préfecture	1	1	2	50,00	3	1	4	25,00	6	33,33
Corps des Attachés Principaux 2 ^e classe de préfecture	3	1	4	25,00	4	0	4	0,00	8	12,50
Corps des Attachés de préfecture	2	0	2	0,00	2	4	6	66,67	8	50,00
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels Techniques et Spécialisés (BPTS)										
inspecteurs des SIC	7	3	10	30,00	8	2	10	20,00	20	25,00
ingénieurs des STM	5	1	6	16,67	6	0	6	0,00	12	8,33
ingénieurs des travaux	7	1	8	12,50	8	0	8	0,00	16	6,25
conseillers techniques de service social	2	2	4	50,00	0	4	4	100,00	8	75,00

Répartition Hommes/Femmes parmi les Représentants des CAP (suite)

Année : 2004

Nom du corps concerné	Représentants de l'administration				Représentants du personnel				Total repré- sentants	Taux de féminisation des repré- sentants
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femme		
Direction de l'Adminis- tration Générale de la Police Nationale (DAPN)										
Corps des attachés POLICE	6	0	6	0,00	4	2	6	33,33	12	16,67
Corps des ingénieurs PTS	10	2	12	16,67	5	7	12	58,33	24	37,50
Corps de conception et de direction	6	0	6	0,00	6	0	6	0,00	12	0,00
Total Catégorie A	62	18	80	22,50	56	24	80	30,00	160	26,25
Catégorie B										
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels d'Administration Centrale (BPAC)										
Corps des secrétaires administratifs d'AC	5	1	6	16,67	3	3	6	50,00	12	33,33
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau de l'Emploi des Finances et des Affaires Juridiques (BEEA)										
Corps des SACE de préfecture	8	5	13	38,46	3	1	4	25,00	17	35,29
Corps des SACS de préfecture	1	1	2	50,00	4	2	6	33,33	8	37,50
Corps des SACN de préfecture	1	0	1	0,00	2	4	6	66,67	7	57,14
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels Techniques et Spécialisés (BPIS)										
contrôleurs des SIC	9	3	12	25,00	12	0	12	0,00	24	12,50
contrôleurs des STM	7	5	12	41,67	12	0	12	0,00	24	20,83
assistants de service social	3	5	8	62,50	0	8	8	100,00	16	81,25
Direction de l'Adminis- tration Générale de la Police Nationale (DAPN)										
Corps des secrétaires administratifs POLICE	5	1	6	16,67	3	3	6	50,00	12	33,33
Corps des techniciens PTS	8	4	12	33,33	5	7	12	58,33	24	45,83

Répartition Hommes/Femmes parmi les Représentants des CAP (suite)

Année : 2004

Nom du corps concerné	Représentants de l'administration				Représentants du personnel				Total repré- sentants	Taux de féminisation des repré- sentants
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femme		
Corps de commandement et encadrement	10	0	10	0,00	10	0	10	0,00	20	0,00
Total Catégorie B	42	18	60	30,00	42	18	60	30,00	120	30,00
Catégorie C										
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels d'Adminis- tration Centrale (BPAC)										
Corps des adjoints administratifs d'AC	5	1	6	16,67	3	3	6	50,00	12	33,33
Corps des agents administratifs d'AC	2	2	4	50,00	0	4	4	100,00	8	75,00
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau de l'Emploi des Finances et des Affaires Juridiques (BEFA)										
Corps des ADAP1 de préfecture	10	4	14	28,57	2	4	6	66,67	20	40,00
Corps des ADAP2 de préfecture	2	1	3	33,33	3	3	6	50,00	9	44,44
Corps des ADA de préfecture	1	1	2	50,00	3	5	8	62,50	10	60,00
Corps des Agents Adm. 1 ^{re} cl. de préfecture	6	2	8	25,00	3	3	6	50,00	14	35,71
Corps des Agents Adm. 2 ^e cl. de préfecture	1	1	2	50,00	1	5	6	83,33	8	75,00
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels Techniques et Spécialisés (BPTS)										
agents des SIC	8	4	12	33,33	6	6	12	50,00	24	41,67
Contremaîtres	6	2	8	25,00	7	1	8	12,50	16	18,75
chefs de garage	5	3	8	37,50	8	0	8	0,00	16	18,75
conducteurs d'automobile	7	5	12	41,67	12	0	12	0,00	24	20,83
maîtres-ouvriers	5	3	8	37,50	7	1	8	12,50	16	25,00
ouvriers professionnels	5	3	8	37,50	8	0	8	0,00	16	18,75
agents des services techniques	10	6	16	37,50	14	2	16	12,50	32	25,00
contractuels techniques (Berkanis)	6	4	10	40,00	1	9	10	90,00	20	65,00

Répartition Hommes/Femmes parmi les Représentants des CAP (suite et fin)

Année : 2004

Nom du corps concerné	Représentants de l'administration				Représentants du personnel				Total repré- sentants	Taux de féminisation des repré- sentants
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	% Femme		
ouvriers d'État (6 CLAED de l'adm. centrale)	17	23	40	57,50	35	5	40	12,50	80	35,00
Direction de l'Adminis- tration Générale de la Police Nationale (DAPN)										
Corps de maîtrise et application	10	1	11	9,09	11	0	11	0,00	22	4,55
Corps des adjoints administratifs POLICE	10	6	16	37,50	4	12	16	75,00	32	56,25
Corps des agents administratifs POLICE	6	4	10	40,00	0	10	10	100,00	20	70,00
Corps des agents des services techniques POLICE	4	3	7	42,86	7	0	7	0,00	14	21,43
Corps des ASPTS	6	2	8	25,00	1	7	8	87,50	16	56,25
Total Catégorie C	105	69	174	39,66	121	53	174	30,46	348	35,06
Autres catégories										
Direction des Ressources Humaines - SDP - Bureau des Personnels Techniques et Spécialisés										
CTP spécial du groupement des moyens aériens	9	3	12	25,00	12	0	12	0,00	24	12,50
Direction de l'Adminis- tration Générale de la Police Nationale (DAPN)										
Corps des ouvriers-cuisiniers	3	1	4	25,00	4	0	4	0,00	8	12,50
Total autres catégories	12	4	16	25,00	16	0	16	0,00	32	12,50
Total général	221	109	330	33,03	235	95	330	28,79	660	30,91

JEUNESSE ET SPORTS

La question de la mixité et de la place des femmes dans le sport est étroitement liée à celle des femmes dans la société – « baromètre » pertinent d'évolution de cette société. Une vigilance spécifique doit à cet égard s'exercer afin que la place qu'occupent les femmes dans le sport soit constamment affirmée, et si besoin, réaffirmée.

En effet, force est de constater qu'historiquement le sport a longtemps ignoré, voire parfois, rejeté les femmes. Si, aujourd'hui, elles sont de plus en plus nombreuses à pratiquer des activités physiques et sportives, elles restent encore très insuffisamment présentes dans les instances dirigeantes du sport. Ce déficit de représentation peut s'expliquer par le fait que les activités proposées ne conviennent pas nécessairement ou durablement aux jeunes filles et aux femmes.

L'action entreprise par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative consiste, d'une part, à donner aux femmes toute la **place qui leur revient dans les instances dirigeantes du sport**, et d'autre part, à **favoriser l'accès des jeunes filles et femmes à des pratiques physiques et sportives diversifiées.**

Le décret n° 2004-22 du 7 janvier 2004 relatif à l'agrément des fédérations sportives a **introduit, dans les statuts des fédérations sportives, un principe de proportionnalité entre le nombre de femmes licenciées et le nombre de sièges dont elles doivent disposer au sein de leur comité directeur. Conformément aux dispositions de l'article 12 de ce décret, les fédérations doivent impérativement être en conformité avec ces obligations réglementaires « lors du renouvellement de la ou des instances dirigeantes qui suit les jeux Olympiques de 2008 », c'est-à-dire au plus tard au 31 mars 2009.** Dans cette perspective, le ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative entend conduire en la matière une politique très volontariste. Il a, à cet endroit, sensibilisé les Présidents et Présidentes de fédérations sur les responsabilités qui leur incombent dans ce domaine, en insistant notamment sur l'intérêt qui s'attache à l'engagement précoce de ce processus de féminisation. Il a ainsi fait siennes les préconisations du groupe de travail « Femmes et Sport » et demande aux fédérations d'établir et de mettre en œuvre, dans un délai de trois ans, des plans de féminisation de leurs instances dirigeantes. Ceux-ci devront comprendre un important volet formation et accompagnement afin de susciter des candidatures féminines. Les femmes, ainsi encouragées et formées, pourront laisser s'exprimer toutes leurs compétences. Les fédérations sportives ont été conviées à développer sans attendre ces plans de féminisation. Ce projet fera l'objet d'un suivi spécifique de la part du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Le ministre a souligné qu'il en sera tiré toutes les conséquences, notamment financières, dans le cadre des conventions d'objectifs annuelles.

Une attention toute particulière est portée à la pratique sportive des femmes et des jeunes filles dans les quartiers urbains sensibles.

A l'issue des États Généraux du Sport, le ministre chargé des sports a inscrit les fonctions sociale et éducative du sport comme une priorité de sa politique. Le mode d'organisation du sport français fait confiance au corps social, notamment incarné par le fait associatif. Les fonctions sociale et éducative du sport s'expriment au travers de la rencontre, au sein d'associations sportives, de personnes d'origines sociale, culturelle et religieuse différentes, qui acceptent des règles communes. Ce sont cette rencontre et cette volonté partagée de progrès qui conduisent les individus à mieux se connaître et se respecter. Le sport constitue alors un facteur privilégié d'épanouissement et d'insertion dans notre société. C'est dans le cadre de cette conception exigeante à l'endroit du sport dans notre société qu'une attention toute particulière est portée à la pratique sportive des femmes et des jeunes filles dans les quartiers urbains sensibles.

Le Conseil des ministres a rappelé, le 21 janvier 2004, à l'occasion de la communication relative à l'année européenne de l'éducation par le sport, la nécessité pour les politiques

sportives de contribuer très activement à la lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion en valorisant les projets les plus exemplaires, conformément aux fondements communs aux pays européens. A cette occasion, une circulaire à l'attention des Préfets de Région et de Département avait été annoncée de sorte qu'ils puissent s'appuyer sur une position claire de l'État, et conseiller les élus locaux dans la gestion des situations conflictuelles auxquelles ils peuvent se trouver confrontés. Cette circulaire est en cours d'élaboration en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales. Elle a pour objet de « favoriser la mixité sociale dans les pratiques physiques et sportives et garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces pratiques ». Elle a fait l'objet de consultations approfondies avec notamment l'AME, le CNOSE, l'ANDES, l'ANDISS, tous les membres du groupe de suivi « Femmes et Sport », ...

En effet, le sport peut parfois être le lieu de pratiques d'exclusion ou de prosélytisme. Rien ne peut justifier que le sport devienne prétexte à repli ou exclusion. Il doit, à l'inverse, jouer une fonction de rencontre, d'ouverture et d'émancipation.

Le groupe de travail installé par M. Jean-François LAMOUR, ministre chargé des sports et par M^{me} Nicole AMÉLINE, ministre chargée de la parité et de l'égalité professionnelle, présidé par Madame Brigitte DEYDIER, a remis son rapport le 21 avril dernier. Ce rapport contient de nombreuses propositions destinées à améliorer la place des femmes dans les instances dirigeantes de l'ensemble du mouvement sportif et la pratique des femmes et des jeunes filles dans les quartiers sensibles.

Ces propositions ainsi que leur suivi et leur évaluation ont été discutés par les membres du groupe de travail « femmes et sports » à l'origine du rapport remis le 21 avril lors de la réunion du 24 mai 2004. L'ensemble de ces propositions, dont certaines sont d'ores et déjà prises en compte dans la politique ministérielle, se traduira dans la mise en œuvre de mesures opérationnelles.

Les actions développées porteront à titre prioritaire sur les objectifs suivants :

- valoriser l'engagement des femmes, améliorer les connaissances et communiquer sur les avancées, féminiser les postes à responsabilité au sein des instances du mouvement sportif;

- favoriser la pratique sportive des jeunes filles et des femmes.

Concernant le premier objectif, il s'agit aussi, au-delà des actions destinées à apporter aide, conseil, information et formation aux femmes candidates aux fonctions de dirigeantes ou nouvellement élues, d'inciter, par des modifications structurelles, davantage de femmes à être candidates à des postes de responsabilités. Des actions de sensibilisation et d'information du mouvement sportif vont être organisées.

Concernant le second objectif, l'action très concrète de terrain devra être renforcée et valorisée. Le ministère chargé des sports soutiendra l'action des associations sportives scolaires pour contribuer aux objectifs d'éducation et de socialisation et pour développer les passerelles vers le sport en club. Une dizaine d'opérations pilotes seront, par ailleurs, conduites avec les services de M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Enfin, un pôle ressources national « Sport, famille, pratiques féminines » (dénomination non encore définitivement arrêtée) qui aura un rôle d'appui national (expertise, conseil, accompagnement...) des services déconcentrés est en cours de constitution et sera opérationnel dès l'automne 2004. En 2004, les projets s'inscrivant dans ce cadre peuvent être financés sur les crédits globalisés des services déconcentrés ou sur la part régionale du fonds national pour le développement du sport.

Une action internationale soutenue.

La France a exercé, d'avril 2002 à avril 2004, la présidence du réseau européen « femmes et sport » (EWS), structure informelle liée à la Conférence sportive européenne et rassemblant des représentants des gouvernements et des mouvements sportifs européens autour de la thématique « femmes et sport ». Des états européens au nombre de 44 sont actuellement

représentés, par le biais de leur gouvernement, du mouvement sportif ou conjointement par ces deux structures.

- Elle a assuré l'animation du réseau EWS. Il s'agissait en particulier de :
 - maintenir un site internet du réseau EWS (<http://www.ews-online.com>). Ce site a été traduit en français et est opérationnel depuis le 15 décembre 2002 et mis à jour très régulièrement ;
 - diffuser une lettre d'information (qui peut être téléchargée sur le site internet) ;
 - organiser les réunions du groupe de pilotage dans lequel 8 pays (l'Allemagne, l'Autriche, la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie, la Croatie, l'Italie et la France) sont représentés ;
 - assurer la représentation du réseau EWS dans différentes réunions internationales.

La présidence française a été conçue dès l'origine dans le cadre d'une démarche partenariale entre le ministère des sports et le comité national olympique et sportif français (CNOSF). Ses principaux objectifs étaient :

- contribuer au développement d'une culture de l'égalité entre les hommes et les femmes conforme aux recommandations du groupe européen « femmes et sports » et selon les principes de l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- développer le réseau européen en renforçant les coopérations avec les pays du sud de l'Europe et le nouveau réseau des pays méditerranéens ;
- échanger les savoir-faire et développer les coopérations multilatérales dans le but de promouvoir les projets « femmes et sport » et d'accroître ainsi la démocratie dans la société ;
- encourager les efforts nationaux et internationaux en vue d'améliorer la place des femmes aux postes de responsabilité pour garantir un meilleur équilibre des décisions ;
- favoriser la présence de femmes dans toutes les délégations nationales lors des compétitions organisées en Europe et notamment aux jeux olympiques d'Athènes 2004 ;
- promouvoir la réflexion et l'action pour l'égalité dans l'éducation dans le cadre de la préparation de « l'année européenne de l'éducation par le sport ».

La France a organisé la 6^e conférence européenne « Femmes et sport » du 23 au 25 avril 2004 à PARIS (CNOSF). Le thème de cette conférence était « **Femmes, Sport et Démocratie** » (Les femmes, un enjeu pour le sport. Le sport, un enjeu pour les femmes). Plus de 250 participant(e) s venu(e) s de 32 pays et ont pu assister à une quinzaine de conférences plénières et échanger à partir de leurs expériences au sein de 12 ateliers différents.

Des points « Femmes et sport » font, par ailleurs, l'objet d'échanges dans le cadre des protocoles d'accords bilatéraux.

Budget du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

(en euros)

	2003*		2004*		2005*	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts LH	Crédits européens 45%	PLF estimation	Prévision de fonds européens
Fonds national pour le développement du sport	5 192 254	0	5 500 000	0	5 500 000	0
Soutien à la féminisation de la pratique sportive et à la prise de responsabilité des femmes dans les instance sportives	1 192 254		1 500 000		1 500 000	
Soutien aux actions initiées par les fédérations sportives en faveur du développement du sport éminin	4 000 000		4 000 000		4 000 000	

(*) ces actions sont intégrées au titre du soutien global à la pratique sportive et ne font plus l'objet d'un suivi individualisé

JUSTICE

Pourcentage de femmes : état des lieux au ministère de la Justice :

%

	31/12/2000	31/12/2002
Magistrats	49,26 %	52,35 %
MACJ	48,59 %	50,00 %
Agents de catégorie A	48,97 %	53,09 %
Agents de catégorie B	70,32 %	74,47 %
Agents de catégorie C	41,72 %	43,31 %
Pourcentage moyen	49,66 %	52,50 %
Pourcentage moyen	49,66	52,50

Répartis comme suit :

	Services judiciaires magistrats		Services judiciaires (hors magistrats)		Administration pénitentiaire		Protection judiciaire de la Jeunesse		Administration Centrale		Pourcentage Ministère de la justice	
	31/12/2000	31/12/2002	31/12/2000	31/12/2002	31/12/2000	31/12/2002	31/12/2000	31/12/2002	31/12/2000	31/12/2002	31/12/2000	31/12/2002
Magistrats	49,26	52,35									49,26	52,35
MACJ									48,59	50,11	48,59	50,00
Catégorie A			71,42	72,97	23,57	31,55	40,54	43,98	45,28	53,87	48,97	53,09
Catégorie B			86,63	86,98	45,93	56,03	59,86	62,00	68,40	72,62	70,32	74,47
Catégorie C			87,47	85,76	14,79	18,46	57,42	57,99	79,08	79,46	41,72	43,31
Total titulaires	49,26	52,35	85,84	81,91	19,03	23,60	54,50	56,31	66,24	68,07	49,70	52,67
Contractuels			nd	16,67	51,08	nd	20,24	30,11	42,21	39,62	40,95	32,34
Vacataires									74,70	64,29	74,70	64,29
Total non titulaires			nd	16,67	51,08		20,24	30,11	50,00	42,27	45,87	46,27
Total général	49,26	52,35	85,84	84,82	19,20	23,60	54,07	55,65	63,17	63,47	49,66	52,50

L'équilibre dans la répartition Hommes/Femmes, tant pour les magistrats que pour les agents de catégorie A, ne se retrouve pas dans les autres catégories. Le pourcentage de femmes est très important en catégorie B et s'explique par la très forte féminisation du métier des greffes des services judiciaires alors que, pour la catégorie C, il est à noter une très grande majorité de surveillants hommes à l'administration pénitentiaire. Cependant on constate une forte progression de la féminisation, tant dans le corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse que dans celui des surveillants à l'administration pénitentiaire.

Application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 :

Emplois de direction ou d'encadrement	% femmes année 2000	% femmes au 31/12/2002	Objectif année 2003	Objectif année 2005	Objectif année 2010
Administration centrale et inspection générale	40,94	36,36	46	50	-
Services déconcentrés : directions régionales ; directions départementales ; directions d'autres divisions territoriales ; établissements publics.	27,15	37,48	35	40	50
Emplois dans les juridictions supérieures : président de juridictions territoriales ; responsables du ministère public	17,53	28,22	25	30	50

Le tableau ci-dessus montre, d'une part, que le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur au ministère de la justice a augmenté de plus de 10 % dans les services déconcentrés ainsi que dans les juridictions supérieures, et d'autre part, que les objectifs fixés dans l'arrêté du 8 février 2001 portant approbation du plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État au ministère de la justice sont largement remplis sur les deux derniers postes. Il faut ajouter que les données du premier poste étant incomplètes, il est difficile d'en tirer des conclusions, d'autant que certains emplois sont à la décision du Gouvernement.

Observatoire des carrières de la justice :

À l'occasion de la journée de la femme, le Garde des Sceaux a annoncé la mise en place d'un observatoire des carrières de la justice, chargé d'étudier les évolutions de carrière et de faire des propositions pour anticiper ces évolutions, notamment pour ce qui concerne la place des femmes dans les métiers de la justice.

Les objectifs poursuivis :

L'Observatoire des carrières de la justice doit permettre d'analyser les évolutions contrastées de la sociologie des corps du ministère (magistrats, personnels des greffes, de l'administration pénitentiaire, personnels socio-éducatifs, métiers administratifs et techniques, etc..) et de formuler des réponses adaptées en terme de gestion de ces corps au regard, notamment, du sexe ou la pyramide des âges des agents.

À ce titre, le développement des possibilités de carrière des femmes, y compris jusqu'aux postes de responsabilité et d'encadrement, est une priorité ministérielle. Cette démarche s'inscrit dans le cadre plus large d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) promue au sein de la fonction publique en vue d'une meilleure adaptation des personnels à l'évolution des missions et des métiers.

Elle veut également favoriser une réflexion partagée entre l'administration et ses différents partenaires sur les évolutions possibles et souhaitables des métiers de la justice et de la place que doivent y occuper les femmes.

Elle doit enfin permettre de mieux faire connaître du grand public, des étudiants, des universitaires, des sociologues, etc., les métiers de la justice et améliorer ainsi leur attractivité.

Le Conseil d'État :

Le Conseil d'État ne mène pas, pour l'heure, d'action spécifique destinée à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, qu'il s'agisse de programmes destinés aux femmes ou d'actions de sensibilisation sur ce sujet. En revanche, des indicateurs sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de compétence du Conseil d'État ont été élaborés.

Un certain nombre de remarques peuvent être formulées à la lecture de ces indicateurs. Elles concernent, d'une part, les membres du Conseil d'État et les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, et d'autre part, les personnels administratifs supérieurs du Conseil d'État.

Les membres du Conseil d'État et les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

Le pourcentage de femmes parmi les membres du Conseil d'État (22 % de l'effectif total en 2002 contre 21 % en 2001) et les magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (32 % de l'effectif total en 2002, comme en 2001) reste inférieur à celui des hommes. Cette situation résulte pour l'essentiel du mode de recrutement des juges administratifs. Ce recrutement, issu des concours de la haute fonction publique (École Nationale d'Administration et recrutement complémentaire des conseillers des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel) est exogène à notre administration. Or, très peu de femmes, par le passé, se présentaient à ces concours.

Le dispositif d'avancement de ces fonctionnaires n'est pas de nature à permettre davantage de favoriser les femmes. Celui-ci est en effet largement lié à d'autres critères que le sexe. L'avancement des membres du Conseil d'État aux différents grades se fait dans l'ordre du tableau, à l'ancienneté. Quant à celui des magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, il dépend de tableaux d'avancement établis par le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en fonction de considérations de mérite et d'ancienneté, indépendantes du sexe.

Il faut cependant noter que la proportion de femmes recrutées progresse rapidement ces dernières années.

Membres du Conseil d'État :

Au Conseil d'État, le pourcentage de femmes parmi les conseillers d'État est de 18 % en 2002 et demeure ainsi stable par rapport à 2001 ; ce pourcentage atteint 24 % pour les maîtres des requêtes (contre 21 % en 2001). Pour les auditeurs de 1^{re} et de 2^e classe, il est de 44 % en 2002 (contre 53 % en 2001) tandis que le rapport hommes/femmes au sein des auditeurs de 1^{re} classe est de 50/50.

Il convient enfin de noter que des femmes ont occupé, et cela depuis plusieurs années déjà, tous les postes de responsabilité au Conseil d'État, hormis la vice-présidence : présidence de section, présidence adjointe de la section du contentieux, présidence de sous-section, secrétariat général, secrétariat général adjoint, commissariat du gouvernement.

Membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel :

Dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, l'évolution est similaire. Si les femmes ne constituent que 23 % de l'effectif des présidents en activité, ce pourcentage est en augmentation constante (+ 2 % en 2001 et +1 % en 2002). Par ailleurs, la proportion des femmes atteint 32 % des premiers conseillers en activité (- 1 % par rapport à 2001) et 44 % des conseillers en activité (+ 4 % par rapport en 2001).

Parmi les candidats reçus au concours complémentaire de conseiller des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel au titre de l'année 2001, 43,5 % des admis étaient des femmes (soit + 2,5 % par rapport au concours de l'année précédente). En 2002, ce pourcentage de femmes s'établit à près de 58 %. L'examen de la répartition des effectifs de magistrats par tranche d'âges et par sexe montre que les femmes sont fortement représentées dans la fourchette des 25-29 ans (7 hommes et 8 femmes). La tendance se confirme dans la tranche des 30-34 ans (43 hommes et 39 femmes). En revanche, la proportion de femmes est sensiblement plus faible à partir de la tranche des 40-44 ans (117 hommes pour 54 femmes) : on compte ainsi, parmi les magistrats âgés de plus de 40 ans, un pourcentage de 29 % de femmes.

Les personnels administratifs supérieurs du Conseil d'État

Des possibilités sont déjà largement offertes aux femmes appartenant au personnel administratif d'accéder aux plus hauts niveaux de responsabilités, comme en témoignent les statistiques : en 2001, 60 % des personnels de catégorie supérieure étaient des femmes. En 2002, cette proportion est ramenée à 50 %, ce qui est conforme à une situation observée depuis plusieurs années.

En conclusion, il faut remarquer, au Conseil d'État comme dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, une amélioration notable de la situation des femmes au regard du nombre de postes de responsabilité qu'elles occupent. On peut ainsi constater une parité en ce qui concerne les personnels administratifs du Conseil d'État et les auditeurs de 1^{re} classe. Pour les conseillers de tribunaux administratifs et de cours administratives d'appel, on relève une féminisation de la base du corps, qui laisse supposer que la parité s'imposera progressivement. La répartition par sexe des titulaires des emplois de haut niveau dans les juridictions administratives tend à se rééquilibrer, et cela en dehors de tout dispositif de discrimination positive en faveur des femmes.

Pourcentage de femmes dans les juridictions administratives :

EFFECTIFS DU CONSEIL D'ÉTAT au 31/12/2002	Nombre de femmes	Total	Pourcentage
Membres du Conseil d'État			
Conseillers d'État			
<i>Conseillers d'État en service extraordinaire</i>	1	12	8
<i>Conseillers d'État en service ordinaire</i>			
- Vice-Président	0	1	0
- Présidents de section	1	11	9
- Après 5 ans	10	66	15
- Avant 5 ans	8	28	29
- En détachement	7	26	27
- En disponibilité	1	12	8
- Hors cadre	0	3	0
- Toutes positions confondues	27	147	18

EFFETIFS DU CONSEIL D'ÉTAT au 31/12/2002	Nombre de femmes	Total	Pourcentage
Maîtres des requêtes			
- En activité	21	78	27
- En délégation	0	0	0
- En détachement	7	30	23
- En disponibilité	2	16	13
- Hors cadre	0	1	0
- Toutes positions confondues	30	125	24
Auditeurs			
- 1 ^{re} classe	5	10	50
- 2 ^e classe	2	6	33
Total	7	16	44
Mobilités (mises à disposition)			
	3	11	27
Total	68	311	22
Personnels administratifs supérieurs			
- Directeurs des services administratifs	2	4	50
- Chefs des services administratifs	3	5	60
- Conservateur en chef du patrimoine	0	1	0
Total	5	10	50

Administration Centrale :

Concernant les postes d'encadrement supérieur à l'administration centrale, la proportion des femmes est relativement stable (36 % contre 41 % en 2000). Il est à noter que ces recrutements obéissent aux règles propres aux viviers (magistrats, administrateurs civils) et pour un certain nombre d'entre eux sont à la discrétion du Gouvernement.

S'agissant des corps qui relèvent de l'administration centrale du ministère de la justice, la féminisation progresse notamment dans les corps de catégorie A et B.

Services judiciaires :

La parité pour l'élection des magistrats au sein du Conseil Supérieur de la Magistrature a été introduite par le parlement en mai 2001 mais le Conseil Constitutionnel a déclaré non conforme à la Constitution ces dispositions relatives à la parité. L'introduction de la parité dans les élections professionnelles est donc juridiquement subordonnée à une révision de la Constitution.

Évolution du rapport femmes/hommes de 1983 à 2003 au sein de la magistrature

1983	30,4 %	69,6 %
1984	32 %	68 %
1985	34,4 %	65,6 %
1986	36 %	64 %
1987	37,7 %	62,3 %
1988	39,1 %	60,9 %
1989	40,5 %	59,5 %
1990	41,9 %	58,1 %
1991	42,9 %	57,1 %
1992	43,5 %	56,5 %
1993	44,5 %	55,5 %
1994	45,3 %	54,7 %
1995	46,2 %	53,8 %
1996	46,9 %	53,1 %
1997	47,5 %	52,5 %
1998	48 %	52 %
1999	48,5 %	51,5 %
2000	49,3 %	50,7 %
2001	50,5 %	49,5 %
2002	51,84 %	48,16 %
2003	52,35 %	47,65 %

Ce tableau montre que la répartition par sexe des emplois de magistrats s'est rééquilibrée dès l'année 2001 pour tendre à s'inverser depuis. L'effet mécanique des départs en retraite des magistrats, conjugué aux arrivées en nombre plus important de magistrates, devrait permettre de corriger naturellement la situation actuelle dans les emplois de direction de juridictions supérieures encore peu féminisées (27.98 % dans les juridictions territoriales et 7.69 % à la Cour de Cassation au 31/12/2001), bien que certains phénomènes tels que la nomination des magistrats et magistrates, indépendants et inamovibles, par le Conseil supérieur de la magistrature ou encore les contraintes familiales, puissent en atténuer l'effet. Il est à noter également que la mise en place de l'ARTT a permis à plusieurs centaines d'agents des services déconcentrés des services judiciaires (administratifs de catégorie C, greffiers et greffiers en chef) qui étaient à temps partiel à 80 % ou à 90 % de reprendre leur travail à temps plein. En effet, il est prévu que le cycle de travail peut être organisé sur 4 jours ou 4,5 jours. Dans un premier temps, les agents doivent travailler 4 jours ou 4, 5 jours en continu. Dès l'année prochaine, la possibilité sera ouverte de choisir le jour non travaillé de la semaine. Ainsi, pour des corps très fortement féminisés, le choix de ne pas travailler le mercredi, tout en accomplissant un temps plein sur 4 jours ou 4.5 jours sera possible. Cette mesure anticipe la charte de gestion des temps puisqu'elle favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Administration pénitentiaire :

L'administration pénitentiaire bénéficie d'une dérogation au principe général de non-discrimination à l'emploi. La loi du 7 mai 1982, mise en application par le décret du 16 octobre 1982, fixe la liste des corps de la fonction publique de l'État pour lesquels peuvent être prévus des recrutements distincts. Les personnels de surveillance entrent dans le champ d'application de ce texte.

Par ailleurs, l'article D275 du code de procédure pénale précise dans son alinéa 3 que « les détenus ne peuvent être fouillés que par des agents de leur sexe... », ce qui implique des recrutements de personnels féminins.

Deux phénomènes sont observés depuis quelques années : les candidates aux concours des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire obtiennent de meilleurs résultats que les candidats et, dans le même temps, la proportion de femmes se présentant aux concours de recrutement des personnels de surveillance est de plus en plus importante. Ainsi, les proportions de candidates affectées en établissement lors des derniers concours de surveillants ont été en augmentation jusqu'en 2001 (14,4 % en mars 1998, 33,7 % en janvier 2000, 40,5 % en janvier 2001). On note cependant une légère diminution de la proportion de femmes recrutées en 2002 et 2003 (33,5 % en avril 2002 et 30,7 % en janvier 2003).

Cet accroissement de la féminisation, lors du recrutement initial, a conduit à l'augmentation constante du pourcentage des femmes dans l'effectif total du corps puisque celui-ci est passé de 7,1 % de femmes en 1996, à 8,9 % au 1^{er} janvier 2001 puis 11 % au 1^{er} janvier 2002. Le recul de la proportion des femmes recrutées en 2002 et 2003, conjugué à un moindre taux de départ en retraite, a permis de stabiliser la proportion des femmes au sein du corps à 11 % à ce jour.

Les surveillantes, jusque là cantonnées en « détention femme », doivent cependant trouver leur place dans l'ensemble de la détention. A ce titre, l'institution pénitentiaire développe une politique de féminisation des emplois prenant en compte les questions d'organisation du travail, de conditions de travail telles que la mise en conformité des locaux sanitaires et de repos, ou de formation...

Dès 2000, un questionnaire sur la mixité du personnel de surveillance en « détention homme » a été envoyé à l'ensemble des surveillantes, titulaires ou stagiaires, afin de connaître leurs caractéristiques socio-démographiques, leur situation administrative, leurs difficultés inhérentes aux gestes professionnels et enfin l'appréciation qu'elles portent sur la mixité du personnel de surveillance en « détention homme ». Les quelques 1 600 questionnaires envoyés ont fait apparaître que les femmes étaient favorables à la mixité en « détention homme », et ce malgré les difficultés engendrées lors des fouilles par palpation, de la surveillance des douches, de la cour de promenade ou des quartiers disciplinaires...

Il ressort de cette enquête que la mixité des emplois participe également à une meilleure prise en charge des personnes placées sous main de justice et à une évolution de cette profession très majoritairement masculine.

L'administration pénitentiaire devra évaluer l'incidence en détention homme des éventuelles absences des personnels féminins. En effet, si l'administration pénitentiaire bénéficie d'un taux forfaitaire, destiné à compenser toute forme d'absence (évalué à 19 % de l'effectif de référence pour les personnels masculins et à 30 % pour les personnels féminins travaillant en détention féminine), un nouveau taux devra être calculé pour les personnels féminins travaillant en détention masculine.

Afin d'accompagner le processus de féminisation des emplois de surveillance, l'administration pénitentiaire a engagé un programme de mise aux normes des locaux du personnel (chambres de garde, vestiaires, sanitaires...).

Enfin, une information sur le thème de la mixité du personnel pénitentiaire est proposée en formation initiale à l'ensemble des personnels, notamment aux personnels de surveillance.

Statistiques répartition Hommes/Femmes – concours de surveillants :

Date des concours	Hommes	Femmes	% de	Hommes	Femmes	% de	Hommes	Femmes	% de
	admis	admis	femmes	inscrits	inscrites	femmes	affectés	affectées	femmes
	IP	IP	admis	LC	LC	inscrites sur la LC			affectées
Concours du 11/03/1998	578	60	9,40	128	59	31,55	560	94	14,37
Concours du 09/12/1998	579	113	16,33	65	34	34,34	506	108	17,65
Concours du 09/06/1999	240	30	11,11	394	107	21,36	513	99	16,12
Concours du 04/01/2000	460	145	23,97	254	287	53,05	681	341	33,37
Concours du 04/09/2000	450	294	39,52	0	0		362	233	39,16
Concours du 24/01/2001	226	151	40,05	0	0		195	126	40,51
Concours du 11/09/2001	435	290	40,00	186	104	35,86	541	338	38,45
Concours du 29/04/2002	590	309	34,37	0	0		489	262	33,54
Concours du 08/01/2003	680	340	33,33	238	42	15,00	768	341	30,74

Les candidats admis au concours du 4/01/2000 ont constitué les 148^e et 149^e promotions et en partie la 150^e promotion.

Les candidats admis au concours du 4/09/2000 ont constitué en partie la 150^e promotion et la 151^e promotion.

Les candidats admis au concours du 24 /01/2001 ont constitué en partie la 151^e promotion et la totalité de la 152^e promotion,

Évolution de la féminisation au sein du personnel de surveillance (en établissement) et du personnel de direction (hors élèves)

Répartition hommes/femmes en % au sein du personnel de surveillance au 1^{er} janvier de chaque année (1999-2002)

	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	92,40	92,10	91,10	89,00	87,40
Femmes	7,60	7,90	8,90	11,00	12,60
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Nota : il s'agit de la répartition constatée au sein des établissements pénitentiaires pour l'ensemble des personnels de surveillance (hors sièges DR, hors élèves).

Répartition hommes/femmes en % au sein du personnel de direction au 1^{er} janvier de chaque année (1999-2002)

	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	73,00	71,00	69,50	67,00	66,00
Femmes	27,00	29,00	30,50	33,00	34,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Nota : il s'agit de la répartition constatée hors élèves.

Protection judiciaire de la jeunesse :

Les données statistiques 2002 laissent apparaître les éléments suivants :

	nombre total d'agents	Pourcentage de femmes
catégorie A	1 862	44
catégorie B	3 537	62
catégorie C	1 695	58
Total	7 094	56

Il est à noter que la catégorie B est majoritairement constituée d'éducateurs. Par ailleurs, la proportion de femmes parmi les directeurs sous statut d'emploi atteint 16 %.

En conclusion :

La parité est largement respectée au sein du ministère de la justice. Elle est passée de 49,66 % au 31 décembre 2000 à 52,50 % au 31 décembre 2002.

Ce phénomène s'observe notamment au sein de la magistrature où, pour la première fois en 2002, le pourcentage des femmes (50,60 %) dépasse celui des hommes. Cette tendance s'accroît pour l'année 2003.

La situation présente, plutôt favorable, notamment par l'effet mécanique consécutif aux recrutements (magistrats – éducateurs) permet d'envisager que les évolutions en cours aboutiront dans les prochaines années à un accroissement significatif du taux de féminisation des emplois au ministère de la justice.

L'objectif du plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et aux postes d'encadrement supérieur pour le ministère de la justice est d'augmenter de façon significative la place des femmes dans ces fonctions, tant en administration centrale que dans les services déconcentrés.

OUTRE-MER

Efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Imputation	2003		2004		2005	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts en LH	Crédits européens 45%	PLF	Prévision de fonds européens
TITRE III Organisation de la journée de la femme Chapitre 34-96, article 18	20 000		30 000		30 000	
TITRE IV Action d'information sur la contraception en direction des élèves de classe de seconde de la Martinique						
Chapitre 46-94 Aide à la réalisation de trois courts métrages à la Réunion sur le thème de la contraception et la sexualité.	7 700,00		7 700,00		7 700,00	
Chapitre 46-94 Aide à l'implantation à la Réunion de l'association « RETRAVAILLER ».	25 000,00		25 000,00		25 000,00	
Chapitre 44-03 Aide à l'Union des femmes de Martinique	16 000,00		16 000,00		16 000,00	
Chapitre 46-94 Aide à des actions de formation sur la sexualité et la contraception en Guadeloupe	25 000,00		25 000,00		25 000,00	
Chapitre 46-94 Aide à l'accueil des femmes victimes de violences en Martinique	15 245,00		10 000,00		10 000,00	
Chapitre 46-94 Aide à l'élaboration d'un statut de conjoint d'exploitant agricole En Nouvelle Calédonie	5 000,00		5 000,00		5 000,00	
Chapitre 46-94	5 000,00		5 000,00		5 000,000	
Total Général	118 945,00	0,00	123 700,00	0,00	123 700,00	0,00

En 2003

Aide à l'implantation à la Réunion de l'association Retravailler.

Face à la situation socio-économique de la Réunion et de la place des femmes réunionnaises au regard du travail et de la formation, le réseau Retravailler a souhaité apporter des réponses adaptées à l'ensemble des problèmes identifiés, c'est-à-dire aux besoins différenciés certes mais traversés par une même problématique : l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes dans le secteur du travail et de l'emploi.

Cette démarche implique de s'attaquer aux stéréotypes de sexes qui distribuent places et rôles en fonction de représentations caduques (orientations scolaires, universitaires, professionnelles, déroulements de carrière). Elle vise plusieurs axes d'intervention : l'ouverture d'un espace d'accueil (accueil, écoute et analyse des attentes et des besoins, conseil), accompagnement des personnes prenant en compte les difficultés liées au parcours choisi, travail de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la mixité des rôles sociaux auprès des acteurs socio-économiques, des décideurs (employeurs, recruteurs, financeurs...), mise en place d'un partenariat institutionnel.

Aide à la réalisation de trois courts métrages sur le thème de la contraception et de la sexualité destinés aux jeunes de la Réunion.

Messages de prévention, de 5 mn chacun, constituant une série pouvant être prolongée par d'autres épisodes et avec les mêmes personnages. Ces films s'inscrivent dans le programme régional de santé et sexualité. Ils s'adressent essentiellement aux 12-25 ans vivant à la Réunion. La baisse du nombre d'IVG et de grossesses chez les adolescentes est une priorité locale.

Aide en matière de formation d'éducation à la sexualité en Guadeloupe.

Ce projet est à l'initiative de la direction de la santé et du développement social de la Guadeloupe et du rectorat ; il est né du constat que plus l'acceptation sociale de la sexualité est grande moins les taux de grossesse et de recours à l'IVG sont importants.

Cette formation est dispensée en direction des professionnels de santé, des personnes relevant du secteur social, des bénévoles des associations et des familles.

Ce programme de formation très complet s'articule autour de formations spécialisée sur les grossesses précoces à l'adolescence, atelier-conférences dans les milieux associatifs féminins, formations de formateurs sur la sexualité des femmes, formations sur « culture et sexualité dans les DFA ».

Aide au fonctionnement de l'espace d'écoute, d'information, d'accès aux droits et aux soins, géré par l'Union des Femmes de la Martinique (UEM).

Il s'agit d'un service d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes qui s'adresse aux femmes en détresse et victimes de violence et qui propose une écoute, un soutien psychologique, un accompagnement social et physique (aides aux démarches administratives et juridiques), une information, notamment juridique, et un accès aux droits (sociaux, à la

santé, au logement et à l'emploi). Ce service, implanté à Fort-de-France, fonctionne depuis février 2000.

Participation à une action d'information sur la contraception en Martinique en direction des élèves de seconde.

Cette information est dispensée dans le cadre du programme d'éducation à la sexualité et à la vie élaboré par le rectorat et la direction de la santé et du développement social, en concertation avec les associations. Ce projet a été approuvé par le comité de pilotage départemental en mai 2002 et considéré comme une priorité face au rapport alarmant établi par l'Observatoire régional de la santé sur l'augmentation du nombre de grossesses chez les adolescentes. Il fait suite à l'action de formation engagée en 2001 auprès du personnel scolaire chargé de la prévention dans les établissements scolaires.

Organisation de la journée de la femme (8 mars 2003) par le ministère de l'outre-mer.

Organisation de la manifestation au ministère de l'outre-mer de « Femmes au-delà des mers » Itinéraires et transmissions autour de tables rondes, plateau-débat, projections de films, concerts et animations pour la jeunesse avec la présence de très nombreuses femmes de l'outre-mer d'horizon divers (politique, écrivain, artiste, journaliste, entrepreneur, réalisatrice, avocate...).

En 2004

Aide à des actions d'information, de formation sur la sexualité-contraception-vie affective

Ces actions sont menées en direction des professionnels, des bénévoles des associations et des familles (corps enseignant, services sociaux, professionnels de santé...) de la Guadeloupe et à l'organisation d'un colloque sur le thème de la sexualité.

Le programme de formation s'articule autour de formations spécialisées, conférences grand public et ateliers sur la sexualité des hommes et la formation sur la sexualité et les sujets ayant trait aux relations intra-familiales, formations sur la sexualité des femmes.

RECHERCHE

Les efforts financiers pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en euros)

	2002		2003		2004	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts LH	Crédits européens 45 %	PLF	Prévision de fonds européens 45 %
TITRE III						
Chapitre 34-98						
Produire des indicateurs et des statistiques					30 000	13 500
Conception, réalisation et diffusion d'un livre blanc sur les femmes dans la recherche	39 171	17 627				
Conception, réalisation et diffusion d'un livre blanc sur les femmes dans la recherche industrielle			80 000	36 000		
Soutien et animation des réseaux parité					120 000	54 000
Réseaux Parité – Mission Parité (dont salaires = 77 725 €)	120 000	54 000	120 000	54 000		
Retirage de la brochure Mission Parité – Dépliant d'information de quatre pages	2 080	936			2 000	900
Formation aux questions du genre			3 094	1 392	3 000	1 350
Brochures/Publication			6 000	2 700		
Sous-total titre III	161 251	72 563	209 094	94 092	155 000	69 750
TITRE IV						
Chapitre 43-01, article 20						
Inciter les filles à choisir des carrières scientifiques et changer l'image des sciences					82 000	36 900
Soutien à la préparation de conférence Femmes et sciences organisée par la ville de Grenoble : « Construire d'autres savoirs avec les femmes » qui a eu lieu les 8 et 9 mars 2002	10 671	4 802				
Organisation du prix Irène Joliot-Curie			54 979	24 741		
Soutien au colloque sur l'attractivité des sciences pour les jeunes filles			15 300	6 885		

	2002		2003		2004	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts LH	Crédits européens 45%	PLF	Prévision de fonds européens 45%
Colloque Convention inter-ministérielle sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'éducation			7 000	3 150		
Soutien à l'organisation de l'exposition « D comme découvreuses » qui a eu lieu au Panthéon du 8 mars au 12 mai 2002	15 245	6 860				
Soutien au colloque organisé le 8 mars 2002 « Les femmes dirigeantes dans les institutions publiques de recherche et d'enseignement supérieur »	13 720	6 174				
Soutien à la conception de 6 films vidéo de 6 minutes par les éditions LUNES	10 000	4 500	25 000	11 250		
Promouvoir les femmes dans les carrières scientifiques					17 000	7 650
Soutien au colloque IUPAP (International conference on women in physics)	7 622	3 430				
3 ^e colloque international de la recherche féministe francophone « Ruptures, résistances et Utopies » à Toulouse (17 et 22 septembre 2002)	7 622	3 430				
Soutien du projet de recherche INRA/CNRS (Appel d'offre DES/Recherche) : déterminer le ressort de la carrière des enseignantes-chercheuses, d'identifier les blocages éventuels par rapport à leurs collègues masculins afin d'évaluer les dispositifs existants et de proposer des mesures correctives des dysfonctionnements éventuels.	18 000	8 100				
Soutien à l'association SIEFAR (Société Internationale pour l'Étude des Femmes de l'Ancien Régime), pour la réalisation d'un grand dictionnaire des femmes de l'ancienne France	4 000	18 000				
Formation à la question du genre			1 650	742		
Participer aux travaux au niveau européen et international					5 000	2 250

	2002		2003		2004	
	Crédits ouverts en LH	Crédits européens	Crédits ouverts LH	Crédits européens 45 %	PLF	Prévision de fonds européens 45 %
Soutien à l'association Française des Femmes Ingénieurs (AFFI)	10 000	4 500				
Soutien à la préparation et à l'organisation d'une journée de réflexion « Femmes scientifiques des trois frontières » 29 mars 2003 à Metz	10 000	4 500				
Soutien aux activités de Claudine Hermann – déléguée nationale du groupe d'Helsinki	7 622	3 430				
Sous-total intermédiaire titre IV	114 502	85 726	103 929	46 768	104 000	46 800
Chapitre 43-01, article 50 Bourses CIFRE pour les jeunes filles			480 000	216 000	480 000	216 000
Sous-total titre IV	114 502	85 726	583 929	262 768	584 000	262 800
Total budget	275 753	158 285	793 023	356 860	739 000	332 550

Orientations

Pour affirmer une véritable politique paritaire entre les hommes et les femmes, à tous les niveaux des métiers de la Recherche, une structure administrative intitulée « Mission pour la parité en sciences et technologies » a été créée, le 17 septembre 2001. Cette structure était commune aux deux directions, Recherche et Technologie. Lors de la réorganisation de l'administration centrale du Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche en avril 2003 (arrêté du 7 avril 2003), les champs de compétences de la Mission pour la Parité ont été étendus à l'enseignement supérieur. Elle s'intitule maintenant « **Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur** ».

Les objectifs généraux de la Mission sont d'examiner la place des femmes dans les domaines de la recherche et de l'enseignement supérieur et de proposer toutes mesures tendant à remédier aux déséquilibres constatés, notamment dans le déroulement des carrières et dans l'accès aux fonctions de responsabilité. Elle est également attentive à la place faite aux femmes dans les instances décisionnelles et les jurys.

Elle veille, par ailleurs, à la prise en compte de la parité et de la dimension du genre par les organismes sous tutelle du ministère chargé de la Recherche, en concertation avec les comités ad hoc ou les correspondants parité dont se sont dotés les organismes de recherche (EPST, EPIC, GIP, Instituts...) en 2001 et 2002. Elle poursuit également un travail interministériel avec les signataires de la convention signée le 25 février 2000 et intitulée « Promouvoir l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ». Enfin, elle mène avec la Mission de la culture et de l'information scientifique et technique et des musées (notamment dans le cadre de la fête de la science) ainsi qu'avec le ministère de la Jeunesse, de l'Éducation et de la Recherche, des actions de sensibilisation auprès des

différents acteurs de la recherche pour combattre les stéréotypes et encourager les filles à entreprendre des carrières scientifiques.

Actions entreprises en 2003

La Mission soutient des colloques et projets de recherche dont la finalité est de promouvoir la place des femmes dans tous les domaines de la recherche. Ainsi, en 2003, elle a soutenu un colloque intitulé « Femmes scientifiques des 3 frontières » organisé par l'association Femmes et Sciences, le groupe Moselle-AFFDU et l'union des Physiciens-Lorraine. Elle a également soutenu un projet intitulé « Entre discrimination et autocensure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche » - proposé dans le cadre de l'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, par des chercheurs INRA et CNRS - ainsi qu'une action entreprise par la SIEFAR pour la réalisation d'un « Grand dictionnaire des femmes de l'Ancienne France », qui sera disponible en ligne sur le site Internet de l'association. Dans le cadre de ces actions destinées à inciter les filles à s'orienter vers les études et carrières scientifiques, la mission a accordé son soutien à l'association Lunes pour son projet intitulé « des métiers scientifiques pour tous » (réalisation de cassettes vidéo à destination des collégiens).

Un accord cadre de coopération entre la ministre déléguée à la recherche et aux nouvelles technologies, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle et la directrice générale du CNRS a été signé le 6 mars 2003. Les objectifs de cet accord cadre sont d'accroître le nombre de femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques et d'inciter les jeunes filles à s'engager dans ces filières. Sa mise en œuvre est assurée par un comité de coordination dont fait partie la responsable de la mission pour la parité. En 2003, une action destinée à valoriser les jeunes filles ayant reçu le Prix de la Vocation Scientifique et Technique (décerné par le Service des Droits des Femmes) est organisée dans le cadre de la Fête de la Science.

Afin de structurer et d'animer le réseau des correspondant-e-s parité des organismes de recherche (EPST, EPIC), la mission a organisé, à l'attention des membres de ce réseau, une session de formation à l'égalité des chances dont l'objectif était de leur permettre de traduire dans leur environnement professionnel les objectifs de la Mission.

La Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur assure, depuis 2001, l'organisation du prix Irène Joliot-Curie qui est destiné à récompenser les actions entreprises pour favoriser la présence des filles dans les études scientifiques et techniques et promouvoir la place des femmes dans le milieu scientifique. Après sélection par un jury, composé de personnalités extérieures et de membres du ministère, la ministre déléguée à la recherche a remis le prix aux 3 lauréates des catégories Incitation, Soutien et Reconnaissance, qui ont été créées en 2003.

En étroite collaboration avec les représentantes françaises du groupe d'Helsinki/Femmes et sciences - groupe de conseil, qui, au niveau européen, veille à l'intégration du genre dans les programmes européens et coordonne les actions et les études faites pour initier une meilleure collaboration entre les États dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes - la Mission parité a mis en place un comité de pilotage national dont les objectifs sont de relayer les propositions européennes et de proposer des actions nouvelles. Par ailleurs, elle a organisé à l'intention de la communauté des chercheurs français une journée d'information sur la prise en compte de la dimension du genre dans le 6^e PCRD (programme cadre de recherche et développement européen). Enfin, elle participe avec l'Allemagne, la Norvège et l'Italie à un projet européen dans le cadre d'un SSA (Specific Support Action in FP6 - Supporting the Cooperation and Coordination of Research Activities carried out at National or Regional level) sur le thème « Femmes et sciences » avec pour objectif de préparer un projet ERANET Femmes et sciences pour 2004 qui s'étendra sur 5 ans (coordination des politiques nationales au niveau européen).

Projets du Ministère pour 2004

En 2004, comme les années précédentes, la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur a défini un plan d'action, continue son action de fond ainsi que sa veille scientifique et statistique. Elle veille, notamment, à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les diverses instances scientifiques de nomination et de promotion. Elle publie également, en s'appuyant sur un comité de pilotage déjà mis en place, un « Livre blanc des femmes dans la recherche en entreprise en France ».

Afin de sensibiliser les personnels de la recherche à la problématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, elle souhaite proposer aux agents de l'administration centrale et à ceux des organismes de recherche et des universités, un module de formation sur cette thématique, basé sur la formation organisée en 2003. Par ailleurs, dans le cadre de la « Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », la Mission parité participe à l'organisation d'événements (colloques, campagnes de presse) organisés sur le thème « femmes et technologies de l'information et de la communication ».

Associée aux services du ministère, elle participe au financement d'une partie des bourses CIFRE (Recherche/Entreprises), notamment celles attribuées aux jeunes chercheuses.

Dans le cadre européen, elle poursuit son programme de soutien à un ou plusieurs pays en voie d'accession à la Communauté Européenne pour des actions "Femmes et Sciences". Un premier contact a été pris en 2003 avec la Roumanie qui a permis la création d'un comité pour la promotion des femmes dans ce pays. La collaboration se poursuit en 2004 avec l'objectif d'aider à la mise en place d'une structure identique à la notre au niveau ministériel. Par ailleurs, elle s'emploie à relayer les actions menées au niveau de l'Europe sur cette thématique et travaille avec les différents pays impliqués dans la SSA.

Les conseils régionaux

État récapitulatif des crédits consacrés par douze conseils régionaux à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
AISACE						
Fonds régional d'incitation à la formation des femmes		150 000		150 000		150 000
Prix de la vocation scientifique et technique		13 600		13 600	13	13 600
Prix de la diversification de l'apprentissage		8 000		8 000		12 000
Programme demandeurs d'emploi et salariés		214 765		214 765		230 000
Formation spécifiques femmes						
						75 000
						7 000
						5 000
						110 347
TOTAL		386 365		386 365		197 347
						405 600
						202 000
AQUITAINE						
Action : formation insertion des femmes en difficulté		46 000		18 000		NC
Action : professionnalisation des femmes de mains		68 713		40 735		NC
Action : aide au retour à l'emploi du public adulte féminin		12 864		6 528		NC
Action : atelier pour l'orientation professionnelle des femmes		17 487		32 886		NC
Action : DEH pour l'emploi des femmes		20 476		20 280		NC
Action : comptabilité gestion pour femmes de marins		9 597				

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
Action : orientation et mixité professionnelles		50 441		47 250		nc
Action : élargissement du choix professionnel pour le public féminin		19 406		21 840		nc
TOTAL		2 580 046		195 530		
CENTRE						
« Les métiers masculins au féminin » (découverte des métiers du bâtiment pour un public féminin)	25 355		43 149			nc
Projet Ariane pour l'insertion des femmes		20 745				nc
D comme découvreuses (sensibiliser les jeunes filles au collège, lycée et université aux filières scientifiques)	6 700	5 700				nc
Subvention pour une journée d'information sur la place des femmes dans l'économie				7 500		nc
TOTAL	32 055	26 445	43 149	7 500		nc
CORSE						
Action : Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles		6 400		6 400		nc
TOTAL		6 400		6 400		nc
BRANCHE-COMITÉ						
Agent de fabrication – public féminin : IFPA		21 936		24 131		nc
Diversification des choix professionnels des femmes : dispensée par CRIF Formation Conseil		30 162		41 440		nc

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
Formation création reprise d'entreprise - public féminin effectuée par la boutique de gestion		21 936		17 100		
Formation de secrétaires en informatique médicale effectuée par SOSIM		22 410		26 871	21 985	NC
Formation des éducateurs spécialisés par ARTIS		17 480				NC
Mobilité professionnelle des femmes : CIDF du Doubs				9 147	7 484	NC
Mobilité professionnelle des femmes : CIDF de Haute-Saône				9 147	7 484	NC
Mobilité professionnelle des femmes : CIDF du Jura				9 147	7 484	NC
Mobilité professionnelle des femmes : CIDF du Territoire de Belfort				9 147	7 484	NC
TOTAL		113 924		146 130	51 919	
GUADELOUPE						
Action : programme régional de formation professionnelle		24 100 000		25 652 500	7 675 000	NC
Action : PIC EQUAL VAINCRE				43 024	322 716	NC
Action : PIC EQUAL INITIAELLES				31 995	238 675	NC
TOTAL		24 100 000		25 727 519	8 236 391	NC
ILE-DE-FRANCE						
Action : atelier de découvertes des métiers				382 555	313 000	NC
Action : projet égal		1 786		5 261	13 151	NC
Action : cap entreprises		166 844				
Action : chèquiers langues, chèquiers micro		7 168 234				NC
TOTAL		7 336 864		387 816	326 151	NC

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
LORRAINE						
Action : opérateur de production		22 963				NC
Action : préqualification industrielle public féminin		58 356				NC
Action : production industrielle franco allemande				84 819		NC
Action : agent de production automatisée pour femmes		66 044				NC
Action : auxiliaire de vie				42 273		NC
Action d'orientation femmes				20 358		NC
TOTAL		147 363		147 450		NC
MIDI-PYRÉNÉES						
Action : promotion des métiers			43 020			
Action : action de redynamisation			177 404			
Action : observatoire de l'égalité enseignement supérieur				15 000		
Action : atelier de repassage (aide à la création d'un atelier de repassage par l'insertion à l'activité économique)				5 484		
Action : guide « femme vers l'emploi et l'égalité »				9 150		
Action : passerelles vers de nouveaux projets avec les personnes prostituées, accès à la réorientation professionnelle		105 446		15 000	65 000	45 000
Action : prix égalité professionnelle						
TOTAL			220 424	44 584	65 000	45 000

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
BASSE-NORMANDIE						
1 000 parcours pour l'emploi	461 000		461 000		470 000	
Projet mixité – CAFOC	15 245		15 245		15 245	
Plan d'égalité des chances	136 982		72 471			
Femmes de marins	74 684		74 684			
AFPL/PSA	44 225		19 520			9 760
Prix de la vocation scientifique et technique des filles	12 800		12 800		12 800	
TOTAL	744 936		655 720		498 045	235 000
PICARDIE						
Action de préprofessionnalisation – Industrie pour les femmes AFDE Somme – 49 femmes		92 628 49 femmes				
Action de découverte des métiers industriels pour les femmes ayant une formation tertiaire – CLERMONT – 12 femmes				16 135 12 femmes		
Action de préprofessionnalisation renforcée pour les femmes ayant des enfants handicapés – AFDE – 19 femmes		78 663 19 femmes				
Action de communication autour de l'apprentissage industriel à destination des femmes	4 573		En cours			
TOTAL	4 573	171 291		16 135		235 000

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
	Crédits européens	Crédits européens	Crédits européens	Crédits européens	Crédits européens	Crédits européens
RHÔNE-ALPES						
Action : préqualification métiers du secteur social		14 386				
Action : action qualifiante de niveau III « Choisir Demain »		14 936		149 356		13 500
Action : contrat d'Objectif avec les Centres d'Information Féminin	208 963	319 630	208 963	42 273	208 963	170 970
Action : l'emploi au féminin		25 931		34 587		35 100
Action : mobilisation d'insertion des jeunes filles « tremplin pour une vie professionnelle »		17 631				
Action : APE Les métiers au féminin		8 229				
Action : accompagnement vers l'emploi pérenne		45 969				
Action : sessions dynamiques d'accompagnement à la recherche d'emploi pour jeunes diplômés		42 892		34 650		28 350
Action : marainage		8 800		8 800		6 400
Action : chargée de mission égalité femme/homme		47 062		47 062		6 115
Action : favoriser l'embauche et l'intégration réussie de femmes dans les PME	19 285					
Action : l'automobile au féminin	64 008					
Action : dispositif diplômant conjoint collaborateur/artisan	114 300	60 000	62 865	209 569	62 865	51 435
Action : projet Equal « Articulation des temps »				7 622		200 000
Action : projet Equal « PACEREL »						10 000
Action : dispositif diplômant conjoint collaborateur/artisan bâtiment	52 783		28 967		28 967	23 701
Action : projet Equal « Lutte contre l'exclusion dans le monde rural »	4 093	8 293	5 349	7 625	3 000	
Action : projet Equal « Chambre régionale d'agriculture »	14 320		23 640	39 303		
Action : préqualification aux métiers de l'artisan						31 157

(crédits exprimés en euros)

Intitulé des actions	BUDGET 2003		BUDGET 2004		PRÉVISIONS 2005	
	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans	Dans le cadre de contrats de plan	Hors contrats de plans
Action : préqualification aux métiers du bâtiment de second oeuvre				30 977		30 977
Action : MAP métiers non féminin				10 793		10 793
Action : action préparatoire à l'Emploi niveau IV				9 355		9 355
Action : action de préparation à l'Emploi niveau IV				20 493		20 493
Action : sensibilisation à la création d'entreprise par les femmes				15 592		15 592
Action : projet « Réussir à deux » création d'un CD rom				46 778		38 273
Action : colloque « Mêmes valeurs, même atout »				17 567		17 567
Action : plaquette « Égalité »				6 763		6 763
Action : lunettes de l'Égalité				25 634		
Action : projet INCA ISARA				20 000		
Action : projet INCA IUFM Grenoble				30 000		30 000
Action : réfection de locaux d'un centre de ressources pour l'Égalité Femmes/Hommes				90 000		36 000
Action : agrandissement de locaux destinés à l'accueil des femmes victimes de violences				30 000		
Action : ingénieur au féminin	46 640				46 044	42 075
Action : outils multimédia pour l'égalité	36 740			56 726		
Action : mondiaux des métiers 2004						11 000
Action : plan de communication						10 000
Action : actions « Permis de réussir » spécifique Égalité						82 500
Action : politique de la ville						50 000
TOTAL	561 132	304 079	384 289	765 790	544 936	687 475
TOTAL GÉNÉRAL	660 607	33 746 709	7 653 590	28 489 039	1 272 134	1 093 075
				385 220		1 139 907

**Place comparée des femmes et des hommes
dans les principaux dispositifs mis en œuvre
par douze conseils régionaux**

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
ALSACE				
Formation professionnelle continue : demandeurs d'emploi - Offre collective de formation	4 555	56	4 604	56
Formation professionnelle continue : objectif Qualifications programme salariés	4 268	37	3 141	33
Formation professionnelle continue : Actions négociées avec les entreprises et les structures d'insertion	2 952	39	1 233	61
Formation professionnelle continue : Accès individualisé à la formation (y compris FRIFF)	1 553	67	2 411	70
Formation professionnelle continue : Programme création d'entreprises	583	35	626	34
Programme demandeurs d'emploi et salariés : Formations spécifiques au public féminin	256	98	132	97
Fonds Régional d'Incitation à la Formation des Femmes	138	100	107	100
Dispositif de formation initiale : Effectif total de lycéens	65 925	51	66 199	51
Dispositif total d'apprentis	12 755	34	12 743	35
Dispositif mis en œuvre par la formation initiale : Prix de la vocation scientifique et technique des filles	16	100	17	100
AQUITAINE				
Programme Régional de Formation (PRF) global	13 642	53	NC	NC
PRF : Action préparatoire à l'insertion	4 072	83	NC	NC
PRF : Action de préqualification	2 866	80	NC	NC
PRF : Actions qualifiantes	6 704	44	NC	NC
Dispositif d'aide individualisée				
Chèques deuxième chance	839	56	NC	NC
Chèques qualification	945	47	NC	NC
Programme Régional de Formation (PRF) des emplois-jeunes	3 514	58	NC	NC
Apprentissage	18 392	30	NC	NC
Actions conjoncturelles et innovantes	152	71	NC	NC
AUVERGNE				
Formation professionnelle	10 253	51	11 317	51,00
Apprentissage	7 355	27	7 672	24,00

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
CENTRE				
Programme d'actions collectives	30 903	63	32 259	65
Chèque formation	1 096	41	1 000	36
Livret emploi formation (aides individuelles en faveur des emplois-jeunes)	356	48	255	48
CORSE				
Formation professionnelle (options qualifiantes et préparatoires à la qualification)	5 330	49	5 126	54
FRANCHE-COMTÉ				
Programme de préqualification professionnelle	5 124	100	NC	NC
Programme de qualification professionnelle	5 506	100	NC	NC
Formation emplois jeunes (ARPEJ)	609	100	NC	NC
Stages individualisés de formation par alternance (SIFA - PARI)	673	100	NC	NC
GUADELOUPE				
Bilan de compétence (jeunes de 16 à 25 ans)	464	100	NC	NC
Accueil, information et orientation des jeunes de 16 à 25 ans	4 041	100	NC	NC
Apprentissage des jeunes de 16 à 25 ans	1 225	100	NC	NC
Dispositif AFPA - demandeurs de formation	3 669	100	NC	NC
Aide individuelle à la formation	558	100	NC	NC
Programme régional de formation professionnelle - demandeurs d'emploi	4 464	100	NC	NC
LORRAINE				
Dispositif qualifiant	7 701	54	7 839	47
Promotion sociale	4 884	48	4 790	67
Dispositif préqualifiant	6 114	49	6 208	57
BASSE-NORMANDIE				
Programme agricole	1 926	32	2 103	30
Pêche et cultures marines	342	19	327	21
Ingénieur, cadres et techniciens supérieurs	668	40	517	40
Aide à la formation dans les entreprises	4 217	46	4 613	49
Promotion individuelle	7 609	68	6 932	68
Autres secteurs	427	70	175	63
Programme chèque-formation	4 194	53	4 668	53
Actions préparatoires à la qualification et à l'emploi	5 262	57	5 455	56
Nouveaux services - emplois jeunes	508	39	285	42
1 000 parcours pour l'emploi	361	34	360	33
Apprentissage	9 670	30	9 811	31

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes	Nombre total de personnes concernées	Pourcentage de femmes
MIDI-PYRÉNÉES				
Actions de formation professionnelle continue	23 234	50	26 246	51
Points relais conseil en VAE			4 669	64
Animations départementales VAE			430	70
Professionnalisation conseillers PRC			40	80
Chèques avenir emplois-jeunes	2 980	54	2 400	56
TRACE-IAE	165	19	239	25
Pyramide			783	66
Convention FONGECIF : formation à la création-reprise d'entreprises			45	35
Convention FONGECIF : formation développement des compétences			57	56
ADEPFO massif et hors massif	700	46	646	46
ADEFPAT	825	44	755	42
Formation développement	1 525	45	1 401	44
PAYS DE LA LOIRE				
Formations qualifiantes	7 726	45	8 041	48
Actions préparatoires d'initiatives locales	4 458	56	4 894	54
Promotion sociale	6 633	43	6 069	45
Programme qualifiant d'initiative locale	1 061	43	1 421	33
Aides individuelles	1 371	71	1 516	68
Apprentissage	28 236	28	28 081	28
POITOU-CHARENTES				
Actions de formations qualifiantes	10 016	60	7 487	66
Promotion sociale	6 101	78	7 790	85
RHÔNE-ALPES				
Actions préparatoire à l'emploi	4 719	60	3 166	59
Actions pré-qualifiantes	2 323	56	1 839	53
Actions qualifiantes	3 588	43	2 674	47
Promotion sociale et professionnelle	4 972	46	1 885	56
Permis de réussir	454 000	43	475 713	42
Bourse régionale formation à l'étranger	4 326	54	4 852	53
Passeport pour l'étranger pour un stage en entreprise (PEPSE) enseignement supérieur			661	64
Subvention d'incitation à la mobilité étudiante	392	43	480	55
Bourse de stage PME/PMI enseignement supérieur			1 507	40
Chèque sport	2 102	39	1 872	39
Mille et un talents				
(Aide à la création d'entreprise)	727	25	950	25
Chèque Installation agricole »	940	24	938	24
Entreprises rurales innovantes	32	12	25	45

Femmes bénéficiaires de dispositifs spécifiques mis en œuvre par huit conseils régionaux

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Pourcentage de femmes bénéficiaires du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Pourcentage de femmes bénéficiaires du dispositif
ALSACE				
Action : prix de la vocation scientifique et technique effectifs féminins dans les lycées	34 032	0,05 (soit 16 filles)	34 044	0,005 (soit 17 filles)
Actions prix de la diversification de l'apprentissage féminin : effectif féminin en apprentissage	4 363	0,35 (soit 15 filles)	4 411	0,35 (soit 15 filles)
AQUITAINE				
Formation insertion des femmes en difficulté (Bordeaux)		15		NC
Professionalisation des femmes de marins (Arcachon)		18		NC
DEFI pour l'emploi des femmes (Pau)		12		NC
Comptabilité gestion pour femmes de marins (Pays basque)		15		NC
Formation pour les femmes créatrices d'activité (Pays basque)		8		NC
CENTRE				
Les métiers masculins au féminin (découverte des métiers du bâtiment pour un public féminin)			18	72
Découverte des métiers de l'industrie pour un public féminin	9	67		
Projet Ariane	16	100	15	87
GUADELOUPE				
Formation des demandeurs d'emploi (horticulture, femmes en milieu rural, assistantes juridiques,...)	NC	NC	NC	NC
Orientation vers de nouveaux métiers (formation mixtes dans l'apprentissage, accès aux nouvelles filières,...)	NC	NC	NC	NC
Accès aux fonctions dirigeantes et d'encadrement (création et gestion d'activité touristiques en milieu rural, création d'entreprise, ...)	NC	NC	NC	NC

Désignation du dispositif	2002		2003	
	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Pourcentage de femmes bénéficiaires du dispositif	Nombre de femmes bénéficiaires potentielles du dispositif	Pourcentage de femmes bénéficiaires du dispositif
LORRAINE				
Production industrielle franco-allemande			12	
Auxiliaire de vie			10	
Action d'orientation femmes			10	
Agent de production automatisée	12			
Préqualification industrielle	24			
Opérateur de production	6			
BASSE-NORMANDIE				
1 000 parcours pour l'emploi	150	81	150	79
Femmes de marin	16	50	16	81
Prix de la vocation scientifique et technique des femmes	16	100	16	100
AFPI/PSA	15	93	16	81
Plan égalité des chances			200	98
PICARDIE				
Emplois-jeunes	1 787	54	NC	NC
Bourses aux sportifs de haut niveau	352	36	NC	NC
Aides aux clubs professionnels et amateurs	41	49	NC	NC
Allocations formation supérieure par la recherche	70	43	NC	NC
Cortechs/Post doc	2	50	NC	NC
Stages de longues durées	2	50	NC	NC
AREPIC/2APIE/Face	685	45	NC	NC
1 000 bourses pour 1 000 futurs enseignants	348	84	NC	NC
Coup de pouce	3 042	59	NC	NC
Emplois-jeunes (formation)	358	53	NC	NC
CNAM	372	32	NC	NC
Passeports	1 901	75	NC	NC
Préqualification	4 517	57	NC	NC
Action qualifiante	5 575	32	NC	NC
Programme particulier	564	54	NC	NC
Apprentissage	10 973	21	NC	NC
CPA CLIPPA	539	12	NC	NC
Aides aux artistes régionaux	9	44	NC	NC
Aide à la création cinématographique (dont le concours du court métrage)	14	50	NC	NC
Promotion du livre et de lecture (dont le prix du Livre)	6	33	NC	NC

Conseil régional de Lorraine

Actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements scolaires du second degré.

Le Conseil régional de Lorraine a voté en 2001 une mesure en faveur de l'accueil des jeunes filles dans les ateliers des établissements scolaires afin de mettre en place des locaux adaptés aux exigences des utilisateurs et conformes aux normes d'hygiène et de sécurité. L'état de ces locaux étant très diversifié d'un établissement à l'autre, il est apparu opportun de verser aux établissements retenus une subvention.

Dans cette optique a été lancé un appel à projet pour la rénovation des ateliers auprès des lycées, lycées professionnels, EREA et lycées agricoles. Ce sont 18 établissements qui ont répondu en demandant une aide régionale sur présentation de projets de rénovation des ateliers afin d'accueillir dans les meilleures conditions possibles les jeunes filles, notamment dans les sections industrielles.

Les travaux consistent dans l'aménagement, la rénovation de vestiaires, de sanitaires spécifiques et d'équipements comme les armoires-vestiaires individuelles. À ce titre, en 2002, 18 projets ont été retenus pour un montant global de 223 658 € TTC.

Conseil régional Rhône-Alpes

Un plan d'action régional

Le Comité de pilotage du plan d'action régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2002-2006 est constitué de représentant des services de l'État en région, des rectorats des deux académies, des assemblées régionales - Conseil régional et CESR -, des partenaires sociaux et des chambres consulaires.

Les axes d'intervention du plan d'action sont :

- l'orientation, le développement professionnel et personnel des jeunes, filles et garçons, des femmes et des hommes ;
- l'égalité professionnelle dans les entreprises, le renforcement de la contribution des femmes au développement économique ;
- l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, pour les femmes et pour les hommes.

En janvier 2004, le Comité de pilotage a confié, à trois commissions thématiques chargées de travailler sur ces trois axes, le soin de produire des recommandations, de transférer des méthodes et outils pour intégrer durablement les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les dispositifs et politiques conduits en Rhône-Alpes.

Les axes de travail développés en 2004 sont :

Commission I

- l'orientation diversifiée : agir sur les freins à la diversification des choix d'orientation tout au long de la vie, tant pour les filles que pour les garçons ;
- l'apprentissage : diversifier l'accès des filles et des garçons dans l'apprentissage, dans les filières, en valorisant les images des métiers ;
- l'accompagnement à la mixité : accompagner la mixité par un travail sur les représentations et l'éducation au respect de la différence.

Commission II

- l'égalité professionnelle : faire vivre la loi Génisson (loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001) et concourir à l'amélioration des conditions de travail, de formation professionnelle et d'évolution de carrières dans une perspective d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;

– l’entrepreneuriat au féminin : mettre en place une plate-forme d’aide à la création d’entreprises par des femmes, en tenant compte des caractéristiques de l’entrepreneuriat féminin, en prenant appui sur les structures existantes.

Commission III

– la professionnalisation des emplois familiaux : développer une meilleure reconnaissance de ces métiers, favoriser la démarche de validation des acquis de l’expérience (VAE) pour les salarié(e)s du secteur, favoriser la mixité de ces emplois de services à la personne ;

– l’optimisation de l’utilisation du congé parental d’éducation : renforcer l’information sur les congés parentaux, anticiper sur le retour à l’emploi des personnes ;

– agir sur l’organisation du temps de travail : développer des « politiques temporelles » au sein des entreprises, en lien avec les collectivités locales, en proposant une organisation du travail, une gestion des ressources humaines et le mise en place de services pour mieux articuler les temps sociaux.

Ces commissions se sont réunies tout au long des années 2003 et 2004. Elles ont abouti à des préconisations, au démarrage de projets et à la structuration de partenariats nouveaux sur chacun des thèmes cités.

Les réalisations 2003

Une « démarche intégrée » : la stratégie consiste à intégrer dans les politiques publiques une meilleure prise en compte des besoins et des aspirations différenciés des femmes et des hommes, à la fois comme facteur de lutte contre les discriminations et inégalités et comme facteur de progrès social et économique.

Plutôt que de créer des dispositifs supplémentaires, il apparaît préférable d’intégrer la question de l’égalité dans les politiques de droit commun, dans les programmes et projets existants, et ainsi d’infléchir les pratiques régionales en matière de diagnostic, de pilotage des projets, de leur suivi et leur évaluation.

Les appels à projets régionaux

Le plan d’égalité des chances entre les femmes et les hommes s’inscrit dans le champ des politiques contractualisées de la région, complétées par les fonds structurels et autres programmes européens. Son objectif est de développer et intégrer transversalement la « perspective de genre » dans l’élaboration, la conduite et l’évaluation des politiques publiques, en particulier via les appels à projets de la région pilote.

En 2003-2004, le Permis de réussir (formation initiale), les actions qualifiantes et actions préparatoires jeunes (formation continue), l’apprentissage dans l’enseignement supérieur, la programmation de la politique de la ville, le programme d’actions innovatrices FEDER ont pris en compte de façon explicite cet objectif d’égalité.

En revanche les actions spécifiques sont moins nombreuses en tant que telles, et se pose la question méthodologique de pouvoir identifier, dans un appel à projet, les actions qui contribuent à l’égalité, et dans un projet généraliste, la part éventuellement consacrée à l’égalité. De nouveaux outils de mesure de la prise en compte du genre dans les projets et programmes (*gender budgetting*) sont indispensables.

Quelle mise en œuvre de l’égalité dans les appels à projets ?

■ Pour le « permis de réussir », qui concerne les collégiens et lycéens via les établissements scolaires, la région finance des activités péri-éducatives. Les thèmes sont la diversification des choix des métiers, la promotion des filières scientifiques et techniques pour les filles, sur les images des femmes dans les médias, sur les rôles et places des femmes et des hommes dans la société, l’éducation au respect mutuel...

– Résultat : pour l'année scolaire 2003-2004, 23 643 élèves de lycées, CFA et collèges ont été concernés pour un budget de 244 468 €, ce qui représente 3,7 % du budget global du dispositif (3 % en 2002-2003).

■ Pour les « actions de préqualification et de qualification », qui concernent des jeunes et des actifs demandeurs d'emploi, l'égalité a été intégrée en 2003 selon deux propositions : l'une, statistique, demandant les proportions de femmes et d'hommes prévues pour l'action, l'autre, qualitative, portant sur les mesures prises pour améliorer la formation au regard des situations des femmes et des hommes.

– Résultat : environ 65 % ne fournissent pas de réponse à la question « égalité ». Le reste - 35 % - répondent soit par des actions spécifiques pour des femmes, soit par une mobilisation de femmes et de jeunes filles sur des domaines majoritairement masculins. L'information et la formation des organismes de formation reste indispensable pour améliorer encore la qualité des réponses en matière de prise en compte du genre.

■ Pour le programme d'actions innovatrices FEDER, l'appel à projet sur les TIC et la mise en réseau des acteurs du développement des territoires de montagne a intégré de façon explicite la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes.

– Résultat : un projet innovant voit le jour. Il porte sur l'isolement des femmes en milieu rural, la recherche de réponses à la fracture numérique, accentuée pour les femmes en zones rurales.

■ La région met en œuvre une démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes par sa prise en compte, en transversal, dans les dispositifs régionaux « agriculture, forêt, environnement ». Cela se traduit dans les dispositifs en direction des industries agroalimentaires, de l'installation des jeunes agriculteurs, de l'emploi dans le secteur de l'environnement de l'énergie, des déchets, de la forêt, à :

- attirer un public mixte vers les formations correspondantes ;
- prévoir l'intervention d'au moins une femme qualifiée dans le domaine, lors de séminaires ;
- analyser les messages diffusés (packaging, marketing, publicité).

De façon générale, pour ce qui est des appels à projets, deux constats persistent :

- le réflexe « égalité » ne s'acquiert pas en une génération d'appels à projets - il est fondamental d'inscrire ces pratiques d'intégration du critère égalité dans la durée ;
- il est indispensable d'accompagner la démarche, de créer et faire vivre des méthodes et outils ainsi que de travailler en réseau.

Les contrats d'objectif avec les CIF-CIDF

La région a passé contrat avec les 8 centres d'information des femmes et des familles (CIF-CIDF) de Rhône-Alpes et l'URACIF (Union régionale) avec comme objectifs particuliers de développer une expertise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'instaurer de nouveaux partenariats avec des branches professionnelles, des entreprises, des collectivités, en plus des réseaux des missions locales et des organismes de formation. Dans le cadre du Pôle Rhône-Alpes Orientation (PRAO), l'URACIF assure une fonction d'observation des publics auxquels s'adressent ces réseaux, afin de participer aux diagnostics locaux initiés par la Région, en capitalisant les expériences conduites sur les territoires, en suscitant leur diffusion et en instrumentant leurs réseaux ou en transférant certains de leurs outils à d'autres acteurs.

Sous l'impulsion de la région, l'URACIF est chef de file d'un projet intitulé *WOMEN ALPNET* en partenariat avec les régions de l'Arc alpin. L'objet de ce projet est la création d'un centre ressources transnational sur « le genre dans le développement du milieu rural ». Ce projet doit permettre de mettre au point et expérimenter des méthodes et outils pour que le développement rural intègre la prise en compte des situations et la participation des femmes sur les territoires concernés.

Encourager et accompagner le démarrage de projets

Des projets nouveaux ont vu le jour en 2004. Les thèmes sont, pour beaucoup, liés à la formation initiale et tout au long de la vie, ainsi que l'accès à l'emploi avec :

- un travail sur les images sexuées des métiers ;

- l'intégration de femmes dans des secteurs où elles sont peu nombreuses ;
- la création d'entreprises par des femmes ;
- la promotion des métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes filles ;
- l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Des actions sur le thème de la Politique de la ville ont été soutenues dans divers quartiers dits « sensibles ». Ces actions concernent des jeunes filles, des femmes en charge de famille et d'autres femmes en insertion socioprofessionnelle. Notons qu'une « Maison de l'égalité » a été créée dans la région grenobloise, dans le cadre du plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes du PIC URBAN de Grenoble. C'est le premier « centre de ressources » de ce genre créé en Rhône-Alpes.

Une base de données des initiatives et bonnes pratiques a été réalisée et mise en ligne sur Internet. Elle présente des actions exemplaires selon les trois axes du plan d'action.

Les conditions de mise en œuvre

- La mise en œuvre du plan d'action fait appel à des méthodes et outils :
 - un programme de travail pour 2003, puis 2004-2005, décliné par directions opérationnelles à la région ;
 - un tableau de bord des actions avec des données sur tous les projets déposés à la région ;
 - des ressources et des méthodes de travail : un pilotage, des « référents égalité hommes-femmes » dans les services, un mode opératoire de traitement des dossiers, la formation des acteurs internes ;
 - des ressources budgétaires de tous les dispositifs régionaux :
 - en 2001 : 300 000 €, dont 112 000 € de crédits européens (FSE)
 - en 2002 : 1 250 000 €, dont 385 000 € de FSE
 - en 2003 : 2 320 000 €, dont 815 000 € de FSE.

Une nette progression est donc enregistrée au cours des 3 dernières années, toutes proportions gardées, puisque ces sommes représentent moins de 1 % du budget global de la région. Mais l'intégration des questions de « genre » dans le droit commun a pour conséquence une difficulté croissante à en mesurer les dépenses.

Des efforts restent à accomplir pour développer l'action intégrée et, surtout, pour apprendre à mesurer la part des budgets qui est consacrée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une action de droit commun ou dans les appels à projets (méthode du *gender budgetting*).

- des difficultés persistantes :

Certaines actions proposées par des porteurs, en dehors des appels à projet, n'entrent pas directement dans les objectifs des dispositifs existants. Par exemple : des microprojets très spécifiques ou très expérimentaux concernant un public particulier ou sur des thèmes très nouveaux.

Selon les territoires, les acteurs locaux réalisent des constats et établissent ou non des partenariats. Leurs cheminement et positionnement sont divers, liés à leur histoire particulière et aux contextes locaux. Les politiques publiques, de par leur approche territoriale, se doivent de chercher à optimiser les fonctionnements tout en tenant compte des avancées et de la progression des acteurs.

Certaines actions spécifiques sont conduites par les CIF-CIDF, mais ce n'est pas toujours le cas et d'autres acteurs sont à même de proposer des actions. En effet les CIF-CIDF n'ont pas vocation à être porteurs de tous les projets concernant des femmes.

Conclusion

En matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les projets sont de petits projets, souvent très expérimentaux ou ciblés sur un public très restreint en nombre. Ce

sont des actions plus qualitatives que de masse. La question se pose néanmoins de la visibilité des résultats, de la démultiplication des actions et du transfert des méthodes expérimentées. Il est maintenant indispensable de travailler sur les représentations des femmes et des hommes à tous les niveaux. En effet le problème est moins une question de formation qu'une question d'évolution des mentalités et de changement de regard. Quel que soit le milieu, nous devons développer nos représentations des rôles et places des femmes et des hommes au travail et dans la vie familiale, sociale et citoyenne.

Prévisions pour 2005

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sera incluse dans les « agendas » dans divers domaines, avec un programme de travail coconstruit qui comporte le soutien à des projets innovants, les contractualisations, le développement des méthodes et outils : les diagnostics sexués, l'analyse par le genre, les critères et indicateurs d'évaluation, la formation des acteurs et la capitalisation et l'essaimage des projets existants.

L'objectif 2005 de Rhône-Alpes est centré sur l'emploi. La conférence pour l'emploi qui s'est tenue en mai 2004 a pour ambition d'élaborer des propositions innovantes sur les questions de l'emploi et de la formation en lien avec les filières et les territoires.

Une « approche par le genre » sera mise en œuvre dans ces nouvelles politiques de l'emploi, afin de répondre à des enjeux d'égalité professionnelle, de dynamisme de l'économie, de démographie ainsi que les politiques temporelles, en prenant appui sur le dialogue social territorialisé (cf. : les accords nationaux interprofessionnels du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle, signés par tous les partenaires sociaux).

La région s'intéressera à toutes les démarches de territorialisation et, partant, de contractualisation avec les territoires – Contrats de développement des territoires de Rhône-Alpes (CDRA), contrats de ville et d'agglomération – ainsi qu'aux appels à projet et à la commande publique gérés par la région. La région est partenaire d'un projet européen, dans le cadre du programme INTERREG. Intitulé *GENDER ALP !*, ce projet a pour ambition, entre 2005 et 2007, de développer les méthodes et outils de l'approche par le genre dans le volet social du développement durable des territoires.

Conseil régional Midi-Pyrénées

Les initiatives du Conseil régional pour promouvoir l'égalité :

- désignation d'une conseillère régionale déléguée à l'égalité hommes-femmes et à la Parité ;
- création d'un poste de chargée de mission à l'Égalité ;
- création d'une ligne budgétaire de 200 000 € pour soutenir les innovations en matière d'intégration de la dimension genre.

Conférence régionale des femmes en Midi-Pyrénées : « Politique, travail, vie quotidienne : objectif égalité »

Objectifs :

- sensibiliser les acteurs économiques et politiques à l'égalité ;
- faire vivre la politique Égalité hommes-femmes ;
- mettre en place des actions qui visent la transformation des mentalités ;
- obtenir la participation équilibrée des femmes et des hommes à la formation et à l'emploi.

Étude-action « diagnostic comparé de la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi formation en Midi-Pyrénées »

Objectifs :

- mettre en place un comité de réflexion pour définir les outils et indicateurs des politiques publiques au regard de l'égalité ;
- expérimenter la déclinaison de l'approche intégrée avec les partenaires au sein du pôle emploi-formation

Orientations issues de l'étude :

- Axe 1 : développer les compétences professionnelles des partenaires de la formation professionnelle et des agents du Conseil régional sur la question de l'approche intégrée et spécifique en matière d'égalité ;
- Axe 2 : intégrer la dimension égalité des chances dans la commande publique de la DFPA ;
- Axe 3 : systématiser l'analyse de la variable du genre dans la production et la diffusion de données statistiques des dispositifs emplois et formation DFPA : des stagiaires, des apprentis, des emplois-jeunes, formation développement ADEFPAT, VAE, TRACE ; EMPLOIS JEUNES... etc.

Prix égalité professionnelle

Comité de pilotage animé par la conseillère régionale déléguée à l'égalité hommes-femmes et à la parité, et la chargée de mission égalité, constitué par : CRCI, DRDFE, équipe Simone, MEDEF, FFEE, UNAPL, CGPME, Chambre régionale d'agriculture, UPA de Haute-Garonne, chambre régionale des métiers.

Objectifs :

- sensibiliser et favoriser l'égalité professionnelle dans les entreprises ;
- mettre un coup de projecteur sur les expériences en Midi-Pyrénées et les diffuser.

Initiatives des partenaires soutenues par le Conseil régional

Promouvoir la mixité dans les activités professionnelles, sportives, culturelles et politiques

■ Promouvoir la mixité dans les activités professionnelles ou les métiers traditionnellement dits « féminins » ou « masculins »

Actions spécifiques du Programme régional de formation professionnelle ; opérateurs conventionnés : structures d'accueil, organismes de formation (Initielles, AFPA, Val Réal, IRFB...) ; branches professionnelles concernées : bâtiment et travaux publics ; comité de pilotage porté par la branche bâtiment et travaux publics : DRDFE, ANPE, missions locales, Assedic, Conseil régional (DFPA + Égalité), OMA (organismes utilisateurs agréés)

Objectifs :

- développer des actions spécifiques auprès des femmes, des hommes et des entreprises pour favoriser leur accès à des formations qualifiantes diversifiées ;
- encourager la reprise d'activité, la création d'entreprise des femmes.

■ Mixité des métiers dans le cadre de la convention interministérielle 2000 pour l'égalité des chances :

Porté par l'Éducation nationale en associant le Président de la Commission Emploi-Formation et la déléguée régionale à l'égalité et à la parité du Conseil régional, les partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation professionnelle, les branches en fonction du domaine concerné.

Objectifs :

- développer des références professionnelles qui élargissent la diversité des choix d'orientation.

■ **Promouvoir la mixité dans les activités sportives ou le prix Femmes et Sport**

Prix Femmes et Sport, porté par le Comité régional du sport (CROS) en associant la vice-présidente en charge de l'Éducation et du Sport et la déléguée régionale à l'Égalité et à la Parité du Conseil régional.

Objectifs :

- promouvoir la place des femmes et faire connaître les réussites sportives féminines ;
- développer la mixité de l'accès aux sports ;
- favoriser la participation à la prise de décision.

■ **Promouvoir la mixité dans les activités culturelles : Le « Jardin rêvé ».** Organisation d'une exposition artistique sur le thème des femmes intitulée : Le « Jardin rêvé », porté par l'association Laqu'une (soutien des artistes issus de l'école des Beaux-Arts). Deux créatrices : Caroline CRESPIEN et Caroline BLANC.

Objectifs :

- faire connaître des artistes féministes ;
- promouvoir des créations artistiques valorisantes sur l'image des femmes ;
- interroger sur la place des femmes par la réalisation de pièces artistiques ;
- promouvoir l'égalité hommes-femmes.

■ **Promouvoir la mixité dans l'activité politique au travers de manifestations**

Les rencontres européennes de la jeunesse, portées par le Conseil régional des Jeunes et la Délégation Égalité du Conseil régional en collaboration avec l'association des jeunes européens.

Objectifs :

- introduire la dimension Genre dans les projets portés par les associations de jeunes ;
- échange sur la thématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Europe.

Favoriser l'insertion des femmes en difficulté :

■ **Toulouse inter-quartiers : « Passerelles vers la formation et l'emploi »**, porté par l'association Grisélidis en associant la déléguée régionale à l'Égalité et la présidente de la Commission politique de la ville.

Objectifs :

- dynamiser l'accès à la formation et à la reconversion professionnelle de personnes prostituées en partenariat avec les associations et services d'orientation et de formation existants.

■ **Atelier de repassage**, porté par l'association Espace et Vie à Moissac.

Objectifs :

- accompagner les femmes dans la formalisation de leurs projets professionnels à travers l'activité de repassage.

■ **Association « Du Côté des Femmes »** : mise en place d'une structure d'accueil et d'accompagnement pour les jeunes filles et les femmes victimes de violences conjugales et/ou sexuelles située à Muret.

Objectifs :

- accueillir des femmes victimes de violences ;
- mettre en place des modules de sensibilisation et de formation sur la problématique de la violence faite aux femmes.

Favoriser l'intégration de l'égalité dans l'enseignement supérieur :

■ **Observatoire de l'Égalité dans l'enseignement supérieur**, porté par le président de l'université Toulouse-le Mirail

Objectifs :

- promouvoir l'égalité des chances au sein de l'université.

Favoriser la mise en place d'outils de promotion et de sensibilisation des acteurs à l'articulation des temps de vie :

■ **Sensibilisation à l'égalité des chances hommes-femmes dans la création d'entreprise**, porté par l'association Initielles.

Objectifs :

- faciliter le travail des différents intervenants socio-économiques (organismes de formation, service public de l'emploi, maisons communes, RRFE...) à l'accueil des futures créatrices d'entreprises ;
- donner des méthodologies de travail aux futures créatrices d'entreprises.

■ **Femmes du bâtiment** : réalisation d'un film, porté par Les Productions Fantômes.

Objectifs :

- communiquer sur des expériences de femmes dans des secteurs dits masculins ;
- avoir des images, des modèles pour les jeunes filles et femmes.

■ **Intervention dans les établissements scolaires** pour sensibiliser et promouvoir l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes au travers de la réalisation de parcours ludiques, porté par un partenariat entre AFEV, Mix-Cité, Équipe Simone Sagesse

Objectifs :

- créer des supports ludiques pour faire réfléchir sur la place et les rôles des hommes et des femmes ;
- promotion de l'égalité des chances par la mise en place d'un dispositif de réflexion mixte sur l'égalité des sexes ;
- sensibiliser garçons et filles à l'acceptation des différences ;
- développer, à l'opposé des imaginaires de violence, des formes de tolérance ;
- modifier les comportements en créant des espaces de dialogue sur la question des droits des femmes.

■ **Guide de l'articulation pour les femmes et les hommes en recherche d'emploi**, porté par le CIDF du Tarn dans le cadre du partenariat de développement Equal du Nord du Tarn.

Objectifs :

- sensibiliser les femmes et les hommes aux enjeux de l'articulation de la vie professionnelle/vie familiale ;
- les amener à anticiper l'impact du sous-emploi des femmes sur leur autonomie financière ;
- anticiper la réorganisation des tâches familiales qui viendront avec l'emploi ou la formation.

■ **Guide d'accompagnement des femmes vers l'emploi et l'égalité**, porté par le CIDF 31.

Objectifs :

- informer les femmes sur les possibilités de conciliation vie familiale et professionnelle ;
- orienter vers les structures relais emploi-formation sur le département ;
- donner des messages pédagogiques aux étudiantes.

■ **Promotion du statut des conjoints de travailleurs indépendants dans l'artisanat, le commerce et les services**, porté par l'Association des travailleurs indépendants dans l'artisanat, le commerce et les services de la Haute-Garonne (ACTIF 31) et la chambre des métiers de l'Ariège.

Objectifs :

- accompagner l'évolution des mentalités pour faire appliquer la loi de 1982 ;
- aider les couples responsables d'entreprises à déterminer la place de chacun ;
- sensibiliser les conjoint(e) s au risque du non-statut ;
- faire une campagne de communication sur le statut des conjointes d'artisans ;
- créer et diffuser un outil d'information.

■ **Entreprise, territoire et conciliation vie familiale/vie professionnelle** – Réalisation d'un audit, porté par l'Association du pays du Ségala dans le cadre du projet Equal du Nord du Tarn

Objectifs :

- permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à un emploi et à la formation par une meilleure prise en compte des problématiques de conciliation de leurs temps de vie à la fois par l'entreprise et le territoire ;
- sensibiliser les entreprises auditées.

Conseil régional de Basse-Normandie

Réseau mixité du CAFOC – rectorat de l'académie de Caen :

Le projet « mixité des emplois et égalité professionnelle en Basse-Normandie » est porté par le Cafoc, service du rectorat de Caen. Ce projet s'inscrit dans la politique académique, mais aussi dans le cadre de la stratégie régionale menée en matière d'égalité professionnelle.

Un comité de pilotage a permis d'établir le constat suivant : d'un coté, la connaissance des entreprises, des secteurs professionnels en tension qui rencontrent des difficultés de recrutement, de l'autre le constat des demandeurs et plus particulièrement des demandeuses d'emploi qui sont en forte concurrence sur un nombre de secteurs professionnels restreints.

Le projet consiste à œuvrer d'une part, sur les freins rencontrés auprès des publics et des entreprises en sensibilisant les personnes chargées de participer au processus d'orientation et d'insertion, et d'autre part, de valoriser les expériences de femmes bas-normandes occupant des emplois traditionnellement occupés par des hommes, et significatifs en terme de besoin en main d'œuvre dans notre région, en présentant ces expériences dans le cadre d'une exposition itinérante.

Appel à projets plan Égalité des chances :

La région et l'État, avec l'Europe via le Fonds social européen, ont lancé un appel à projet commun pour permettre à des femmes demandeurs d'emploi de longue durée, aux femmes licenciées après une longue expérience dans une entreprise, et aux femmes reconnues travailleuses handicapées, de mettre en œuvre un plan de retour à l'emploi.

L'objectif est d'organiser pour chaque personne un véritable plan d'insertion professionnelle permettant à ces personnes de découvrir des secteurs porteurs d'emploi et d'accéder aux formations nécessaires pour occuper ces emplois.

Une première expérience, en 2003, a permis d'accueillir 196 femmes, dont 77 ont trouvé un emploi et 52 une formation qualifiante suite à cette action, soit 2/3 de personnes réinscrites dans un parcours d'insertion professionnelle.

BEP comptabilité - femmes de marin :

La Région met en œuvre des formations à destination des professionnels de la pêche et des cultures marines. Dans ce secteur, les conjointes d'entreprise sont très souvent impliquées dans la gestion de l'entreprise. Afin de les aider dans leur travail, et de leur donner une qualification reconnue dans et hors des entreprises de pêche, une formation spécifique, validée par un BEP, a été montée en 2002 avec le mycée maritime et aquacole de Cherbourg-Octeville. Elle a concerné 9 femmes et 1 homme, et est de nouveau organisée en 2003.

L'opération femmes et PSA :

Dans le programme Opération de développement local, la région participe financièrement à la mise en place d'une période d'immersion organisée par l'AFPI (Association de formation professionnelle de l'industrie), dans l'entreprise PSA.

Cette action concerne une mesure d'assistance aux personnes – Aide à l'emploi. L'objectif pédagogique de cette action est de préparer les jeunes, notamment les jeunes filles, à prendre en charge un poste de travail avec une prise en compte de l'environnement, et de les insérer

progressivement dans l'entreprise en leur donnant une formation théorique et pratique pour tenir un poste simple dès la fin de l'immersion.

Les objectifs de la phase d'immersion des femmes dans l'entreprise sont de vérifier l'adéquation entre le projet personnel et professionnel, de s'insérer socialement et professionnellement, de les préparer à prendre en charge un poste de travail et de préparer l'action qualifiante. À l'issue de cette phase d'immersion, les jeunes signent un contrat de qualification.

Le prix de la vocation scientifique et technique des filles :

Ce prix récompense des bachelières qui s'engagent dans des études supérieures, et qui ont un projet professionnel dans des domaines scientifiques et technologiques dans lesquels les filles sont peu nombreuses. 32 bourses de 800 € sont attribuées chaque année sur proposition d'un jury régional, 16 par l'État et 16 par la Région.

1 000 parcours pour l'emploi :

Le dispositif 1 000 parcours pour l'emploi est un programme de la région permettant de répondre à une offre d'emploi d'une entreprise déterminée, en apportant une formation à une personne, au chômage depuis plus d'un an, pour qu'elle puisse occuper cet emploi.

En 2001, une étude a été menée par l'AFPA, à la demande de la région, pour repérer les facteurs de réussite des parcours d'insertion de femmes dans les métiers du transport, de l'industrie et du bâtiment. Elle a également permis d'étudier la plus-value de la féminisation de ces métiers pour les bénéficiaires, les employés et les employeurs, et d'élaborer des outils pour encourager l'accès des femmes aux formations y préparant.

Depuis la mise en place du dispositif, 334 des 1 127 bénéficiaires étaient des femmes, soit environ 30 % des dossiers. En 2004, un projet est à l'étude pour que davantage de femmes s'orientent, grâce à 1 000 parcours pour l'emploi, vers des secteurs en pénurie de main-d'œuvre.

Les principaux rapports récents

- A.-M. Colmou, « L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes ».
La Documentation française, collection rapports officiels, 1999.
- M. Cotta, « Femmes dans les lieux de décision ».
Conseil économique et social, décembre 2000.
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : vingtième session (janvier-février 1999), vingt et unième session (juin 1999).
Nations unies Cedaw.
Nations unies, New York 1999.
- F. Dekeuwer-Defosse, « Rénover le droit de la famille : propositions pour un droit adapté aux réalités et aux aspirations de notre temps ».
Rapport au garde des sceaux, ministre de la justice, 1999.
- D. Derycke – Rapport d'activité 2000 : les politiques publiques et la prostitution.
Paris, Sénat, 2001.
- C. Genisson, « Femmes-Hommes. Quelle égalité professionnelle ? ».
La Documentation française, collection Rapports officiels, 1999.
- D. Gillot, « Vers la parité en politique ».
Rapport à M. le Premier ministre, 1999.
- G. Halimi, « La parité dans la vie politique ».
Rapport de la commission pour la parité entre les femmes et les hommes dans la vie politique.
La Documentation française, 1998.
- Haut Conseil de la Population et de la Famille, « Famille et chômage ».
Rapport du groupe présidé par Jacques Commaire, 1999.
- R. Henrion, « Les femmes victimes de violences conjugales, le rôle des professionnels de santé ». Ministère de la santé, 2001.
- E. Hervé, « Temps des villes ».
Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, 19 juin 2001.
- A. Junter, N. Malpas, « L'aménagement du temps de travail en Europe : égalité des chances entre les femmes et les hommes et création d'emplois ».
Rapport pour la Commission européenne DGV, 1998.
- A. Le Pors, F. Milewski, « Bilan des réflexions et des propositions du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques ».
Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État, 2001.
- B. Majnoni d'Intignano, « Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques ».
La Documentation française, collection Rapports du Conseil d'analyse économique, 1999.
- Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation, 7^e rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, Paris, 2000.
- G. Neyret, J.-M. Nivlet, D. Rault, rapport de la mission du Conseil national de l'information statistique CNIS « Associations régies par la loi de 1901 », n° 44 INSEE.
- I. Nisand, « L'IVG en France : propositions pour diminuer les difficultés que rencontrent les femmes ».
Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1999.
- République française, troisième rapport national sur l'application de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, CEDAW, 1999.
- République française, conférence de Pékin, cinq ans après : la mise en œuvre par la France des recommandations de la IV^e conférence mondiale sur les Femmes,
Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Paris, La Documentation française, 2000.

- Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, « La formation professionnelle : diagnostic, défis et enjeux », 1999.
- Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, « L'image des femmes dans la publicité », juillet 2001.
- Législation dans les États membres du Conseil de l'Europe en matière de violence à l'égard des femmes, Conseil de l'Europe, 2001.
- Rapport d'information sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception. Sénat, Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 2001.
- M. Clément, A. Strasser, P. Midy, « conférence de la Famille 2003 : rapport du groupe de travail familles et entreprises ». Ministère délégué à la famille, 2003.
- G. de Cidrac, C. Fournier, C. Brocard, « L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière : rapport du groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. La Documentation française, 2002.
- L. Halls-French, « La place des femmes dans le monde du tourisme ». Secrétariat d'État au tourisme, 2003.
- M.-T. Hermange, P. Steck, L. Habert, « Conférence de la famille 2003 : rapport du groupe de travail Prestation d'accueil du jeune enfant ». Ministère délégué à la famille, 2003.
- A. Le Pors, F. Milewski, « Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques ». Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire, 2002.
- M. Marcovitch, « Le système de la prostitution : une violence à l'encontre des femmes ». Commission nationale contre les violences envers les femmes, 2002.
- Ministère délégué à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées, « Pour une meilleure articulation des temps de vie : la prise en compte, par les entreprises, de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés », 2002.
- R. Silvera, « Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité ». La Documentation française, 2002.
- M.-J. Zimmermann, « Pourquoi la parité en politique reste-t-elle un enjeu pour la démocratie française ? ». Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, 2003.
- Gisèle Gautier, « Compte rendu des travaux de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la mixité dans la France d'aujourd'hui ». Sénat, 2004.
- « Les femmes dans la recherche privée en France ». Ministère de la Recherche et des nouvelles Technologies, 2004
- Brigitte Deydier, « Femmes et sports ». Ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative
Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, 2004
- Annette Wieviorka, « Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ? ». Conseil économique et social, 2004

IMPRIMERIE NATIONALE

4003081 1