



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

14 septembre 2023

Rapport d'initiative citoyenne

LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MENÉE PAR L'ÉTAT

Ce rapport est le troisième des travaux publiés par la Cour à l'issue de la consultation citoyenne lancée en 2022. Une deuxième campagne de participation citoyenne, élargie aux chambres régionales et territoriales des comptes et aux 15-18 ans, se tient depuis le 6 septembre 2023

(<https://participationcitoyenne.ccomptes.fr/>).

Cette campagne permettra l'émergence de nouveaux thèmes de contrôle proposés par les citoyens. Plus de 100 nouvelles propositions ont d'ores et déjà été formulées, et nous invitons les citoyens à proposer, soutenir et commenter jusqu'au 6 octobre 2023.

Depuis 2017, une forte demande sociale d'égalité entre les femmes et les hommes s'exprime, motivée par la persistance d'inégalités et concomitante de la montée en puissance du mouvement #MeToo. Les violences faites aux femmes, notamment conjugales, font l'objet d'une sensibilité particulière accentuée lors de la crise sanitaire. En réponse à l'attente d'une égalité réelle, ce sujet a été déclaré grande cause du quinquennat en 2017 par le Président de la République. Si cette déclaration a conduit à l'organisation de temps forts et à l'annonce de mesures ayant donné une visibilité à la question, elle ne s'est toutefois pas traduite par la définition et la déclinaison d'une stratégie globale.

L'absence de politique globale continue et coordonnée

La « grande cause nationale » de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est caractérisée par une diversité de documents stratégiques, déclinant des catalogues de mesures, qui n'ont pas été consolidés en une feuille de route unique permettant un suivi régulier à un niveau interministériel. Le comité interministériel biennuel qui devait en assurer ce suivi ne s'est d'ailleurs jamais réuni avec pour conséquence une mise en œuvre des mesures décidées résultant du bon vouloir de chaque ministère. L'organisation des services de l'État dans ce domaine n'est pas de nature à pallier les conséquences d'une impulsion aussi inégale. Certes, les services de l'État centraux et territoriaux ont renforcé leur mobilisation et les moyens budgétaires ont augmenté (les crédits du programme budgétaire *Égalité entre les hommes et les femmes* sont passés de 29,1 M€ en 2018 à 53,2 M€ en 2022). Mais le service des droits des femmes et de l'égalité, et ses relais territoriaux, ne peut avoir pour rôle d'imposer à l'ensemble des ministères concernés de progresser dans la mise en œuvre des actions attendues, qui doivent demeurer de la responsabilité des ministères concernés. Son rôle institutionnel est au mieux celui d'un aiguillon, et au lieu de se consacrer au renforcement du pilotage de la politique d'égalité et à la gestion de ses crédits propres, il se substitue parfois aux ministères avec pour

conséquence un éparpillement de ses missions. Au-delà de ces aspects institutionnels, le pilotage de la politique d'égalité a été rendu difficile par des lacunes dans la conception des mesures elles-mêmes. Dans bien des cas, elles ne sont pas fondées sur un diagnostic précis des situations et des besoins, de sorte que la réalisation d'un éventuel objectif chiffré ne permet pas de conclure à la réussite d'une politique publique. De plus, dans de nombreux cas, les mesures visées n'ont été assorties ni de moyens, ni de calendrier de réalisation, ni d'indicateurs de résultats, ni de cibles, ce qui rend leur évaluation impossible. Plus généralement, l'exigence d'une évaluation des actions menées n'est pas suffisamment prise en compte par l'ensemble des acteurs qui contribuent à sa mise en œuvre, qu'il s'agisse des services de l'État mais surtout des associations qu'il finance. Dans un tel contexte, en réponse à la demande de l'opinion publique, deux thématiques sont devenues prioritaires et ont concentré les efforts, bénéficiant d'un suivi rigoureux et d'une mise en œuvre systématique des mesures : celle de la lutte contre les violences conjugales et celle de l'égalité professionnelle, relayée dans tous les ministères.

Des avancées dans la lutte contre les violences conjugales et pour l'égalité professionnelle

S'agissant de la lutte contre les violences conjugales, des mesures ont été déployées en matière de protection des victimes comme de prise en charge des auteurs. C'est en particulier dans ce domaine que les mesures se réfèrent à une cible dont le niveau ne résulte pas d'une analyse des besoins. C'est aussi dans ce domaine que les mesures méritent d'être mieux évaluées au regard de leurs effets et non pas seulement des moyens mobilisés. D'autres mesures encore réclamant un investissement dans la durée pour faire évoluer les mentalités, comme celles relatives à la prévention axée sur l'éducation, ont été peu mises en œuvre, alors qu'elles sont déterminantes pour assurer une véritable mutation. Les mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, prévues par le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, affichaient l'objectif du passage d'une logique de moyens à une logique de résultat, en incluant une dimension contraignante pour les employeurs. Néanmoins, leur effet n'est pas toujours perceptible, en raison de leurs délais de mise en œuvre et parfois de leur complexité. Dans le secteur public, l'égalité professionnelle a fait l'objet d'une mobilisation collective forte résultant notamment de l'obligation de concevoir un plan d'actions concret, et de l'engagement volontariste dans des démarches de labellisation « égalité professionnelle ». L'égalité salariale progresse lentement. Des progrès ont été réalisés pour identifier les sources des écarts de rémunération, mais il reste à mieux comprendre les écarts en matière de primes et de promotions pour agir sur d'éventuelles discriminations. Les règles imposant des primo-nominations équilibrées aux postes à responsabilité commencent à rééquilibrer la composition de l'encadrement supérieur de l'État et la loi du 19 juillet 2023, d'initiative parlementaire, devrait accentuer cette évolution, mais ce rééquilibrage doit être poursuivi, notamment par la constitution d'un vivier de candidates à ces postes. Dans le secteur privé, l'égalité professionnelle a surtout été envisagée sous l'angle des inégalités salariales et le ministère chargé du travail a concentré son action sur la mise en place de l'index sur l'égalité des rémunérations. L'ambition a été moindre en matière de lutte contre les causes plus structurantes d'inégalités, comme la mixité des filières de formation ou des métiers, qui nécessitent des changements socio-culturels en matière de responsabilités parentales, d'orientations professionnelles et de valorisation de certaines compétences.

[Lire le rapport](#)

CONTACT PRESSE :

Eran Guterman ■ Chargé des relations presse & réseaux sociaux ■ T 06 11 41 46 64 ■ eran.guterman@ccomptes.fr



@Courdescomptes



ccomptes



Cour des comptes



Cour des comptes