

**A/s : réponse de la France suite à l'appel à contribution adressé par le Secrétaire général aux États membres en vue de l'élaboration du rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des conclusions «autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en mutation», conformément aux résolutions [2015/6](#) et [2020/15](#) du Conseil économique et social**

**1. Strengthening normative and legal frameworks (paragraphs 40 (a) to (j))**

What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulatory frameworks that ensure gender equality and prohibit discrimination against women in the world of work?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée le 5 septembre 2018 et a permis la mise en place d'un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

L'index de l'égalité femmes-hommes comporte 5 indicateurs pour 5 objectifs à la fois réalistes et ambitieux :

1. La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
2. La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes ;
3. La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes ;
4. Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence ;
5. Au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'articule autour de plusieurs mesures clés :

- Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus ;
- Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein ;
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent, élu du personnel, sera désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus ;
- Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.

L'obligation de calcul de l'index concerne les entreprises d'au moins 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Un "Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes en entreprise", élaboré par le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie, a par ailleurs été publié en juillet 2020.

**D'autre part, une charte " Pour les femmes dans les médias " a été signée le 13 mars 2019 par les pouvoirs publics avec 18 médias nationaux.** Des actions de terrain ont été mises en œuvre par des associations pour promouvoir la place des femmes dans les médias, dénoncer et déconstruire les stéréotypes sexistes présents dans de nombreux supports de communication, sensibiliser les jeunes et les adultes à cette problématique en vue d'un respect mutuel entre filles et garçons, femmes et hommes.

Enfin, lors de la présidence française du G7 en 2019, la France a lancé le Partenariat de Biarritz qui appelle les pays du G7 et au-delà à adopter de nouvelles législations progressistes en faveur des droits des femmes et des filles. Dans ce cadre, la France a notamment pris plusieurs mesures pour renforcer ses législations nationales en la matière :

- i) l'organisation d'un Grenelle contre les violences conjugales ;
- ii) l'amélioration des dispositifs de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires afin de soutenir les mères isolées ;
- iii) la création d'une politique publique contre le harcèlement de rue ;
- iv) une proposition de loi en faveur du renforcement de l'émancipation économique des femmes.

What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulations that uphold the principle of equal pay for equal work or work of equal value in both the public and private sectors?

Selon l'article L140-2 du Code du travail tel que modifié par la loi du 13 juillet 1983, "tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes."

La loi du 1er août 2018 pour " la liberté de choisir son avenir professionnel " soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'indice d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui est calculé chaque année sur la base de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunération, augmentations, promotions, congés maternité, parité dans le top management. Il doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail. **Si le résultat est inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans, sous peine d'une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale.**

**Concernant le secteur public, la loi du 6 août 2019 introduit de nouvelles obligations pour les employeurs des trois fonctions publiques.** Un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place, pour une durée maximale de trois ans.

Ces mesures visent à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égalité d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les comportements sexistes.

Dans le cadre de son action à l'international et notamment via le G20, **la France participe à la réalisation des objectifs de Brisbane qui ont pour but de réduire l'écart du taux de participation des femmes et des hommes dans le marché de 25% d'ici 2025.** La France suit également activement les travaux de l'initiative EMPOWER, qui regroupe des représentants et représentantes du secteur privé des pays du G20, afin de proposer des mesures favorisant l'avancement des femmes à des postes à responsabilité dans le secteur privé.

What measures have been taken to enact, strengthen and enforce laws and policies to eliminate all forms of violence and harassment against women in the world of work and provide means of effective redress in cases of noncompliance?

## **La France a adopté plusieurs mesures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique dans le cadre de la démarche « Etat exemplaire » :**

- Le secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes a conclu une **convention avec le Défenseur des droits** en juillet 2017, afin notamment d'améliorer la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel. Dans ce cadre, des **fiches réflexes dédiées à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique** ont été rédigées. Ces fiches ont pour objet d'outiller les employeurs de la fonction publique afin de savoir comment réagir en cas de harcèlement sexuel et quelles stratégies de prévention adopter.
- Le 9 mars 2018, le secrétaire d'état en charge de la fonction publique et la secrétaire d'état en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ont signé une **circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**. Elle s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail, la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.

## **Des mesures ont également été prises pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) dans le secteur privé :**

- Le 9 mai 2018, un plan d'action a été lancé par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui comprend **15 actions pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail**, en conclusion de la concertation sur l'égalité salariale, avec les partenaires sociaux, initiée le 7 mars dernier. Ces mesures visent notamment à :
  - Renforcer la formation des avocat.es, représentant.es des syndicats, membres des CHSCT, services RH des employeurs, branches professionnelles, représentant.es du Défenseur des droits et du corps d'inspection et de contrôle du ministère du travail ;
  - Informer et sensibiliser l'ensemble des salarié.es ;
  - Accompagner les victimes ;
  - Sanctionner les auteurs.

Ce plan a conduit à un renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention des VSST dans l'entreprise. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'obligation pour les employeurs :

- **d'informer** salariés, personnes en formation, en stage et candidats à un recrutement de l'article 222-33 du Code pénal définissant le harcèlement sexuel, des actions civiles ou pénales possibles en la matière, ainsi que des coordonnées des autorités et services compétents<sup>1</sup>. Cette information doit s'effectuer par affichage et, dans les entreprises de 20 salariés et salariées et plus, le **règlement intérieur** doit rappeler les dispositions prévues en la matière par le Code du travail ;
- de **désigner un référent ou une référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » (Article L. 1153-5-1 du code du travail) ;
- En mai 2018, la secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a lancé un **appel à projets relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail** pour un budget de près d'1 M€.

Cet appel à projets s'inscrit dans le cadre de la grande cause nationale du quinquennat consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes et a pour objectifs de :

---

<sup>1</sup> Médecin du travail, inspection du travail compétente sur le territoire, Défenseur des droits, Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes dans les entreprises de plus de 250 salariés, Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE

- Prévenir les actes de violences sexistes et sexuelles au travail, toucher un maximum d'entreprises et de milieux professionnels pour faire changer les comportements ;
- Faire connaître aux personnes victimes leurs droits afin qu'elles puissent les revendiquer, les faire respecter ;
- Organiser à l'échelle des territoires une réponse appropriée afin que les personnes victimes soient entendues et accompagnées dans leurs démarches, dans un cadre permettant l'implication de tous les acteurs engagés contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique s'inscrit dans une volonté de poursuivre le travail de sensibilisation contre les discriminations sexistes dans la sphère professionnelle.

Enfin, lors du Forum Génération Égalité, la France a annoncé le lancement du processus parlementaire de ratification de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

## **2. Strengthening education, training, and skills development (paragraphs 40 (k) to (n))**

What measures have been taken to mainstream a gender perspective into education and training programmes in order to facilitate the effective transition from education or unemployment to work?

### **La politique de mixité professionnelle est fondée sur plusieurs types de dispositifs :**

- Un plan mixité des métiers en 2014, des plans sectoriels pour la mixité professionnelle (numérique, transports, bâtiment, services à la personne), des EDEC (Engagement pour le développement des emplois et des compétences) Petite enfance et Autonomie.
- Une contractualisation avec les principaux acteurs : la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, renouvelée pour la période 2019-2024 ; l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- Des dispositions juridiques : la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, la loi du 17 août 2015 portant sécurisation des parcours et du retour à l'emploi ;

L'adoption du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation marque une étape majeure pour progresser dans l'égalité.

Des politiques ont été déployées au bénéfice des douze millions d'élèves (égalité filles-garçons) et des trois millions d'étudiants du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (égalité femmes-hommes). Elles ont été formalisées à travers un plan, qui sera renouvelé tous les trois ans.

Le plan d'action du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est structuré en cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Lors de la présidence française du G7 en 2019, la France a lancé l'initiative « Priorité à l'égalité » qui propose aux pays en développement qui le souhaitent de les appuyer pour renforcer l'égalité filles-garçons dans leurs systèmes éducatifs. Huit pays pilotes ont été identifiés : Mauritanie, Niger, Burkina, Mali, Tchad (pays du G5 Sahel), Sierra Leone, Nigéria et Mozambique.

### **3. Implementing economic and social policies for women's economic empowerment (paragraphs 40 (o) to (mm))**

#### What steps have been taken to promote decent paid care and domestic work in the public and private sectors?

La crise sanitaire a mis en lumière les difficultés du secteur des soins à domicile, soulignant la précarité et le manque de valorisation de ces métiers. **Le Ségur de la Santé, large concertation des acteurs du système de santé français, a permis une refonte complète de la grille conventionnelle des métiers d'aide à domicile**, se traduisant par une augmentation salariale historique de 13% à 15% pour les 209 000 agents des services d'aide et d'accompagnement à domicile et des services de soins infirmiers à domicile, applicable au 1er octobre 2021. Dans le cadre des accords du Ségur de la Santé, une augmentation de 183€ nets par mois a également été accordée à 1,5 million de professionnels des établissements de santé et des EHPAD.

#### What actions and investments have been made to support gender-responsive social protection and care infrastructure and services?

La répartition sexuée des tâches au sein du couple, l'organisation des services publics comme les organisations de travail font essentiellement peser sur les femmes l'articulation des différents temps de vie. Elles exposent fortement les femmes au temps partiel contraint et à la précarité, dans la vie professionnelle comme à la retraite, en particulier lorsqu'elles ne vivent pas en couple.

Les femmes sont plus souvent que les hommes à la tête d'une famille monoparentale, avec pour seules ressources une allocation ou un salaire à temps partiel. Les pensions alimentaires représentent près d'un cinquième des revenus de ces familles. Pour de nombreuses mères de famille monoparentales avec enfant de moins de 3 ans, souvent jeunes, l'exclusion professionnelle et sociale se cumule avec les contraintes de la monoparentalité (difficultés matrimoniales, charges éducatives nouvelles à assumer...). Les femmes seules représentent 48,7 % des foyers allocataires du revenu de solidarité active<sup>2</sup> (RSA) pour 38,1 % d'hommes seuls). 62,0 % d'entre elles ont au moins une personne à charge (contre 6,8 % d'hommes seuls avec un enfant à charge). Les femmes seules représentent 46 % des foyers bénéficiaires de la prime d'activité en mars 2019. 19% de ces foyers sont composés d'une mère célibataire avec enfant(s) à charge.

Depuis le 1er janvier 2017, les modalités de calcul du RSA ont été modifiées pour permettre le versement d'un montant stable de prestation pendant trois mois sauf dérogations limitées. Un effort particulier a

---

<sup>2</sup> Prestation sociale assurant aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu, variant selon la composition du foyer.

été réalisé en direction des familles nombreuses et des parents isolés avec une revalorisation nette de deux prestations sociales destinées à ce type de public :

- l'allocation de soutien familial, dont bénéficient les parents isolés, qui atteint pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, 115,99 par mois et par enfant.
- le complément familial, attribué aux familles nombreuses modestes, qui passe selon le niveau de ressources, à 171,74 euros ou à 257,63 euros par mois, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

En 2021, de nouvelles modalités de recouvrement des pensions alimentaires impayées seront mises en afin de passer d'une logique de recouvrement à une logique de prévention des impayés avec la création d'un service public de versement des pensions alimentaires.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la prime d'activité a fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle. Le montant maximal de sa bonification individuelle a été augmenté de 90 euros, passant de 70,49 euros à 160,49 euros. Versée à chaque membre du foyer dont les revenus professionnels sont supérieurs à 0,5 Smic, la bonification individuelle atteint un montant maximal à 1 Smic. En prenant en compte l'augmentation du Smic entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la revalorisation de la bonification individuelle de la prime d'activité permet d'offrir une augmentation de 100 euros du revenu disponible des bénéficiaires rémunérés au Smic. Cette mesure, qui incite à la biactivité au sein des foyers, bénéficie largement aux femmes qui sont majoritaires parmi les foyers bénéficiaires. En 2019, les femmes seules représentent 46% des foyers bénéficiaires contre 27% pour les hommes seuls.

What specific measures have been implemented to promote women's entry, re-entry and advancement in the labour market?

**L'arrêt d'une partie de l'économie du aux confinements successifs a eu un impact direct sur les ménages aux faibles revenus, notamment les femmes qui sont plus exposées à la pauvreté.**

Une aide exceptionnelle de solidarité de 150€ a été mise en place pour les foyers bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), en majorité des femmes (54%)<sup>3</sup>. Les ménages avec enfants ont en prime bénéficié de 100€ par enfant à charge de moins de 20 ans.

Afin de promouvoir l'accès des femmes à l'emploi, un accord-cadre national entre l'Etat et Pôle Emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 10 juin 2021 pour la période 2021-2024. Cet accord a pour objectif de :

- Renforcer la gouvernance nationale et locale de la politique de l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi
- Lutter contre les stéréotypes sexistes
- Favoriser la mixité des métiers
- Faciliter le retour à l'emploi des femmes en agissant sur les freins spécifiques

---

<sup>3</sup> Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L. (dir.) (2019). Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.  
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/31-14.pdf>.

#### **4. Addressing the growing informality of work and mobility of women workers (paragraphs 40 (nn) to (qq))**

What measures have been implemented to promote the transition from informal to formal paid employment for women?

Le travail informel est un phénomène résiduel en France. Pour les femmes, ces rares situations concernent la profession d'aides à domicile : ménage, garde d'enfants, aide à la vie quotidienne dont l'activité n'est pas déclarée.

Le projet de loi de finances de la Sécurité sociale pour 2021 comporte un budget de 200 millions d'euros consacrés au financement des **revalorisations salariales des aides à domicile**. Cette annonce attractive doit mener davantage de femmes travaillant dans le secteur informel de l'aide à domicile à se tourner vers les emplois au sein de structures reconnues par l'Etat.

#### **5. Managing technological and digital change for women's economic empowerment (paragraphs 40 (rr) to (ss))**

What specific actions have been taken to support women's access to skills development and decent work in emerging fields, including science, technology, engineering, and mathematics?

Afin de relever le défi d'égalité entre filles et garçons dans les domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM), le rapport de Chiara Corazza « *Les femmes au cœur de l'économie* », publié en 2020, formule plusieurs recommandations :

- Afficher la notion d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement des STEM telle une priorité et l'insérer au sein du Code de l'éducation ;
- Développer un Plan action interministériel pour lutter contre les stéréotypes à tous les niveaux de l'éducation ;
- Mettre en place des activités obligatoires d'initiation aux STEM en complément des programmes de l'Education nationale ;
- Initier la « Semaine des filles dans les STEM » ;
- Renforcer le rôle du référent égalité dans les collèges et les lycées ;
- Créer un Conseil à l'égalité filles-garçons dans les STEM au sein de chaque académie ;
- Créer une plateforme numérique d'échange entre les jeunes filles et les femmes travaillant dans les STEM ;
- Mettre en place un projet pilote d'initiation aux STEM à l'échelle nationale.

L'ensemble des propositions est disponible sur ce lien : <https://www.economie.gouv.fr/rapport-femmes-au-coeur-economie-chiara-corraza>

#### **6. Strengthening women's collective voice, leadership, and decision-making (paragraphs 40 (tt) to (aaa))**

What specific efforts have been implemented to support women's participation and leadership in trade unions, workers' organizations and employers' organizations?

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a changé le fonctionnement des entreprises, notamment en matière de représentation du personnel, de l'information-consultation et de la négociation annuelle obligatoire. Elle étend la logique de « représentation équilibrée » aux élections professionnelles en imposant une obligation de « mixité proportionnelle » (aux effectifs des salariés) dans la composition des listes des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, à partir de 2017.

Dans le même temps, depuis 2017, les ordonnances Travail ont renforcé la négociation collective relative à l'Égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail qui datait des dispositifs de la loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et enfin de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Les derniers textes en ce domaine ont fortement impacté les négociations de branche et d'entreprise en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

En 2018, les représentants et représentantes des employeurs et des salariés et salariées se sont à nouveau réunis sous l'impulsion du ministère du Travail et du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre d'une concertation initiée le 7 mars 2018. Cette mobilisation a abouti à un plan de 15 actions ayant pour objectif de faire progresser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont 10 pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés.

## **7. Strengthening the role of the private sector in women's economic empowerment (paragraphs 40 (bbb) to (eee))**

What efforts have been undertaken to encourage private firms and institutions to mainstream gender equality considerations in policies and practices?

La loi du 1er août 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'indice d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui est calculé chaque année sur la base de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunération, augmentations, promotions, congés maternité, parité dans le top management. Il doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail. Si le résultat est inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans, sous peine d'une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale.

Le cinquième axe de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vise par ailleurs à renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il impose notamment l'obligation de créer des plans d'action « égalité professionnelle », renforce le dispositif de nominations équilibrées sur les

emplois de direction, et sécurise des règles de composition équilibrée pour les jurys et les comités de sélection.

What action has been taken to increase investment and support for women entrepreneurs?

En France, les femmes représentent 48% de la population active, mais seules 33% des cheffes d'entreprise. L'objectif fixé en 2013 – 40% de femmes parmi les créations d'entreprises – n'est toujours pas atteint.

Le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a signé le 8 mars 2021 un accord-cadre avec Bpifrance en faveur de l'entrepreneuriat féminin pour 2021-2023. Cet accord vise à favoriser le développement, la création et la reprise d'entreprises par des femmes, et concerne notamment :

- L'accès et le développement d'une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes avec l'élaboration d'une nouvelle génération de plans d'actions régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF) en partenariat avec les Régions ;
- L'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneuses d'entreprise;
- La lutte contre les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ;
- La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et contribuer ainsi à la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Par ailleurs, l'accord-cadre national en faveur de l'entrepreneuriat féminin 2018-2020 est toujours en cours de mise en œuvre.

Lors de la présidence française du G7 en 2019, la France a soutenu l'initiative Affirmative Finance Actin for Women in Africa (AFAWA) qui soutient l'entrepreneuriat des femmes en Afrique, notamment en favorisant leur accès aux financements. Le programme AFAWA poursuit un triple objectif :

1. garantir l'accès aux financements des femmes entrepreneuses en Afrique ;
2. fournir une assistance technique aux institutions financières partenaires pour qu'elles adaptent leurs services financiers aux besoins des femmes entrepreneuses ;
3. créer un environnement propice à l'entrepreneuriat féminin notamment en travaillant à la suppression des barrières structurelles et réglementaires limitant l'accès des femmes aux financements.

La France soutient pleinement l'initiative AFAWA en soutenant les programmes d'assistance technique et la mise à disposition d'un fonds de garantie permettant aux femmes entrepreneuses de pouvoir accéder plus facilement aux financements.