



**MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE,  
DES FINANCES  
ET DE LA RELANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat Général**

Paris, le 7 mars 2022

N°3014

**Le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance atteint en 2021 l'objectif de 40% de femmes nommées à un premier poste de direction**

**Avec 41% de femmes nommées à un premier poste d'encadrement supérieur au 31 décembre 2021, le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance dépasse pour la première fois le seuil de 40% fixé par la loi<sup>1</sup>.**

A son arrivée au ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, Bruno Le Maire, ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance a fait de l'égalité homme-femme une priorité et a souhaité une politique volontariste pour l'accession de femmes aux postes de direction du ministère.

Conformément aux instructions du ministre, Marie-Anne Barbat-Layani, Secrétaire générale du ministère, a mis en œuvre un ensemble d'initiatives partagées par l'ensemble des directions du ministère.

**Grâce aux travaux menés avec constance, le taux de femmes nommées à un premier poste de direction au sein du ministère est passé de 26% en 2017 à 41% en 2021.**

Sur la dernière année :

- Le pourcentage de femmes nommées pour la première fois à des emplois de chef de service passe **de 60% en 2020 à 75% en 2021**, soit une progression de **15 points**.
- Le pourcentage de femmes nommées pour la première fois à des emplois de sous-directeur passe **de 37% en 2020 à 50% en 2021**, soit une progression de **13 points**.

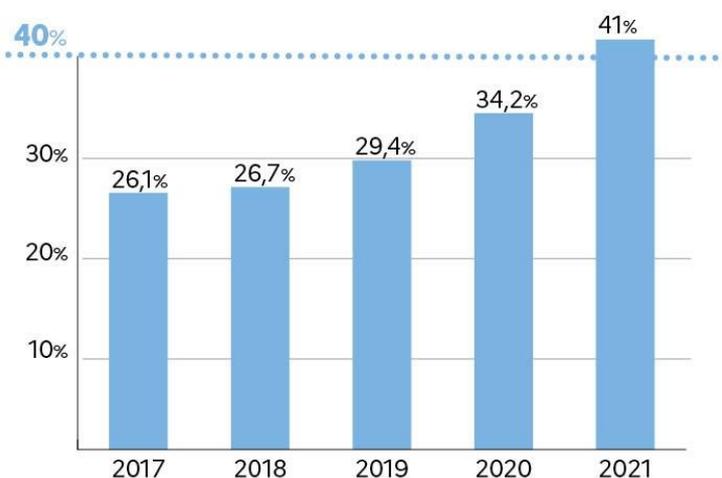
L'engagement du Ministère pour l'égalité homme-femme s'est également traduit, le 11 février 2022, par **la signature à l'unanimité d'un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** pour les directions et services de l'administration centrale du MEFR. Cet accord prévoit des mesures concrètes et exigeantes pour mettre en œuvre les priorités ministérielles visant à améliorer l'égalité salariale et les parcours professionnels, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie

---

<sup>1</sup> La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 marque une étape importante vers l'égalité professionnelle hommes-femmes : elle introduit notamment des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques et prévoit des " pénalités financières" en cas de non-respect de ces obligations.

personnelle, la mixité des métiers, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'une gouvernance pour l'application de la politique d'égalité.

### **Evolution du nombre de primo-nomination de femmes à des postes d'encadrement supérieur au sein des ministères économiques et financiers**



« Je suis vraiment très fière des progrès accomplis à Bercy en matière d'égalité femmes-hommes ! La mixité des équipes est une réelle plus-value pour le ministère. Je remercie les équipes pour leur engagement sans faille car c'était une gageure dans un ministère historiquement très masculin dans son encadrement supérieur. Le chemin parcouru est déterminant mais ce n'est pas fini. De nombreux chantiers vont nous mobiliser ces prochains mois, en particulier l'attention portée aux viviers et donc aux débuts de carrière, essentielle pour pérenniser ces résultats, l'égalité salariale à tous les niveaux, la mixité des métiers, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et la prévention contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. » a déclaré Marie-Anne Barbat-Layani, Secrétaire générale du ministère de l'économie, des finances et de la relance.

#### **Pour en savoir plus**

#### **Contact presse :**

Bureau de presse de Bercy

01 53 18 33 80

[presse.bercy@finances.gouv.fr](mailto:presse.bercy@finances.gouv.fr)

## **ANNEXES**

### **Annexe 1 – Le plan ministériel 2020/2023**

Le troisième plan ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comporte 5 axes prioritaires :

1. Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle,
2. Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
3. Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels,
4. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
5. Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

Le ministère dispose d'un réseau de **référénts directionnels nationaux et locaux** (plus d'une centaine) animé par la **délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle**. De nombreuses initiatives concrètes sont portées par ces référénts directionnels : campagne de lutte contre le sexisme ordinaire (DGTTrésor), films réalisés sur le thème des violences sexistes et sexuelles (DRFIP), enquête auprès des femmes des Douanes (DGDDI), série de portraits de femmes (DGE), dispositifs de formation sur l'égalité femmes hommes mis en œuvre dans les écoles économiques et financières (DG).

### **Annexe 2 - Les directions et services du ministère dirigés par des femmes (au 31/12/2021)**

- Secrétaire générale du ministère : **Marie-Anne Barbat-Layani**
- Directrice générale des Douanes et droits indirects : **Isabelle Braun-Lemaire**
- Directrice du Budget : **Mélanie Joder**
- Directrice générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes : **Virginie Beaumeunier**
- Directrice des Affaires juridiques : **Laure Bédier**
- Directrice de l'Agence pour l'informatique financière de l'Etat : **Armelle Degenève**
- Cheffe de l'Inspection générale des finances : **Marie-Christine Lepetit** (1ère femme nommée à ce poste)
- Cheffe du Contrôle général économique et financier : **Hélène Crocquevieille**
- Cheffe du service du Contrôle budgétaire économique et comptable ministériel : **Christine Buhl**

### **Annexe 3 – Le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance engagé dans une démarche de labellisation diversité et égalité professionnelle**

Le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance a été la première administration d'État à avoir obtenu le label diversité en 2010. Ce label, renouvelé une première fois en 2015, puis en 2021, a été complété par le label égalité professionnelle en 2018.

- **Le label égalité professionnelle** a été délivré par l'AFNOR en 2018 sur la totalité du périmètre ministériel, et reconfirmé en 2020 par un audit intermédiaire de l'organisme. Le prochain audit de renouvellement interviendra en 2023.
- **Le label diversité** obtenu initialement en 2010 a été renouvelé le 8 mars 2021. par le directeur de l'AFNOR en présence d'Olivier Dussopt, ministre délégué chargé des comptes publics, et d'Agnès Pannier-Runacher, ministre en charge de l'industrie. Ce label, qui couvre l'ensemble du ministère, vient récompenser son engagement pour lutter contre toutes les formes de discriminations et promouvoir l'égalité des chances.

#### **Annexe 4 - le MEFR a signé l'initiative #StopE pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail**

Le MEFR a signé le 25 janvier dernier l'initiative [#StopE](#), organisée par [L'Association Française des Managers de la Diversité \(AFMD\)](#), pour amplifier son engagement dans la lutte contre le sexisme dit ordinaire au travail.

Le ministère partage avec les 150 entreprises et administrations signataires de [#StopE](#), **8 objectifs** :

- Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro ;
- Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts ;
- Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
- Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise ;
- Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire ;
- Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
- Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées ;
- Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

#### **Annexe 5 - Le MEFR engagé au niveau des grands évènements internationaux**

- Le G7 Finances co-organisé par la DG Trésor et la Banque de France en juillet 2019, a obtenu le **label Egalité Grands Evènements** délivré par l'AFNOR, avec l'appui et l'expertise du Secrétariat général.
- **En 2021, le ministère a contribué aux travaux préparatoires de l'AFNOR sur une norme internationale sur l'égalité femmes-hommes (AFNOR SPEC X30-020)**, présentée lors du **Forum génération Egalité de l'ONU**, qui a lieu en juin 2021 à Paris. Le Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle du ministère a participé aux groupes de travail sur l'autonomisation économique des femmes et leur participation à la vie publique, et la DGE a co-financé le projet. Il s'agit d'une première étape déterminante pour la définition d'une norme internationale ISO sur l'égalité femmes-hommes.
- **En 2022, le ministère poursuivra son engagement à l'international en participant au comité réunissant les pays membres pour élaborer la norme sur l'égalité femmes-hommes.** Le secrétariat général co-finance le projet dont le pilotage est assuré par l'AFNOR.

#### **Annexe 6 - Le MEFR engagé avec les associations promouvant des femmes**

**Signature de la charte « JamaisSansElles » le 8 mars 2021 par Bruno Le Maire.** Cette charte promeut la mixité et la participation de femmes aux évènements internes et externes (au moins 1 femme pour 3 intervenant(e)s). Pour atteindre cet objectif, il faut **d'identifier un vivier d'expertes** par direction dans les principaux domaines d'activité du ministère. **Des actions de mentorat et de formations en média-training** d'expertes et de femmes à haut potentiel qui contribuent à briser le plafond de verre, font aussi l'objet du partenariat avec JamaisSansElles. Elles sont déployées plus largement avec une offre de formation élargie en lien avec l'IGPDE.