



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES  
ET DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL



**Ministère des Affaires étrangères et du  
Développement international**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE**

**2016-2017**

## COMITÉ INTERMINISTRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Mme Kareen Rispal**

Date de la nomination officielle (courrier cabinet ou publication au JO)	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
Nomination par courriel formel du DGA du 3 novembre 2014	Lettre de mission signée par le Ministre le 25 novembre 2014		Directrice des Amériques et des Caraïbes	30%	Oui	0,25	30%	Cécile Merle	Chargée de mission auprès de la Directrice AME	Aucun	Aucun

## BILAN SYNTHETIQUE

---

Le Ministère des Affaires étrangères et du développement international (MAEDI) a porté de façon constante une attention spécifique à la démarche volontariste de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lancée par le gouvernement en septembre 2012.

Parmi les mesures phares qui peuvent être retenues depuis le CIDFE du 30 novembre 2012:

- **En matière de politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle:**
  - o Augmentation du nombre de femmes susceptibles d'être appelées à des fonctions dans l'encadrement supérieur. On compte 35,4 % de femmes dans les primo-nominations à un emploi de direction et de décision en août 2016. En 2015, le MAEDI avait atteint l'objectif légalement fixé des 30% de primo-nominations (pour mémoire en 2013 et 2014 ce taux était de 29% alors que l'objectif fixé était de 20%). Actuellement 40 femmes sont ambassadrices (soit 22%) dont 3 dans un pays du G20. Si l'on inclut les ambassadeurs thématiques, on compte 49 ambassadrices. La part des femmes dans l'encadrement supérieur en administration centrale (directeurs généraux, directeurs, chefs de services et sous-directeurs) s'élève à 25,5%.
  - o Meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle : mise en œuvre depuis mai 2015 de la Charte du temps ; création en 2016 de la Délégation aux familles ; augmentation du nombre de conventions bilatérales permettant l'emploi du conjoint à l'étranger ; augmentation du nombre d'outils informatiques sécurisés facilitant la mobilité professionnelle ou encore mise en œuvre du télétravail.
  - o Candidature du Ministère, depuis fin 2016, au label « égalité femmes-hommes », sur un périmètre large (incluant en particulier l'ensemble des personnels relevant du droit public français affectés à l'étranger). Des comités opérationnel et stratégique de labellisation ont notamment été mis en place.
  
- **En matière de mise en œuvre d'une diplomatie active des droits des femmes :**
  - o Actions de plaidoyer politique dans le cadre bilatéral et dans les organisations multilatérales au soutien de l'égalité ; de l'autonomisation des femmes ; de la lutte contre les violences et les discriminations ; de la promotion des droits sexuels et reproductifs avec un focus particulier lors de la révision des objectifs du millénaire pour le développement qui a permis l'adoption d'un objectif du développement durable (ODD n°5) ambitieux dédié à l'égalité femmes-hommes et à l'autonomisation des femmes et intégration transversale du genre dans les autres ODD.
  - o Développement et suivi d'actions volontaristes à l'instar de la Déclaration conjointe en matière des droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes signé, le 4 octobre 2016, par le Ministre et son homologue mexicaine, ou de la signature du Programme de Coopération Renforcée à l'occasion de la visite du Premier Ministre au Canada (12-14 octobre 2016).
  - o Systématisation de l'approche genre dans notre aide au développement depuis l'adoption de la stratégie "Genre et développement" (2013-2017) qui inscrit le principe de l'égalité femmes-hommes au cœur de tous les projets et programmes de développement conduits par la France.

Aujourd'hui, un des défis du MAEDI demeure l'intégration d'indicateurs « sexospécifiques » dans toutes les actions menées afin de faciliter la collecte des données et la traçabilité de notre aide publique au développement. Ces objectifs ont d'ailleurs fait l'objet d'une réunion présidée par le Secrétaire Général du MAEDI, le 17 janvier 2017, et d'un relevé de conclusions devant être mis en œuvre par l'ensemble des services.

## BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

### FORMATION

**Une forte action de sensibilisation** des agents à l'égalité professionnelle et à la diversité est menée. Cette thématique est abordée de façon systématique dans les séminaires d'intégration des nouveaux agents, toutes catégories confondues et un module spécifique est intégré à l'Institut diplomatique et consulaire (IDC).

#### Résultats attendus fin 2016:

- Des formations de sensibilisation « genre et développement » relatives à l'égalité femmes-hommes et aux droits de femmes ont été organisées en 2016 par le MAEDI pour près de 500 agents du ministère:
  - o dans le cadre de modules dédiés de format d'une demi-journée à une journée (20 auditeurs, l'IDC mi-carrière, membres de l'encadrement supérieur) ;
  - o insérées dans des séminaires de formation plus large au cours duquel une sensibilisation d'une heure est proposée : aux nouveaux partants du réseau culturel (185 participants) ; dans le cadre de l'IDC initial aux nouveaux agents de catégorie A (74 participants), lors des séminaires d'intégration des nouveaux agents B (60 participants) et C (46 participants) et dans les séminaires de préparation à la prise de fonction pour des publics variés (26 nouveaux ambassadeurs, 22 nouveaux consuls généraux, 30 nouveaux numéros deux dans nos ambassades et 26 nouveaux agents contractuels en administration centrale).

Ces formations viennent compléter le séminaire « correspondants genres – les politiques de genre comme facteurs de réalisation des ODD » organisé par la DGM les 13 et 14 octobre 2016 (plus de 40 participants).

- Une action de sensibilisation s'est également déroulée lors de la Journée de la femme (8 mars 2016) au Département et dans les postes diplomatiques à l'étranger, ainsi qu'au cours de la Semaine des Ambassadeurs (manifestation présidée par le Ministre en marge des travaux formels).
- La sensibilisation des opérateurs à la thématique de l'égalité femmes-hommes se poursuit, notamment à l'occasion du 2<sup>ème</sup> comité des opérateurs (26 octobre 2016) présidé par le Ministre.

#### *Dans le cadre de l'action diplomatique*

- L'ENA, dans le cadre de ses cycles internationaux (CISAP), invite le MAEDI à animer des sessions de formation sur le genre.

#### Perspectives 2017 :

- Poursuite de la formation des agents (90% en 2017, toutes catégories de personnel confondues).
- A la demande de la Ministre Laurence Rossignol, approfondissement de la formation pour les agents amenés à servir à l'étranger quant aux dispositions relevant de la loi relative à la lutte contre le système prostitutionnel. Ce point sera examiné pour les futures actions de formation à l'attention des agents partant vers l'étranger.
- Accompagnement sectoriel des agents pour développer des boîtes à outils propres à chaque sous-direction, notamment en matière de rapport et de suivi des projets et actions sensibles au genre. A cet effet, un guide méthodologique est en cours d'élaboration en vue de la prise en compte du genre dans les programmations budgétaires sur crédits centraux et des postes diplomatiques à l'étranger dans l'objectif de mécanismes de reportage transparents et lisibles.
- Développement du « mentorat » d'agents par des pairs pour partager l'expérience, transmettre la mémoire et contribuer au renforcement des compétences. Un « tutorat » est mis en place de façon systématique depuis de nombreuses années pour les lauréats du concours de secrétaires de chancellerie (catégorie B). Pour les lauréats de catégories A et C un « mentorat » est mis en place depuis fin 2016.
- Renforcement, dans le cadre de la professionnalisation des jurys de concours/d'exams professionnels, du module de formation actuel visant à garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats. Cette démarche inclut tous les risques de discrimination, la participation à un jury impliquant des engagements de nature déontologique (impartialité, objectivité et neutralité).

#### *Dans le cadre de l'action diplomatique*

- Poursuite des actions de formation en matière de genre et développement au sein des cycles de formation organisées par d'autres institutions publiques ou privées.
- Le prochain séminaire « correspondants genres – les politiques de genre comme facteurs de réalisation des ODD » organisé par la DGM se tiendra les 3 et 4 avril 2017.

### IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

Les trois principaux axes de la politique d'égalité professionnelle menée par le MAEDI - *Accroître le nombre de femmes susceptibles d'être appelées à des fonctions dans l'encadrement supérieur, Inscrire l'égalité professionnelle dans le fonctionnement du ministère, Favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle* – ne génèrent pas de surcoût budgétaire significatif.

En 2016, le coût des modules de formation, désormais assuré par un prestataire privé spécialisée dans ce domaine, s'élève à 24 000 € (6 000€ en 2014).

#### Résultats attendus fin 2016/ Perspectives 2017 :

- Dans le cadre d'enveloppes budgétaires adaptées, le MAEDI poursuit les trois axes précédemment évoqués, en affectant les crédits nécessaires à leur mise en œuvre (formation, télétravail etc..). (Cf indicateurs qui figurent en annexe de la feuille de route et notamment ceux indiquant la parité: par grade et corps pour les titulaires ; dans les fonctions d'encadrement ; dans les jurys de concours ; dans les candidats aux concours et examens professionnels).
- Par ailleurs, s'agissant du critère « égalité entre les femmes et les hommes » appliqué dans l'attribution des marchés publics et dans la sélection des candidatures aux appels d'offres, conformément à la loi du 4 août 2014, la mise en œuvre est en cours.
- La promotion de mesures visant à favoriser la parité et l'égalité professionnelle dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) ou convention d'objectifs et de gestion (COG) est également un des objectifs poursuivi entre le MAEDI et les organismes sous tutelle (opérateurs). L'AFD, Expertise France, l'Institut français et Campus France ont intégré la perspective de genre dans leur COM, conformément aux orientations de la stratégie genre et développement. Ces opérateurs sont dotés soit de structure en charge de la mise en œuvre de leur propre plan d'action de l'égalité femmes-hommes (AFD, Expertise France) soit de référents genre formés (Campus France et Institut français).

A titre d'exemple :

- o AFD : le COM (2014-2016) retient un indicateur visant à promouvoir une démarche de responsabilité sociétale dans l'activité de l'agence comme dans son fonctionnement interne. Cette démarche intègre notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le MAEDI contribue également au groupe de travail sur l'intégration opérationnelle du genre dans les actions de l'AFD.
- o Expertise France : le COM (adopté en juin dernier pour la période 2016-2018) retient un indicateur dédié relatif à une stratégie genre de l'agence, adaptée aux spécificités d'une agence de coopération technique, à la fois en interne et dans les projets mis en œuvre par les différents départements opérationnels.
- o L'Institut Français envisage de lancer en 2017, des négociations sociales pour adopter sa feuille de route de l'égalité et pour noter les programmes et dispositifs selon le marqueur genre du CAD de l'OCDE. Le MAEDI accompagnera l'Institut Français dans la dynamique qui devra aboutir à l'élaboration d'un plan d'action genre.

D'autre part, le MAEDI a lancé les travaux de réflexion autour de la Stratégie Genre et développement III dès le mois d'avril 2017, pour se doter d'une nouvelle stratégie plus opérationnelle dans l'optique d'une meilleure redevabilité et traçabilité de l'aide. Les opérateurs sous tutelle s'aligneront sur les objectifs qui seront déterminés en concertation avec tous les acteurs concernés.

### ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

La Mission des Accords et Traités (MAT) et la Sous-direction des Affaires Juridiques Internes (SAJI) coordonnent l'élaboration des textes normatifs du ministère. A ce titre, elles veillent à la prise en compte de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Résultats attendus fin 2016 :

Conformément à la circulaire 5598/SG du Premier ministre du 23 août 2012, les études d'impact des projets de loi comprennent un point sur l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

S'agissant plus particulièrement des projets de loi autorisant la ratification d'un traité, une attention particulière est désormais portée à cette rubrique. Cela passe notamment par :

- L'utilisation du guide méthodologique ainsi que du memento du Ministère des Affaires sociales et de la santé concernant la prise en compte de l'égalité femme-homme dans les études d'impact des projets de loi.
- La mise en place d'une saisine systématique du ministère chargé des droits des femmes dans le cadre de la consultation interministérielle sur les projets de loi autorisant la ratification des traités internationaux, afin que la rubrique « Conséquences sur la parité et le genre » de l'étude d'impact du projet de loi puisse être utilement complétée.

#### **Perspectives 2017 :**

Il s'agit de profiter pleinement, de la part du correspondant au Secrétariat des droits des femmes, de son inclusion au sein de la consultation interministérielle de 2 mois lors de la finalisation du dossier d'un projet de loi.

### STATISTIQUES, DONNEES

Des outils statistiques et d'indicateurs de performance en matière de parité sont mis en place et disponibles sur l'intranet du MAEDI, notamment :

- La parité par grade et corps pour les titulaires ;
- La parité dans le corps des conseillers des Affaires étrangères ;
- L'évolution de la parité dans les fonctions d'encadrement ;
- La parité dans les jurys de concours ;
- La parité dans les candidats aux concours et examens professionnels ;
- La représentation des hommes et des femmes dans les organismes consultatifs.

*(les tableaux annexés illustrent ces différents points)*

Par ailleurs, une étude interne de 2015 a conclu qu'il n'existe pas en administration centrale, à niveau égal et ancienneté égale, d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tant sur le plan indiciaire qu'indemnitaire.

#### **Résultats attendus fin 2016/Perspectives 2017 :**

Une actualisation et le renforcement des états statistiques sont menés.

Un Rapport de situation comparée (RSC) sera prochainement élaboré. Il permettra de disposer de nombreuses informations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

#### **1° Nominations au sein des conseils d'administration des établissements publics**

L'application de la parité pour la nomination des personnalités qualifiées et des représentants de l'Etat au sein des conseils d'administration des établissements publics est prévue à l'article 6-2 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public telle que modifiée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. La proportion des membres de chaque sexe de ces organes ne peut être inférieure à 20 % à compter du premier renouvellement du conseil d'administration suivant la publication de la loi du 4 août 2014 et l'écart entre le nombre de femmes et le nombre ne peut être supérieur à un à compter du deuxième renouvellement suivant la publication de la loi.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics relevant de la loi n° 2010-873 du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat (Campus France, Institut Français, Expertise France) ainsi qu'à Business France.

L'institut de recherche pour le développement (IRD) est soumis aux dispositions de l'article 52 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique telle que modifiée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

## **2° Nomination au sein des commissions consultatives**

L'article 74 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fixe un objectif de réduction de l'écart entre les nombres d'hommes et de femmes au sein des commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès des ministres.

### **Résultats attendus fin 2016 :**

A l'issue des dernières élections professionnelles de décembre 2014, les instances consultatives du MAEDI, tous types confondus, sont composées de 60% d'hommes et de 40 % de femmes, titulaires et suppléants. La part des femmes est en augmentation par rapport à la composition des instances consultatives précédentes. Au niveau des comités techniques ministériels et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les femmes occupent près de 44% des sièges.

### **1° Nominations au sein des conseils d'administration des établissements publics**

Les nominations des personnalités qualifiées et des représentants de l'Etat au sein du conseil d'administration d'Expertise France sont paritaires.

Le renouvellement des mandats des personnalités qualifiées et des représentants de l'Etat au sein du Conseil d'administration de Business France, consécutif à la Fusion AFFI/Ubifrance, respecte la proportion de 20%.

Le prochain renouvellement des administrateurs de l'IRD devrait respecter la proportion de 40%.

Le renouvellement du CA de l'Institut français est en cours et les règles applicables en matière de parité devraient être respectées.

La nomination des représentants du MAEDI au CA de Campus France est intervenue en septembre 2015 et deux membres ont été remplacés en février 2016. Le MAEDI est désormais représenté par 2 femmes et 2 hommes.

### **2° Nomination au sein des commissions consultatives (Ces dispositions s'appliquent depuis le 1er mai 2015 aux 7 commissions suivantes):**

- Commission interministérielle des biens à double usage ;
- Commission nationale de la coopération décentralisée ;
- Commission nationale pour l'élimination des mines antipersonnelles ;
- Commission permanente pour la protection sociale des Français de l'étranger ;
- Conseil national du développement et de la solidarité internationale ;
- Commission interministérielle d'octroi de la garantie de l'Etat aux emprunts réalisés par les écoles françaises de l'étranger ;
- Commission du volontariat de solidarité internationale.

### **Perspectives 2017 :**

Dans le cadre du dialogue régulier avec les organisations représentant les personnels, le MAEDI continuera à les sensibiliser à l'extension de la politique gouvernementale en faveur de la parité, dans l'optique des prochaines élections professionnelles de 2018. Cette action s'inscrira dans le cadre des travaux interministériels pilotés par la DGAFP (séance de sensibilisation des organisations représentant le personnel ; au moins une par opérateur ; en vue des élections professionnelles de 2018).

### **1° Nominations au sein des conseils d'administration des établissements publics**

Le mandat des administrateurs des conseils d'administration des établissements publics étant de 3 ans, les règles de parité pour la nomination des personnalités qualifiées et des représentants de l'Etat au sein des conseils d'administration entrera pleinement en vigueur au plus tard en 2020.

### **2° Nomination au sein des commissions consultatives**

Les services chargés de suivre le travail de ces commissions et de préparer la nomination de leurs membres continueront à être sensibilisés au respect de la parité.

## RESEAU DES FEMMES

### Résultats attendus fin 2016 :

L'association Femmes et Diplomatie a été créée formellement début 2008. Son conseil d'administration comprend 8 membres. Elle compte actuellement environ 250 adhérentes. Les adhérentes sont en fonction aussi bien en administration centrale qu'à l'étranger. Les agents masculins du MAEDI ne peuvent avoir la qualité de membres actifs, mais ils peuvent être associés aux activités de l'association en tant qu'« amis ». L'association compte actuellement une trentaine d'« amis ».

L'association a pour objectifs :

- de développer les relations entre femmes diplomates, en France et à l'étranger ;
- d'informer et de documenter les membres de l'association sur la situation des femmes diplomates, en France et à l'étranger, et de prendre toute mesures utile à cet égard ;
- d'étudier et de contribuer à la modernisation de l'administration et à la réforme de l'Etat, y compris par l'amélioration de la situation en particulier des femmes diplomates, et de faire toute proposition utile à cet égard.

Les ressources de l'association se composent uniquement des cotisations versées par les membres qui en sont redevables.

### Perspectives 2017 :

L'Association souhaite continuer à animer ses nombreuses activités : contribution à la réflexion sur la promotion de la parité, la modernisation de l'administration, et la réforme de l'Etat ; tutorat (depuis 2013) ; contacts avec les associations sœurs dans les autres ministères ; mise en place de groupes de travail et d'ateliers thématiques (par exemple sur le « premier départ en poste »), développement des contacts extérieurs et de la mise en réseau (dîners autour d'invités du MAEDI ou extérieurs permettant d'élargir le champ de la réflexion et de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques).

## COMMUNICATION INTERNE

### Résultats attendus fin 2016 :

- En parallèle des actions de formation, la politique en faveur de la parité est évoquée régulièrement dans les vecteurs de communication interne (*DiploRH, Guides, Lettres InfoDRH, Magazine interne « Les Correspondances »*).
- Les ateliers thématiques organisés en 2016 au MAEDI lors de la Journée Internationale des Droits des femmes (8 mars 2016) ont été l'occasion de mettre l'accent sur l'ensemble des axes de notre politique, appuyée par un message du ministre à l'ensemble des agents.
- 95 correspondants genre sont identifiés au sein des postes diplomatiques. Sous l'autorité des chefs de poste, ils élaborent annuellement un rapport sur la situation des femmes (avancées et reculs rencontrés dans le pays, bilan des actions entreprises par le poste relatives à la défense des droits des femmes et à l'intégration du genre).

#### *Dans le cadre de l'action diplomatique*

- En 2016, le MAEDI a procédé à une large consultation de son réseau diplomatique (55 postes dont une majorité des 29 identifiés comme prioritaires) pour évaluer le degré d'appropriation de la stratégie genre (débat d'idées ou de l'appui aux bonnes pratiques et aux initiatives innovantes en faveur de l'égalité femmes-hommes). Deux rapports d'évaluation intermédiaires « Genre et Développement » portant sur l'évaluation de la mise en œuvre, en 2014, de la Stratégie Genre et Développement 2013-2017 ont été remis au HCE qui, sur cette base, a examiné son propre rapport intermédiaire lors de séance plénière du 26 septembre 2016.

Les ambassades en Afrique subsaharienne et dans les pays de la rive Sud de la Méditerranée ciblent leurs actions sur des secteurs qui constituent des leviers en matière de développement, notamment l'autonomisation économique et sociale des femmes, leur leadership politique et économique. Les autres régions du monde, en particulier l'Amérique latine et les Caraïbes, font de la lutte contre les inégalités l'une de leurs priorités. Les rapports adressés par les postes représentent une base de données importante



sur la situation des femmes dans les pays partenaires, et déclinent la mobilisation internationale de la France en faveur des droits des femmes.

**Perspectives 2017 :**

- Développement de la sensibilisation interne via les vecteurs de communication précités. Tous les supports de communication DRH (Diplonet, Lettres InfoDRH, Correspondances) sont utilisés pour favoriser une communication interne, sans stéréotypes. La question du genre a été intégrée dans la stratégie de communication et de presse du ministère pour l'année 2017, nos représentations diplomatiques étant invitées à communiquer sur les efforts du MAEDI en faveur de la parité hommes/femmes.
- Elaboration d'un plan de communication et de sensibilisation, à destination de l'ensemble des agents. A cet égard, un état des lieux en matière de communication a été fait en janvier 2017 par la Direction de la Communication et de la Presse (DCP) dans le cadre de la mise en œuvre des critères d'une communication publique sans stéréotype de sexe.
- Organisation d'événements spécifiques à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des femmes.
- Meilleure remontée d'information des correspondants genre au sein des postes diplomatiques au travers des nouveaux points focaux genre désignés récemment dans les directions politiques.

En parallèle des volets évoqués dans le bloc 1, le MAEDI entend accroître le nombre de femmes susceptibles d'être appelées à des fonctions dans l'encadrement supérieur, et favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

**Diagnostic et observations :**

- Les écarts de salaires à proprement parler peuvent être considérés comme structurels : 66% de femmes en catégorie C, 43% en catégorie B, 33% en catégorie A. Dans les études menées en interne sur l'égalité des salaires et des primes, il n'existe pas, à fonctions égales, de discriminations. Seule une légère différence (4 à 5%) apparaît s'agissant des femmes travaillant à temps partiel.
- On note une forte avancée des nominations féminines dans des postes d'encadrement (Ambassadeurs ou Directeurs ou sous-Directeurs) de 12 à 25,5% entre 2011 et 2016.
- La composition des jurys de concours est davantage paritaire.

**Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles :**

Le MAEDI a atteint l'objectif des 30% de primo-nominations féminines en 2015 (pour mémoire en 2013 et 2014 ce taux était de 29% alors que l'objectif légalement fixé était de 20%).

- « Emplois de type 1 » = Cadres dirigeants (= Ambassadeurs + ambassadeurs thématiques nommés en Conseil des ministres + Directeurs généraux + Directeurs) :
  - o 51 nominations dont 13 femmes soit 25%
  - o 26 primo-nominations dont 9 femmes soit **35%**
- « Emplois de type 2 » = chefs de service et sous-directeurs
  - o 27 nominations dont 6 femmes soit 22%
  - o 23 primo-nominations dont 6 femmes soit **26%**
- Total des emplois de types 1 et 2 :
  - o 78 nominations dont 19 femmes soit 24%
  - o 50 primo-nominations dont 15 femmes soit **30%**

**2016**

On comptait 35,4 % de femmes dans les primo-nominations à un emploi de direction et de décision en août 2016. Actuellement, 40 femmes sont ambassadrices (soit 22%) dont 3 dans un pays du G20. Si l'on inclut les ambassadeurs thématiques, on compte 49 ambassadrices. La part des femmes dans l'encadrement supérieur en administration centrale (*directeurs généraux, directeurs, chefs de services et sous-directeurs*) s'élève à 25,5%. Deux des trois postes de Direction générale du Ministère sont occupés par des femmes (Directrice générale de l'administration et de la modernisation, Directrice générale de la mondialisation).

Souligné lors de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) 2015, la politique volontariste en matière de promotion des femmes vise, dans le respect des critères d'avancement et de mérite, à assurer un taux de promotion de femmes dans les différents corps qui soit supérieur à leur part dans le vivier.

**Rapport de situation comparée – Egalité salariale**

Une étude interne de 2015 portant sur la période 2011/2014 a conclu qu'il n'existe pas en administration centrale, à niveau égal et ancienneté égale, d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tant sur le plan indiciaire qu'indemnitaire.

L'objectif est naturellement de maintenir l'égalité salariale constatée en oeuvrant par les politiques de ressources humaines mises en œuvre, afin qu'au-delà de cette égalité salariale, les parcours de carrière puissent être aussi égaux.

Un Rapport de situation comparée (RSC) sera prochainement élaboré. Il permettra de disposer de nombreuses informations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Label égalité et label diversité**

### **Perspectives 2017 :**

A la suite de la feuille de route « Egalité et citoyenneté : la République en actes » du 6 mars 2015, le MAEDI a souhaité s'inscrire dans la démarche lancée par la DGAFP afin d'être en mesure de candidater à l'obtention aux Labels Egalité professionnelle avant la fin 2016 et au label Diversité à l'horizon 2017.

La première phase de ce chantier – *réalisation d'un état des lieux de la diversité au sein de notre administration* – ayant été menée courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2016, le Ministère a déposé sa candidature au label auprès de l'AFNOR le 26 décembre 2016. Le périmètre à labelliser représentera 60% des effectifs du MAEDI (titulaires, CDI et CDD), en administration centrale et à l'étranger. Il sera également représentatif des métiers. Le lancement de la phase d'audit initial prévu par l'AFNOR est prévu pour mai 2017.

Par ailleurs, un dépôt de candidature au label diversité est envisagé pour fin 2017 car un important travail d'autodiagnostic sera à réaliser au second semestre 2017, l'équipe projet se mobilisant exclusivement à la réussite de l'audit Egalité au cours du premier semestre 2017.

## **Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.**

*Se reporter aux indications du paragraphe « Rapport de situation comparée – Egalité salariale ».*

### **Plan d'action**

**Résultats attendus fin 2016/Perspectives 2017 :** (cf indicateurs fournis par la DRH et qui figurent en annexe de la feuille de route)

- Sous réserve de bénéficier pour le triénum 2016-2018 de taux de promotion adaptés, en particulier pour les corps de Conseillers des Affaires étrangères et de Ministres plénipotentiaires, poursuivre la politique volontariste en matière de promotion des femmes, dans le respect des critères d'avancement et de mérite ; développer le vivier de femmes susceptibles d'accéder aux postes de responsabilité;
- Assurer des conditions favorables en terme de temps de travail, faciliter la mobilité afin de briser le plafond de verre (*respect de la Charte du temps, favoriser le télétravail, accompagnement des conjoints,..*)

### **Mixité des métiers:**

- L'ensemble des métiers, hors certains services techniques, sont mixtes.
- La véritable mixité des catégories d'encadrement supérieur (Conseiller, Conseiller Hors Classe, Ministre plénipotentiaire) demeure tributaire du flux réduit des promotions, malgré le volontarisme du MAEDI, et tenant compte de départs en retraite plus tardifs.

## **PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Résultats attendus fin 2016 :**

- Depuis 2013, le MAEDI met en œuvre le Protocole Egalité (décret du 8 mars 2013) à travers notamment sa politique de promotion de l'égalité professionnelle, de primo-nominations, de mise en place d'un cadre favorisant une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle (Charte du temps).
- Dans le cadre de l'équilibre des temps de vie, le ministère favorise :
  - o la diffusion et la mise en œuvre de la Charte du Temps adoptée en mai 2015 ;
  - o l'augmentation du nombre d'outils informatiques sécurisés facilitant la mobilité professionnelle (*ordinateurs et téléphones portables sécurisés*) ;
  - o le télétravail : mise en place d'un cadre d'application interne du futur dispositif réglementaire. Le projet d'arrêté ministériel est en cours de validation et sera présenté au CTM du printemps 2017.
- La convention signée en 2012 entre le MAEDI et le Centre inter-entreprises pour l'expatriation - CINDEP a été mise à jour en janvier 2015 (32 entreprises mettent en place un congé sans solde pour suivre un conjoint à l'étranger).
- Les conjoints d'agents diplomatiques et consulaires français disposent désormais d'une plus grande facilité pour accéder au marché du travail dans 72 pays (UE, Norvège, Islande, Suisse, Lichtenstein, Afrique du Sud, Albanie, Argentine, Australie, Bénin, Bolivie, Brésil, Cambodge, Canada, Cap Vert, Chili, Colombie, Congo,

Costa-Rica, Djibouti, Équateur, États-Unis, Gabon, Ghana, Guinée, Honduras, Hong-Kong, Inde, Israël, Japon, Maurice, Moldavie, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pérou, Salvador, Singapour, Serbie, Uruguay, Venezuela, Zimbabwe, Corée du Sud, Géorgie, Maroc, Mexique, Russie). Dans 31 pays l'accès au marché du travail est libre, dans 7 il l'est sous certaines conditions et avec 34 Etats, il existe un accord bilatéral.

- *Dans le cadre de l'action diplomatique :*

- Prise en compte du genre dans les instruments de financement mis en place par le MAEDI :
  - Le Fonds de Solidarité Prioritaire : La dimension de genre fait désormais l'objet d'une attention particulière lors de la présentation des projets en comité d'examen. Sur 31 projets FSP validés en 2015, 30 ont obtenu la note 1 ou 2 du marqueur genre de l'OCDE, soit 97 % des projets. En 2016, seuls 4 projets ont été examinés en Comité, en raison de la réforme de l'instrument. Trois d'entre eux concernent la santé maternelle et infantile et sont marqués 2, l'autre concerne l'appui à la société civile et aux autorités locales libanaises dans le cadre de la crise des réfugiés syriens et est marqué 1.
  - La sensibilisation des opérateurs sous tutelle du MAEDI aux questions de parité a été soulignée dans les lettres d'objectifs des dirigeants depuis 2013.
  - Les postes et les sous-directions de la DGM, ciblent à des degrés divers, des actions portées par les ONG françaises ou par des associations locales pour les impliquer dans ce plaidoyer sur l'égalité, les droits sexuels, le genre et développement ou la lutte contre les violences de genre. Entre 2011 et 2015, 3 M€ ont été versés pour cofinancer des initiatives d'ONG françaises spécifiquement dédiées à la problématique Genre (et 11 M€ supplémentaires sur des projets faisant du genre un enjeu transversal prioritaire). 5 M€ ont par ailleurs été versés à des associations locales en 2015 sur cette thématique (en tant qu'objet principal ou enjeu transversal prioritaire des projets) dont 1,2 M€ via l'outil FSP. En 2015, dans le cadre du dispositif d'appui aux ONG, l'AFD a octroyé un cofinancement d'un montant de plus de 660 000 € à la plateforme Coordination SUD pour une « transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale ».
- Meilleure traçabilité de l'aide au développement consacrée à l'égalité : En 2014, 25% du total de l'APD française a reçu le marqueur 1 ou 2 de l'OCDE. Les chiffres 2015 n'ont pas encore été publiés par l'OCDE.

Deux tendances peuvent être déjà identifiées :

  - Les projets entièrement dédiés à la réduction des inégalités de genre (marqueur 2), sont principalement des projets de politiques en matière de population de santé et de santé reproductive. Il s'agit des projets dits « MUSKOKA » définis lors de la réunion du G8 à Muskoka (Canada) en juin 2010.
  - Les projets, dont une des composantes est la promotion du genre (marqueur 1), ciblent principalement l'éducation et relèvent du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche car il s'agit des bourses d'études en faveur de ressortissants de pays en développement et des coûts imputés à la prise en charge des étudiants étrangers dans les universités en France.
- Dans le cadre européen, un « engagement stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes » (2016-2019) a succédé à la stratégie pluriannuelle pour l'égalité homme femme (2010-2015), ce qui a été l'occasion pour la France de défendre son approche par les droits. Bien que présenté sous la forme d'un document de travail et non d'une stratégie, cet engagement répond aux attentes et aux recommandations de la France. Il reprend les priorités de la stratégie précédente (indépendance économique des femmes; égalité de rémunération; égalité dans la prise de décision; dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe; égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures) et comporte un agenda d'action et des indicateurs thématiques. Il prône une approche transformative tant au plan des pratiques institutionnelles qu'en termes de redevabilité et de résultats. L'adoption de conclusions du Conseil sur l'égalité hommes femmes lors du Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) du 16 juin 2016 qui recommande à la Commission d'adopter, au niveau adéquat, un document de stratégie avec un statut plus important que celui de l'actuel « Engagement stratégique » constitue une avancée. En outre, la nomination, auprès de la Haute représentante de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, Mme Mogherini, en octobre 2015, d'une conseillère spéciale sur les questions relatives à l'égalité

des sexes et la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, Mme Marinaki, offre de nouvelles perspectives. Elle permet notamment d'actualiser les lignes directrices de l'UE pour les violences faites aux femmes (2008) pour intégrer davantage les éléments relatifs à la participation des femmes dans la politique étrangère et de sécurité commune.

- Le MAEDI est très actif au sein du groupe d'experts genre de la commission européenne. La stratégie genre et développement, son accompagnement par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et les efforts de formation des agents, qui touchent tant les ambassadeurs que les rédacteurs, servent de bonnes pratiques pour les pays de l'UE.

#### **Perspectives 2017 :**

- Porter à plus de 90, d'ici à fin 2017, le nombre de pays dans lesquels les conjoints de diplomates pourraient bénéficier d'un cadre facilitateur pour exercer une activité professionnelle.
- Accroître le nombre d'agents bénéficiant du télétravail en le portant de 50 à 100. Ils étaient 85 au 30/09/2016.
- Poursuivre le travail de la « délégation aux familles » (mise en place à l'été 2016) à l'attention des agents expatriés partant ou de retour de poste et de leur famille. Les deux axes de travail principaux portent sur la scolarisation des enfants (à l'étranger et au retour en France) et sur l'emploi des conjoints. Les partenariats en direction du secteur privé afin de favoriser l'emploi des conjoints seront renforcés, les liens avec les réseaux poursuivis, notamment avec l'« *International Dual Career Network – IDCN*, dont le MAEDI est membre depuis 2015, afin de faciliter la recherche d'emplois pour les conjoints et partenaires des employés expatriés. Ainsi, la Délégation a organisé le 11 octobre 2016 avec l'entreprise Air Liquide et sous l'égide de l'IDCN une matinée d'information et d'échanges en faveur des conjoints en recherche d'emploi. Une formation a également eu lieu les 28 et 29 novembre 2016 spécifiquement dédiée à la thématique de la recherche d'emploi par les conjoints.
- Maintenir la concertation avec les organisations syndicales. Dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole Egalité de 2013, la feuille de route « parité » pour le MAEDI avait été présentée aux organisations syndicales lors du comité technique ministériel de mai 2013. Le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est par ailleurs exposé par le MAEDI aux organisations syndicales au printemps, dans le cadre du bilan social, et à l'automne lors du comité technique ministériel (point inscrit à l'ordre du jour des Comités Techniques Ministériels (CTM) de novembre 2014 et novembre 2016). Une réunion d'information avec les organisations syndicales a également été organisée le 30 janvier 2017 dans le cadre de la candidature à la labellisation égalité.

*Dans le cadre de l'action diplomatique : (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)*

- S'appuyer sur le travail fait par le Secrétariat d'Etat des droits des femmes pour une meilleure mise en valeur de l'expertise française.
- Mettre en œuvre le pilotage de l'intégration du genre destiné à Campus France, l'Institut français et Expertise France.
- Faciliter la mise en œuvre de la décision, prise lors du sommet du G7 à Elmau en juin 2015, d'augmenter d'un tiers du nombre de jeunes filles accédant à la formation professionnelle d'ici 2030.
- Octroyer un cofinancement dans le cadre du mécanisme d'appui aux initiatives des ONG pour la période 2016-2018 à la plate-forme des ONG françaises Coordination Sud en vue de favoriser la « transversalisation » du genre au sein des organisations de solidarité internationale. Il s'agit de renforcer les activités d'accompagnement des porteurs de projet (membres ou non membres de coordination sud, au nord comme au sud) sur les enjeux d'égalité femmes-hommes (formation des personnels des ONG et de leurs partenaires, accompagnement de leurs activités de terrain et de plaidoyer).
- Poursuivre des démarches de la France (bilatérales et au niveau européen) en faveur d'une véritable stratégie de l'UE pour l'égalité femmes-hommes.
- Apporter le plein soutien de la France à la série de mesures européennes visant à mieux relever les défis touchant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et à favoriser la présence des femmes sur le marché du travail. Une attention particulière sera accordée aux travaux relatifs au socle européen des droits sociaux, qui comprend un volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'adhésion de l'Union européenne à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

## ENTREPRENARIAT

### Résultats attendus fin 2016/Perspectives 2017 :

- Engagements du G7 en juin 2015 à Elmau dans la Déclaration des chefs d'Etat pour l'augmentation d'un tiers du nombre des filles bénéficiant de la formation technique et professionnelle.

## MIXITÉ DES MÉTIERS

Les femmes représentent 53 % des fonctionnaires titulaires du ministère ; elles représentent 33 % des agents de catégorie A, 43 % des agents de catégorie B et 66 % des agents de catégorie C. (cf tableau « parité par grade » en annexe).

### Résultats attendus fin 2016 :

*CF paragraphe sur la mixité dans le bloc ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GRH MINISTERIELLE*

**Perspectives 2017** : sensibilisation lors de la journée des métiers, public large visé, 28 mars 2017

*Dans le cadre de l'action diplomatique : (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)*

- Suivi de l'action menée par d'autres partenaires tels que ONU-Femmes Maghreb et Machreq qui réalisent des études de terrain sur la mixité et la gouvernance dans le monde arabe et ayant pour objectif de déboucher sur des plans d'action nationaux dans quatre pays : Egypte, Jordanie, Maroc et Tunisie.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

### Résultats attendus fin 2016 :

*Dans le cadre de l'action diplomatique :*

- Priorité donnée à la thématique « femmes et climat » : Suivi d'un certain nombre d'évènements dans le cadre de la COP21 : séminaire organisé les 29-30 mai 2015 par le Maroc (qui a accueilli la COP22 le 7 novembre 2016) sur « Femmes pour le climat » ; organisation d'une conférence sur les « Femmes s'engagent pour le climat » le 16 octobre 2015 en association avec le ministère des Affaires sociales, de la santé et des Droits des femmes, ainsi qu'avec le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ; journée « Genre » lors de la COP21 le 8 décembre 2015.
- Participation de la France à la Task-force pour l'élaboration du 2ème Plan d'action Genre de l'Union européenne ; aux travaux des groupes d'experts sur le genre de l'OCDE ; sur l'autonomisation économique des femmes au sein du G7/G20. Soutien à l'initiative portée par la présidence turque du G20 : Women 20 (W20).
- Mise en œuvre d'un certain nombre d'instruments de coopération visant à l'insertion professionnelle :
  - o FSP « Femmes d'avenir en Méditerranée » (2,4M€ jusqu'en juillet 2017) portant sur la recherche en matière d'égalité par l'appui aux Observatoires et think-tanks euro-méditerranéen sur l'égalité femmes-hommes. Ce FSP vise à renforcer le leadership des femmes, les accompagner dans leur parcours via des cycles de formation sur mesure assurés par l'ENA et Sciences Po. La première promotion de formation par Sciences Po a eu lieu en juin 2015 (22 candidatures retenues sur 800). La seconde promotion en mai 2016 a également rassemblé 22 jeunes femmes parmi quelque 900 candidatures. L'ENA a accueilli, du 19 au 30 octobre 2015, une promotion de hautes fonctionnaires d'une dizaine de pays arabes pour les coacher à l'intégration et à la promotion des principes de l'égalité professionnelle au sein de leur ministère. L'ENSA marocaine a également accueilli une formation de fonctionnaires marocaines, tunisiennes, égyptiennes et jordaniennes en mai 2016.
  - o FSP « Genre et cohésion sociale pour l'employabilité des femmes et des jeunes » (2013-2016, 1,3 M€). Le 14 janvier 2015, en partenariat avec l'Agence Nationale de la Recherche, un colloque a été organisé sur les « enjeux du développement des pays du Sud : de la recherche aux politiques » qui a abordé la nécessité d'encourager la recherche sur la thématique de l'égalité.

## **Perspectives 2017 :**

*Dans le cadre de l'action diplomatique : (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)*

Deux FSP marqués 1 selon le marqueur genre de l'OCDE seront mis en œuvre pour la période 2016-2018 :

- Développement des centres régionaux à vocation professionnelle au Bénin (600 000€) dont la finalité principale est d'assurer une meilleure insertion dans l'emploi des étudiants en formation initiale (Licence professionnelle), plus particulièrement des femmes, et des salariés dans le cadre d'une formation professionnelle tout au long de la vie.
- Réussite universitaire et insertion professionnelle des jeunes au Cameroun (300 000€) qui vise à agir sur les principaux freins à l'insertion professionnelle des jeunes - et plus particulièrement des jeunes femmes - en développant l'interaction université-entreprise, en optimisant les structures dédiées à l'accompagnement des étudiants et diplômés et en favorisant l'auto-emploi pour les jeunes diplômés

Par ailleurs, on peut noter le projet « *Labs Xalaat Defar* » («Laboratoire pour concevoir et fabriquer » en wolof) pour un montant de 300 000€ : le réseau de Fac labs des écoles d'ingénieurs sénégalaises a pour ambition de dynamiser l'innovation au sein des écoles d'ingénieurs du Sénégal. Des mesures incitatives (organisation de concours d'innovation réservés aux femmes, équilibre des genres dans les instances de gouvernances des labs,etc.) seront mises en place.

## BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

### CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Aujourd'hui une femme sur trois dans le monde a été victime de violence physique et/ou sexuelle et une fille de moins de dix-huit ans sur trois est mariée sans son consentement dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Il s'agit de la violation des droits universels fondamentaux la plus répandue.

Différentes initiatives sont conduites par le MAEDI en matière de lutte contre toutes les formes de violences dont sont victimes les femmes et les filles. Des séminaires sont organisés chaque année sur ce thème, qu'il s'agisse de la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire, des violences sexuelles dans les conflits, de la traite des êtres humains ou de la lutte contre les mariages forcés et précoces ou des mutilations sexuelles féminines. Ces actions permettent à la fois d'améliorer la connaissance et de sensibiliser un public large à ces thématiques.

#### Résultats attendus au 25 novembre 2016 :

- Suivi, dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales et l'accompagnement des victimes de violences, d'un certain nombre d'outils mis en place depuis 2014 et destinés à plus grande diffusion de l'information auprès du public et formation et réactivité des agents du ministère : pages Internet, élaboration du guide «Etre victime à l'étranger » par le Centre de Crise et de Soutien (CDCS), formations de l'Institut de Formation aux Affaires Administrative et Consulaires (IFAAC) des agents et sensibilisation des Consuls Généraux, outils pour améliorer la prise en charge des victimes (annuaire des structures locales d'accueil, fiches réflexe dans les instructions consulaires sur l'intranet, annuaire des structures locales de médiation familiale,...).

#### *Dans le cadre de l'action diplomatique :*

- Suivi d'un certain nombre d'évènements organisés récemment par la France :
  - o Celui organisé par l'Ambassadrice pour les droits de l'Homme, sous la présidence du SE M. Matthias Fekl et avec la participation de la SE, Mme Pascale Boistard, sur les mariages forcés (20 novembre 2015) en partenariat avec les ministères intéressés (Education nationale, Affaires sociales/Droit des femmes) et les acteurs de terrain (Unicef et ONG). Il a permis une meilleure compréhension par le public du rôle des différents acteurs à cet égard.
  - o Evénement en marge de la 60<sup>ème</sup> session de la Commission sur la condition de la femme (mars 2016) co-organisé par la France et portant sur les personnes réfugiées et déplacées victimes des groupes terroristes et plus spécifiquement sur les femmes et les filles, exposées aux violences et à l'exploitation sexuelles.
  - o Débat du 2 juin 2016 ouvert sur les violences sexuelles et la traite des femmes en conflits dans le cadre de la présidence française du Conseil de sécurité et qui a notamment permis de traiter des violences sexuelles mises en place par des groupes tels que Daech ou Boko Haram en tant que « tactique terroriste ».
- Co-parrainage par la France d'un événement sur les violences sexuelles à Genève, en amont de la 33<sup>ème</sup> session du Conseil des droits de l'Homme (12-30 septembre 2016).
- Présentation par la France avec les Pays-Bas, lors de la 71<sup>ème</sup> AGNU d'un projet de résolution biennal sur l'intensification des efforts pour l'élimination de toutes les violences faites aux femmes portant sur la question des violences domestiques, un aspect des violences faites aux femmes encore peu traité à l'Assemblée générale. La négociation du texte a commencé le 3 octobre 2016. La lutte contre les violences faites aux femmes dans la sphère privée figure par ailleurs parmi les objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable et fait l'objet d'un rapport du SGNU.
- Poursuite de la lutte contre la traite des êtres humains, dont 80 % des victimes sont des femmes et des filles :
  - o Durant l'année 2016, les actions de coopération en matière de lutte contre la traite se sont poursuivies : mise en œuvre du FSP de Lutte contre la traite des êtres humains dans les pays du Golfe de Guinée (800 000 €, 2013-2016), du FSP « Appui à la lutte contre les violences liées au genre en milieu scolaire » (1,5 M€) et de la stratégie française en Europe du Sud-Est conduite par



un Conseiller technique régional basé à Vienne dont l'objectif est de lutter contre la traite des mineurs dans dix pays des Balkans et principalement la traite à destination de la France.

- Nos consulats ont mené une action de prévention de la traite à travers la diffusion d'une note documentaire dans les locaux consulaires pour mettre en garde les victimes potentielles contre les risques de traite notamment au travers des procédures d'adoptions, de demandes de visa pour le personnel domestique et de mariages forcés.
- Le MAEDI a mis en ligne sur son site Internet une campagne d'information intitulée « Non au mariage forcé » à destination des victimes potentielles :  
<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/infos-pratiques/assistance-aux-francais/mariages-forces/>

Selon les derniers chiffres disponibles, ce sont 92 courriels qui ont été reçus en 2015 (et 48 au 20 octobre 2016) sur la boîte générique [mariageforce.fae@diplomatie.gouv.fr](mailto:mariageforce.fae@diplomatie.gouv.fr)

- L'Ambassadrice chargée des menaces criminelles transnationales a participé à l'Alliance contre la Traite organisée par l'OCSE (11 - 12 avril 2016), dont le thème était la traite à des fins de criminalité forcée. Elle y a été le modérateur d'une table ronde sur les défis des enquêtes et des poursuites. De nombreuses recommandations ont été faites lors de cette manifestation. Elle a également été auditionnée, le 5 septembre 2016, avec des représentants des différents services du MAEDI, par le Groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la traite des êtres humains dans le cadre du deuxième d'évaluation de la France pour la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Enfin, elle en a aussi fait la promotion le 18 octobre 2016 à Vienne lors d'une conférence de presse organisée par la délégation de l'UE à l'occasion de la 10ème journée européenne de lutte contre la traite. Par ailleurs, elle coordonne au sein du MAEDI le suivi du rapport pour 2015 de la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) sur la lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains, qui comporte de nombreuses recommandations concernant notre action internationale. L'une de ces recommandations invite la France à prendre des initiatives, notamment via l'UE, pour inscrire à l'agenda « Femmes, paix et sécurité » des Nations unies. La mise en œuvre de cette recommandation s'est notamment traduite par l'organisation d'un débat sur les violences sexuelles et la traite des femmes en conflits le 2 juin 2016 dans le cadre de la présidence française du Conseil de sécurité mentionné supra.
- Enfin, la Rapporteuse spéciale des Nations unies sur la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, Mme Maria Grazia Gianmarinaro, a été reçue au MAEDI le 8 avril 2016 lors d'un entretien informel avec l'Ambassadrice pour les Droits de l'Homme et la Secrétaire générale de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la traite des êtres humains (MIPROF) au cours de laquelle ont été évoquées l'adoption par le Parlement français de la loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et nos actions en matière de lutte contre l'esclavage domestique.

#### **Perspectives 2017 :**

- Veiller à une information sur les dispositifs existants relatifs à la lutte contre les violences faites aux femmes (rappel du n° unique 3919), notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre.
- Inscrire l'action du Ministère dans le cadre de l'action n°30 du 5ème Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019) par un dispositif d'information et d'accueil des femmes victimes de violences parmi les ressortissantes françaises à l'étranger.

*Dans le cadre de l'action diplomatique : (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)*

- Organiser de nouveaux événements (à Paris, dans les postes et au niveau multilatéral) afin de réaffirmer la mobilisation de la France à rester moteur sur la question des violences faites aux femmes figurant parmi les priorités de la diplomatie française au soutien des droits de l'Homme.
- Poursuivre l'appui aux réseaux mobilisés contre les violences faites aux femmes et contre les mutilations sexuelles féminines.
- Demander à la Commission européenne, en s'appuyant sur les conclusions du Conseil relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptées le 16 juin 2016 au Conseil Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO), d'examiner les voies et moyens pour porter un projet de texte unique reprenant

l'ensemble des dispositions (figurant déjà dans des directives en vigueur et portant spécifiquement sur la violence faite aux femmes).

- Continuer à promouvoir le modèle abolitionniste de la TEH comme inscrit dans le 5<sup>ème</sup> Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (action n°53, 2017-2019). L'Ambassadrice chargée de la des menaces criminelles transnationales se rendra fin février 2017 à Jérusalem avec la Secrétaire Générale de la MIPROF dans le cadre d'une mission d'assistance technique TAIEX organisée par l'UE.
- Dans le cadre européen,
  - o réfléchir à une initiative franco-suédoise notamment pour parvenir à un meilleur équilibre au sein de l'UE entre les actions de lutte contre l'exploitation sexuelle et celles contre l'exploitation par le travail à la suite de la récente nomination par la Suède d'un Ambassadeur pour la lutte contre la traite des êtres humains (TEH) et de sa rencontre le 7 septembre à Paris avec l'Ambassadrice chargée des menaces criminelles transnationales. La Suède et la France ont adopté au niveau national la même approche en matière de réponse à la prostitution (pays abolitionnistes).
  - o Assurer le suivi de la rencontre du 10 février 2017 organisée par l'Ambassadrice chargée de la des menaces criminelles transnationales avec Mme Myria Vassiliadou, coordonnatrice européenne contre la traite des êtres humains, visant à faire le point sur la lutte contre la traite des êtres humains tant au plan national qu'europpéen (adoption de la 2<sup>ème</sup> stratégie européenne sur le sujet prévue en 2017).
- Assurer le suivi de la rencontre du 10 février 2017 le point sur le dispositif français de lutte contre la traite à l'occasion de la visite en France en 2017 de Mme Madina Jarbussynova, Représentante spéciale et coordonnatrice de l'OSCE contre la traite des êtres humains.

## FORMATION

La traite des êtres humains couvre une gamme variée d'activités criminelles : mendicité forcée, exploitation sexuelle, travail forcé, esclavage domestique, prélèvement d'organes ou encore adoption illégale ou mariage forcé. Il n'existe pas de formation spécifique à cette problématique en tant que telle.

### Résultats attendus fin 2016/Perspectives 2017 :

- Renforcer la sensibilisation des agents des ministères concernés aux enjeux « Femmes, Paix et Sécurité » notamment par l'organisation de sessions relatives à l'égalité femmes-hommes et aux droits des femmes, systématique et obligatoire, dans les formations destinées aux nouveaux entrants des agents diplomatique, ainsi que du personnel civil et militaire de la Défense, et dans le cadre de la formation continue.
- Continuer la formation continue assurée par l'IFAAC: Courant 2016, ce sont plus de 200 agents (sous l'angle de l'état civil ou des visas) qui ont été sensibilisés à ces questions (52 stagiaires en formations polyvalentes (matières consulaires susvisées) et 154 stagiaires au cours des formations spécialisées (92 en visas, dont fraude, et 62 en état civil)) :
  - o En matière de visas, la TEH est abordée dans les formations lorsqu'il s'agit d'un point de vigilance dans le cadre de l'étude de visas spécifiques : visa pour adoption (et d'une manière générale, visas sollicités pour des mineurs) ; visa « personnel domestique accompagnant son employeur » (nécessité de présenter une autorisation provisoire de travail imposée à l'origine pour lutter contre le travail illégal et l'esclavage moderne).  
Des représentants de la police aux frontières interviennent dans ces formations pour présenter les risques de fraudes ; Lors de ces présentations, les activités liées à la TEH servent à présenter les « motivations » des auteurs de fraude documentaire (notamment mise en place de filière de prostitution en Europe...).
  - o Avant leur départ, les agents nommés dans les pays exposés et classé en « vigilance renforcée » (Algérie, Bangladesh, Inde, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Pakistan, Sénégal, etc.) sont spécifiquement sensibilisés sur la question des mariages forcés le bureau des affaires juridiques du service central d'état-civil.
  - o En matière de prévention des mariages forcés, qui sont abordés lors des modules d'Etat-Civil sur le contrôle de la validité des mariages, les agents sont sensibilisés à la problématique.
- Prendre appui, dans le cadre des formations, sur les outils de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) dans différents domaines:

- mutilations sexuelles féminines (kit pédagogique) ;
- mariages forcés : association des services du MAEDI (FAE, ASD) en vue de la création d'outils de formation dans le cadre du 5ème plan violences (notamment l'action n°73 qui prévoit l'élaboration d'une fiche reflexe sur la prévention et la lutte contre les mariages forcés).

## PRÉVENTION

### Résultats attendus fin 2016 :

- Suivi des deux séminaires sur les violences faites aux femmes organisés par les Ambassadrices respectivement chargée des droits de l'homme et de la lutte contre la criminalité organisée en 2013 et 2014, et de l'évènement organisé le 20 novembre 2015 sur les mariages forcés et précoces, qui a permis d'assurer une meilleure articulation et coordination des actions conduites par les différents ministères concernés, et acteurs.
- Une jeune experte, plus particulièrement affectée à l'élaboration d'une stratégie sur la lutte contre le terrorisme au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, devait être mise à disposition en 2016 par la France auprès de la Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit.
- Les agents des consulats de France à l'étranger disposent de fiches réflexes sur « la détection des mariages forcés » ou « l'accueil et l'accompagnement des victimes d'un mariage forcé ». Ils peuvent également consulter l'annuaire international des structures d'accueil des victimes de violence élaboré par le MAEDI.
- Sur le site public du MAEDI, une campagne d'information à destination des potentielles victimes est consultable à l'adresse : <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/infos-pratiques/assistance-aux-francais/mariages-forces/>  
Un numéro vert et une adresse mail, disponibles dans cette rubrique, sont spécialement dédiés aux victimes.
- Enfin, s'agissant des visas délivrés en faveur des jeunes filles au pair, les instructions prévoient que le poste diplomatique ou consulaire doit s'assurer de l'existence d'un projet d'apprentissage du français afin d'éviter que la procédure ne soit détournée au profit d'une importation de personnel domestique.

### Perspectives 2017 :

En lien avec la Coordinatrice européenne de la lutte contre la traite des êtres humains, le ministère apportera son appui aux associations afin de les aider à faire acte de candidature à des appels à projets de l'Union européenne pour l'obtention de financements en vue d'organiser des actions et une campagne d'information et de communication en France contre la traite des êtres humains.

## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

### Résultats attendus fin 2016 :

*Dans le cadre de l'action diplomatique :*

- Adoption par la France de son 2ème plan national d'action « Femmes, paix et sécurité » (2015-2018), dont l'évaluation à mi-parcours est en cours par la CNCDH et le Haut Conseil à l'Egalité, et initiative d'un projet de résolution auprès de l'UNESCO pour la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire (196 EX/30 « Apprendre sans peur : prévenir et combattre les violences liées au genre en milieu scolaire ») adopté unanimement le 16 avril 2015.
- Début de mise en œuvre du projet FSP VGMS « Appui à la lutte contre les violences liées au genre en milieu scolaire » (Sénégal, Togo, Cameroun - 1,5M€ sur 36 mois) approuvé en Comité interministériel le 24 septembre 2015. Le projet a pour objectif principal de contribuer à améliorer les capacités des Etats cibles à lutter contre les violences de genre en milieu scolaire (mise en place d'environnements d'apprentissage sûrs et sensibles au genre, réduction des inégalités de genre dans l'accès et le maintien à l'école, amélioration des connaissances à propos de l'impact des violences de genre sur la scolarisation).
- Réalisation de campagnes nationales de sensibilisation, de formation pour lutter contre les violences en Afrique occidentale, volet du programme Muskoka mis en œuvre par ONU Femmes.

**Perspectives 2017 :** (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)

- Poursuite de l'appui aux actions d'ONU Femmes sachant que la contribution de la France pour 2015 était de 400 000€ et de 500 000 € en 2016. Par ailleurs, la France a attribué, en 2015, 100 000€ supplémentaires à ONU Femmes pour un programme sur l'accès des femmes à la justice ainsi que 50 000€ au Fonds d'affectation spécial des Nations unies pour la lutte contre les violences faites aux femmes fonds géré par ONU Femmes). Un Expert technique international est toujours présent dans l'organisation (de 2013 à 2017).
- Inscription de l'action de la France en conformité avec la Résolution 2242 adoptée à l'unanimité par le Conseil de sécurité le 13 octobre 2015 en faveur du programme femmes, paix et sécurité à l'occasion du quinzième anniversaire de la résolution 1325 (2000). Cette Résolution 2242 demande à ce que les femmes soient davantage représentées dans les mécanismes nationaux, régionaux et internationaux de prévention et de règlement des conflits. Il est également demandé aux pays donateurs de fournir une assistance financière et technique aux femmes associées aux processus de paix.
- Appui à la société civile agissant sur la thématique des violences.
- Suite de la mise en œuvre du projet FSP VGMS « Appui à la lutte contre les violences liées au genre en milieu scolaire » (Sénégal, Togo, Cameroun - 1,5M€ sur 36 mois)

#### DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

**Résultats attendus fin 2016/Perspectives 2017 :**

A la demande de la Ministre Laurence Rossignol, concernant l'approfondissement de la formation pour les agents amenés à servir à l'étranger quant aux dispositions relevant de la loi relative à la lutte contre le système prostitutionnel (loi du 13 avril 2016), ce point fera l'objet de futures actions de formation à l'attention des agents partant vers l'étranger.

On le retrouve également dans le 5<sup>ème</sup> Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (action n° 52, 2017-2019) avec la mise en place d'actions de prévention pour sensibiliser les agents de l'Etat en poste à l'étranger sur l'interdiction d'achats d'actes sexuels.

## BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

### LUTTE CONTRE LE SEXISME

Afin de promouvoir l'action de la société civile, le MAEDI a soutenu, depuis 2015, la création de deux groupes de réflexion : « Femmes et climat » et « Genre et jeunesse » en cohérence avec les plans d'action adoptés par le ministère, notamment sur la jeunesse et sur la stratégie « Enjeux de population, santé, droits sexuels et reproductifs ».

#### Résultats attendus fin 2016 :

- Organisation de la Journée des droits des Femmes 2016 sur la thématique « Liberté, égalité, parité » (Colloques et manifestations diverses à Paris et dans les postes).
- Rencontre du Ministre avec les femmes cadres supérieurs du Ministère en 2016 et, en particulier :
  - à l'occasion de sa participation à la journée du 8 mars ;
  - lors de l'entretien organisé avec le Bureau de l'Association Femmes et Diplomatie ;
  - lors de l'événement parité organisé en marge de la semaine des ambassadeurs.

La thématique égalité des droits est systématiquement abordée au niveau ministre dans le cadre du dialogue social que ce soit au sein des instances formelles (CTM) ou dans le cadre du dialogue informel régulier ministre / syndicats – au moins deux rencontres de ce type au cours des 6 derniers mois.

- Organisation de conférences notamment dans le cadre de la Francophonie ou avec les ONG françaises sur différents thèmes (lien avec les chercheurs et les diplomates étrangers).
- Mise en place d'un dialogue avec les différentes institutions universitaires ou de recherche (Toulouse, Marseille, Lyon, Paris) sur les questions de genre et développement, tant au niveau des thématiques transversales que sectorielles (la gouvernance, les droits sexuels et reproductifs, l'éducation ou la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire). Réalisation de programmes communs en partenariat avec Sciences Po Paris, l'ENA, l'INED/IRD, le CIRAD, etc. Une conférence-débat a notamment été organisée le 8 mars 2016 à Sciences Po par la *Paris School of International Affairs* sur le thème « Femmes en diplomatie » à laquelle ont participé la Présidente de l'association Femmes et Diplomatie et l'Ambassadrice pour les droits de l'Homme. Une table-ronde, à laquelle participera également l'Ambassadrice en charge des droits de l'Homme, se tiendra le 2 novembre prochain à Sciences Po sur le thème « Mobilités, quelle place pour la vie privée ? ».
- Appui à la société civile et associations féministes pour assurer un lobbying international et régional sur les droits des femmes et la lutte contre les inégalités, à l'occasion de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), dans le cadre de l'agenda post-2015 ou de la COP21.

#### Perspectives 2017 :

- Appui à la société civile ;
- Animation des groupes de travail ;
- Faire entendre la voix de la France sur les enjeux de genre et développement.

### ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

Environ 220 millions de femmes dans les pays en développement souhaitent prévenir une grossesse mais n'ont pas accès aux méthodes modernes de contraception (besoins non satisfaits) – entraînant 80 millions de grossesses non désirées et 20 millions d'interruptions volontaires de grossesses non sécurisées. Il y a urgence d'agir dans ce domaine.

#### Résultats attendus fin 2016 :

*Dans le cadre de l'action diplomatique :*

Dans le cadre de la lutte contre la mortalité maternelle et infantile, et la promotion des droits sexuels et reproductifs, la France consacre plus de 300 M€ par an en moyenne à la santé et aux droits sexuels et reproductifs :

- Lancement le 4 octobre 2016 par le secrétaire d'Etat, André Vallini, de la stratégie relative aux droits et de la santé sexuels et reproductifs (DSSR). La stratégie met un accent particulier sur l'accès aux méthodes modernes de contraception, et sur l'accès des jeunes à la santé reproductive et sexuelle. L'action de la France en faveur des DSSR s'articule autour de trois axes :
  - o Plaidoyer politique dans les enceintes internationales, régionales et au niveau bilatéral, notamment en vue de l'élimination des pratiques traditionnelles néfastes, telles le mariage des enfants et les mutilations génitales féminines.
  - o Financement de programmes et de projets à travers l'AFD et nos contributions aux organisations internationales.
  - o Démarche concertée avec la société civile.

Le suivi de la stratégie DSSR sera effectué au niveau de la sous-direction du Développement humain (DGM/DDD/HUMA).

- Engagement de la France, lors du sommet du G8 de juin 2010 à Muskoka (Canada), de consacrer 500 M€ additionnels soit plus de 2 Mds € sur la période 2011-2015. Il s'agit d'engagements bi-multi mis en œuvre par l'AFD, et des agences onusiennes agissant dans un nombre limité de pays. Ces engagements sont consacrés chaque année à réduire la mortalité maternelle et infantile, améliorer l'accès au planning familial et aux services essentiels pour les femmes victimes de violence et faire le plaidoyer auprès des leaders d'opinion et décideurs politiques en faveur du droit des femmes, de l'autonomisation des femmes et de la protection contre les violences. En 2015, 14,25 M€ ont été dédiés au financement du Fonds Français Muskoka. Cet engagement se poursuit en 2016 à la hauteur de 10 M€. Les crédits seront versés à quatre agences des Nations-Unies : UNICEF (3,5 M€), FNUAP (3M€), OMS (3M€) et ONU Femmes (0,5 M€).
- Participation de la France au comité exécutif de la Coalition pour les produits de santé reproductive (RHSC), plus grand réseau de santé sexuelle et reproductive au monde, pour valoriser l'expertise française sur la scène mondiale, notamment à travers la participation du secteur privé français.
- Suivi de l'évènement co-organisation avec Cuba et Women Deliver sur les droits des adolescentes et des jeunes en matière de sexualité et de reproduction en marge de la 48ème session (13-17 avril 2015) de la commission sur la population et le développement. L'évènement était présidé par Mme Danielle Bousquet (Présidente du Haut-Conseil à l'égalité) et Mme Mariela Castro (Présidente du centre national cubain pour la santé sexuelle). En mai 2016, le MAEDI a participé à la conférence Women Deliver, le plus grand rassemblement mondial portant sur la santé et le bien être des filles et des femmes avec une intervention lors d'un side-event organisé par l'association Plan.
- Suivi de l'initiative de la France, dans le cadre des négociations du conseil européen sur le plan d'action de la commission en matière de genre (GAPII), d'adresser en février 2016 une lettre, co-signé par 17 ministres du développement européen, à la Haute Représentante extérieure de l'Union européenne et au Commissaire européen, en faveur de l'inscription d'une position commune ambitieuse de l'UE sur la santé et les droits sexuels et reproductifs (DSSR). Cette initiative a permis l'intégration d'un chapitre DSSR dans le rapport annuler sur le GAPII.

**Perspectives 2017** : *(cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)*

- Mise en œuvre de la stratégie relative aux droits sexuels et reproductifs lancée le 4 octobre 2016.

#### ACCÈS AUX DROITS (SANTÉ, INSERTION SOCIALE,...)

La France défend son approche basée sur les droits des filles et des femmes comme étant un impératif politique et la garantie de l'efficacité de nos politiques de développement. Elle considère que l'égalité femmes-hommes est un des principes directeurs des objectifs du développement durable.

La pauvreté touche en premier lieu les femmes. Aujourd'hui encore, 33 millions de filles ne vont pas à l'école. Les femmes travaillent principalement dans le secteur informel et non rémunéré, en particulier lorsqu'elles vivent en milieu rural.

Les femmes sont également sous-représentées dans les espaces décisionnels. Elles détiennent seulement 20 % des sièges de tous les parlements du monde, bien loin de la parité.

**Résultats attendus fin 2016** :

*Dans le cadre de l'action diplomatique :*

- Accès à l'éducation :

- Depuis 2013, la France co-préside aux côtés de l'United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI) le groupe technique de référence sur l'éducation des filles du Partenariat mondial pour l'éducation, chargé de mettre en œuvre l'objectif stratégique n°2 du GPE relatif à l'éducation des filles.
- En décembre 2014, la France a adhéré au Partenariat mondial pour l'éducation des filles et des femmes de l'UNESCO (mise en place d'initiatives innovantes avec association du secteur privé).
- En avril 2015, l'UNESCO a adopté une résolution sur les violences de genre en milieu scolaire présentée par la France. La France soutient financièrement la publication des lignes directrices de l'UNESCO sur les violences de genre en milieu scolaire, rendues publiques à l'automne 2016.
- Stratégie jeunesse : Publication en 2015 de la Stratégie Jeunesse de la Secrétaire d'Etat chargée du développement et de la francophonie qui accorde une importance particulière à l'égalité femme-homme et rappelle la nécessité d'adopter une approche genre des enjeux liés à la jeunesse. Un rapport annuel de suivi de la mise en œuvre de la stratégie jeunesse a été rédigé au début 2016. La France finance deux missions d'expertise technique au profit du programme de l'OIF en faveur de l'insertion économique et sociale des jeunes en Afrique.

**Perspectives 2017 :** (cf indicateurs figurant en annexe de la feuille de route et définis dans la Stratégie genre et développement 2013-2017)

Poursuite des actions initiées en matière d'accès à l'éducation et de la stratégie jeunesse.

## CULTURE ET MEDIAS

### Résultats attendus fin 2016 :

- Publication en février 2016 d'un documentaire sur Mme Isabelle Dumont, jeune Ambassadrice nouvellement nommée à Kiev
- Publications de billets de blog sur la question de la parité et de l'égalité professionnelle notamment dans le cadre du 8 mars 2016.
- Mise à jour de la rubrique parité au MAEDI d'ici la fin 2016.

### Perspectives 2017 :

- Intégration de la question du genre dans la stratégie de communication et de presse du ministère pour l'année 2017 : Développement et mise en valeur de la rubrique « parité » sur les sites du Ministère, augmentation du nombre de publications sur les réseaux sociaux,...
- Publication prochainement d'une interview filmée de la Haute Fonctionnaire à l'égalité, de la Directrice Générale de la Mondialisation et de la Directrice des Ressources humaines.