

# BIBLIOGRAPHIE accompagnant le dossier documentaire

« Egalité professionnelle entre femmes et hommes »

Juin 2009

# CONTACT:

GREF Bretagne
Mission Information sur la Formation Professionnelle et l'Emploi
Centre de Ressources Documentaires
91, rue de Saint Brieuc
CS 64347
35043 Rennes Cédex

Tel: 02 99 54 79 00

Mail: documentation@gref-bretagne.com









Accompagnant le dossier documentaire sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, cette bibliographie vous présente une sélection de documents (ouvrages, mémoire, articles, revues...) disponibles dans le fonds documentaire du GREF Bretagne.

Le centre de ressources documentaires dispose <u>d'un fonds de plus de 400 documents</u> sur la question de **l'égalité professionnelle**, sur **l'accès des femmes au marché du travail** et sur **la conciliation des temps entre vie personnelle et vie professionnelle**.

Dans l'optique d'un travail amorcé par la réalisation d'un dossier documentaire, le thème de <u>l'égalité professionnelle entre femmes et hommes</u> fait l'objet d'une veille, qui permet d'une part d'enrichir le fonds documentaire mis à la disposition des professionnels de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi, et d'autre part, permet de mettre à jour et d'alimenter cette bibliographie, et tous les documents ressources l'accompagnant.

Les documents de cette bibliographie peuvent être **consultés sur place** dans les heures d'ouverture et/ou faire l'objet d'un **prêt** (pour ceux ayant un numéro de prêt indiqué dans la référence), sur simple demande auprès du centre de ressources documentaires. Les prêts, gratuits, sont d'une durée de **3 semaines pour les ouvrages** et de **15 jours pour les revues**.

Pour plus d'informations sur les prêts, veuillez prendre contact avec le centre de documentation

Gwénaëlle BERTHELO
 02 99 54 79 03 g.berthelo@gref-bretagne.com
 Céline MESNY
 Catherine LE DUFF
 02 99 54 79 02 c.mesny@gref-bretagne.com
 C.leduff@gref-bretagne.com

- documentation@gref-bretagne.com

#### **HORAIRES D'OUVERTURE:**

Du lundi au jeudi 9 h-12 h 14 h-17 h

Le vendredi 9 h-12 h 13 h 30-16 h 30

Nous vous souhaitons une bonne lecture et espérons que ces ressources vous seront utiles dans votre pratique professionnelle.

# **SOMMAIRE**

I	Généralités sur la problématique	p 4
	A) Généralités B) Réglementation	p 4 p 16
II	Etat des lieux : l'accès des femmes à la formation et à l'emploi	p 18 p 18 p 24 p 30 p 61 p 68
III	Des acteurs s'engagent  A) Les institutions  B) Les partenaires sociaux  C) Les autres acteurs	p 76 p 76 p 80 p 83
IV	Mettre en œuvre l'égalité professionnelle  A) Généralités	p 84 p 84 p 86 p 89

## A) GENERALITES

**18 ans : respect les filles !** / FOUGERE Isabelle, GERMAIN Isabelle, HENRY Natacha. La Documentation Française, 08/03/2009, 56 p.

A l'occasion de la journée internationale des femmes, le 8 mars, Brice Hortefeux et Valérie Létard ont reçu 100 jeunes filles de 18 ans au ministère. A cette occasion leur a été remis un guide intitulé "18 ans...respect les filles !" Cet ouvrage, écrit par trois journalistes, a pour ambition d'aider les toute jeunes femmes à prendre leur destin en main. Il aborde différents thèmes : les médias, leurs représentations et stéréotypes ; le travail (orientation professionnelle, égalité professionnelle) ; Vie personnelle (sexualité, parentalité, vie de couple,...) ; Non à la violence (harcèlement, violence conjugale, viol) ; Vie en société (loisirs, culture, sport, engagement citoyen). Le guide propose des nombreux contacts de structures référentes, ainsi qu'une sélection de date clé dans l'histoire du droit des femmes.

N° de prêt : 35020

Téléchargeable sur : http://www.travail-

solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/823172\_DIR\_DOC\_FR\_int\_bat.pdf

**Numéro mixte** / DECHAUX Jean-Hughes, BRUGEILLES Carole, SEBILLE Pascal, ERLER Daniel, et al. In: *Politiques sociales et familiales*, n°93, 01/03/09, np.

Au sommaire de cette revue :

- Les femmes dans les parentèles contemporaines : atouts et contraintes d'une position centrale ;
- La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants. L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations ;
- La réforme du congé parental en Allemagne : vers le modèle nordique ? ;
- Enfants attendus et enfants accueillis dans le cadre de l'adoption ;
- Une offre de service pour la garde des jeunes enfants : attentes et pratiques des parents ;
- L'allocation de parent isolé et les obligations alimentaires : les conséquences de la réforme de 2007 :
- Politiques familiales, emploi et acteurs sociaux : regards croisés France-Allemagne. Une journée d'étude qui a permis d'identifier de nouvelles pistes de recherches ;
- Gösta Esping-Andersen, avec Bruno Palier, Trois leçons de l''Etat -providence ;
- Colette Bec, De l'Etat social à l'Etat des droits de l'homme ;
- Mireille Elbaum, Economie politique de la protection sociale ;
- Nathalie Coulon et Geneviève Cresson (dir.), La petite enfance. Entre familles et crèches, entre sexe et genre.

**N°de prêt**: 35313

<u>Téléchargeable sur</u> : <u>http://www.caf.fr/</u>

Chiffres clés 2008 : l'égalité entre les femmes et les hommes / Service des droits des femmes et de l'égalité. Ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville ; Secrétariat d'Etat chargé de la solidarité, 01/09/2009, 92 p.

Cette publication fait l'état des lieux de la situation des femmes, en France, en 2007. Elle se structure en 5 parties : la parité et l'accès des femmes aux responsabilités ; l'égalité professionnelle ; l'accès aux droits et le respect de la dignité de la personne ; l'articulation des temps de vie ; les indicateurs européens.

N° de prêt : 33942

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres\_clis\_08\_BD\_2\_-2.pdf">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Chiffres\_clis\_08\_BD\_2\_-2.pdf</a>

Politiques familiales et droits familiaux de retraite : Objectifs, coûts et évaluations / LANDAIS Camille, BOZIO Antoine, FACK Gabrielle. CFDT ; Institut de recherche économiques et sociales, 26/05/2008, 82 p.

Cette étude analyse les politiques publiques familiales mises en place en France. Elle vise à clarifier les objectifs multiples qui peuvent leur être assignés, propose un chiffrage global des sommes que la collectivité consacre aux familles, et effectue une synthèse des évaluations disponibles des effets de ces politiques. L'étude se structure en 5 parties : Quels sont les objectifs des politiques familiales ? ; Chiffrage des politiques familiales ; Une politique moyennement redistributive ? ; Quels sont les effets des politiques familiales sur les comportements des ménages ? ; Approche dynamique du coût des politiques familiales.

**N° de prêt** : 34294

**Les transformations de la famille** / MAURIN Louis. In : *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, n° 269, 01/05/2008, pp. 64-67.

Les formes de la vie de famille se sont profondément modifiées depuis les années 60 : élévation des taux d'activité féminin, diminution du nombre de familles nombreuses, transformation des rôles, croissance du nombre de divorces .... Le père de famille tout-puissant a laissé la place à un groupe où les droits et les responsabilités sont davantage partagées. Des relations où chaque individu dispose d'une autonomie plus grande, ce qui se traduit aussi par des relations plus incertaines entre les membres du couple ou entre parents et enfants. [D'après le résumé de l'auteur.].

**Violences sexistes : éduquer les jeunes au respect mutuel** / FLEURY Norbert, ABILY Gaëlle, KIEFFER Françoise, GUENNEUGUES Nicole, et al. Académie de Rennes ; Région Bretagne ; Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, 01/05/2008, 66 p.

Ce document propose les actes du colloque qui s'est tenu le 23 novembre 2007, IUFM de Bretagne, à Rennes, et qui avait pour sujet : "Violences sexistes : éduquer les jeunes au respect mutuel". Les actes sont structurés selon 4 interventions thématiques : Violences sexistes : de quoi parle t'on ? Compte-rendu d'observation en collège ; Penser la prévention en milieu scolaire ; Représentations de la sexualité en structuration des relations garçons/filles ; Synthèse et mise en perspective en vue des ateliers de l'après-midi. Le colloque a comporté 3 ateliers, dont les échanges ont été retranscrits dans les actes : impliquer une équipe éducative ; Travailler en partenariat ; Intégrer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les sexes, dans les pratiques professionnelles.

**N°de prêt**: 33968

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.ac-rennes.fr/jahia/webdav/site/academie2/groups/RECTORAT-COM">http://www.ac-rennes.fr/jahia/webdav/site/academie2/groups/RECTORAT-COM</a> Tous/public/orientation/egalFG/pdf/actesColloque.pdf

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la proposition de loi (n° 571) de M Jean-Luc Warsmann facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général / ZIMMERMAN Marie-Jo. Assemblée Nationale, 01/01/2008, 10 p.

La proposition de loi n° 571 facilitant l'égal accè s des femmes et des hommes au mandat de conseiller général, déposée par M. Jean-Luc Warsmann vise à compléter l'article L. 221 du code électoral. Cet article avait été modifié par l'article 4 de la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, dans le but de favoriser la parité dans les conseils généraux, en instituant un « ticket paritaire » formé d'un candidat et de son remplaçant de sexe différent, pour ces élections. La proposition de loi a pour objet de compléter les cas d'entrée en fonction des remplaçants à la suite de la démission d'un conseiller général pour des raisons de cumul, ajout indispensable pour faire jouer effectivement le ticket paritaire et féminiser les conseils généraux. [D'après le résumé de l'éditeur.].

**N°de prêt**: 33624

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000081/index.shtml?xtor=EPR-526">http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000081/index.shtml?xtor=EPR-526</a>

Construire l'avenir avec les femmes : les femmes agents de transformation, moteurs d'innovations / BATTLE Annie. In : L'INDECIS, n°334, 01/10/2007, pp. 47-62.

L'accession des femmes à des niveaux de décision importants et visibles provoque des réactions contradictoires, entre espoir et méfiance. L'auteure n'aborde pas ici la question de l'accès des femmes au pouvoir en terme de parité ou d'équité, mais s'interroge sur ce que peut apporter leur présence croissante dans le monde économique, social ou politique. Se comportent-elles de la même façon que leurs collègues masculins ? Sont-elles aussi performantes ? Sont-elles novatrices ? En se fondant sur diverses enquêtes menées antérieurement et sur une littérature récente (abondante), l'auteure analyse les comportements des femmes qu'elle a côtoyées ou interviewées, les témoignages masculins et féminins recueillis, les études et les données disponibles. Selon elle, les femmes se révèlent en majorité porteuses de changement : non pas parce qu'elles ont, de gré ou de force, vécu dans des univers différents, exercé d'autres responsabilités, engrangé d'autres expériences, subi d'autres conditionnements et développé une culture différente de celle des hommes. Certes, les femmes ne constituent pas un groupe homogène : elles diffèrent en fonction de leur histoire, de leur milieu, de leur caractère et de leur génération. Mais tout en étant aussi intelligentes et ambitieuses que les hommes, et capables d'acquérir les mêmes compétences, elles sont aujourd'hui animées par des priorités et des attentes souvent différentes de celles des habitués masculins du pouvoir. Selon l'auteur, ce n'est pas la féminisation en tant que telle mais la mixité des approches qui peut renouveler un modèle masculin qui a fait certes ses preuves, mais aussi son temps. [D'après le résumé de la revue.].

L'égalité entre les femmes et les hommes issus de l'immigration : guide d'information / Service des droits des femmes et de l'égalité. Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, 01/07/2007, 64 p.

Destiné aux personnes d'origine étrangère s'établissant en France, ce guide a pour objectif de leur faire connaître le droit en vigueur en France, en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Différents thèmes sont traités (famille, santé), et notamment celui de l'emploi, abordant l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le chômage et la retraite. Ce guide aborde également d'autres thématiques : les pratiques interdites en France, les violences ou conflits conjugaux, et propose un répertoire d'associations et de structures pouvant aider les personnes en difficulté.

N° de prêt : 32885

Les familles monoparentales en France / EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, GEORGES Nathalie. Centre d'Etudes de l'Emploi, 01/06/2007, 112 p. (Rapport de recherche, n°36).

Ce rapport explore la catégorie des « familles monoparentales », la diversité des situations qu'elle recouvre, et les défis qu'elle pose à l'heure actuelle aux politiques publiques. La diversification des trajectoires familiales a fragilisé les familles dites « monoparentales », particulièrement concernées par la pauvreté et la précarité de l'emploi et des conditions de vie. Importé en France dans les années 1970, le concept de « famille monoparentale » émerge comme catégorie des politiques familiales et sociales. Statistiquement, les familles monoparentales sont définies par l'Insee comme constituées d'une mère ou d'un père de famille sans conjoint avec un ou plusieurs enfants. Elles constituent une population en forte augmentation, et ce faisant, la proportion d'enfants vivant dans de telles familles croît constamment. Certaines de ces familles se distinguent par un cumul de vulnérabilités : jeunesse du parent et de ses enfants, faible niveau de formation et de qualification, faible revenu, mauvaises conditions de logement, forte exposition au chômage à la précarité de l'emploi. Le risque de pauvreté est donc élevé pour elles. Les politiques publiques ont mis en œuvre des dispositifs de soutien, non seulement sous forme de prestations et d'allocations mais également sous forme d'aides au recouvrement des pensions familiales ou à la pacification des conflits parentaux. Toutefois, ces politiques se trouvent confrontées à de nouveaux défis, comme en témoignent les récents rapports publics. [D'après le résumé des auteures.1.

**N°de prêt** : 32738

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports.htm">http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports.htm</a>

**Pour en finir sur le matriarcat breton. Essai sur la condition féminine** / GUILLOU Anne. Editions Skol Vreizh, 01/01/2007, 174 p. (Les Bretons & les Femmes).

Dans la pratique courante, on peut s'étonner d'entendre utiliser le terme de matriarcat comme désignant un trait particulier de la société bretonne. La péninsule se distinguerait par la place originale accordée aux femmes et cette notion qui fait référence au pouvoir féminin lui conviendrait plus qu'à toute autre région française. L'idée qu'en Bretagne la femme aurait bénéficié d'une représentation positive et exercé une réelle autorité est répandue sans qu'un besoin de vérification ses soit imposé. On admet volontiers que la femme bretonne est puissante, qu'elle occupe une place éminente dans la société. Cette représentation est-elle fondée ?... L'ouvrage suit une logique historique et nous fait voyager de l'héritage celte jusqu'à nos jours. [D'après le résumé éditeur.].

**N°de prêt** : 33391

**Femmes au foyer : expériences sociales** / MAISON Dominique. Caisse Nationale des Allocations Familiales, 01/01/2007, 238 p. (Document d'études n°92).

Cette étude est le fruit d'une thèse réalisée par l'auteur et intitulée "Grandeurs et servitudes domestiques. Expériences sociales de femmes au foyer". Elle se compose de 4 parties : Faire la sociologie de l'inactivité féminine ; L'inactivité comme déviance sociale ; Interactions conjugales en ménage monoactif ; Gestion du budget familial et types d'appropriation des ressources ; L'inactivité féminine à partir de l'analyse des temps sociaux.

N° de prêt : 35166

Téléchargeable sur : http://www.caf.fr/

Les jeunes et l'agencement des sexes / Coord. ECKERT Henri, FAURE Sylvia ; et al. La Dispute, 01/01/2007, 245 p. (Le genre du monde).

Cet ouvrage est composé de 3 grandes parties : Entre incertitudes et tâtonnements ; Rappels à l'ordre sexué ; L'épreuve de la mixité. Il analyse les stéréotypes sociaux et culturels au travers du prisme des loisirs, des pratiques culturelles, des comportements déviants, de l'entrée dans le monde du travail, des relations entre collègues à l'usine, et notamment en observant des jeunes issus de différents milieux sociaux. Une telle réflexion débouche nécessairement sur la question politique, c'est à dire sur notre responsabilité collective et sur celle des pouvoirs publics en matière de lutte contre les préjugés sexistes, contre l'actualisation de la domination masculine. [D'après la 4ème de couv.].

**N° de prêt** : 33473

Inégalités et rapports sociaux : rapports de classes, rapports de sexes / PFEFFERKORN Roland. La Dispute, 01/01/2007, 413 p. (Le genre du monde).

L'émergence de la problématique du genre à partir de la fin des années 1970 a coïncidé avec le recul de la problématique des classes. Ce basculement est une manifestation de la tendance récurrente de la recherche, mais aussi des médias et des discours politiques, à expliquer le mouvement des sociétés à partir d'un seul type de rapports sociaux, en écartant les autres. Cet ouvrage dresse un bilan des approches sociologiques des rapports de classes et de sexes. Il débouche sur un ensemble original et fortement argumenté de propositions pour sortir des représentations unilatérales de la société et inscrire ces rapports dans le temps et dans l'espace. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 33395

**L'état des inégalités en France** / MAURIN Louis (Sous la dir.), SAVIDAN Patrick, Observatoire des inégalités. Belin, 01/01/2007, 253 p.

Cet ouvrage constitue un état des lieux national de toutes les inégalités : revenus, éducation, emploi, logement, modes de vie, égalité professionnelle... un vaste panorama est dressé par l'équipe de l'Observatoire des inégalités, fruit de trois années de collecte et d'analyse des données. Celles-ci sont mises en perspective dans un ensemble d'articles rédigés par les meilleurs spécialistes, de l'économie à la sociologie en passant par le droit ou la philosophie. Cet ouvrage vise à ouvrir le débat sur la question centrale des inégalités en France. [D'après le résumé éditeur.].

**N°de prêt**: 31942

**Masculin-féminin : la nature du genre** / FOURNIER Martine. In : *SCIENCES HUMAINES*, n° 178, 01/01/2007, pp. 50-51.

Les études sur le genre conçoivent la différence entre hommes et femmes comme une construction culturelle. Pourtant, les débats autour de la parité et de l'homoparentalité ont eu souvent recours à la nature pour justifier certains points de vue. [D'après l'introduction de la revue.].

Le sexe fort : le temps des femmes est venu / ROY-PRETET Muriel, GRABY Capucine ; ELKABBACH Jean-Pierre (Préfacier). Bourin éditeur, 01/01/2007, 261 p. (Document).

Une page est tournée. Après une période de conquête, la consécration s'offre aux femmes. Tous les secteurs les plébiscitent. Elles sont omniprésentes, connues et reconnues dans leurs métiers. Et, surtout, elles incarnent un nouveau modèle de réussite. Les femmes françaises représentent la moitié de la population active du pays tout en affichant le taux de fécondité le plus élevé d'Europe en 2006. Plus de trente ans après les luttes féministes, les femmes sont apaisées, équilibrées, loin de la réussite-sacrifice des années 1980... Si la politique marque encore le pas, elle prend tout de même le train en marche. L'ascension de Ségolène Royal est là pour en témoigner. Les femmes - toutes les femmes et non plus quelques exceptions - deviennent incontournables dans notre société car elles la transforment. En seconde partie de l'ouvrage, dix portraits de femmes - Hélène Darroze, Laura Flessel, Isabelle Guichot, Anne Valérie Hash, Laure Favre Kahn, Christine Katlama, Laurence Ligier, Anne-Sophie Lapix, Valérie Pécresse, Claire Pedini - dont le parcours témoigne de cette montée en puissance des femmes et de leur nouvelle conception de la vie. [D'après la quatrième de couverture.].

**N°de prêt**: 33478

Le nouveau travail féminin dans "l'entreprise-couple" / JONAS Irène. In: Les Cahiers du Genre, n°41, 01/11/2006, pp. 181-196.

Les femmes sont appelées à s'identifier à un modèle fantasmatique de l'excellence dans le couple. Mi gestionnaires, mi thérapeutes, elles doivent devenir les actrices de leur propre changement, savoir gérer la complexité des relations amoureuses, mobiliser leur conjoint dans le respect de son autonomie et devenir maîtresses dans l'art d'améliorer leurs compétences en vue de l'adaptabilité à toute situation affective. En un mot; leur nouveau travail invisible est de faire exister et durer dans le temps une "entreprise-couple" épanouissante et performante. [D'après le résumé éditeur.].

Homme en mer, femme à terre. Petits arrangements avec la dyssémétrie / GUICHARD-CLAUDIC Yvonne. In : Les Cahiers du Genre, n° 41, 01/11/2006, pp. 23-48.

Le cas des couples dont l'homme navigue au long cours constitue un exemple classique de situation conduisant à une dissymétrie des engagements professionnels et familiaux des hommes et des femmes. Ils nous donnent à voir les négociations et arrangements auxquels cet éloignement donne lieu, dans la vie professionnelle comme dans la vie privée. Les choix effectués ont rarement la force de l'évidence. Force est pourtant de constater que dès lors que le couple a des enfants, la régulation de la relation entre travail et famille passe par la limitation, voire l'inhibition des ambitions professionnelles féminines. Il revient encore principalement aux femmes d'assurer la continuité des relations conjugales et familiales, mais l'évolution des rôles conjugaux et parentaux déstabilise les cadres traditionnels des identités masculines et féminines. Les formes de l'autonomie féminine ont évolué et les femmes n'adhèrent plus à une figure du "matriarcat" censée assurer l'équivalence des responsabilités familiales féminines et professionnelles masculines. Quant aux hommes, divisés entre les exigences de leur vie professionnelle et la crainte d'être un conjoint, un père qui fait défaut, eux aussi s'interrogent. [D'après le résumé éditeur.].

Contre les violences faites aux femmes : un outil pour agir. Législation en France - éléments de comparaison en Europe / DOMINGUES Clara, CHAABANE Nadia, PIGEON Christian, Elu/es Contre les Violences faites aux Femmes. ECVF, 01/11/2006, 102 p.

Fondées sur des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes, les violences à l'encontre des femmes constituent un problème structurel de notre société. [...] Réalisée par l'association Elu/es contre les violences faites aux femmes, cette brochure se veut être un levier d'action pour chacun et chacune d'entre-nous. Elle poursuit l'objectif de participer à une prise de conscience du travail restant à effectuer sur cette problématique, des luttes à mener, mais aussi

de mise en oeuvre de politiques publiques plus fortes. La brochure se structure en 3 parties : Droits à défendre : l'état actuel de la législation en France ; Droits à conquérir, actions à entreprendre : éléments de comparaison en Europe ; Adresses utiles pour agir. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 33615

Rôles familiaux et identité / CRENNER Emmanuelle. In : *ECONOMIE ET STATISTIQUE*, n°393 - 394, 01/11/2006, 18 p.

Les identités familiales sont très diverses et évoluent tout au long de la vie. L'identification au rôle de conjoint est assez stable avec l'âge. En revanche, la fréquence d'identification au rôle de père ou de mère diminue fortement avec l'âge. Se revendiquer grand-père ou grand-mère est plus fréquent quand on vit seul. La multiplicité des identifications familiales est certes liée à la diversité des situations familiales de fait. Mais on ne constate pas pour autant de hiérarchisation unique des rôles familiaux parmi les personnes dont les situations familiales sont proches. Certains liens, tel celui de parent, prennent le dessus sur les autres : sept parents sur dix se revendiquent père ou mère. Cependant, lorsque plusieurs rôles de fait existent et se font concurrence en termes d'identité, l'identification devient un processus plus complexe. Interviennent alors des éléments indépendants de la famille : travailler, se consacrer à des loisirs, à ses amis, etc. . Sur l'ensemble des individus de 18 ans et plus interrogés, quatre sur dix répondent être « un homme ou une femme tout simplement » lorsqu'on leur demande de choisir parmi les différents rôles familiaux qu'ils exercent. Cette forme d'identification est particulièrement fréquente chez les jeunes vivant encore chez leurs parents. Elle est le plus souvent associée à des modes identitaires tournés vers des liens sociaux extérieurs à la famille : le travail, les loisirs, les amis. [D'après le résumé de la revue.1.

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\_ffc/es393-394j.pdf">http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\_ffc/es393-394j.pdf</a>

**Egalité Femmes-Hommes : changer les rapports sociaux** / BERTHET Vincent (Direct. public.) ; HOFMANN Elisabeth, LE NOUVEL Emmanuelle, RAYKUMARI Racheal, JUNTER Annie, DE BRY Françoise, KIEFFER Françoise, et al. In : *ECONOMIE & HUMANISME*, n° 378, 01/10/2006, 120 p.

Consacré à l'égalité Femmes-Hommes, ce numéro se structure en 3 parties : des luttes de femmes à l'approche genre : des concepts mobilisateurs ; l'approche genre, principe actif de développement : des pratiques signifiantes ; l'égalité Femmes-Hommes, chantier ouvert : des priorités d'action. La revue propose également une sélection de ressources sur le thème.

**N°de prêt**: 31687

La mixité : des hommes et des femmes / CHAPONNIERE Corinne, CHAPONNIERE Martine. Editions Infolio, 01/08/2006, 159 p. (Illico).

Vivre ensemble ou séparés, établir des rapports de collaboration ou de sujétion, jouer des rôles opposés, complémentaires ou parallèles : nos sociétés règlent de manière variable la question des relations entre les hommes et les femmes. Ce livre propose une synthèse des avancées et des reculs de la mixité depuis la Renaissance. Il examine la manière dont elle s'inscrit dans la société, l'éducation, le travail et la politique, à travers des expériences pionnières, des progrès et des régressions. L'ouvrage montre comment la mixité s'articule sur une série de valeurs qui lui sont proches : l'égalité, la liberté, la laïcité et la civilité. [D'après la quatrième de couverture.].

**N°de prêt**: 33464

**Données sociales. La société française** / CHARPIN Jean-Michel (Dir. de publication), REIGNIER Elisabeth, DUGUE Agnès, FAURE Philippe, ROUSSEL Philippe. INSEE, 02/05/2006, 667 p. (INSEE - Références).

Dans cette nouvelle édition, une centaine de spécialistes des statistiques et des sciences sociales réunissent leurs compétences pour dresser un large panorama des mutations et des constantes de la société française. Sur les 70 articles permettent d'appréhender la France d'aujourd'hui, 9 contributions abordent le thème de l'égalité professionnelle :

- Garder et faire garder son enfant, par Nathalie Blanpain
- Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale, par Mélanie Vanderschelden
- Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans, par Fabienne Rosenwald

- Mixité des professions et démocratisation scolaire, par Thomas Couppié et Dominique Epiphane
- Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolution contrastées, par Monique Meron, Mahrez Okba, Xavier Viney
- Flexibilité des horaires de travail et inégalité sociales, par Laurent Lesnard
- Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple, par Laurent Lesnard
- Les gains inégaux du retour à l'emploi, par Yannick L'Hory et Jean-François Ouvrard
- La place du travail dans l'identité des personnes, par Hélène Garner et Dominique Méda.

**N°de prêt**: 29785

Filles et garçons : des façons diverses d'étudier, de travailler, de se distraire / VOURC'H Ronan, ZILLONIZ Sandra, GRUEL Louis, AMROUS Nadia. In : *OVE Infos*, n° 15, 08/03/2006, 12 p.

Ce numéro spécial réunit trois articles : le premier montre que les bénéfices scolaires que les filles retirent en début de cursus d'un comportement plus studieux tendent à être neutralisés lorsque le niveau s'élève par le fait qu'elles sont plus précocement chargées de tâches domestiques et préoccupées par les responsabilités conjugales puis parentales ; le second souligne que les différences selon le sexe dans le domaine des stages et des activités rémunérées parallèles aux études préfigurent d'une certaine façon les disparités professionnelles ultérieures ; et le dernier éclaire les contrastes dans le domaine des pratiques culturelles et précise notamment la façon dont certains comportements féminins ou masculins évoluent lors de la progression en âge et du passage à la vie de couple. [D'après l'éditorial].

Téléchargeable sur : http://www.ove-

 $\underline{\mathsf{national.education.fr/ove}} \ \underline{\mathsf{infos/pdf/oi15}} \ \underline{\mathsf{oi}} \ 15 \ 0306.\underline{\mathsf{pdf?PHPSESSID=3f7c596600521d370e005}} \\ \underline{\mathsf{eee4886d668}}$ 

La réduction des inégalités professionnelles hommes/femmes dans l'Union européenne : un bilan contrasté / LARET BEDEL Catherine, FAVREAU-BRETTEL Michèle. In : *REGARDS sur l'actualité*, n°317, 02/01/2006, pp. 45-50.

L'adoption à Pékin en septembre 1995, à l'issue de la 4ème conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, par l'ensemble des Etats présents, d'une déclaration et d'un programme d'action visant à promouvoir le respect des droits des femmes et l'égalité des sexes a permis des avancées significatives dans le monde. Pour la première fois, les signataires se sont engagés à inclure concrètement dans tous les domaines de leur action gouvernementale l'égalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming). Le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté par la Commission européenne du Conseil européen du printemps 2005, fait état d'une tendance positive vers la réduction des disparités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi au sein de l'union élargie, à l'exception des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui demeurent. [Résumé de l'auteur.].

**Filles-Garçons : socialisation différenciée ?** / DAFFLON NOVELLE Anne (Direct. public.); ROUYER Véronique, ZAOUCHE-GAUDRON Chantal, et al. Presses Universitaires de Grenoble, 01/01/2006, 399 p. (Vies Sociales).

A l'aube du XXIè siècle, y a-t-il encore des différences dans la manière d'élever, d'éduquer, de socialiser, de se représenter les filles et les garçons dans le monde occidental ? Comment la manière de considérer les enfants des deux sexes a-t-elle évolué au cours du temps ? Afin d'apporter une réponse à ces interrogations, ce livre réunit des contributions de plusieurs auteurs portant sur différents domaines : la famille, les espaces de vie enfantine, l'univers scolaire, les institutions pour jeunes délinquants, la médecine, les soins et la psychanalyse, les habits, les jouets, les sports, les livres pour enfants, la publicité, l'art. Un chapitre de synthèse permettra de mettre en lumière les implications et les paradoxes engendrés par cette socialisation différenciée grâce à une approche tant historique qu'interdisciplinaire. [D'après la quatrième de couverture.].

**N°de prêt** : 33477

**Approche de genre : sexe et politique** / Collectif d'auteurs. In : *TERRITOIRES*, n° 464, 01/01/2006, 40 p.

Ce dossier s'intéresse à l'égalité femmes / hommes et en particulier sur le plan de la représentativité en politique. Il fait d'abord un état chiffré, puis en s'appuyant sur la législation française ou européenne, il donne un aperçu des failles du système. Des acteurs racontent leur expérience, des journalistes évoquent des observations sur ces disparités. Et enfin, des spécialistes donnent leur point de vue, retracent des initiatives qui ont été efficaces et proposent des actions.

N° de prêt : 33741

Quand le militantisme trouble l'identité de genre : l'expérience des "groupes d'hommes" dans les années 1970 (entretien) / JACQUEMART Alban. In : *TERRAIN &TRAVAUX*, n° 10, 01/01/2006, pp. 77-91.

Depuis une décennie, des travaux se multiplient, notamment en histoire, pour restituer et analyser la complexité et la variété des engagements féministes à travers les différentes époques. Pourtant, des zones d'ombre subsistent. Parmi celles-ci, le rôle des hommes dans les luttes féministes reste inexploré. En effet, les mouvements féministes sont généralement appréhendés comme des mouvements de femmes. Or, si les femmes sont évidemment les premières mobilisées, tant en nombre qu'en investissement, des hommes se sont engagés - et s'engagent encore - dans les luttes féministes. Ainsi, dès la fin du 19ème siècle, au moment de la naissance des premières associations féministes, des hommes militent auprès de femmes. Ils seront également nombreux à participer aux combats suffragistes des féministes dans l'entre-deux-guerres. (...) Au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale, le mouvement féministe français entame une lente transformation qui aboutira à l'émergence d'une nouvelle génération de féministes à partir des années 1960. Pour la première fois, des femmes ne demandent plus seulement des changements législatifs mais appellent à une transformation profonde des rapports de genre en affirmant que "le privé est politique". [Extr.de l'introduction de l'auteur.].

**N°de prêt**: 31191

Des femmes sans histoire ? Enseignement en Europe / LATGER Hélène (Coord), WAGNIART Jean-François, Institut de recherches de la FSU. Nouveaux Regards ; Editions Syllepse, 01/10/2005, 128 p. (Comprendre et agir).

Cet ouvrage présente tout d'abord l'état des travaux de la recherche sur l'histoire des femmes et du genre. Il analyse ensuite les enjeux de son enseignement en France et en Europe. Il propose enfin diverses pistes de réflexion sur les pratiques d'enseignement, souvent bien plus riches que les textes officiels ou les manuels censés pourtant les inspirer. [D'après le résumé éditeur].

**N°de prêt**: 31863

2èmes rencontres régionales de la formation et de l'insertion professionnelle : Hommes - femmes : pour une réelle égalité d'accès aux métiers : 18 mars 2005 : dossier documentaire / CARIF Haute-Normandie. CREFOR, 18/03/2005, 45 p.

Ce dossier documentaire a été réalisé en accompagnement de la journée "Orientation, formation, emploi : hommes-femmes : pour une réelle égalité d'accès aux métiers" du conseil régional de Haute-Normandie le 18 mars 2005. Il présente une sélection d'informations, sur le thème de l'accès des femmes aux métiers, aux postes de décision au même titre que les hommes et sans discrimination liée à leur statut de femme. Trois "entrées" ont été retenues, par lesquelles cette discrimination s'exerce : l'orientation (qu'elle soit initiale ou tout au long de la vie), la formation (freins liés au genre, approches pédagogiques sexuées, ...) et le travail au sens le plus large du terme. Il a pour objectif de poser quelques points de repères et de signaler les principales sources d'information et productions. [Extr. de l'introduction].

N°de prêt : 29941

**Femmes, genre et société : l'état des savoirs** / MARUANI Margaret, GODELIER Maurice, PERROT Michelle, FRAISSE Geneviève, et al. La Découverte, 01/03/2005, 480 p.

La seconde moitié du XXème siècle a été porteuse, dans l'ensemble des pays développés et tout particulièrement en France, de transformations sociales majeures pour les femmes : liberté de l'avortement et de la contraception, droit de vote et parité, croissance spectaculaire de la scolarité et de l'activité professionnelle. Ces mutations ont-elles, pour autant, fondamentalement entamée

la domination masculine ? Aucune réponse simple n'est possible. Nous vivons une époque de paradoxes et de contradictions : plus de femmes instruites, actives, salariées, précaires ou pauvres ; les lois sur l'égalité professionnelle se sont multipliées, mais la résorption des disparités de carrières et de salaires stagne, péniblement. (...) Cet ouvrage collectif met à la disposition du grand public un état des lieux des connaissances accumulées dans différents domaines : le corps, la famille, le marché du travail, la politique. Il rassemble des points de vue divers, émanant des chercheurs et d'universitaires de différentes disciplines. Un point fondamental les réunit : la conviction que la différence des sexes est un outil indispensable à la compréhension du monde social. [Extr. 4ème de couv.].

N°de prêt : 29739

La parité à pas comptés / COLIN Christèle, DJIBER Zohor, RAVEL Claire. In: *INSEE PREMIERE*, n°1006, 01/03/2005, 4 p.

La France compte aujourd'hui 31,7 millions de femmes et 30,7 millions d'hommes. Avec une espérance de vie plus longue que les hommes, les femmes vivent plus souvent seules aux âges avancés. Depuis les années soixante-dix, la participation des femmes au marché du travail ne cesse d'augmenter. Mais des inégalités face à l'emploi subsistent : chômage plus élevé que pour les hommes, temps partiel plus fréquent et moindre accès aux postes d'encadrement et de direction. Concilier emploi et famille reste une affaire de femmes, les tâches domestiques et familiales étant inégalement partagées. Femmes et hommes ne partagent pas non plus les mêmes loisirs : sorties culturelles et lecture de livres pour les unes, lecture de la presse quotidienne pour les autres. La présence des femmes sur la scène politique progresse rapidement. Néanmoins, leur accès aux mandats électifs reste limité. Ce sont les scrutins locaux et européens qui donnent le plus de place aux élus. [D'après l'introduction de l'éditeur].

Téléchargeable sur : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\_ffc/ip1006.pdf

**Qu'est-ce que la discrimination positive** / CALVES Gwénaële. In: *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, n°232, 01/01/2005, pp 68-71.

La discrimination positive a longtemps été présentée, en France, comme une technique de recentrage de l'Etat-Providence. Elle s'identifiait à une "forme équitable de l'égalité", qui imposait de rompre avec un principe de d'universalité ou de gratuité des prestations sociales pour "donner plus à ceux qui ont moins". Elle désignait, ni plus ni moins, une politique de ciblage des conditions d'accès aux services publics ou aux revenus de transfert. Mais la discrimination positive " à la française" tend, depuis quelques années, à s'éloigner du champ des politiques sociales pour gagner un terrain balisé de longue date dans de nombreux pays sous le label d'"affirmative action". Ce label recouvre, partout où il court une série de mesures préférentielles qui poursuivent un triple objectif : un objectif de rattrapage entre groupes inégaux, un objectif de lutte contre les discriminations, un objectif de promotion de la "diversité". [D'après l'introduction].

**Inégalités hommes/femmes : où en est-on ? :** MOSSUZ-LAVAU Janine. In : *SCIENCES HUMAINES*, n°HS 46, 01/09/2004, pp. 20-24.

En 2000, la France fut le premier pays au monde à adopter une loi sur la parité. Une avancée indéniable qui ne lui a cependant pas encore permis de combler son retard sur la plupart des pays européens dans l'accès des femmes aux responsabilités politiques [D'après le résumé de la revue].

La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique / LANQUETIN Marie-Thérèse. In : *MIGRATIONS ETUDES*, n°126, 01/09/2004, 15 p.

La présente synthèse, effectuée pour le compte du Fasild, rend compte des résultats d'une étude menée en 2000 portant sur "la double discrimination subie par les femmes issues de l'immigration à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique". Outre la clarification théorique des concepts et des catégories, l'étude a pour objectif d'introduire une réflexion sur le principe d'égalité et d'étendre le champ de l'application du droit communautaire aux objectifs de lutte contre les discriminations du droit français.

**N°de prêt**: 28691

Genre et données longitudinales. Xles journées d'analyse longitudinale du marché du travail - Dijon, 27-28 mai 2004 / DEGENNE Alain, GIRET Jean-François, GUEGNARD Christine, PAUL Jean-Jacques, WERQUIN Patrick. CEREQ, 01/05/2004, 398 p. (Relief 4/ Echanges du Céreq).

Le 27 et 28 mai 2004 se sont déroulées les XIèmes journées d'analyse longitudinale du marché du travail sur le thème du genre. Plusieurs grands thèmes ont été abordés au sein de sept sessions : le marché du travail en Europe, les femmes et les entreprises, les temps modernes de l'emploi féminin, l'insertion professionnelle, les politiques de formation-insertion, l'articulation entre travail, famille et carrière, les comportements individuels dans le système éducatif et les pratiques culturelles ou sportives.

N°de prêt : 27158

Ménage et chef de ménage : deux notions bien ancrées / DE SAINT POL Thibault, DENEY Aurélie, MONSO Olivier. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n°11, 01/04/2004, pp. 63-78. Depuis 1982, le ménage ne désigne plus lui-même son "chef". La "personne de référence" est déterminée par une règle systématique, privilégiant l'homme sur la femme dans le couple. Les statisticiens ont entériné une vision masculine de la société qui trouve son origine dans une représentation traditionnelle de la hiérarchie familiale, exprimée de façon plus ou moins visible dans les recensements français depuis deux siècles. L'utilisateur doit donc garder à l'esprit que le passage par la personne de la référence impose une grille de lecture de la société. Les tentatives en cours pour proposer de nouveaux concepts (remplacement du ménage par l'unité de vie, critère budgétaire dans la désignation du chef de ménage, ...) devront pallier les imperfections des outils précédents tout en conservant la maniabilité qui, s'ajoutant à un ancrage historique fort, constitue l'avantage indéniable de ces derniers. [Résumé de l'auteur.].

**N°de prêt**: 29730

"La mixité menacée". Rapport d'information fait au nom de la Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les actes du colloque organisé le 15 juin 2004 / GAUTIER Gisèle. Sénat, 01/01/2004, 102 p. (Les Rapports du Sénat, n°448).

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a consacré son dernier rapport d'activité au thème de la mixité dans la France d'aujourd'hui. Ce rapport a mis en évidence les trois axes suivants : la mixité est un phénomène historique récent, elle ne conduit pas à l'égalité des sexes et en dépit du large consensus dont elle fait l'objet, elle semble contestée dans certains cas. Afin de poursuivre le débat sur ce sujet, notamment à partir des seize recommandations que la délégation a formulées, celle-ci a organisé un colloque, dont rend compte le présent rapport. Deux tables rondes ont été organisées : "Soins hospitaliers" et "Education et sports".

N°de prêt : 27331

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.senat.fr/rap/r03-448/r03-448.html">http://www.senat.fr/rap/r03-448/r03-448.html</a>

Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ? / SABEG Yazid, MEHAIGNERIE Laurence. Institut Montaigne, 01/01/2004, 225 p.

Comment faire vivre, au-delà du simple droit formel, une réelle égalité d'opportunités entre les citoyens malgré leurs « dissemblances » ? Les États-Unis ont relevé ce défi avec la discrimination positive. Cette politique de quotas n'est évidemment pas duplicable en France, patrie de l'égalitarisme. Mais nul ne peut se satisfaire de ce que des millions d'« oubliés de l'égalité des chances », souvent issus de l'immigration, soient privés de leur droit au succès et remâchent une amertume légitime. D'ailleurs, les zones franches, les ZEP ou la parité hommes-femmes ne s'inspirent-elles pas de la discrimination positive ? L'Institut Montaigne a voulu contribuer à cette réflexion avec un groupe de travail chargé de dresser un état des lieux et de formuler des propositions concrètes recensées dans ce rapport.

N°de prêt : 28967

 $\begin{tabular}{ll} \hline \textbf{T\'el\'echargeable sur} : \underline{\textbf{http://www.institutmontaigne.org/les-oublies-de-l-egalite-des-chances-} \\ \hline \end{tabular}$ 

72.html

**Histoire du travail des femmes** / BATTAGLIOLA Françoise. La Découverte, 01/01/2004, 124 p. (Repères)

Plus particulièrement consacré à la France, ce livre nous montre à quel point l'histoire du travail des femmes est inséparable de celles des rapports de domination des hommes sur les femmes. Elle permet de mettre en perspective bien des débats et problèmes de la société française. [Extr. 4<sup>ème</sup> de couv.].

**N°de prêt** : 26650

**Discrimination et mixité. Ingénierie sociale ou art des mélanges ?** / DE QUEIROZ Jean-Manuel. In : *Ville Ecole Intégration Enjeux*, n°135, 01/12/2003, pp. 51-66.

« On voudrait simplement montrer qu'un certain usage, celui de la catégorie de mixité, devenu aujourd'hui banal - hommes politiques, militants et journalistes n'ont pour ainsi dire aujourd'hui que ce mot à la bouche - pose autant de problèmes qu'il en résout. Ou encore, se demander s'il est possible de s'en servir sur un autre mode que l'incantation réflexe.».

Les femmes en Bretagne / GARGADENNEC Danièle. Préfecture de la Région Bretagne AFPA, 01/09/2003, 119 p.

Cet ouvrage présente un ensemble de données sociales et économiques, organisées autour des axes majeurs de la vie des femmes en Bretagne : démographie et famille, santé et maternité, formation initiale et continue, femmes en activité, femmes et responsabilités, articulation vie familiale-vie professionnelle, loisirs-relations à la société, femmes et violences. L'ensemble des tableaux et graphiques est accompagné d'un commentaire.

N°de prêt : 25672

**De la notion de sexe à celle de genre.** CLERMONT Julien. In : *RACINE*, n° 60, 01/06/2003, pp. 14-16.

L'auteur retrace l'historique juridique et social de l'égalité entre hommes et femmes en Europe. Des premiers textes de loi aux actions positives (mesures concrètes de mise en place de cette égalité), il y a encore dans les pratiques sociales et celles du monde du travail une grande marge d'évolution dans les pays membres de la CEE. Ainsi, de l'égalité des sexes, comment arriver à combiner celle des genres (cette notion se réfère à la dimension culturelle des différents comportements, de pratiques, de valeurs dérivées des relations entre les sexes) ou gender mainstreaming (traduit en français par approche intégrée de l'égalité) ? Cet article permet de comprendre cette nuance.

**L'égalité hommes-femmes : une réflexion sur nos valeurs** / JULIEN Céline. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°183, 01/03/2003, pp. 14-17.

Malgré des années de politiques menées en faveur de l'égalité hommes-femmes, les inégalités persistent tant au niveau de la sphère privée que dans le monde du travail ; il s'avère que la formation elle même ne suffit pas à conduire à l'égalité et qu'une réflexion plus approfondie sur nos valeurs sociales est fondamentale pour inverser réellement la tendance.

N°de prêt: 25426

Rapports de sexe, rapports de genre : entre domination et émancipation / Auteurs Multiples. In : *Ville Ecole Intégration Enjeux*, n°128, 01/03/2002, 253 p.

Au sommaire :- construction identitaire et rapports sociaux de sexe ; - des identités en recomposition ; - quelle éducation pour construire l'égalité entre les sexes ?

La division des rôles entre sexes est un construit social et historique. Les interactions sociales, les héritages culturels, les contextes sociaux, les rapports de domination, les politiques publiques y participent chacun à leur manière. Dans les quartiers populaires, les phénomènes de disqualification et de précarité tendent à s'accompagner d'une montée de l'affirmation identitaire sexiste et d'une bipartition de l'espace social. Loin d'être figés, ces rôles sociaux sont en perpétuelle recomposition. Deux exemples en témoignent : les populations en situation migratoire et de leurs descendants, et certaines filles de quartiers populaires, qui développent des formes nouvelles de violences. Ces évolutions obligent à abandonner les représentations figées. Face au sexisme et à ses manifestations, il importe d'avoir une attitude ferme et volontariste. Mais l'affirmation des principes doit s'inscrire dans un travail plus général de lutte contre les stéréotypes, contre toutes les formes de discrimination, pour une réelle mixité, condition de

l'égalité. Elle doit s'accompagner d'un travail préalable, avec les élèves, d'analyse de leurs pratiques et de leurs aspirations, d'un effort pour favoriser les apprentissages fondamentaux en vue de la réussite de tous, et pour favoriser leur autonomie et leur place dans la société.

**N°de prêt** : 27190

**Hommes-femmes, quelle égalité ?** / BIHR Alain, PFEFFERKORN Roland. Les Éditions de l'Atelier, 01/01/2002, 351 p.

Où en sont les rapports entre hommes et femmes ? Quelle est l'ampleur des transformations enregistrées au cours des dernières décennies ? Dans quelle mesure les traditionnelles inégalités entre sexes ont-elles été réduites ? De nouvelles inégalités ont-elles fait leur apparition ? Quels sont les obstacles qui continuent à se dresser sur la voie de l'émancipation des femmes dans la société française contemporaine ? Telles sont les principales questions auxquelles tente de répondre ce livre, en s'appuyant sur les enquêtes sociologiques réalisées ces dernières années et sur les informations statistiques disponibles. Les auteurs explorent l'ensemble des dimensions des rapports sociaux de sexe, des plus intimes aux plus visibles: rapport au corps, au temps, éducation et école, emploi et travail, couple et famille, espace public. A chaque fois, ils signalent l'ambivalence de ces rapports : l'autonomie grandissante des femmes continue à être en proie à des rapports de dépendance et de subordination aux hommes.

**N°de prêt** : 25089

Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXè et XXè siècles / SCHWEITZER Sylvie. Editions Odile Jacob, 01/01/2002, 329 p.

Se demande-t-on depuis quand les hommes travaillent? Non, bien sûr. Se demande-t-on pourquoi ils travaillent? Pas plus. Les interroge-t-on pour savoir si le travail à temps partiel leur conviendrait, s'ils aimeraient se consacrer seulement à l'entretien de la maison et à l'éducation des enfants? Guère. Pour les femmes, il en va tout autrement. Leur travail est toujours présenté comme fortuit et récent. On feint d'ignorer que les femmes ont aussi été paysannes, commerçantes, ouvrières, employées, infirmières, institutrices. Depuis toujours. Voici l'histoire de leurs métiers et de leur évolution au cours des deux derniers siècles.

**N°de prêt** : 25086

Femmes, hommes construire l'égalité / GREP/Collectif. In: POUR, n°168, 01/12/2000, 223 p. La place des femmes dans nos sociétés aujourd'hui tend à être de plus en plus visible. Elles sont nommées, elles sont présentes, mais ont-elles droit à une reconnaissance pleine et entière de leurs activités et capacités ? Si elles ont bénéficié d'une protection sociale spécifique, c'est en tant que mères. Elles ont ensuite été l'objet de mesures de rattrapage, mais l'intégration de l'égalité des chances, inspirée de l'approche genre, est encore balbutiante, notamment dans toutes les politiques économiques et sociales et les programmes et les directives qui les accompagnent. Lorsque le masculin l'emporte sur le féminin ainsi que le définit notre grammaire française, c'est une neutralité occultant le féminin qui l'emporte, induisant ainsi des glissements qui faussent la réalité. Construire l'égalité, oui, mais quelle égalité ? Il s'agit de poser les véritables enjeux de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ce numéro apporte des éclairages à celles et ceux qui interviennent sur les territoires et qui sont confrontés aux réalités des différences inégalitaires entre les femmes et les hommes.

**N°de prêt**: 20132

**Travail et emploi des femmes** / MARUANI Margaret. La Découverte, 01/01/2000, 123 p. (Repères).

Depuis les années soixante, en France comme partout en Europe, l'emploi féminin progresse à la manière d'une lame de fond. La féminisation du salariat et la montée en puissance du secteur tertiaire, les transformations du rapport à l'emploi et des comportements d'activités féminins, la réussite des femmes dans le système scolaire et universitaire constituent les principaux ingrédients de cette mutation. Les écarts de salaires faiblissent mais demeurent, les disparités de carrières perdurent, la ségrégation professionnelle reste dominante. Comment les différences, les clivages, les hiérarchies entre hommes et femmes se (re)construisent-ils ? Plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi. C'est cette situation contradictoire que ce livre se propose d'analyser, dans toute sa

complexité. [Extr. 4<sup>ème</sup> de couv.].

N°de prêt : 19451

**Femmes-Hommes : quelle égalité professionnelle ?** / GENISSON Catherine. La Documentation Française, 01/01/1999, 94 p. (Des rapports officiels).

Le Premier ministre a chargé Catherine Génisson, députée, d'une mission afin de mener une réflexion globale sur le travail des femmes. Le rapport souligne que l'égalité inscrite dans les textes ne trouve pas de traduction fidèle dans la réalité. Les femmes subissent de nombreuses discriminations dans tous les domaines de leur vie professionnelle en dépit d'un cadre juridique favorable, d'une volonté affirmée de leur part de travailler et d'une réussite scolaire supérieure à celles des hommes. Différence de rémunération, détériorations des conditions de travail, difficulté d'accès à la formation et à la promotion, précarisation croissante, autant de constats qui rendent nécessaire les propositions faites dans ce rapport.

N° de prêt : 18477

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001475/index.shtml">http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001475/index.shtml</a>

Les femmes en Bretagne : réflexion pour l'égalité des chances / PORCHER Catherine. CESR Bretagne, 01/01/1998, 180 p.

Cette étude s'articule autour de 4 parties :

- La première partie situe la place de la femme au travers de la vie sociale, familiale, politique, syndicale et associative.
- La seconde partie traite de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- La troisième partie met l'accent sur le phénomène de concentration des filles dans certaines filières de formation et les résultats des outils de diversification de l'orientation des filles.
- La quatrième partie formule des propositions : la place des femmes dans la société ; le rôle et les missions des institutions ; l'insertion professionnelle des femmes ; la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ; et enfin les facteurs de réussite de la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

N° de prêt : 14250

#### **B)** REGLEMENTATION

**1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française** / Conseil économique social et environnemental, CROSEMARIE Pierrette. Les Editions des Journaux Officiels, 25/02/2009, 165 p. (Avis et rapport du Conseil économique, social et environnemental, 2009-04).

Dans cette communication, la rapporteuse, membre de la Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, se propose de procéder à un examen rétrospectif synthétique de l'évolution des droits ouverts aux femmes durant les quarante dernières années dans les différents domaines évoqués plus haut, puis d'analyser leur effectivité dans la société aujourd'hui, mettant ainsi en relief les progrès qui restent à réaliser afin que les femmes et les hommes soient égaux en droits et aussi dans les faits. [Résumé éditeur.].

**N°de prêt**: 34910

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/09022504.pdf">http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/09022504.pdf</a>

La clause de l'européenne la plus favorisée / HALIMI Gisèle, LUCAS Violaine, ARPIN Odile, BONNIER-HAMON Julie, et al. Des femmes, 01/05/2008, 362 p. (Essai)

Cet ouvrage a pour objectif d'identifier, à travers les législations des 27 pays membres de l'Union Européenne, les lois les plus avancées pour les femmes, et en faire un "bouquet législatif" ouvert

aux 250 millions d'européennes. Il y aborde les thèmes de la violence, du travail, de la participation politique des femmes, ...

**N° de prêt** : 34374

**Le droit des femmes** / PISIER Evelyne, BRIMO Sara. DALLOZ, 01/01/2007, 142 p. (A savoir). Ce livre traite des droits des femmes et témoigne de leur marche vers l'autonomie et l'égalité. Les textes sont classés selon 3 thématiques : droits politiques, droits civils et enfin, droits sociaux. **N° de prêt** : 33457

Un nouvel élan pour l'égalité professionnelle en France : l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 / LARET BEDEL Catherine. In : *RACINE*, n° 67-68, 01/03/2005, pp. 9-11.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, traduit une appropriation forte des enjeux de l'égalité professionnelle par les partenaires sociaux. L'exposé des motifs de l'accord rappelle les principales inégalités professionnelles qui perdurent à l'encontre des femmes et montre que leur résorption relève aujourd'hui d'une volonté politique de tous les acteurs pour mettre en œuvre des actions concrètes.

L'égalité entre les femmes et les hommes : sur la directive 2002/73 CE du 23 septembre 2002 / LANQUETIN Marie-Thérèse. In : *DROIT SOCIAL*, n°3, 01/03/2003, pp. 312-322.

Marie-Thérèse Lanquetin analyse la directive européenne du 23 septembre 2002 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. L'auteur énumère d'abord les notions définies par celle-ci en matière de discrimination directe, de discrimination indirecte et de harcèlement. Elle étudie ensuite les règles prévues par la directive et précise les exigences nouvelles du principe d'égalité en matière d'emplois réservés à un sexe, de protection des femmes quant à la grossesse et à la maternité et d'actions menées en faveur de l'un ou l'autre sexe pour rétablir une égalité de fait. Elle conclut en abordant la nouvelle dynamique créée par l'obligation de mettre en place un organisme national compétent et par l'incitation à la mobilisation des partenaires sociaux.

**Quand le droit tente d'imposer l'égalité hommes-femmes** / ROUSSEL Régis. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°183, 01/03/2003, pp. 18-26.

Panorama de toutes les mesures nationales et européennes prises en faveur de l'égalité hommes-femmes : lois nationales et directives.

**Discriminations**, **libertés individuelles et harcèlements** / FERRE Nathalie, AOUSTIN Hélène. In : *LIAISONS SOCIALES (n°spéciaux)* , supplément au n°13696, 26/07/2002, 122 p.

Ce numéro spécial ne se contente pas de présenter et d'analyser les nouvelles dispositions légales concernant la lutte contre les discriminations. Il entend étudier l'ensemble du dispositif relatif au principe de non-discrimination, à la lumière des solutions jurisprudentielles.

**N°de prêt** : 23278

Pour plus d'informations sur le cadre juridique et réglementaire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, veuillez consulter le document réalisé par le GREF Bretagne, à l'adresse suivante :

http://www.gref-

<u>bretagne.com/Public/rubriques publiques/consulter les dossie/egalite professionne/ressources/view</u>

## A) GENERALITES

Rapport d'activité au cours de la période juillet 2007-novembre 2008 de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale - « L'égalité filles-garçons s'apprend dès l'école » / ZIMMERMAN Marie-Jo. Assemblée Nationale, 03/12/2008, 206 p.

Ce rapport d'activité de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes propose en première partie une étude intitulée "L'égalité filles-garçons s'apprend dès l'école". Cette étude se compose de 5 points : une concentration des filles dans certaines orientations, malgré leur réussite scolaire ; la ségrégation professionnelle ; l'égalité filles-garçons : un objectif affiché sans être prioritaire ; la formation des personnels de l'Education nationale à l'égalité filles-garçons ; et enfin, la place des femmes dans les programmes et manuels scolaires.

N° de prêt : 34949

Téléchargeable sur: http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i1295.pdf

Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et l'addition des inégalités / SQUIRES Judith. In : Les Cahiers du Genre, n° 44/2008, 01/10/2008, pp. 73-94.

Dans les dernières années, le mainstreaming a émergé comme un mécanisme central pour introduire une perspective selon le genre dans tous les domaines politiques. Il suscite un débat chez les féministes pour savoir si véritablement on peut le considérer comme une avancée pour l'égalité des sexes. Cependant, pour celles qui soulignent plutôt les mérites du gender mainstreaming, l'ouverture de ce mécanisme à la diversité constitue un nouveau défi. La demande croissante de diversité souligne le besoin d'explorer les capacités du mainstreming à s'étendre au-delà du seul critère de sexe. Cet article suggère que - alors même que cette extension se fait par l'addition en considérant de manière séparée les différentes sources d'inégalités - on trouverait tous les avantages à développer le mainstreaming de manière transversale et délibérative. (Résumé éditeur)

La politique du recul. De l'intégration de l'égalité 'des sexes' à l'intégration de l'égalité 'pour tous' / STRATIGAKI Maria. In: Les Cahiers du Genre, n°44/2008, 01/10/2008, pp. 49-72.

Cet article analyse la mutation intervenue, en 2006, dans la politique européenne d'égalité des sexes, près de dix ans après l'adoption, en 1997, de l'article 13 du traité d'Amsterdam interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'existence d'un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'inclusion du sexe dans l'article 13 l' a dilué dans l'ensemble des autres 'catégories' plus qu'il n'a permis d'en étendre le champ d'application au-delà du marché du travail. Cette étude s'appuie sur la comparaison des textes officiels de l'Union européenne (UE), notamment des trois derniers Programmes d'action communautaire (PAC) mis en place depuis 1996 et des trois derniers règlements du Fonds social européen (FSE) mis en place depuis 1994. [Résumé éditeur.].

Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé / SENAC-SLAWINSKI Réjane. In: Les Cahiers du Genre, n° 44/2008, 01/10/2008, pp. 27-48.

La transposition nationale du gender mainstreaming est tout, sauf évidente. Sa traduction française par 'approche intégrée de l'égalité' puis par 'paritarisme' en témoigne, car elle souligne la tendance à occulter, voire à nier, la spécificité de cette notion transnationale. L'analyse de sa genèse, au niveau international et européen, a pour but de souligner la spécificité de ce conceptméthode à la fois valeur et principe d'action. Les controverses autour de cette notion questionnent ainsi les référentiels d'égalité de l'action publique au regard du dilemme de la complémentarité entre actions spécifiques et culture de l'égalité des chances. [Résumé éditeur.].

Le gender mainstreaming, vrai en théorie, faux en pratique ? (interview par Sandrine Dauphin et Réjane Sénac-Slawinski) / FRAISSE Geneviève. In : Les Cahiers du Genre, n° 44/2008, 01/10/2008, pp. 17-26.

Cet article propose l'interview de Geneviève Fraisse. L'objectif est d'interroger le concept de gender mainstreaming au regard de questionnement sur l'égalité des sexes et sur la stratégie féministe. Geneviève Fraisse met en lumière les vertus et les limites du gender mainstreaming, qui est à la fois un concept et une méthode. Elle souligne aussi la parenté entre la parité et le gender mainstreaming, dans la mesure où tous les deux sont à la fois un principe théorique et d'action, et la cristallisation nationale d'une impulsion européenne et internationale. [D'après le résumé éditeur.].

Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode' (introduction) / DAUPHIN Sandrine, SENAC-SLAWINSKI Réjane. In : Les Cahiers du Genre, n° 44/2008, 01/10/2008, pp. 5-16.

Les auteures interrogent l'expression gender mainstreaming et les enjeux qu'elle suscite. Leur volonté n'est pas de faire un panorama exhaustif de la mise en œuvre du gender mainstreaming dans les différents pays de l'Union européenne, mais de mettre en regard et d'activer les liens entre les polémiques théoriques autour de cette notion et ses déclinaisons concrètes mettant en jeu une pluralité d'actrices et d'acteurs. [D'après le résumé éditeur.].

**Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité ?** / DAUPHIN Sandrine (Coord.), SENAC-SLAWINSKI Réjane ; FRAISSE Geneviève, STRATIGAKI Maria, et al. In : *Les Cahiers du Genre*, 01/10/2008, n° 44/2008, 264 p.

Dix ans après sa promotion par l'Union européenne, ce numéro questionne les enjeux théoriques et pratiques du gender mainstreaming, nouvelle approche de l'égalité entre les sexes. Quels enseignements tirer de sa traduction par les différents acteurs aux niveaux communautaire, national ou local ? [Résumé éditeur.].

**N°de prêt**: 35008

**Promotion de l'égalité des sexes en France : continuité et rupture** / DAUPHIN Sandrine. In : Les Cahiers du Genre, n° 44/2008, 01/10/2008, pp. 139-164.

Le gender mainstreaming, ou approche intégrée de l'égalité, a été présenté, à la fin des années 1990, par les institutions, politiques et administratives, en charge des droits des femmes, comme une nouvelle approche de l'égalité des sexes. L'objet de cet article est d'examiner la réalité et la nature éventuelle du changement de paradigme qui se serait, dès lors, opéré. Sa mise en œuvre s'est, en effet, traduite par des actions en faveur de l'égalité des sexes qui s'inscrivent davantage dans la continuité que dans la rupture avec l'approche spécifique précédente. Le bilan de son application fait apparaître un certain nombre de paradoxes, dont la dilution de l'égalité des sexes elle-même, ce qui met en lumière la difficulté d'influer sur les processus décisionnels. [Résumé éditeur.].

**Est-il trop tard pour une approche intégrée de l'égalité ?** Le point sur la situation à Bruxelles / E. WOODWARD Alison. In : *Les Cahiers du Genre*, n°44/2008, 01/10/2008, pp. 95-116.

Le Gender mainstreaming est l'une des principales stratégies adoptées par l'Union européenne et les Etats membres pour réaliser l'égalité des sexes. Son succès manifeste a incité d'autres mouvements sociaux à réclamer l'application d'une démarche transversale pour la prise en compte de leurs préoccupations dans la politique sociale européenne. Cet article, fondé sur une revue de la littérature et sur des interviews, effectuées en 2005 et 2006 à Bruxelles auprès de membres d'organisations luttant pour l'égalité, fait le bilan des succès et des défis posés par le gender mainstreaming, dix ans après son adoption. Il examine l'évolution de l'organisation des questions d'égalité dans l'Union européenne et de leurs conséquences sur la stratégie de gender mainstreaming. Ces changements incluent d'autres groupes cible à travers l'article 13, ainsi que les questions posées par l'élargissement de l'Union. Dans quelle mesure l'expérience du gender mainstreaming est-elle susceptible de répondre à ces exigences nouvelles ? Peut-elle s'appliquer à toutes les catégories d'hommes et de femmes, sans perdre de vue l'axe principal de la dynamique de l'oppression de genre ? Cet article suggère que certains développements récents de la théorie de l'intersectionnalité sont susceptibles d'ouvrir des perspectives prometteuses. [Résumé éditeur.].

Rapport sur l'image des femmes dans les médias / REISER Michèle, GRESY Brigitte. La Documentation Française, 25/09/2008, 95 p.

Selon les conclusions du rapport, malgré des avancées, les femmes restent trop souvent "invisibles" ou "secondaires" dans nombre de médias français (radio, télévision, presse, internet). Le rapport met en lumière le décalage toujours important entre la vie des femmes aujourd'hui et leur place et image dans les médias, ainsi que la persistance de stéréotypes. Les femmes représentent en effet aujourd'hui plus de 43% des journalistes, une proportion qui devrait croître puisque 60% des élèves en écoles en journalisme sont des filles. Pourtant, la commission, qui s'est appuyée notamment sur une analyse de médias par des chercheuses en sémiolinguistique, constate que les femmes sont toujours moins présentes dans le contenu et dans l'expression ou le temps de parole. Les femmes présentes dans les médias "sont plus anonymes, moins expertes, davantage victimes que les hommes" souligne le rapport. La commission propose notamment la création d'une mission pérenne de suivi des stéréotypes féminins dans les médias. [D'après le résumé éditeur.].

N° de prêt : 34524

Téléchargeable sur: http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000614/

**Timides avances vers l'égalité entre les hommes et les femmes** / LOMBARDINI Dominique. In : *TRAIT D'UNION*, n°205, 01/05/2008, pp. 1-2.

Durée de travail, niveaux de revenus, poste occupés à qualification équivalente, le constat d'inégalité s'impose encore entre les hommes et les femmes, malgré quelques lentes avancées. Coté formation, l'égalité de choix entre les hommes et les femmes est loin d'être acquise. Bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à accéder au niveau bac + 2, les parcours de formation montrent la persévérance de représentations qui leur sont favorables. [D'après le résumé de la revue.].

Femmes et hommes: Regards sur la parité. INSEE, 01/02/2008, 238 p. (Statistique Publique). Cette nouvelle édition de la publication "Femmes et hommes: regards sur la parité" apporte un éclairage particulier sur les nouveaux détenteurs d'un titre de séjour et leurs trajectoires familiales et professionnelles. Elle s'intéresse aussi aux risques auxquels sont exposés les hommes et les femmes dans le cadre de leur métier [...]. Comme dans les précédentes éditions la vue d'ensemble et les fiches thématiques font le point sur la situation des femmes et des hommes dans la société française en matière d'éducation, de démographie, de revenus, d'articulation des temps de vie, ... et mettent en évidence la persistance d'inégalités, mais aussi leurs évolutions récentes. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 33903

Une partie des tableaux sont téléchargeables sur :  $\frac{http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?id=175&nivgeo=0$ 

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. L'égalité entre les femmes et les hommes – 2008. Commission des Communautés européennes, 23/01/2008, 28 p.

Ce document fait le point sur les évolutions constatées en terme d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen. Il aborde les développements politiques et législatifs ; les défis et orientations stratégiques ; la question des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique égale ; des services de qualité en soutien à la conciliation ; la lutte contre les stéréotypes, le soutien des choix individuels ; les mécanismes institutionnels, le soutien aux engagements politiques et la mise en œuvre de la législation.

**N°de prêt**: 33957

Téléchargeable sur : http://eur-

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:HTML

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2008 / Commission Européenne. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 01/01/2008, 36 p.

Ce cinquième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes fait le bilan des avancées 2007. Il détaille les principales évolutions en terme d'écarts entre les femmes et les hommes, et les développements politiques et législatifs. Il fixe aussi les défis et orientations stratégiques : Des emplois de qualité pour favoriser une indépendance économique ; Des

services de qualité en soutien à la conciliation ; La lutte contre les stéréotypes, soutien aux choix individuels ; Des mécanismes institutionnels, soutien aux engagements politiques et à la mise en œuvre de la législation. A noter, les annexes sont en anglais.

**N°de prêt**: 35018

**L'identité contre l'égalité ?** / FOURNIER Martine. In : *SCIENCES HUMAINES*, n° 188, 01/12/2007, pp. 32-33.

Le partage équitable des tâches domestiques n'est pas toujours à l'ordre du jour ... Mais dans les couples contemporains, cette "inégalité ménagère" pourrait bien avoir de fructueuses contreparties pour les femmes, nous explique, dans une interview, le sociologue François de Singly.

**50** ans pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe : panorama des politiques et programmes européens. Dossier documentaire / SCHEID Patricia. CIRFFI, 01/04/2007, 19 p.

Ce dossier documentaire se structure en 3 parties : les traités européens ; la législation européenne relative à la mise en application de l'égalité entre les femmes et les hommes ; Détail des programmes européens qui permettent de soutenir financièrement la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La partie réglementaire est complétée par une bibliographie qui présente les ouvrages de base sur la question, des guides pratiques et des outils.

**N°de prêt**: 33365

**Quels sont les effets de la parité en politique ?** / TANGUY Hélène, ADAM Patricia. In : *BRETAGNES*, n°6, 01/04/2007, pp. 82-84.

La parité hommes-femmes est-elle de plus en plus respectée dans les assemblées des collectivités territoriales ? Incontestablement, surtout pour celles concernées par la loi du 6 juin 2000 qui "vise à favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives". Au niveau du Conseil Régional de Bretagne, la proportion de femmes élues atteint désormais 50,6 % (première position métropolitaine), tandis que les vices-présidences sont partagées entre hommes et femmes (ce qui est très rarement le cas en France). Au niveau des conseils généraux, alors que la proportion de femmes élues lors des dernières élections de 2004 n'a encore été que de 10,9 % au niveau national, elle a été de 32,1 % dans le Finistère (2ème score national), de 14,8 % en Ille-et-Vilaine, de 11,5 % dans les Côtes d'Armor et de 4,8 % dans le Morbihan. Au niveau de l'ensemble des conseils municipaux bretons, enfin, la proportion de conseillères est désormais de 36,4 % (4ème position des régions françaises). Peut-on estimer que cette instauration croissante de la parité modifie les modes de gouvernance des collectivités ? Et comment ? Et pourquoi ? Deux regards de députées d'un département qui affiche, en la matière, la meilleure performance française, le Finistère. [D'après le résumé de la revue.].

**Les femmes en Bretagne** / LE CALVEZ Bernard (Direct. Public) ; BLOT-GEOFFROY Nadine, BOITARD Véronique, et al. In : *Les Dossiers d'Octant*, n° 50, 01/03/2007, 90 p.

Au sommaire de ce dossier en ligne: population et démographie ; migrations ; santé ; formation initiale et continue ; activité et emploi ; revenus ; pauvreté ; femmes et responsabilités ; loisirs et sports ; femmes et violences. En annexe, les grandes dates de l'histoire des femmes françaises, sont présentes.

N°de prêt : 32008 Téléchargeable sur :

http://www.insee.fr/fr/insee\_regions/bretagne/publi/dossier\_web/dw6\_accueil.htm

Le droit des femmes / PISIER Evelyne, BRIMO Sara. DALLOZ, 01/01/2007, 142 p. (A savoir). Ce livre traite des droits des femmes et témoigne de leur marche vers l'autonomie et l'égalité. Les textes sont classés selon 3 thématiques : droits politiques, droits civils et enfin, droits sociaux.

**N°de prêt** : 33457

Le deuxième âge de l'émancipation : la société, les femmes et l'emploi / MEDA Dominique, PERIVIER Hélène. Editions du Seuil ; La République des Idées, 01/01/2007, 111 p.

Les Françaises conjuguent un haut niveau d'emploi et une fécondité enviée par beaucoup. Mais les moyennes nationales cachent en réalité une situation dégradée. Leur taux d'activité est toujours inférieur à celui des hommes, leurs emplois de moindre qualité, leurs rémunérations plus faibles, leur temps de travail plus réduit, et elles restent en charge de l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Il y a là non seulement une injustice, mais aussi une lourde hypothèque sur notre avenir collectif. Plus de femmes en emploi, ce serait moins de pauvreté, des comptes sociaux plus équilibrés et des investissements d'éducation plus valorisés. Cet ouvrage propose d'examiner les conditions d'organisation économiques et sociales susceptibles de donner aux femmes les moyens de leur liberté. Il dessine ainsi un "deuxième âge de l'émancipation", profitable à l'ensemble de la société. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 33392

La situation en France : encore loin du compte ! / JUNTER Annie. In : *ECONOMIE* & *HUMANISME*, n°378, 01/10/2006, pp. 22-24.

Les apports de l'approche "genre et développement" sont indéniables sur au moins deux aspects : une meilleure connaissance de la situation respective des femmes et des hommes, et une approche plus exigeante des processus de développement. (...) En France, l'intégration du genre dans le développement n'a pas atteint ce statut d'évidence : il existe peu de projets remplissant véritablement les conditions d'une volonté politique d'intégration du genre et il y a une grande difficulté d'appropriation de son corpus théorique. Le propos de l'auteure se compose en 3 parties : dépasser les "politiques pour les femmes" ; actrices du développement ; balbutiements.

Une double pénalisation pour les non-diplômées du supérieur d'origine nord-africaine ? / FRICKEY Alain, PRIMON Jean-Luc. In : FORMATION EMPLOI, n°94, 01/04/2006, pp. 27-43.

Aujourd'hui, les descendants de l'immigration nord-africaine entrent en nombre dans l'enseignement supérieur. Ce sont les enfants de "la démocratisation scolaire" et, parmi eux, les jeunes femmes y sont majoritaires. Néanmoins, près de la moitié de ces jeunes quittent cet enseignement sans autre diplôme que le baccalauréat. Les auteurs analysent ici plus précisément l'insertion professionnelle des jeunes femmes dont les parents sont nés au Maghreb, en cherchant à savoir si elles sont doublement pénalisées en raison à la fois de leur sexe et de leur origine. Ils comparent leurs trajectoires à celles de jeunes femmes originaires des pays d'Europe du Sud et à celles dont les parents sont nés en France. Ils montrent ainsi leur surexposition au chômage et l'usage inégal et les effets contrastés des dispositifs d'aide à l'accès à l'emploi. Cette analyse utilise des données de l'enquête "Génération 98", réalisée par le Céreq en 2001 auprès des jeunes sortis de formation initiale en 1998. [D'après le résumé des auteurs.].

De l'école à l'emploi : quelles disparités entre femmes et hommes ? / COLIN Christel, DJIDER Zohor, RAVEL Claire. In : *REGARDS sur l'actualité*, n°317, 02/01/2006, pp. 5-18. La seconde moitié du XXème siècle a été, pour les femmes, porteuse de changements marquants. Ainsi en est-il du spectaculaire essor de la scolarité féminine et de leur participation au marché du travail. Le constat reste néanmoins plus mitigé en termes de qualité des emplois occupés, de salaire et d'accès aux postes à responsabilité. [Résumé de l'auteur.].

**Egalité des chances ou des résultats : l'influence du genre** / LEMISTRE Philippe. In : FORMATION EMPLOI, n°93, 01/01/2006, pp. 67-77.

L'égalité des chances à l'école ne se confond manifestement pas avec l'égalité des chances lors de l'accès au marché du travail. Ainsi, alors que les professions des parents ont un impact similaire sur les niveaux d'études des deux sexes, certaines d'entre elles favorisent l'obtention d'un emploi cadre pour les garçons. Le constat d'une influence analogue de l'origine sociale sur le niveau d'études pour les filles et les garçons est néanmoins relativisé. En effet, la situation professionnelle des parents est souvent plus favorable ou moins défavorable aux garçons qu'aux filles, notamment le chômage des parents. [D'après le résumé de la revue.].

**Tous égaux ! Sauf.. : les discriminations, un état des lieux** / KESLASSY Eric, VERON Martine ; Préfacier SCHWEITZER Louis. Editions Le Cavalier Bleu, 01/01/2006, 155 p. (Libertés plurielles).

Qu'en est-il aujourd'hui du sacro-saint principe d'égalité, fondement de notre république ? Tous les citoyens, quel que soit leur sexe, leur couleur de peau, leur origine, leur orientation sexuelle, leur apparence physique, leur âge, peuvent-ils accéder à l'emploi, au logement, aux mandats politiques ? Dans une France dite "plurielle", la réponse est au mieux "souvent", au pire, "parfois". Liées aux préjugés, aux stéréotypes, les discriminations sont le fait de tous. Rarement intentionnelles, elles se manifestent essentiellement de manière insidieuse, dans une réticence à embaucher une femme, dans un refus de louer un appartement à une famille d'origine maghrébine... La lutte contre les discriminations est un enjeu. Peut-être est-il temps de réaliser que la diversité est un atout et que l'égalité des chances est le défi de la France de demain ? [D'après la quatrième de couverture.].

**N°de prêt**: 33496

**Associations : le boom des réseaux féminins** / FOULON Sandrine. In : *LIAISONS SOCIALES Magazine*, n°61, 01/04/2005, pp. 24-26.

Des associations d'anciennes diplômées, des réseaux féminins dans les entreprises privées ou publiques se développent de plus en plus en France. Les approches et les moyens (colloques, dîner débat...) diffèrent mais tous ces réseaux souhaitent favoriser la mixité jusqu'au sommet et lutter contre les stéréotypes. Cet article présente cinq réseaux féminins : GEF, Grandes écoles au féminin : des diplômées ambitieuses ; EuropeanPWN : assurer la promotion professionnelle ; InterElles : des femmes dans un univers techno ; Arborus : démontrer la performance des femmes ; HRM Women : surtout des cadres supérieures d'entreprise.

Les inégalités entre les femmes et les hommes : Les facteurs de précarité / MILEWSKI Françoise, DAUPHIN Sandrine, KESTEMAN Nadia, LETABLIER Marie-Thérèse, MEDA Dominique, Ministère de la cohésion sociale et de la parité. La Documentation Française, 01/01/2005, 350 p. (Collection des rapports officiels).

Décrivant et analysant les différents aspects des inégalités (dans l'emploi, la retraite, le chômage et l'inactivité) et définissant les relations entre le temps et l'organisation du travail d'une part, ce rapport met en évidence les conditions générant un plus grand risque de précarité pour les femmes (formation initiale, insertion professionnelle, temps partiel). Il précise en quoi le rôle traditionnel des femmes dans la famille conduit à accroître le risque de précarité, en étudiant l'impact des ruptures familiales en particulier pour les femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel ou qui se sont retirées du marché du travail. Il étudie les liens entre la précarité et la dépendance et s'interroge, de façon plus générale, sur les modes d'entrée dans la précarité et sur les notions de risque, dépendance/indépendance, autonomie. L'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail permet d'aborder les questions suivantes : Quelle est l'ampleur des progrès réalisés en matière d'insertion dans l'emploi ? Ces progrès sont-ils continus ? Quelles sont les difficultés d'accès à/et de maintien dans l'emploi ? L'emploi est-il un rempart pour éviter la précarité ? [D'après le résumé de l'éditeur]

N°de prêt : 27855 Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000445/index.shtml

L'égalité des chances entre femmes et hommes dans la formation et l'emploi / BUSYNE Nadja. In : *RACINE*, n°63, 01/03/2004, pp. 14-16.

Portant sur le thème de la "dimension égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la formation et l'emploi" la visite d'étude du 6 au 10 octobre 2003 du Cedefop avait pour objectif d'expliciter aux participants pourquoi et comment la dimension égalité des chances est prise en compte dans les politiques et dispositifs français ainsi que dans les actions mises en œuvre par les acteurs de terrain, notamment par des présentations "institutionnelles" et des visites de structures. [D'après le résumé de la revue].

Des bancs de l'école aux postes de travail...chronique d'une ségrégation annoncée / COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique. CEREQ, 01/01/2004, 55 p. (NEF 6).

La montée en puissance ces cinquante dernières années des femmes sur le marché du travail n'a pas enrayé la concentration des emplois féminins. Si les femmes ont opéré des avancées notables parmi des professions où elles étaient minoritaires, elles ont maintenu -voire renforcée-leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées. Cette ségrégation professionnelle est souvent mise en avant pour expliquer les conditions différenciées des hommes et des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, l'expansion spectaculaire des scolarités féminines au cours du siècle dernier ne s'est pas accompagnée d'une diversification des filières et des spécialités suivies par les filles. Ce phénomène de maintien des jeunes filles dans des segments particuliers du système scolaire est présenté comme un facteur central, explicatif des différences observées sur le marché du travail entre les jeunes hommes et les jeunes femmes. Ce relatif consensus autour de la conversion de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle déborde largement le cadre scientifique et le milieu de la recherche. Il va aussi imprégner les principales politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes élaborées au cours des vingt dernières années.

N°de prêt : 26727

**L'égalité hommes - femmes en formation** / JULIEN Céline. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°183, 01/03/2003, pp. 13-109.

Ce dossier regroupe des réflexions autour de l'égalité hommes-femmes en formation et dans le monde du travail. Malgré une politique tracée et volontariste, les résultats en termes de parité tardent encore à venir surtout en matière de carrière professionnelle.

**N°de prêt**: 25426

**Femmes, formation, emploi** / In: AQUITAINE EDUCATION PERMANENTE, n° 119, 01/01/2003, pp. 7-20.

Présentant la situation professionnelle des femmes, ce dossier aborde les thèmes suivants : Compte-rendu d'initiatives sur la diversification des choix professionnels, menées en partenariat en Aquitaine ; l'historique du droit au savoir des femmes ; l'incidence de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; l'orientation et la formation des femmes ; et enfin le détail des mesures en faveur de l'égalité professionnelle des femmes. Le rôle de la Délégation régionale et des missions départementales aux droits des femmes est précisé.

#### B) EGALITE ET FORMATION

**Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes** / FOURNIER Christine, SIGOT Jean-Claude. In : *CEREQ BREF*, n° 262, 01/03/2009, 4 p.

Pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes et elles sont plus nombreuses à déclarer que ces réorganisations génèrent des frais. C'est moins le fait d'être femme que d'être mère qui rend nécessaire les réorganisations, particulièrement quand les enfants sont très jeunes. Ce sont d'ailleurs les conditions de garde des enfants qui sont le plus fréquemment revues. En écho, les mères de famille accèdent moins à la formation que les femmes sans enfant. [D'après la 4ème de couverture.].

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cereq.fr/pdf/b262.pdf">http://www.cereq.fr/pdf/b262.pdf</a>

Que faire pour que les filles fassent des sciences ? / HERMANN Claudine, SLOVACEK-CHAUVEAU Véronique. In : CAHIERS PEDAGOGIQUES, n°467, 01/11/2008, 3 p.

Cet article souligne le travail mené par 3 associations (Femmes et sciences, Femmes et mathématiques et Femmes ingénieurs) qui interviennent dans le secondaire pour inciter les jeunes filles à vaincre les préjugés sociaux et les obstacles psychologiques qui les éloignent des études scientifiques et techniques, et plus tard, des métiers qui y correspondent. Les auteures proposent ensuite des outils pédagogiques utiles, téléchargeables en ligne. [D'après le résumé de la revue.].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.cahiers-pedagogiques.com/numero.php3?id">http://www.cahiers-pedagogiques.com/numero.php3?id</a> article=4013

Récit d'expérimentation au CFA Textile 3A : accompagnement pédagogique pour promouvoir l'égalité et la diversité / DESLOGIS Isabelle. In : ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n°216, 01/09/2008, pp. 17-24.

Mariela De Ferrari, directrice des programmes du CLP est la conceptrice de la "pédagogie de l'égalité", qui passe par des outils pédagogiques, les jeux de société Distinction et Distinct'Go, les guides "Plus d'égalité dans la diversité" et "Des scénarios pertinents". Soutenu par le Conseil régional d'Ile-de-France, un tel projet a été présenté au CFA Textile 3A. Dans les CFA, les relations entre jeunes hommes et jeunes femmes sont parfois conflictuelles. L'action s'est déroulée sur huit mois (2007-2008), à raison d'une séance tous les cinq semaines. La première phase a associé l'ensemble de l'équipe du CFA à la réflexion autour de ses propres représentations, puis la seconde a permis la construction du parcours. Le jeu pédagogique a mis en lumière les difficultés à communiquer sur certains sujets. Le pari était de sortir des propos réducteurs et globalisants. La notion de "variable du genre" a été travaillée à la suite de la projection d'un film. La question du jugement, inévitable pour certains, a été mise en débat, de même que les enjeux de l'égalité par elle-même. Des problématiques nouvelles ont été apportées par les apprentis. Avec les questions de l'échec, de la justification d'appartenance, des stratégies de repli, etc... Un changement des regards et des attitudes a été observé - y compris chez les acteurs de l'éducation et de la formation, tant la compétence de "décentralisation" est importante. [Résumé éditeur.].

Rapport d'activité fait pour l'année 2007-2008 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et compte-rendu des travaux de cette délégation sur le thème "Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers" / GAUTIER Gisèle. Sénat, 18/06/2008, 291 p. (Document n°404).

Ce rapport se structure en 2 parties : le détail des activités 2007-2008 de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, et une étude sur l'état des lieux de l'orientation et l'insertion professionnelle des femmes. Cette étude se structure en 3 parties : La réussite scolaire des filles n'a pas encore eu raison de la ségrégation professionnelle ; La contribution du système éducatif à l'égalité passe par une révision d'orientation et une complémentarité de tous les acteurs ; Freinée par un déficit d'information, l'insertion professionnelle des femmes dans des métiers traditionnellement masculins doit-être facilitée.

**N°de prêt**: 34115

Téléchargeable sur : http://www.senat.fr/rap/r07-404/r07-404.html

"Égalité filles-garçons à l'École : quelles réalités ? quelles perspectives ? " Actes du séminaire national du 28 mars 2008 / VIDAL Catherine, HUGUET Pascal, MOSCONI Nicole, VOUILLOT Françoise, et al. Eduscol, 28/03/2008, 38 p.

Au sommaire des actes du séminaire national du 28 mars 2008, intitulé "Égalité filles-garçons à l'École : quelles réalités ? quelles perspectives ? " :

- Le cerveau a t'il un sexe ?
- Apprendre en groupe : la classe dans sa réalité sociale et émotionnelle"
- Genres et pratiques scolaires : comment éduquer à l'égalité
- Réflexions sur l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif : quelles conséquences sur les stratégies pédagogiques en France et en Europe ?
- L'enseignement, l'entreprise et la parité

- Présentation des associations Femmes et sciences et Femmes et mathématiques

**N° de prêt** : 34216

<u>Téléchargeable sur</u>: http://eduscol.education.fr/D0234/seminaire28mars08.htm

Les nouveaux manuels et les stéréotypes de sexe / FONTANINI Christine, PANISSAL Nathalie. In : *CAHIERS PEDAGOGIQUES*, n° 461, 01/03/2008, pp. 38-39.

La rénovation de la filière STG prévoit l'introduction de nouveaux savoirs, issus des sciences humaines, sur le comportement des individus, les stéréotypes, les préjugés, les attitudes. Les manuels scolaires d'information et de communication transmettent certes une compréhension de l'histoire et une vision du monde et des modèles de comportements sociaux. Mais véhiculent-ils aussi des stéréotypes sexistes ? [D'après l'introduction de la revue.].

L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin ... et réciproquement / GUICHARD-CLAUDIC Yvonne [Sous la dir.], KERGOAT Danièle [Sous la dir.], VILBROD Alain [Sous la dir.], FLAHAUT Erika, PENNEC Simone, et al. Presses Universitaires de Rennes, 01/01/2008, 401 p. (Des sociétés).

Femmes pompiers, médecins, cadres d'entreprises .. mais aussi hommes sages-femmes ou caissiers de supermarché : autant 'exemples de l'avancée en mixité dans des bastions longtemps monosexués. La mixité n'est donc pas seulement une question de co-présence de femmes et d'hommes dans différents espaces sociaux. Elle se traduit aussi par la fin de l'exclusivisme de genre attaché à certains métiers. Il est certes important d'en prendre la mesure, statistiques à l'appui, mais une évaluation chiffrée ne saurait suffire pour comprendre ce qui se joue dans ces situations atypiques. Le même métier est rarement exercé dans les mêmes conditions de travail, de rémunération, de promotion, selon qu'il l'ets par une femme ou par un homme. Des travaux qualitatifs fins et diversifiés, tels que ceux qui sont présentés dans cet ouvrage, permettent d'observer par le menu ce qui se transforme, ce qui résiste, ce qui se recompose, dans le but de saisir le sens des logiques sociales complexes qui sont à l'oeuvre. Parler d'inversion du genre à propose de ces situations et positions non traditionnelles, c'est donc moins décrire une situation que poser la question de savoir dans quelle mesure l'inversion des positions sexuées est de nature à remettre en cause les processus de catégorisation et de hiérarchisation que désigne le concept de genre. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 34373

La représentation des métiers chez les adolescent(e)s scolarisé(e)s au collège et au lycée : "du mouvement mais pas de changement" / STEVANOVIC Biljana, MOSCONI Nicole. In : TRAVAIL ET EMPLOI, n°109, 01/01/2007, pp. 69-80.

Les auteures tentent de comprendre pourquoi filles et garçons font des projets professionnels toujours différenciés. Elles s'appuient sur une étude de la littérature francophone et anglophone élaborée de 1984 à 2004 sur les représentations des métiers chez les adolescentes et les adolescent(e)s scolarisé(e)s dans l'enseignement secondaire. Leurs représentations concernant les métiers et le monde professionnel n'ont que peu changé pendant la période étudiée et sont toujours dominées par les stéréotypes de sexe. Quatre grands courants théoriques s'imposent : le modèle de Gottfredson et la carte cognitive de représentations des professions, le modèle de l'orientation de genre de Sandra Ben ; le modèle de Holland et du "choix vocationnel" ; le modèle de l'apprentissage social de Bandura, dont le concept-clé de sentiment de compétence ou d'efficacité personnelle paraît avoir une dimension particulière pour expliquer le développement de la vie professionnelle des femmes. Les filles commencent à manifester plus d'intérêt pour les métiers traditionnellement masculins et un petit nombre envisage d'embrasser des carrières scientifiques et techniques. Mais ce mouvement est encore timide. [D'après le résumé des auteures.].

L'apprentissage en Bretagne : une opportunité pour les femmes ? In : *ProfessionnELLES*, n° 12, 01/12/2006, 4 p.

Traitant de l'apprentissage au féminin en Bretagne, ce numéro souligne que bien qu'une large palette de métiers s'ouvre aux femmes, 3 constats peuvent être faits : il y a encore peu de mixité, les hauts niveaux sont les plus féminisés, et l'insertion professionnelle des femmes reste inégale. Le numéro pointe ensuite sur le contrat d'objectifs et de moyens Etat/Région, puis propose le portrait de Lucie, boulangère en apprentissage.

<u>Téléchargeable sur</u>: http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-eqalite/journal-professionn-elles.htm

**Bilan de l'affectation en juin 2006 - Rentrée octobre 2006** / CARPENTIER Jean-Baptiste (Direct. Public); GAROTIN Patrick, BANSARD Monique. Académie de Rennes ; Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 01/12/2006, 109 p.

Traitant du bilan de l'affectation, ce document permet une approche détaillée de l'affectation des élèves aux différents niveaux, de la 3ème découverte professionnelle 6 heures à l'enseignement supérieur sélectif (BTS - DUT - CPGE). Ces chiffres expriment, d'une certaine façon, les effets de l'offre de formation et ceux de la demande exprimée par les élèves et leurs familles. Les chiffres permettent également de faire ressortir les disparités filles/garçons dans la composition des sections de formation ; les disparités territoriales quant à l'attractivité des spécialités ; les places vacantes selon les lieux et les spécialités.

**N°de prêt**: 31797

L'égalité entre les filles et les garçons : une mission pour l'enseignement scolaire. Bilan 2000-2006. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 01/03/2006, 14 p.

Ce document fait le bilan de la mise en œuvre de la convention pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif du 25 février 2000. Après avoir précisé le contexte (charte de l'égalité, lutte contre les discriminations, ...) porteur d'évolution sur la problématique de l'égalité homme-femme, le document présente les structures de vigilance et d'action qui travaillent sur ce thème, au sein de l'Education Nationale. Puis, il présente les différentes réalisations qui ont portés sur l'orientation scolaire et professionnelle, le respect mutuel des deux sexes, et enfin, sur le renforcement des outils de promotion de l'égalité.

N°de prêt : 31401 Téléchargeable sur :

ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/egalite/bilan filles garcons 2006.pdf

L'école pour les femmes : rapports sexués aux savoirs professionnels chez les candidats à l'IUFM / DEVINEAU Sophie. In : L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE, vol 35, n°1, 01/03/2006, pp. 29-55.

Les candidats à l'IUFM sont généralement des femmes jeunes, avec une scolarité "sans faute" et, pour un tiers, enfants d'enseignants ou de cadres. Bien qu'appartenant à la jeune génération (née entre 1975 et 1979) ayant été socialisée au moment des grandes lois sociales libérant la femme, les opinions continuent d'être marquées par le genre. Certes, on relève des différences d'opinions liées à la profession du père, mais "toutes choses égales", c'est bien la variable sexe qui différencie les représentations du métier. Si, lors d'une étude précédente, nous avions pu observer des modèles éducatifs mixtes dans les familles défavorisées - chance d'accès au statut de cadre -, on ne relève pas ici d'indices nets de représentations mixtes, qu'il s'agisse de la définition du métier et du projet professionnel, ou encore de la formation à l'IUFM. L'étude des agents potentiels de l'école ne préfigure donc pas un univers neutre. [Résumé de l'auteur.].

Diagnostic emploi-formation contribuant à la stratégie régionale emploi-formation conduite par le Conseil Régional de Bretagne. GREF Bretagne, 01/06/2005, 176 p.

Ce diagnostic apporte des éclairages sur les évolutions enregistrées par la Bretagne sur la dernière décennie en termes de démographies, d'emploi, de systèmes de formation et de marché du travail. Il examine ensuite les inégalités d'accès à la formation tout au long de la vie selon

l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, ainsi que les différences et inégalités entre hommes et femmes. Chaque chapitre fait l'objet d'une synthèse et d'une page d'indicateurs clefs.

**N°de prêt** : 29019

Téléchargeable sur :

http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication\_gref/publications/sref/obs\_sref\_diag1.pdf

**L'éducation a-t-elle toujours un sexe ?** / NOUEL-RENIER Juliette. In : *LE MONDE DE L'EDUCATION*, n°329, 01/10/2004, pp. 42-46.

Il y a plus de trente ans, les parents féministes voulaient élever leurs enfants sans distinction de sexe. Entre séquelles du passé et recherche de nouveaux repères identitaires, le célèbre « On ne naît pas femme, on le devient » de Simone de Beauvoir est-il encore d'actualité ? Ce dossier revient sur l'histoire de l'éducation des enfants en France et sur la distribution des rôles en fonction du sexe qui en découle encore à l'âge adulte.

Insertion des apprentis sortis sur le marché du travail en 2001. Disparités hommes-femmes. GREF Bretagne, 01/06/2004, 4 p.

Ce document présente, pour les jeunes sortis d'apprentissage en 2001, une comparaison entre hommes et femmes en termes de formation suivie et de trajectoires d'insertion professionnelle sur les 18 mois suivant leur entrée sur le marché du travail.

**N°de prêt** : 26204

Téléchargeable sur : http://www.gref-

bretagne.com/Groups/publication\_gref/analyser\_la\_relation/insertion\_profession/insertion\_des\_ap\_pren/intro9526/block\_10878197161639/file

**Que penser d'une évidence ?** / FRAISSE Geneviève. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n°11, 01/04/2004, pp. 195-197.

Cette évidence fut, cela nous étonne encore, la manifestation d'une modernité républicaine. La coéducation rêvée par Léon Robin, pédagogue révolutionnaire il y a un peu plus de cent ans, était alors subversive. Le 19ème siècle la discutait âprement bien avant l'instruction obligatoire, le  $20^{\rm éme}$  siècle mit plusieurs décennies à la réaliser, mélange d'idéal et de commodité. La mixité scolaire apparaît, au bout du compte, comme une victoire démocratique et républicaine dans un pays pourtant déjà enclin par tradition au mélange des sexes plus qu'à leur ségrégation. [Extr. introduction.].

**Mixité scolaire : abondance des débats, pénurie des recherches** / MARRY Catherine. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n° 11, 01/04/2004, pp. 189-194.

L'auteur fait le point sur l'état des recherches effectuées sur la question de la mixité scolaire.

**Impensable mixité** / ROGERS Rebecca. In: *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n° 11, 01/04/2004, pp. 175-182.

Dans les dernières décennies du 19ème siècle en France, la circulation de l'information concernant les systèmes éducatifs européens et américains génère une réflexion sur la mixité scolaire qui mérite rappel de nos jours alors que le principe de la mixité connait des remises en cause. [Extr. introduction.].

**Effets et limites de la mixité scolaire** / MOSCONI Nicole. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n°11, 01/04/2004, pp. 165-174.

L'auteur fait un bilan rapide de l'avancée des sciences sociales sur la question de la mixité scolaire en montrant que ce dernier contribue d'une part à une socialisation différente et inégale des deux sexes, et d'autre part, produit, dans la transmission des savoirs, une division sociosexuée des savoirs.

La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre / FOURNIER Christine. In : *Ville Ecole Intégration Enjeux*, n°136, 01/03/2004, pp. 49-60.

La formation bénéficie davantage aux cadres qu'aux salariés ou aux ouvriers. Pour ce qui concerne les femmes, on constate la même dérive encore accentuée. Les femmes cadres parviennent à contrebalancer les effets négatifs de la charge familiale, mais les moins qualifiées restent nettement désavantagées par rapport aux hommes appartenant aux mêmes catégories

socioprofessionnelles. L'égal accès à la formation professionnelle semble donc un enjeu crucial au regard des inégalités de genre.

**Hommes-Femmes : L'égalité professionnelle gagne du terrain** / GINISTY Danièle. In : *ENTREPRISES FORMATION*, n° 146, 11/01/2004, pp. 17-28.

L'existence depuis mars 2004 d'un ministère à part entière dédié à l'égalité, le lancement d'une charte égalité, la création d'un label égalité pour les entreprises et enfin la signature unanime par l'ensemble des partenaires sociaux d'un Accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle, sans compter les nombreux accords signés en faveur de l'égalité au sein des entreprises, autant d'initiatives qui tendent à prouver que l'égalité professionnelle est désormais un thème fédérateur. Au sommaire de ce dossier : - Ségrégation éducative et ségrégation professionnelle : deux processus bien distinct; - Oser les métiers du bâtiment; - La Sovab s'ouvre à la mixité des emplois ; - Industrie : un pourcentage de femmes encore trop timide.

8<sup>èmes</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle. Quels accès aux savoirs ? Nouvelles responsabilités, nouvelles coopérations, nouvelles pratiques. Dossier documentaire / BLANPAIN Nathalie, DESLANDES Chantal, HEROULT Stéphane. Centre INFFO, 01/01/2004, 281 p.

Ce dossier documentaire a été réalisé dans le cadre des 8èmes Université d'hiver de la formation professionnelle qui ont eu pour thème "Quels accès aux savoirs ? Nouvelles responsabilités, nouvelles coopérations, nouvelles pratiques" qui se sont tenues à Arles les 21, 22 et 23 janvier 2004. Composé d'un ensemble de références bibliographiques, de reproductions d'articles et d'extraits d'ouvrages, il reprend l'ensemble des vingt ateliers proposés au long de cette Université sous la forme de séquences. Deux de ces ateliers traitent plus spécifiquement de la question de l'égalité professionnelle femme/homme : Education et formation des jeunes filles et des femmes ; Le rôle de la formation dans la lutte contre les discriminations.

N°de prêt : 25819

Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines / GRUEL Louis, THIPHAINE Béatrice. Observatoire national de la vie étudiante, 01/01/2004, 32 p.

L'Observatoire national de la Vie Etudiante (OVE) présente un rapport sur les différences entre filles et garçons dans les études. S'appuyant sur de nombreux tableaux, il confirme une meilleure scolarité des filles au cours des premières années d'enseignement supérieur mais elle ne s'étend pas aux filières et niveaux d'excellence (classe préparatoire aux écoles supérieures, médecine...). Le rapport souligne les causes de l'inégalité des chances d'accès aux fonctions élevées dans la vie professionnelle (objectif, vie sociale, domestique et familiale...). [D'après le résumé de l'éditeur].

N°de prêt : 27857 Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000406/index.shtml

**Les femmes salariées et la formation continue** / FOURNIER Christine, BROCARD Claudine. In: *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°183, 01/03/2003, pp. 35-39.

Les statistiques sur la formation continue des femmes sont le reflet de leur situation professionnelle : les temps partiels et les bas niveaux sont les moins favorisés par la formation continue ; de plus, partir en formation nécessite souvent une organisation familiale adaptée et pas toujours possible financièrement.

La féminisation des formations techniques professionnelles - 4 mars 2003 / Centre des Formations Industrielles. CCIP, 01/01/2003, 39 p.

Organisé par la Centre des Formations Industrielles et l'ONISEP, en partenariat avec les fédérations professionnelles, ce colloque proposait 3 tables rondes :

- les femmes et le travail technique (perception par le public des métiers techniques dans l'industrie et freins occasionnés à l'entrée en formation à ces métiers)
- les réussites professionnelles (témoignages de 2 femmes)

- les conditions du succès de l'orientation (comment les spécialistes de l'orientation informent-ils les jeunes filles sur les métiers techniques et industriels ? comment les industriels rendent-ils attractifs leurs secteurs ?).

**N°de prêt** : 25036

L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière / BROCARD Claudine, FOURNIER Christine, Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle. La Documentation Française, 01/01/2002, 69 p.

Ce rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle analyse les inégalités entre les hommes et les femmes face à la formation professionnelle continue et formule une série de propositions visant à améliorer l'accès des femmes aux dispositifs de formation. Les membres du groupe de travail ont utilisé les résultats d'une étude qualitative et quantitative menée au cours de l'année 1998 et consulté des personnes qualifiées issues de l'entreprise, de l'administration ou bien encore de la recherche.

<u>N°de prêt</u>: 23585 <u>Téléchargeable sur</u>:

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/024000192.shtml

Les femmes dans les dispositifs ciblés de la politique de l'emploi / SMYK Anna. In: *PREMIERES INFOS*, n°48/2, 01/11/2001, 6 p.

Au regard de leur forte présence, en légère mais constante progression depuis 1997, parmi les demandeurs d'emploi, les femmes sont sous-représentées à l'entrée dans l'ensemble des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Mais il existe une forte disparité entre les mesures destinées à former les jeunes, où elles sont largement minoritaires, et les mesures plus générales de lutte contre les exclusions où elles prédominent. Dans le secteur marchand, l'emploi aidé profite plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Pour ces dernières, il est plus concentré sectoriellement que l'ensemble de l'emploi féminin salarié. Un bon niveau de formation favorise moins les femmes que les hommes dans l'accès à un dispositif proche de l'emploi non aidé. Et de manière générale, les femmes faiblement qualifiées bénéficient moins des dispositifs en faveur des demandeurs d'emploi que leurs homologues masculins.

### Téléchargeable sur :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2001-48.2-femmes-dispositifs-cibles-politique-emploi.html

# C) EGALITE ET EMPLOI

Regards sur la parité : de l'emploi à la représentativité politique.. / VANOVERMEIR Solveig. In : *INSEE PREMIERE*, n°1226, 01/03/2009, 4 p.

Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais restent cependant moins présentes sur le marché du travail. Alors que 62 % des hommes de 15 ans ou plus travaillent ou cherchent à travailler, seules 51 % des femmes sont dans la même situation. Leur taux de chômage demeure plus élevé que celui des hommes (8,5 % contre 7,4 %) et elles travaillent plus souvent à temps partiel. Plus les femmes ont d'enfants, ou plus ils sont jeunes, et plus elles réduisent leur activité professionnelle (en ne participant que partiellement voire en se retirant du marché du travail). Les écarts de salaire horaire entre hommes et femmes ne s'expliquent qu'en partie par les caractéristiques des salariés (diplômes, ancienneté...) ou de leurs emplois (secteur d'activité...). Néanmoins, depuis les années 1980, les situations des hommes et des femmes sur le marché du travail tendent à se rapprocher (développement de l'activité féminine et baisse plus importante du chômage féminin). Dans la sphère politique, la parité hommes-femmes progresse mais les progrès sont surtout sensibles pour les scrutins où la loi est contraignante (élections municipales

dans les communes de plus de 3 500 habitants, élections européennes...). [D'après le résumé de l'auteure.].

Téléchargeable sur : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\_id=0&ref\_id=ip1226

Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France / NARCY Mathieu, LANFRANCHI Joseph, MEURS Dominique. Centre d'Etudes de l'Emploi, 01/01/2009, 30 p. (Document de travail, n°111-1).

Les femmes sont sur-représentées dans l'emploi public et associatif. L'objectif de cet article est de mettre en évidence les raisons pouvant expliquer cet état de fait. En particulier, ces secteurs sontils choisis parce qu'ils proposent à leur main-d'œuvre féminine des avantages spécifiques que n'offre pas le secteur privé ? La féminisation du secteur public, au contraire de celle du secteur associatif, s'explique par l'existence d'un gain salarial à rejoindre ce secteur plus important pour les femmes que pour les hommes. Les durées de travail, temps partiel pour l'associatif, volume horaire pour le public, apparaissent constituer un déterminant important de la surreprésentation féminine dans ces deux secteurs. En revanche, cette dernière ne s'explique pas par une attirance plus forte des femmes pour les objectifs sociaux qu'associations et organisations publiques cherchent à satisfaire. Les mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ne semblent constituer une source d'attraction des femmes que dans le secteur public, mais leur influence est difficile à interpréter. En effet, on ne peut discriminer entre une attirance pour ces mesures et le résultat d'une ségrégation professionnelle dans le secteur public. [D'après le résumé des auteurs.].

**N°de prêt**: 34916

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/111-1-">http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/111-1-</a>

femmes public associatif france.pdf

# Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes / MULLER Lara, In : *PREMIERES INFOS*, n° 44.5, 01/10/2008, 12 p.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est de 16 % quand on se réfère au salaire horaire brut total, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base. Ces écarts salariaux reflètent pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent moins souvent des postes qualifiés ou avec des responsabilités d'encadrement. L'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Il est également marqué parmi les cadres et parmi les ouvriers. Les écarts de salaire horaire sont aussi plus importants dans les secteurs les plus féminisés où les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs. Même à caractéristiques voisines, les femmes ont des salaires horaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Les différences de caractéristiques propres aux salariés, aux entreprises ou aux emplois, recensées dans cette étude, n'expliquent qu'un peu plus du tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. [D'après la 4ème de couverture].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2008-44.5-ecarts-salaire-entre-hommes-femmes-2006-disparites-persistantes.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2008-44.5-ecarts-salaire-entre-hommes-femmes-2006-disparites-persistantes.html</a>

**Femme libre, toujours tu chériras la mer** / DE CACQUERAY Jean-Marc, BENQUET Michel, QUERE Paule, KIEFFER Françoise, VERRY Catherine. In : *ProfessionnELLES*, n° 14, 01/10/2008, 4 p.

Consacrée à l'égalité professionnelle et à la présentation de portrait de femmes qui exercent des métiers 'traditionnellement masculins', le numéro de cette revue porte sur les métiers de la mer. Elle propose le portrait de Viviane, capitaine de navire, d'Anne, marin pêcheur et mécanicienne, et de Jackie, électricienne sur navire armé. Enfin, un article dresse l'état des lieux de la féminisation du secteur.

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm">http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm</a>

**Egalité professionnelle : l'Etat veut refondre ses aides à la mixité dans les entreprises /** DOHY Aurore. In : *Entreprises et Carrières*, n°919, 09/09/2008, pp. 14-15.

Dispersés entre deux contrats, les soutiens financiers de l'Etat aux entreprises désireuses de faire progresser l'emploi et la qualification des femmes devraient fusionner dans un dispositif unique en 2009. [D'après le résumé de l'auteure.].

#### Les femmes cadres jugent le monde du travail. Apec, 01/09/08, 8 p.

Cette étude a été menée auprès de femmes cadres de 40 et plus. Elle s'interroge sur les freins et les leviers auxquels les femmes cadres sont confrontées, si les femmes cadres se positionnent différemment dans le monde du travail que les hommes cadres, sur l'effet de la carrière du conjoint sur leur propre carrière et enfin, leur regard sur les formes de discriminations positives.

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://cadres.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media27/17957-ff2ifcr4hjw.pdf">http://cadres.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media27/17957-ff2ifcr4hjw.pdf</a>

**L'emploi des femmes dans les transports** / Conseil National des Transports. CNT, 01/07/2008, 13 p.

Ce rapport étudie la place des femmes dans le monde des transports. Après des données générales, il propose des données sectorielles dans le secteur privé des transports et dans de grandes entreprises nationales (SNCF, RATP, Air France). Une comparaison est aussi effectuée au niveau européen.

N° de prêt : 34242 Téléchargeable sur :

http://www.cnt.fr/IMG/pdf/RS2000 Emploi des femmes dans les transports.pdf

DELEDIOS - Dans l'Emploi : Lutter pour l'Egalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et à l'Orientation Sexuelle : état des lieux d'un droit émergent. CNIDFF, Arborus, ANDRH, L'Autre Cercle, Equal Marguerite, 01/06/2008, 38 p.

Le projet DELEDIOS est une recherche-action relatif à la lutte contres les discriminations liées à l'identité de genre et l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi. L'étude se structure en 3 parties : La reconnaissance des discriminations dans l'emploi fondée sur les critères respectifs du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ; Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ; Les discriminations fondées sur l'identité de genre.

**N°de prêt**: 34402

Téléchargeable sur: http://www.infofemmes.com/telechargements/Deledios-juin08.pdf

Les familles monoparentales : Des difficultés à travailler et à se loger / CHARDON Olivier, DAGUET Fabienne, VIVAS Emilie. In : INSEE PREMIERE, n°1195, 01/06/2008, 4 p.

En 2005, 1,76 million de familles sont composées d'enfants de moins de 25 ans et d'un seul parent, leur mère le plus souvent. Depuis les années soixante, la part des familles monoparentales ne cesse de grandir du fait de la fragilité accrue des unions parentales. Seule la moitié des mères de famille monoparentale occupent un emploi à temps complet, alors qu'elles fournissent en général l'essentiel des revenus du ménage. Les familles monoparentales vivent dans des conditions de logement plus difficiles et plus fragiles que les couples avec enfants. Elles sont moins souvent propriétaires. Signe des difficultés à vivre seul avec des enfants, 10 % de ces familles partagent leur logement avec d'autres personnes, habituellement un parent. [D'après le résumé de la revue.].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1195/ip1195.pdf">http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1195/ip1195.pdf</a>

**L'éducation et l'emploi des européennes** / DESAUNAY Cécile. In : *FUTURIBLES*, n° 340, 01/04/2008, pp. 86-87.

Au sein de l'Union européenne à 25 (UE-25), l'écart entre le nombre d'hommes diplômés de l'enseignement supérieur et en âge de travailler, et le nombre de femmes dans la même situation ne cesse de se réduire. Pour la génération des 30-34 ans, les femmes titulaires de diplômes universitaires sont même plus nombreuses que les hommes (30 % contre 27 %). Pour la génération des 50-54 ans, au contraire, le rapport s'inverse au profit des hommes, qui sont 22 % à être diplômés, contre 19 % des femmes. [D'après le résumé de la revue.].

**Numéro spécial : Egalité professionnelle.** In : *Encadrement Magazine*, n° spécial 153, 01/04/2008, 17 p.

Encadrement Magazine, revue de la CFE-CGC, a publié un numéro spécial consacré à l'égalité professionnelle. Il propose, avec une interview de Margaret Maruani, de faire le point sur l'égalité professionnelle en France, puis fait une rétrospective des acquis féminins en terme de travail. Le dossier comporte également une comparaison européenne en terme d'égalité professionnelle, une présentation du réseau Equilibre, un article sur l'articulation des temps de vie personnels et professionnels, et enfin, une sélection humoristique d'idées reçues, préjugés et stéréotypes sur la question.

L'essor du temps partiel en France. In: FUTURIBLES, n°337, 01/03/2008. pp. 74-75.

Le temps partiel se développe, sous l'influence de la féminisation de l'activité, de la tertiarisation de l'économie et des incitations publiques. Mais en France, un tiers des personnes concernées préfèreraient travailler plus. La part de l'emploi à temps partiel a plus que doublé en France depuis 25 ans : elle est passée de 8,2 % des salariés en 1982 à 17,9 % en 2005.

**L'emploi des femmes dans les sciences et les technologies** / MERI Thomas. Statistiques en Bref, 31/01/2008, 8 p.

Ce numéro étudie en détail différents aspects de l'emploi des femmes dans le domaine des sciences et des technologies. L'augmentation des ressources humaines dans les sciences et les technologies est une mesure essentielle pour atteindre l'objectif, défini lors du sommet de Lisbonne de 2000, de faire de l'Europe l'espace économique le plus compétitif et dynamique du monde dans le domaine de la connaissance scientifique. Pour y parvenir, il est possible de recourir aux ressources disponibles de femmes hautement qualifiées. À cet égard, une image plus claire de l'emploi des femmes dans les sciences et les technologies sera de la plus haute importance pour mieux mettre en œuvre l'action européenne dans ce domaine. [D'après le résumé de l'auteur.].

#### Téléchargeable sur :

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\_OFFPUB/KS-SF-08-010/FR/KS-SF-08-010-FR.PDF

Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants / CHARDON Olivier, DAGUET Fabienne. In : *INSEE PREMIERE*, n°1171, 01/01/2008, 4 p.

La situation familiale influence beaucoup plus la présence des femmes sur le marché du travail que celle des hommes. En 2005, à l'inverse des hommes, les femmes seules sont les plus actives et les femmes avec des enfants sont les moins actives. Le taux d'activité est nettement plus faible pour les mères de famille nombreuse, surtout si l'un des enfants a trois ans ou moins. Les mères les moins diplômées sont les moins présentes sur le marché du travail. Les écarts de taux d'activité entre les plus diplômées et les moins diplômées ont tendance à s'accroître avec le nombre d'enfants présents au domicile. [D'après le résumé des auteurs.].

Téléchargeable sur: http://www.insee.fr/fr/ffc/ficdoc\_frame.asp?ref\_id=ip1171&doc\_id=2177

**L'égalité professionnelle hommes-femmes en entreprise** / KNOCK Billy. In : *INFFO FLASH*, n°714, 16/12/2007, pp. 15-18.

Les lois en vigueur sur l'égalité professionnelle restent insuffisamment appliquées. Seulement 1,6% des accords d'entreprise signés en 2006 abordent la question de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Cependant certaines initiatives d'entreprises sont encourageantes.

La population active bretonne au 1er janvier 2005 / MORO Stéphane. In: Octant, n° 111, 01/12/2007, 4 p.

Au 1er janvier 2005, 1 366 000 actifs âgés de 15 à 64 ans résident en Bretagne. 1 236 000 ont un emploi et 130 000 se sont déclarés à la recherche d'un emploi. Un peu moins de la moitié (47,3 %) des actifs sont des femmes soit 1,2 point de plus qu'en 1999. Elles sont 575 000 à occuper un emploi et 71 000 à déclarer rechercher un emploi. [D'après le résumé de la revue.].

Téléchargeable sur: http://www.insee\_fr/fr/insee\_regions/bretagne/publi/SommO111.htm

Les parents face à la représentation sexuée des métiers / MERCIER Etienne, CRAPLET Christelle. Ipsos Public Affairs ; Service des Droits des Femmes et de l'Egalité, 26/11/2007, 35 p. + 4 p. de synthèse.

La Délégation Interministérielle a souhaité réaliser une enquête auprès de parents d'enfants de 6 à 17 ans, afin de comprendre si leur perception de la carrière en général, et de certains secteurs d'activité qui recrutent aujourd'hui, était liée au genre de la personne considérée. En d'autres termes, il s'agissait de comprendre si les parents considèrent que certains critères dans le choix d'un métier sont plus importants à prendre en compte pour une fille que pour un garçon (et vice versa), et si certains secteurs d'activité pourvoyeurs d'emploi actuellement étaient davantage recommandables à l'un ou l'autre (et vice versa). Cette étude a donc été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 801 parents, les 20 et 21 novembre 2007. La moitié de l'échantillon a été interrogée sur sa perception des métiers et secteurs d'activité préférables pour une fille, l'autre moitié de l'échantillon ayant été interrogée sur ceux qui étaient préférables pour un garçon. Le document comporte les résultats de l'étude, ainsi qu'une synthèse de 4 pages. [D'après le résumé de l'éditeur.].

**N°de prêt**: 33998

<u>Téléchargeable sur</u>: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/famille/grands-dossiers/sondages-enquetes-famille/parents-face-representation-sexuee-metiers.html

Congrès départemental des femmes en agriculture : "l'agriculture au féminin pour demain" / Chambre d'Agriculture du Morbihan, Groupement de vulgarisation agricole. Chambre d'agriculture du Morbihan ; Groupement de vulgarisation agricole, 13/11/2007, 58 p.

Ces actes du Congrès départemental des femmes en agriculture : "l'agriculture au féminin pour demain", fournissent des indicateurs sur la place des femmes morbihannaises et bretonnes dans la profession : statut, formation, travail, responsabilité, jeunes agricultrices, agricultrices aînées, place des femmes sur les exploitations agricoles selon les hommes.

**N°de prêt**: 34990

Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne : leviers et freins à la qualification et à la promotion / DONIOL-SHAW Ghislaine, LADA Emmanuelle, DUSSUET Annie. LATTS ; Université Paris-Est, 01/11/2007, 275 p.

Cette recherche qualitative sur les parcours professionnels des femmes dans l'aide à la personne, s'appuie sur le travail des salariées rencontrées, qu'il s'agisse du travail qu'elles réalisent au domicile des personnes aidées au moment de l'enquête, ou du travail qu'elles ont accompli au cours de leur vie dans des différents emplois occupés. L'étude se structure en 6 parties : Construction et caractéristiques de l'échantillon ; Les points saillants des parcours et des projets des salariées ; L'organisation du travail et des temps de travail par les associations et les acteurs des politiques publiques ; Enjeux et contradictions du travail de ménage dans le devenir des métiers de l'aide à la personne ; Formation, qualification, classification ; La diversification des publics et des structures : quelle réalité. L'étude propose également en annexe une analyse des parcours et des projets des salariées, classés par âge : de 21 à 30 ans, entre 31 et 40 ans, entre 41 et 50 ans, et l'origine des personnes.

N° de prêt : 33995

Téléchargeable sur : http://www.travail-

solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Latts\_rapport\_definitif\_21\_mars\_2008.pdf

La polarisation de l'emploi au sein des ménages de 1975 à 2002 / RAVEL Claire. In :  $ECONOMIE\ ET\ STATISTIQUE,\ n^402,\ 01/11/2007,\ 22\ p.$ 

De 1975 à 2002, la part des personnes de 15 à 59 ans ni étudiantes, ni retraitées, qui ont un emploi, a progressé de 2,4 points pour atteindre 78,6 %. Ce mouvement a été irrégulier et a suivi la conjoncture du chômage mais aussi la hausse régulière de l'activité féminine. Parallèlement, tout au long de cette période, l'emploi au sein des ménages s'est polarisé : il y a de plus en plus de ménages au sein desquels personne ou tout le monde travaille, tandis que le nombre de ménages où seules certaines personnes ont un emploi, diminue. Une première explication tient à l'évolution de la composition des ménages : en un quart de siècle, la part des ménages avec une seule personne susceptible de travailler a augmenté de 13 points. Mais, quelle que soit la composition du ménage, on assiste à cette polarisation. Par exemple, parmi les couples avec enfant(s), les parents qui travaillent tous les deux sont plus nombreux qu'en 1975, en lien avec

l'arrivée de plus en plus de femmes sur le marché du travail. Pour caractériser ce phénomène, Gregg et Wadsworth (1996, 2001, 2004) proposent de construire un indicateur de polarisation qui mesure l'écart entre une distribution aléatoire de l'emploi au sein des ménages et la distribution réelle. Cet article applique leur méthode aux données françaises. On constate ainsi que la polarisation de l'emploi parmi les ménages n'a cessé de progresser depuis 1975, quelle que soit la conjoncture de l'emploi. Même lorsque le taux de non-emploi individuel diminue (par exemple, dans la deuxième moitié des années 1980 ou entre 1997 et 2001), la polarisation augmente toujours. Les premières personnes à retrouver un emploi sont donc celles qui vivent dans un ménage où il y a déjà de l'emploi. Des résultats similaires peuvent être observés dans la plupart des pays de l'OCDE : une hausse simultanée des ménages où tous les adultes travaillent et où aucun ne travaille. [D'après le résumé de la revue.].

<u>Téléchargeable sur</u> : <u>http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\_ffc/es402a.pdf</u>

Perspectives de l'emploi cadre : l'empreinte socioéconomique des recrutements de cadres par sexe et par niveau d'expérience. APEC, 01/10/2007, 8 p. (supplément au n° 21 de la Note trimestrielle de l'APEC)

Ce supplément portant sur l'empreinte socioéconomique des recrutements de cadres par sexe et par niveau d'expérience est issue de l'interrogation du Panel entreprises de l'APEC, qui comportait une question sur les recrutements de cadres par sexe et par niveau d'expérience. L'enquête s'est déroulée en novembre et décembre 2005 auprès d'un panel de 11 000 entreprises, rassemblant 2 000 000 de salariés dont 340 000 cadres. Les résultats de cette dernière sont structurés en 2 parties : Des pratiques de recrutement économiquement, sociologiquement et historiquement situées ; et Les recrutements par fonction : concordance des temps entre la maturité des secteurs et le genre.

N°de prêt : 33233

L'égalité femme/homme, facteur de performance et d'attractivité territoriale / GUEGUEN Isabelle. In : *POUR*, n°195, 01/10/2007, pp. 13-16.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à vouloir s'engager dans la création ou la reprise d'entreprise. Elles contribuent ainsi à améliorer la cohésion économique et sociale des territoires, mais leurs projets ne s'inscrivent pas dans les référentiels économiques habituels. [D'après le résumé de la revue.].

Disparités de carrière des hommes et des femmes dans la banque commerciale / DIEDERICHS-DIOP Laurence, DUPRAY Arnaud. In : CEREQ BREF, n°245, 01/10/2007, pp. 1-4. Même dans le secteur bancaire, pourtant soucieux de réduire les inégalités professionnelles, les différenciations professionnelles entre hommes et femmes persistent au fil des décennies. De multiples facteurs, pour certains explicites et reconnus tels la formation ou la mobilité, plus implicites pour d'autres comme les horaires de travail, la gestion des congés ou la maternité, semblent se combiner et se renforcer mutuellement pour expliquer des évolutions de carrière moins favorables des femmes. Ils ont ainsi pour effet de réduire les moyens et les opportunités qui permettraient aux femmes d'évoluer professionnellement de la même manière que les hommes. [Résumé éditeur]

Téléchargeable sur : http://www.cereq.fr/bref.htm

De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années. In : *PREMIERES INFOS*, n°39.3, 01/09/2007, 7 p.

En 2005, la part des salariés à temps partiel a plus que doublé par rapport au début des années quatre-vingt : 18 % contre 8 %. La montée en charge de l'activité féminine et la tertiarisation de l'économie n'expliquent mécaniquement qu'une part limitée de cette progression du salariat à temps partiel qui, notamment de 1992 à 2003, semble avoir davantage résulté de la mise en place de mesures de politique publique favorisant cette forme d'emploi. [D'après le résumé de l'auteur]. 

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2007-393-plus-plus-

emplois-temps-partiel-au-cours-vingt-cing-dernieres-annees-6343.html

Rapport d'activité fait pour l'année 2006-2007 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte-rendu de cette délégation sur le thème "Femmes et hommes dans les médias", / GAUTIER Gisèle. Sénat, 11/07/2007, 174 p.

Ce rapport se compose de deux parties. La première partie est relative au rapport d'activité 2006-2007 de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les activités menées par la délégation pendant cette période y sont détaillées. La seconde partie du rapport est une analyse de la place des femmes et des hommes dans les médias. Ce rapport analyse donc les différents stéréotypes présents dans les publicités, ainsi que la place professionnelle des femmes dans les médias. Il résulte une faible présence des femmes aux postes de responsabilité et une part limitée de ces dernières dans le contenu de l'information.

**N° de prêt** : 32956

Téléchargeable sur : http://www.senat.fr/rap/r06-375/r06-375.html

Femmes cadres et développement territorial : l'étude sur le Pays de Lorient ; Les pistes d'action / GUEGUEN Isabelle, LE VERGE Françoise. Perfégal, 04/06/2007, 24 p.

Cette étude fait part des résultats de l'enquête menée par le cabinet Perfégal sur les femmes cadres, en recherche d'emploi, sur le Pays de Lorient. Elle présente donc des statistiques, des extraits de témoignages sur leurs motivations et sur leur carrière professionnelle, sur leur mobilité géographique, le vécu du chômage, leurs démarches pour retrouver du travail, la construction de réseaux, leur connaissance du territoire, leur rapport au territoire, la création d'entreprise, les difficultés rencontrées, et les pistes de travail pour améliorer l'accès à l'emploi, sur le Pays de Lorient, de femmes cadres.

**N°de prêt** : 33389

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.entreprendre-au-feminin.net/spip.php?article305">http://www.entreprendre-au-feminin.net/spip.php?article305</a>

**TIC, STIC, informatique : où sont les femmes**? In : *ProfessionnELLES*, n°13, 01/06/2007, 6 p. L'informatique est un secteur en développement, créateur d'emploi, sans difficulté particulière pour les femmes... Pourtant, en Bretagne comme presque partout en Europe, la part des femmes diminue. Résistance de l'école, du marché du travail ? Manque de visibilité des métiers ? Poids des stéréotypes? Ce numéro explore les raisons de ce désintérêt et donne la parole à celles qui réussissent dans les nouvelles technologies. [D'après le résumé de la revue.].

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm">http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm</a>

La situation des femmes en fin de carrière en France. Etude réalisée dans le cadre du projet AGEnder. Emergences, 01/06/2007, 28 p.

Réalisée dans le cadre du projet AGEnder (volet transnational du projet Saturne), cette étude se structure en 3 parties : La situation des femmes dans l'emploi selon l'âge ; La situation dans le commerce ; Politiques et dispositifs français de lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'âge et bonnes pratiques. Cette étude est complétée par une bibliographie.

**N°de prêt** : 33386

**Téléchargeable sur** : http://www2.no-discrim.fr/web/?/genre/actusgenre/129-La-Situation-Des-Femmes-En-Fin-De-Carriere-En-France-Etude-Emergences-Juin-2007

#### Vieillir au travail : le cas des femmes aides à domicile. CORIF, 01/05/2007, 36 p.

Fin 2006, la Direction de la Formation Professionnelle de la Région a confié au CORIF une enquête exploratoire, préliminaire à l'ouverture d'un champ de réflexion et d'actions sur les problématiques croisées de vieillissement et de santé au travail des aides à domicile. Les hypothèses qui présidaient à cette demande se fondent sur deux constats : la pénibilité du métier et le vieillissement de cette population de femmes aides à domicile. Pour mener cette étude, les auteurs ont dans un premier temps identifié les problèmes de santé, et ont cherché à comprendre le phénomène d'usure physique et psychique induite par l'exercice de cette profession. Ils ont ensuite essayé d'en cerner les effets (notamment en termes de (in)capacité de travail et des retraits d'activité anticipés), et de relever les actions entreprises par les employeurs et par l'ensemble des professionnel(le)s associé(e)s pour une qualité de service aux personnes. Enfin, ils ont exploré d'autres pistes de travail et plus particulièrement celles liées à la formation, afin de permettre aux femmes de développer, en pleine santé, toutes leurs compétences et ce tout au

long de leur vie professionnelle. L'étude est complétée par le questionnaire qui a été diffusé auprès des structures employeurs des aides à domiciles interrogées. [D'après le résumé des auteurs.].

N° de prêt : 33539

Téléchargeable sur : http://www.corif.fr/spip.php?article419

La féminisation des professions "masculines" : des enjeux théoriques et des effets sociaux / BRUYANT Magali, LE MEUR Anne. In : *TRAIT D'UNION*, n°195, 01/05/2007, p. 6. L'Espace Simone de Beauvoir a accueilli Nicky Le Feuvre, professeure de sociologie à l'université de Toulouse Le Mirail, pour une conférence sur la féminisation des professions masculines.

Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités / Observatoire de la Fonction Publique Territoriale. In : *Synth*èse, n°16, 16/04/2007, 4 p.

L'Observatoire a réalisé une étude sur les personnels occupant des emplois de direction dans les grandes collectivités au 31 décembre 2005 afin d'avoir des informations sur les caractéristiques statutaires, socio-professionnelles et démographiques de ces emplois. Une analyse spécifique sur les femmes occupant un emploi de direction a été menée et a permis de faire ressortir plusieurs particularités. Tout d'abord, on constate que sur les 3 616 emplois de direction dans les grandes collectivités, les femmes représentent 18,6 % de ces emplois au 31 décembre 2005 (contre 16,8 % en 2003). Ce taux de féminisation varie selon le type de collectivités de 13,8 % dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants à 30,8 % dans les syndicats d'agglomérations nouvelles. D'autre part, on observe de grandes disparités par région : le taux de féminisation des emplois de direction de la région Ile-de-France est de 28,1 % alors qu'il n'est que de 8,1 % en Picardie. En Champagne-Ardenne, 75 % des femmes occupant un emploi de direction sont sur des emplois fonctionnels alors que la moyenne nationale est de 36 %. On peut noter aussi que le poids des femmes varie selon le cadre d'emplois : en effet, 29 % des attachés qui occupent des emplois de direction sont des femmes, et à l'inverse, les ingénieurs en chef occupant des emplois de direction concernent seulement 13 % de femmes. Par ailleurs, le taux de féminisation est très important dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse. Enfin, on remarque que les femmes sont globalement plus jeunes que la moyenne des emplois de direction. [D'après le résumé de la

Téléchargeable sur : http://www.observatoire.cnfpt.fr/pages local/contenu.phtml?id=1224

**Genre et organisation** /. ANGELOFF Tania (Coord), LAUFER Jacqueline ; et al. In: *TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES*, n°17, 01/04/2007, 235 p.

Au sommaire du dossier "Genre et organisations" :

- Changement organisationnel et stratégies identitaires ; le cas de cinq infirmières britanniques ;
- Les femmes cadres dans les entreprises innovantes ;
- La fabrication organisationnelle des dirigeants ;
- Des femmes dans la maison des hommes
- Politique familiale et emplois des mères, peut-on importer le modèle suédois ?

**N°de prêt** : 33476

**Les femmes cadres dans les entreprises innovantes** / WAGNER Ina, BIRBAUMER Andrea. In: *TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES*, n°17, 01/04/2007, pp. 49-78.

Cet article se base sur une étude des femmes leaders dans des entreprises innovatrices des secteurs des médias, de l'architecture et des services financiers dans l'agglomération urbaine de Vienne. Notre analyse des données de terrain nous est fournie par le débat en cours sur l'approche sexuée des organisations et des professions. Nous regardons comment les femmes s'affirment au travail dans un processus de négociation avec leurs collègues, comment d'une part, elles répondent à la culture de l'organisation et aux normes des communautés professionnelles de leur domaine, et d'autre part, elles modifient cette culture particulière. Nous regardons également les pratiques professionnelles des femmes dans la perspective de leur biographie individuelle, cherchant à comprendre l'influence des thèmes de vie, le rôle des partenaires de vie et celui de tournants dans leurs carrières. [D'après le résumé éditeur.].

Des femmes dans la maison des hommes : l'exemple des surveillantes de prison / MALOCHET Guillaume. In : TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, n°17, 01/04/2007, pp. 105-122. Cet article s'intéresse à la féminisation du personnel de surveillance dans les prisons pour hommes. Il en fait le point d'observation privilégié de la dynamique des rapports de genre en prison. Il montre, d'une part, que l'arrivée de surveillantes offre un miroir grossissant très utile pour mettre au jour les mécanismes organisationnels par lesquels passe la domination masculine dans l'univers carcéral. Il met en lumière, d'autre part, comment la féminisation, dans un métier et un espace organisés selon des impératifs sécuritaires qui apparaissent indissociablement "genrés", révèle les principes et les représentations de cette "maison des hommes". Ce faisant, l'analyse proposée lie trois niveaux souvent disjoints : celui des principes d'organisation observables en prison, celui des interactions sociales qui s'y nouent et celui des rapports de genre qui y prévalent. [D'après le résumé éditeur].

L'insertion professionnelle à 12 mois des apprentis sortis des CFA de Bretagne en 2005 : les femmes apprenties. Suivi à 12 mois. GREF Bretagne, 01/04/2007, 13 p.

Ces documents regroupent des indicateurs statistiques sur les trajectoires d'insertion, les situations professionnelles, les conditions d'emploi, les facteurs d'insertion des femmes apprenties sortis des Centres de formation d'apprentis de Bretagne en 2005.

Téléchargeable sur : http://www.gref-

<u>bretagne.com/Groups/publication\_gref/publications\_2007/mission\_obs/insertion\_profession/irapf\_05\_i2.pdf</u>

Egalité professionnelle Hommes / Femmes : regards croisés des dirigeants d'entreprise et des élus de comités d'entreprise. Synthèse des débats du colloque du 28/11/2006 / RENAUD James, ECHOUARD Isabelle, FERRAZZA Annie, et al. Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie, 01/04/2007, 40 p. (Repères, n°67).

Cette brochure est une synthèse des débats du colloque, organisé et animé par le CREDES, qui a eu lieu le 26 novembre 2006 et qui portait sur le regard des dirigeants d'entreprise et des élus des comités d'entreprise sur l'égalité professionnelle Homme / Femme. Elle permet de consulter les échanges qui se sont déroulés lors de deux conférences. La première conférence traitait de la prise en charge de l'égalité professionnelle Homme / Femme en entreprise ; la seconde abordait les réticences rencontrées pour mettre en œuvre l'égalité dans l'entreprise. Les actes présentent aussi des exemples de bonnes pratiques menées par des entreprises de la région. Enfin, la brochure permet de consulter les interventions qui ont été réalisée par les professionnels lors de la table ronde "des pistes pour favoriser l'égalité en Poitou-Charentes". La brochure comprend également un glossaire et des définitions (parité, équité, mixité, diversité, égalité).

**N°de prêt**: 32530

L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2005 : un recours important aux emplois à durée déterminée, au temps partiel et aux contrats aidés / BERRY Jean-Baptiste, DUBOIS Hervé. In : *PREMIERES INFOS*, n°16.1; 01/04/2007, 4 p.

En juin 2005, 41,5 % des salariés es TPE étaient employés à temps partiel, sur un contrat à durée déterminée ou bénéficiant d'une aide ciblée de l'État. Le recours fréquent au temps partiel demeure une particularité des TPE, notamment les temps partiels courts. Le travail à temps partiel est surtout le fait des femmes : 46,2 % d'entre elles sont concernées, contre 13,1 % des hommes. Les dispositifs de formation en alternance, essentiellement des contrats d'apprentissage, représentent près de la moitié des emplois aidés en juin 2005. La part des contrats à durée déterminée se maintient en juin 2005 à un niveau élevé : 15,0 % des salariés, contre 7,1 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. La durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps complet est de 36,8 heures en juin 2005, soit environ 30 minutes de moins que trois ans plus tôt, mais 1,2 heure de plus que dans les entreprises de 10 salariés ou plus. [D'après le résumé des auteurs.].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2007-16.1-emploi-tres-petites-entreprises-juin-2005-.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-dares/etu

# La représentativité des femmes dirigeantes dans les grandes entreprises françaises. Capitalcom, 06/03/2007, 39 p.

Cette étude est issue d'une enquête qualitative qui a été conduite entre le 1er novembre 2006 et le 28 février 2007, par une équipe composée de 5 consultants de Capitalcom. Ces derniers ont étudié la représentativité des femmes parmi les chefs d'entreprises et les membres des organes de direction et de contrôle des grandes entreprises nationales et régionales. Il en ressort que les femmes représentent moins de 10 % des effectifs des instances dirigeantes, tant au niveau national que régional.

**N°de prêt**: 31997

## Les mobilités des femmes en seconde partie de carrière / DUPRAY Arnaud. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°207, 01/03/2007, pp. 28-32.

Les données de l'enquête "Formation qualification professionnelle" 2003 de l'Insee permettent d'éclairer sur cinq ans les formes de changement d'emploi que connaissent les femmes sur le marché du travail français. Au sein des 14 professions qui emploient le plus de femmes âgées de 45 ans ou plus, près de la moitié travaillent dans le secteur public. Elles exercent davantage que leurs cadettes dans des emplois peu qualifiés d'aide à la personne, et près des deux tiers appartiennent à des professions "féminisées". En fin de carrière, les stéréotypes de sexe semblent exercer une force de rappel : la mobilité les conduit en majorité vers des professions plus féminisées. Elle est d'ailleurs marquée par la faiblesse des changements du type "promotion interne" ou qui s'accompagnent d'une augmentation salariale, sauf pour les professions supérieures. Les femmes les plus anciennes apparaissent amenées à faire des choix "raisonnables" qui s'accordent à l'intérêt de l'entreprise, ou opposent moins de résistance aux propositions de changement qui leur sont faites. Et le marché externe ne peut en l'état proposer de meilleures perspectives : l'exposition au chômage y est particulièrement élevée. Cette réalité donne à voir une configuration où la majorité des femmes de ces générations auraient à gérer et consolider des positions acquises par leur parcours de première moitié de vie active, en faisant face à des contextes de mobilité qu'elles maîtrisent mal, ou dont elles éprouvent des difficultés à tirer bénéfice. [D'après le résumé éditeur.].

# **40** ans, femmes et cadres : études, parcours professionnels et "réussite" / BONNEVAUX Laurence, PRONIER Raymond. APEC, 01/03/2007, 64 p. (Les études de l'emploi cadre).

Analysant le parcours professionnel des femmes cadres de 40 ans, cette étude qualitative se structure en 3 parties : études et parcours professionnels, un nouveau modèle de réussite, et enfin, les perspectives. L'objectif de l'étude est de comprendre en profondeur les grandes étapes des parcours professionnels de ces 16 femmes cadres, de mettre en perspective les facteurs objectifs et subjectifs qui peuvent expliquer leurs carrières, et enfin, de mieux analyser le rôle et la combinaison de ces différents éléments dans les parcours.

### N°de prêt : 32175 Téléchargeable sur :

http://presse.apec.fr/delia/CommuniquesDePresse/ApecViewCommuniques/currentArticle\_ART\_4 4767/currentTopic TOP 1587/currentTopic ART null/40+ans%2C+femmes+et+cadres+%3A+un+certain+regard+sur+la+r%C3%A9ussite.html

### Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales / PETIT-SENECHAL Pascale. In : *PREMIERES INFOS*. n°10.3. 01/03/2007. 5 p.

En 2002, seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus sont cadres, contre 23 % des hommes. Lorsqu'elles sont cadres, les femmes perçoivent, en moyenne, un salaire horaire 20 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les différences de caractéristiques observables entre hommes et femmes, comme le diplôme ou l'expérience, justifient une faible part de ces écarts. En revanche, la situation familiale des salariés explique une part importante de l'écart d'accès aux emplois de cadres et des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, évalués « toutes choses égales par ailleurs ». Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes d'occuper un emploi de cadre ; cet écart de probabilité atteint 29 % parmi les hommes et les femmes vivant en couple avec ou sans enfant alors qu'il se réduit à 13 % parmi les hommes et les femmes sans enfant vivant seuls. Pour ce dernier groupe de salariés, l'écart de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, évalué « toutes

choses égales par ailleurs », n'est pas significatif, alors qu'il est de 19 % pour l'ensemble des cadres. [D'après le résumé de l'auteure.].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2007-10.3-hommes-femmes-cadres-2002-inegalites-acces-aux-emplois-inegalites-salariales.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2007-10.3-hommes-femmes-cadres-2002-inegalites-acces-aux-emplois-inegalites-salariales.html</a>

### Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles : regards croisés hommes/femmes / Grandes Ecoles au Féminin. Ipsos Public Affairs, 01/02/2007, 40 p.

Le réseau Grandes Ecoles au Féminin (GEF) regroupe 9 associations d'anciens élèves et de diplômés issus de Centrale Paris, l'ENA, l'ENPC, l'ESCP-EAP, l'ESSEC, HEC, l'Insead, les Mines et Polytechnique. Ce réseau à notamment constituer un observatoire des évolutions des femmes diplômées et de leurs parcours professionnels. Menée auprès de 7 200 diplômés de ces grandes écoles, dont 35 % de femmes, cette étude a pour objectif d'analyser leurs parcours professionnel et leur perception sur ce dernier. L'étude révèle que deux tiers des femmes cadres interrogées s'estiment être encore victimes de grandes différences de traitement dans leur niveau de carrière au niveau de la rémunération et de l'accès aux postes de direction notamment.

**N°de prêt**: 31827

Téléchargeable sur : http://www.lesechos.fr/medias/2007/0208//300140550.pdf

Les emplois à "bas salaire" et les salariés à l'épreuve de la flexibilité / GUEGNARD Christine, MERIOT Sylvie-Anne. In : CEREQ BREF, n°327, 01/01/2007, 8 p.

Population à prédominance féminine, peu diplômée, souvent d'origine étrangère, les femmes de chambre accèdent généralement à leur emploi sur la durée, parfois heure par heure, et doivent se confronter à des conditions de travail difficiles. Avec le temps, certaines se trouvent enfermées dans une spirale qui lie faible rémunération et emploi précaire, et les fait entrer dans la catégorie des « travailleurs à bas salaire ». L'analyse de leurs trajectoires met en lumière les enjeux d'une question aujourd'hui au coeur des préoccupations de la Communauté européenne : la sécurisation des parcours professionnels des personnes les plus vulnérables. La similarité du destin des femmes de chambre en France, au Danemark et au Royaume-Uni, dans des contextes socio-économiques et institutionnels différents, tend à montrer qu'en la matière, l'échange de « bonnes pratiques » d'employeurs ne doit pas être négligé au profit de l'adoption d'un « modèle national ». [D'après le résumé des auteures.].

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cereq.fr/bref.htm">http://www.cereq.fr/bref.htm</a>

Egalité professionnelle Hommes / Femmes : quelle prise en charge, quels freins et quelles pistes d'actions pour les représentants du personnel ? Rapport d'étude qualitative / FERRAZZA Annie, LEMOTHEUX Emmanuelle. Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie, 01/01/2007, 48 p. (Les cahiers du CREDES).

Avec l'appui de la DRTEFP de Poitou-Charentes, de la DRDFE, et du Fonds Social Européen, le CREDES s'est proposé de mener une étude afin de repérer, au sein des représentants du personnel et plus particulièrement les élus des comités d'entreprise, les freins à cette prise en charge. Aussi, il était nécessaire de connaître le regard des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle, la façon dont ils utilisaient leurs documents de travail sur la thématique et enfin, de savoir si des actions en faveur de l'égalité professionnelle sont mises en place. Le document est complété par une bibliographie, un glossaire, et quelques annexes juridiques sur la question. [D'après l'introduction.].

**N°de prêt** : 32007

Le deuxième âge de l'émancipation : la société, les femmes et l'emploi / MEDA Dominique, PERIVIER Hélène. Editions du Seuil ; La République des Idées, 01/01/2007, 111 p.

Les Françaises conjuguent un haut niveau d'emploi et une fécondité enviée par beaucoup. Mais les moyennes nationales cachent en réalité une situation dégradée. Leur taux d'activité est toujours inférieur à celui des hommes, leurs emplois de moindre qualité, leurs rémunérations plus faibles, leur temps de travail plus réduit, et elles restent en charge de l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Il y a là non seulement une injustice, mais aussi une lourde hypothèque sur notre avenir collectif. Plus de femmes en emploi, ce serait moins de pauvreté, des comptes sociaux plus équilibrés et des investissements d'éducation plus valorisés. Cet ouvrage propose d'examiner les conditions d'organisation économiques et sociales susceptibles de donner aux

femmes les moyens de leur liberté. Il dessine ainsi un "deuxième âge de l'émancipation", profitable à l'ensemble de la société. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 33392

**L'emploi des femmes : un sujet toujours d'actualité** / MEDA Dominique. In : *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, Hors série n°71, 01/01/2007, pp. 51-53.

Les questions liées à l'emploi des femmes restent, en France, un sujet secondaire dans le débat public. Les enjeux sont pourtant considérables, pour les individus comme pour la société. [D'après l'introduction de la revue.].

L'emploi non qualifié en Bretagne et dans les territoires bretons : Etat des lieux statistiques. GREF Bretagne, 01/12/2006, 41 p.

Cette étude sur l'emploi non qualifié en Bretagne et dans les territoires bretons a été réalisée par le GREF Bretagne en collaboration avec sept observatoires locaux emploi-formation et sectoriels : l'ALEF de Cornouaille, l'ALEF du Pays de Saint-Brieuc, l'AUDELOR (bassin de Lorient), le CODESPAR (bassin de Rennes), INFOREM (pays de Brest), l'observatoire du Pays de Fougères, l'observatoire du Pays de Redon-et-de-Vilaine et l'observatoire de la Métallurgie. Elle se structure en 4 parties : les grands agrégats de l'emploi non qualifié en Bretagne, des métiers hétérogènes, les spécificités des territoires et enfin le zoom sur les métiers de la métallurgie. L'étude est complétée par des annexes.

**N°de prêt** : 31840

Téléchargeable sur : http://www.gref-

bretagne.com/Groups/publication gref/publications 2006/mission obs/emploi non qual.pdf

Des femmes dans les entreprises du bâtiment : une innovation en clair-obscur / GALLIOZ Stéphanie. Université D'evry Val d'Essonne, 14/11/2006, 440 p.

Consacrée aux femmes dans le secteur du bâtiment, cette thèse s'articule en trois temps. Tout d'abord, elle montre que le secteur du bâtiment est un secteur naturellement pensé comme réservé aux hommes, et que de ce fait, est construite l'inaptitude des femmes à y travailler. La seconde parte s'attache à décrire et à faire témoigner les femmes qui y travaillent. Enfin, la dernière partie analyse la féminisation actuelle du secteur et les avancées managériales qui en découlent. La thèse est agrémentée de photos de femmes travaillant dans le bâtiment, et notamment de photos anciennes.

**N° de prêt** : 34492

Femmes et précarités d'emploi dans le Nord Pas-de-Calais : enquêtes quantitatives et qualitatives / Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes. CORIF, 02/11/2006, 96 p.

Réalisée dans le cadre du programme Egalité des chances 2006 du Contrat de Plan Etat-Région, cette étude a pour objectif de réaliser un état des lieux de la situation professionnelle et sociale des femmes dans le Nord Pas-de-Calais, de mettre en évidence les facteurs qui induisent la précarité et peuvent conduite à des situations de pauvreté, et enfin, doit mesurer la prise en charge de ces situations par les professionnels de l'insertion au sens large (personnels des services publics de l'emploi, assistant/e social/e, référent/es RMI, formateur, formatrice, ...).

**N°de prêt**: 32050

**Téléchargeable sur**: http://www.corif.fr/spip.php?article350

**Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité** / BERTAUX-VIARME Isabelle. In : *Les Cahiers du Genre*, n°41, 01/11/2006, pp. 49-74.

La clause de mobilité géographique comme condition d'avancement régulier dans la carrière se généralise y compris pour des professions réputées sédentaires. Nous nous appuyons ici sur une enquête qualitative menée auprès d'une quarantaine de cadres bancaires, hommes et femmes, dont l'évolution de carrière est conditionnée par leur aptitude à accepter de travailler dans une autre ville ou une autre région, à intervalle régulier. Cette gestion du personnel bancaire repose sur l'idée implicite que "la famille suivra". Sédentaires ou mobiles, les couples tentent de résister aux pressions professionnelles pour préserver une vie commune au prix de renoncements parfois douloureux, la mobilité géographique constituant un facteur aggravant des inégalités au regard du registre professionnel. Ces arrangements trouvent cependant leurs limites lorsqu'un des conjoints,

le plus souvent l'épouse, refuse de "suivre", ce qui peut conduire à une forme d'intermittence de la vie conjugale. Ces phases conjugales ne sont pas équivalentes pour les deux membres du couple mais, davantage subies que choisies, elles n'en présentent pas moins une expérience inédite de conjugalité en même temps qu'une mise à l'épreuve. [D'après le résumé éditeur].

#### Les femmes et la création d'entreprise en France. APCE, 01/11/2006, 8 p.

Cette étude porte sur la création d'entreprises françaises par les femmes. Elle utilise les enquêtes Sine 2002 et Sine 1998 - INSEE. Elle présente les caractéristiques des nouvelles dirigeantes et leur entreprise ; les particularités des créations féminines par rapports aux créations masculines ; et étudie enfin la pérennité des entreprises créées, à leur 3ème anniversaire.

Téléchargeable sur : http://media.apce.com/file/78/9/femmes%20analyse%20sp.11789.pdf

Le nouveau travail féminin dans "l'entreprise-couple" / JONAS Irène. In : Les Cahiers du Genre, n°1, 01/11/2006, pp. 181-196.

Les femmes sont appelées à s'identifier à un modèle fantasmatique de l'excellence dans le couple. Mi gestionnaires, mi thérapeutes, elles doivent devenir les actrices de leur propre changement, savoir gérer la complexité des relations amoureuses, mobiliser leur conjoint dans le respect de son autonomie et devenir maîtresses dans l'art d'améliorer leurs compétences en vue de l'adaptabilité à toute situation affective. En un mot; leur nouveau travail invisible est de faire exister et durer dans le temps une "entreprise-couple" épanouissante et performante. [D'après le résumé éditeur].

Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA de Bretagne en juin 2005 : les femmes apprenties. Suivi à 7 mois. GREF Bretagne, 01/09/2006, 14 p. (Iroise Apprentissage).

Cette étude fait le point sur l'insertion professionnelle des jeunes femmes ayant été apprenties dans les CFA bretons. Le suivi de leur parcours s'est fait sur 7 mois et donne des indications sur les caractéristiques des jeunes entrés sur le marché du travail, sur leur situation 7 mois après leur entrée sur le marché du travail. Elle permet de faire le point sur l'évolution de la situation de ces jeunes femmes depuis la fin de leur contrat d'apprentissage. Par ailleurs, des zooms sont réalisés sur les jeunes en emploi et ceux au chômage et en formation. Enfin, les jeunes ont été sollicitées pour évaluer leur contrat d'apprentissage.

**N°de prêt**: 31345

Téléchargeable sur : http://www.gref-

bretagne.com/Groups/publication\_gref/publications\_2006/mission\_obs/irapf\_05\_i1.pdf

Les hommes sont plus égaux que les femmes / DORIVAL Camille. In: *ALTERNATIVES ECONOMIQUE*, HS n°69, 01/09/2006, pp 30-31.

Bien que plus diplômées que les hommes, les femmes sont plus en difficulté qu'eux sur le marché du travail : métiers peu qualifiés, temps partiel, salaires moindres... [D'après l'introduction de l'article.].

Les différences liées au sexe dans les représentations professionnelles / VILHJALMSDOTTIR Gudbjîrg, ANRKELSSON Gudmundur B. In: L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE, vol. 36, 01/09/2006, pp. 421-434.

Afin de déterminer les différences entre les cartes cognitives des professions des garçons et celles des filles, des élèves de 15 à 16 ans ont évalué 11 professions selon 12 descripteurs. Les résultats montrent une différence entre les représentations des garçons et des filles, en particulier concernant les professions dites féminines. Les garçons les perçoivent comme moins prestigieuses, moins utiles et exigeant moins de responsabilité. Selon eux, les professions dites masculines sont mieux rémunérées. Pour les filles, ce sont, au contraire, les professions dites féminines qui sont mieux rémunérées. Toutefois, garçons et filles s'accordent sur le caractère masculin ou féminin des professions. Ces résultats vont à l'encontre de la théorie de Gottfredson d'une carte universelle des professions et sont conformes à celle de Bourdieu selon laquelle l'habitus sexué' engendre des processus de pensée différents.

**Les femmes dans le BTP en Bretagne** / OREF-BTP Bretagne. Cellule Economique de Bretagne, 01/07/2006, 35 p. + 2 p de synthèse.

Cette étude a pour objectif de dresser un état des lieux de la présence des femmes dans le BTP en Bretagne, qu'elles soient en emploi dans les entreprises, en mission d'intérim, inscrites comme demandeuses d'emploi, ou dans les filières de formation aux métiers du BTP. Elle a une approche à la fois quantitative et qualitative. Pour l'approche quantitative, sont étudiés : les salariées dans l'entreprise (métiers et qualification, ancienneté, ...), les effectifs féminins en intérim, les demandes d'emploi, et les effectifs en formation. Pour l'approche qualitative, deux enquêtes ont été menées. La première a rassemblé 76 ouvrières qui se sont exprimées sur leur parcours de formation et d'emploi, ainsi que sur leurs motivations, avantages et inconvénients qu'elles ont pu rencontrer dans le secteur du BTP. La seconde enquête a été menée auprès de 130 dirigeantes d'entreprise ; elles ont également parlé de leur parcours de formation, de leur emploi et de leur ressenti sur le secteur du BTP.

**N°de prêt** : 31171

Hommes- Femmes, de l'école au travail : quelles réalités en Bretagne ? Séminaire du 15 juin 2006 / GURY Nicolas, NOUCHET Christine, DEWANCKEL Elisabeth. GREF Bretagne, 15/06/2006, 12 p.

Ce document présente les résumés des interventions qui ont eues lieu le 15 juin 2006, lors du séminaire "Hommes - Femmes, de l'école au travail : quelles réalités en Bretagne ?". Au sommaire de la publication :

- Parcours d'études des filles dans l'enseignement supérieur et insertion professionnelle en Bretagne. Quel 'genre' de réussite ? par Nicolas Gury, chargé d'études Céreq Bretagne ;
- Hommes Femmes : des conditions de travail inégales, par Christine Nouchet, du GREF Bretagne ;
- Les métiers ont-ils un genre ? Quelles réalités du travail dans les secteurs de l'informatique et de l'aide à domicile ? par Elisabeth Dewanckel, de l'Anact Bretagne ;

Les résumés des interventions sont agrémentés d'une bibliographie portant sur le thème des femmes et du marché du travail.

**N°de prêt**: 31619

Femmes étrangères ou immigrées : une insertion professionnelle différenciée / MERCKLING Odile. In : *MIGRATIONS SOCIETE*, vol 18, n°105-106, 01/05/2006, pp. 229-250. Après avoir décrit la montée de l'activité féminine, l'auteur s'attache à décrire les différences d'insertion professionnelle existant selon l'origine ethnique des femmes. Elle décrit ensuite les différentes formes de mobilité professionnelle de ces dernières.

**Les femmes au Ministère de l'éducation nationale 2004-2005 /** MALEGUE Claude. In : *NOTE D'INFORMATION DE LA DEP*, n°6.14, 01/05/2006, 6 p.

"Au sein du Ministère de l'éducation nationale, les femmes sont les plus nombreuses dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles composent en effet les 2/3 de cet effectif. Chez les enseignants, la part des femmes est très importante : plus de 7 femmes sur 10 dans le privé et un peu moins de 7 dans le public. Elles sont minoritaires dans les postes d'encadrement (40 %) mais largement majoritaires parmi les personnels Administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé (Atoss) à 70 %.".

Téléchargeable sur: ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni/ni2006/ni0614.pdf

Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes / BENARROSH Yolande. Centre d'Etudes de l'Emploi, 01/05/2006, 32 p.

Ce texte cherche à appréhender les significations du travail du point de vue des chômeurs, à partir de diverses situations de chômage et trajectoires professionnelles antérieures au chômage. Les évocations du travail permettent de saisir, en miroir, les vécus (ou significations) du chômage. Deux figures du travail se dessinent : le « travail norme » et le « travail pour soi ». La première se conjugue avec un vécu du chômage sur le mode de la vacuité, de la perte de statut et de l'ébranlement important de repères de tous ordres. Deux modalités du « travail norme » sont présentées, en comparant les discours d'hommes et de femmes aux parcours antérieurs analogues. Le discours de ces dernières est ensuite rapproché de celui d'autres femmes,

immigrées ou exilées en France, en situation de grande précarité. [D'après l'introduction de l'auteur.].

N° de prêt : 29795

Téléchargeable sur : http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav.htm

Une double pénalisation pour les non-diplômés du supérieur d'origine nord-africaine ? / FRICKEY Alain, PRIMON Jean-Luc. In : FORMATION EMPLOI, 01/04/2006, pp. 27-43.

Aujourd'hui, les descendants de l'immigration nord-africaine entrent en nombre dans l'enseignement supérieur. Ce sont les enfants de "la démocratisation scolaire" et, parmi eux, les jeunes femmes y sont majoritaires. Néanmoins, près de la moitié des ces jeunes quittent cet enseignement sans autre diplôme que le baccalauréat. Cet article analyse plus précisément l'insertion professionnelle des jeunes femmes dont les parents sont nés au Maghreb, en cherchant à savoir si elles sont doublement pénalisées en raison à la fois de leur sexe et de leur origine. Il compare leurs trajectoires à celles des jeunes femmes originaires des pays d'Europe du Sud et à celles dont les parents sont nés en France. Il montre leur sur-exposition au chômage et l'usage inégal et les effets contrastés des dispositifs d'aide à l'accès à l'emploi. Cette analyse utilise des données de l'enquête "Génération 98", réalisée par le Céreq en 2001 auprès des jeunes sortis de formation initiale en 1998. [D'après le résumé de la revue]

Les femmes accèdent lentement à des statuts plus avantageux : en agriculture, la parité n'est pas de mise / RATTIN Solange. In : *Primeur*, n°175, 01/03/2006, 4 p.

Les femmes occupent un tiers des emplois dans les exploitations professionnelles. Leur part diminue depuis une quinzaine d'années. Mais l'essor des sociétés leur a permis d'acquérir un statut de co-exploitante. [D'après le résumé de la revue.].

Téléchargeable sur :

http://www.confederationpaysanne.fr/images/imagesFCK/File/06/agreste/Primeur 175.pdf

**Premiers résultats de l'enquête sur l'emploi 2005** / ATTAL-TOUBERT Ketty, LAVERGNE Henri. In : *INSEE PREMIERE*, n°1070, 01/03/2006, 4 p.

Entre 2004 et 2005, le nombre des chômeurs au sens du BIT a en moyenne légèrement diminué et le taux de chômage a baissé de 0,1 point. L'amélioration concerne essentiellement les jeunes femmes et celles de plus de 50 ans. Cependant, le chômage de longue durée augmente à nouveau, en particulier pour les femmes. L'emploi progresse à un rythme un peu supérieur à celui observé entre 2003 et 2004 mais le taux d'emploi des personnes en âge de travailler stagne à 62 %. Ce sont surtout des femmes qui occupent ces nouveaux emplois pour la plupart à temps partiel. La hausse historique de l'activité féminine se poursuit donc. [D'après l'introduction de l'éditeur].

Téléchargeable sur: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1070/ip1070.html

La création d'emplois dans les services relationnels en France : quelles innovations en matière de gouvernance et de gestion de la main d'œuvre ? Le cas des secteurs de l'aide à domicile et de la médiation / YONNET Jean-Pierre, MESSAOUDI Djamel, FARVAQUE Nicolas, FERRATON Cyrille. ORSEU, 01/03/2006, 132 p.

Consacré aux secteurs de l'aide à domicile et de la médiation, ce rapport se structure en 7 parties : Evolution parallèle de 2 activités de services : l'aide à domicile et la médiation ; Méthodologie et présentation des études de cas ; Innovations de gouvernance et dans la délivrance du service ; Innovations dans les modes d'expansion et de fidélisation de la main d'œuvre ; Innovations en matière de qualification, formation et accréditation ; Innovations en termes d'emplois et de création d'activité ; la construction sexuée des emplois.

**N°de prêt** : 32893

Téléchargeable sur : http://www.onmas.org/v2/docs/000041-

La creation demplois dans les services relationnels en France.pdf

L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation / FLAHAUT Erika, COUPPIE Thomas, DENEFLE Sylvette, EPIPHANE Dominique, et al. Presses Universitaires de Rennes, 01/02/2006, 266 p. (Des Sociétés).

En quelques décennies, les progrès accomplis par les femmes en matière d'accès à l'éducation et à l'emploi ont été immenses. Les filles sont à présent plus nombreuses que les garçons dans l'enseignement secondaire et supérieur et y obtiennent de meilleurs résultats. Les femmes représentent 46,5 % de la population active et leur présence sur le marché du travail relève aujourd'hui de la norme sociale. Cependant, les inégalités restent tenaces en matière de salaire, de perspectives de carrière, d'exposition au chômage et à la précarité. Dans un contexte actuel empreint de précarité professionnelle, qu'en est-il de la situation des femmes ? Quelles épreuves et difficultés spécifiques jalonnent leurs parcours d'insertion ? Comment affrontent-elles ces inégalités, voire ces discriminations ? Cet ouvrage montre que si les femmes sont effectivement victimes de formes particulières de précarité, elles savent parfois les contourner au moyen de solutions individuelles. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 29737

**6**ème rapport périodique national sur l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Journal Officiel de la République Française, 31/01/2006, 79 p.

Ce 6ème rapport sur l'application par la France de la convention CEDAW rassemble les contributions de tous les ministères concernés, ainsi que celles des autorités des collectivités territoriales d'outre-mer. Il a été présenté à l'état de projet à la commission nationale consultative des Droits de l'Homme, dont les principales observations ont été prises en compte. Il a également fait l'objet d'une présentation aux associations françaises féminines et féministes. Il permet donc de balayer l'ensemble des acteurs impliqués sur la problématique de l'égalité femme-homme. Après avoir décrit dans une première partie le contexte national et les moyens de l'Etat français pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, il analyse dans une seconde partie les dispositions de la convention et les actions mises en place en France.

**N°de prêt**: 31402

L'intensification du travail et les différences hommes/femmes : conclusions des enquêtes européennes sur les conditions de travail / FAGAN Colette, BURCHELL Brendan. In : Organisation et intensité du travail / ASKENAZY Philippe, CARTRON Damien, DE CONINCK Frédéric, GOLLAC Michel. Octares éditions, 02/01/2006, pp. 161-180. (Coll. Le travail en débats, série « Entreprise, Travail, Emploi »).

Cette contribution analyse les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail, qui a été menée en 2000 par la Fondation européenne. L'objectif de cette enquête était de recueillir des informations sur la santé, le bien-être des salariés au travail dans les 15 Etats membres de l'Union Européenne. Outre les résultats de cette enquête, les auteures analysent les conditions de travail des salarié(e)s européen(ne)s et l'intensification du travail, en lien avec le sexe.

N° de prêt : 32121

La politique en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en France / LARET BEDEL Catherine, FAVREAU-BRETTEL Michèle. In : *REGARDS sur l'actualité*, n° 317, 02/01/2006, pp. 37-44.

La seconde moitié du XXème siècle a été marquée pour les femmes par des changements profonds. En quelques décennies, les femmes ont accédé de plus en plus à une autonomie physique, économique et politique. La maîtrise de la procréation, la progression spectaculaire de l'activité et de la scolarité féminines, le droit de vote et la parité en politique constituent des mutations importantes, même si celles-ci ne sont pas achevées. Ces transformations sociales, massives et complexes, soutenues par les associations féminines, ont été fortement relayées par les pouvoirs publics dont l'intervention progressive a permis de passer d'une conception protectrice de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à une conception plus égalitaire, affirmée et renforcée juridiquement, se traduisant par une approche plus pragmatique pour tendre à la réalisation d'une égalité concrète entre les femmes et les hommes. [D'après le résumé de l'auteur.].

Les obstacles à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes / MERON Monique, WIERINCK Marie. IN : *REGARDS sur l'actualité*, n°317, 02/01/2006, pp. 19-36.

La féminisation parfois spectaculaire de certains métiers qualifiés n'a pas suffi à faire en sorte que l'emploi soit plus également réparti entre hommes et femmes. Or, la ségrégation professionnelle est un facteur majeur de la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Malgré les progrès des femmes en matière d'acquis éducatifs, les choix d'orientation scolaire restent marqués selon le genre. Les femmes sont massivement représentées dans les métiers du tertiaire aux compétences parfois moins visibles et aux trajectoires moins ouvertes que dans les métiers techniques et scientifiques souvent mieux payés. Les conditions de travail parfois peu aménagées, les mécanismes du "plafond de verre" dans les entreprises limitent les chances d'accès des femmes aux postes d'encadrement et de décision. Enfin, les charges du travail domestique et familial pèsent toujours sur les femmes au détriment de leur vie professionnelle. [D'après le résumé de l'auteur.].

La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail / COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique. In : FORMATION EMPLOI, n°93, 01/01/2006, pp. 11-27.

La distribution des hommes et des femmes dans les différentes professions n'est pas un simple prolongement d'orientations scolaires sexuellement clivées. La ségrégation éducative se convertit- en partie - en ségrégation professionnelle au moment de l'entrée dans la vie active. Mais, dans bon nombre de professions, un second mécanisme de ségrégation, indépendant des qualifications scolaires acquises, prend forme sur le marché du travail. Une analyse suivant un processus en deux étapes permet donc de mieux comprendre comment les hommes et les femmes finissent par se trouver plus ou moins séparés dans les différents métiers. [D'après le résumé de la revue.].

Les temps de l'insertion ; itinéraires de jeunes femmes de milieu populaire / TESTENOIRE Armelle. In : FORMATION EMPLOI, n°93, 01/01/2006, pp. 79-93.

Comment se différencient les itinéraires d'insertion des jeunes femmes de milieu populaire? Les parcours professionnels s'intègrent dans un processus plus large de transition à l'âge adulte. La méthode biographique permet d'appréhender l'interférence des calendriers familiaux et professionnels. La manière dont ces temporalités s'entrechoquent ou au contraire s'enchaînent est révélatrice du mode de socialisation, sexué ou non, dans la famille d'origine. Il en résulte des itinéraires professionnels en contradiction ou non avec les exigences du marché du travail. A même niveau de qualification et origine sociale similaire, la différenciation des parcours des jeunes relève d'un modèle de causalité séquentielle. Ainsi, chaque étape n'est pas en soi déterminante mais ouvre la voie à la suivante, au cours d'un itinéraire qui parfois bifurque. [D'après le résumé de la revue.].

**Au-delà du genre, l'insertion** / LALLEMENT Michel, COUPPIE Thomas, DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie, GAVRAY Claire, LEMISTRE Philippe, TESTENOIRE Armelle. IN: FORMATION EMPLOI, n°93, 01/01/2006, pp. 5-119.

Au sommaire de ce dossier consacré à l'insertion professionnelle différenciée des hommes et des femmes :

Ségrégation scolaire ou professionnelle ?

Des disparités de salaire variables.

Des trajectoires professionnelles divergentes.

Egalité des chances ou des résultats.

Itinéraires de femmes en milieu populaire.

**N°de prêt** : 34589

De la difficulté à devenir cadre par promotion / BARATON Manuella. In :  $INSEE\ PREMIERE$ , n°1062, 01/01/2006, 4 p.

Entre 1978 et 2001, pour un salarié du secteur privé ou semi-public, la probabilité de devenir cadre par progression de carrière a diminué, alors même que le poids des cadres dans l'économie triplait. De plus en plus de jeunes entrent sur le marché du travail avec un statut de cadre ou avec un niveau de diplôme suffisamment élevé pour leur permettre de trouver rapidement un emploi d'encadrement. Indépendamment de la période, la promotion est plus facile

pour les professions intermédiaires que pour les employés ou les ouvriers. Les personnes promues cadres sont mobiles géographiquement, et l'Île-de-France demeure la région la plus attractive. Enfin, même à caractéristiques individuelles et professionnelles comparables, la probabilité pour une femme d'être promue cadre reste inférieure à celle des hommes. [D'après le résumé de l'auteure.].

#### Téléchargeable sur :

http://www.insee.fr/fr/ffc/ficdoc\_frame.asp?doc\_id=1796&analyse=1&path=/fr/ffc/ipweb/ip1062/ip1062.html

Les professions face aux enjeux de la féminisation / LAPEYRE Nathalie. OCTARES Editions, 01/01/2006, 214 p. (Travail & Activité Humaine).

La féminisation du marché du travail a marqué une avancée très significative au cours de ces trente dernières années. En s'appuyant sur une approche sociologique, il analyse cette évolution sociale majeure au sein de trois groupes professionnels : les médecins, les avocats et les architectes. Ce livre s'adresse à toutes les personnes intéressées par les mutations actuelles du travail. Mais aussi à tous les étudiants, enseignants-chercheurs et chercheurs en sciences humaines et sociales qui s'interrogent sur les transformations des rapports sociaux de sexe de la société contemporaine. Cette réflexion sur la place des femmes dans le monde du travail sera également utile à tous les professionnels amenés à mettre en œuvre sur le terrain les politiques publiques d'égalité. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 29845

Hôtesse d'accueil : les attendus d'un "petit boulot" pour classes moyennes (enquête) / SCHÜTZ Gabrielle. In : *TERRAIN &TRAVAUX*, n°10, 01/01/2006, pp. 137-156.

Si les premières sociétés prestataires (agences d'hôtesses) ont vu le jour dans les années 1970, ce n'est que depuis une dizaine d'années que le secteur connaît une très forte croissance et que les agences se multiplient, ce qui explique l'importance prise par la communication dans la politique des entreprises, mais surtout le développement de la sous-traitance dans les services. Les auteurs présentent ici une étude du travail d'hôtesse d'accueil et de ses pré-requis, tant du point de vue de la classe sociale que du genre. Elle est agrémentée de témoignages d'hôtesses d'accueil. [Extr. introduction de l'auteur.]

Formations professionnelles. Parcours de femmes. Pays de Redon et de Vilaine / Observatoire Socio-économique Pays de Redon et de Vilaine. Observatoire socio-économique Pays de Redon et de Vilaine, 01/12/2005, 11 p.

L'Observatoire du Pays de Redon et de Vilaine a mis en place une enquête sur les parcours d'insertion des jeunes femmes sortant d'une formation professionnelle. Celle-ci vise à éclairer la problématique de l'insertion professionnelle féminine qui demeure prégnante sur le Pays de Redon et de Vilaine, Pays où l'emploi tertiaire reste sous représenté, comparé aux tendances connues sur d'autres territoires et où les jeunes femmes sont très majoritairement formées aux métiers du tertiaire.

**N°de prêt** : 28945

**Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises**. Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, 01/10/2005, 111 p. (Etudes et documents).

Cette étude poursuit un double objectif, au-delà de la seule parité entre les femmes et les hommes : éveiller une prise de conscience sur l'importance de la diversité dans les interactions entre l'environnement et les entreprises, et réfléchir à la diversité comme un cadre de mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle, au sens large. Cette réflexion, outre sa dimension sociétale, s'inscrit dans le développement de l'efficacité économique des entreprises dans un environnement mouvant, concurrentiel, en mutations rapides.

N°de prêt : 29056 Téléchargeable sur :

http://www.metiers-assurance.org/fichiers/PARUS/ETU\_DOC/PAR\_etudesDOC8.html

**Au-delà du genre, l'emploi** / FLAHAUT Erika, GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, HIDRI Oumaya, LADA Emmanuelle, BODART SENN Josianne, POHIC Sophie, SENAC-SLAWINSKI Réjane, THERY Michel. In: *FORMATION EMPLOI*, n°91, 01/07/2005, pp. 5-155.

Au sommaire de ce dossier consacré à la problématique genre et emploi:

Articuler vies professionnelles et privée.

Transformer son corps pour s'insérer.

Recrutement : l'impact de l'origine sociale et du sexe.

Dépasser les stéréotypes de sexe.

Carrière et genre.

Discriminations sexistes dans les entreprises.

**N°de prêt**: 34590

# L'emploi des femmes dans les nouveaux Etats membres de l'Union européenne / LETABLIER Marie-Thérèse. In : *RACINE*, n° 67-68, 01/03/2005, pp. 7-8.

L'adhésion à l'Union européenne de dix nouveaux Etats en 2004, issus pour huit d'entre eux de l'ancien bloc soviétique, a contribué à diversifier le régime démographique de l'Union ainsi que le régime d'emploi. La transition vers l'économie de marché des pays d'Europe centrale et orientale a généré des changements profonds de fonctionnement des marchés du travail et des conditions d'accès à l'emploi. Les femmes qui bénéficiaient jusqu'alors du plein emploi ont vu leur situation se détériorer, tant du point de vue des conditions d'emploi que du point de vue de la protection sociale. [D'après le résumé de la revue].

# L'égalité entre les femmes et les hommes, un enjeu européen toujours d'actualité / SILVERA Rachel. In : *RACINE*, n°67-68, 01/03/2005, pp. 3-4.

La participation des femmes au travail et à la société est un élément central parmi les changements majeurs qui ont marqué tout le 20e siècle. Plus que jamais, elles travaillent, assument leur autonomie et ont affirmé leur droit à l'indépendance économique et politique. Mais si, progressivement, l'égalité de droits entre hommes et femmes est devenu un acquis important au plan européen, des inégalités de fait persistent. [D'après le résumé de la revue].

## Les femmes dans les politiques d'emploi entre 1990 et 2002/ GARO Joran, GUIMIOT Agnès. In : *PREMIERES INFOS*, n°10.1, 01/03/2005, 7 p.

Entre 1990 et 2002, la part des femmes dans les entrées en mesures est restée relativement stable, oscillant d'environ deux points autour de la parité. Les femmes sont très présentes dans les contrats du secteur non marchand : elles y représentent près de deux embauches aidées sur trois. Davantage recrutées par les établissements publics, elles occupent essentiellement des postes d'agents d'entretien ou des emplois administratifs. Dans le secteur marchand, le commerce et les services aux particuliers sont les principaux employeurs. Plus âgées et plus qualifiées que les hommes à l'entrée en dispositif, elles sont moins fréquemment insérées dans l'emploi non aidé dans les mois qui suivent la sortie de mesure. Près de 10 % d'entre elles sont inactives deux ans et demi après la sortie de CIE, CES ou SIFE. [D'après le résumé de l'éditeur] **Téléchargeable sur** :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2005-10.1-femmes-politiques-emploi-entre-1990-2002..html

# 5<sup>èmes</sup> rencontres emploi-formation : recueil des interventions - 3 février 2005, Saint-Brieuc. GREF Bretagne, 03/02/2005, 63 p.

A l'occasion de cette journée, les participants ont pu assister à une réunion plénière sur le "choc démographique : défi pour les entreprises, les branches et les territoires". Un des 5 ateliers traitait notamment des trajectoires professionnelles des femmes, de leurs orientations, et de leurs évolutions.

N° de prêt : 27416

Vouloir l'égalité. Troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques / LE PORS Anicet, MILEWSKI Françoise. La Documentation Française, 01/01/2005, 175 p.

Créé le 10 novembre 2000, le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques arrivant au terme de son mandat, publie son troisième et dernier rapport. La première partie étudie les mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les fonctions publiques européennes (convergence et divergences d'approches, mesures prises, contrôles, sanctions...). La seconde présente la situation dans l'ensemble des fonctions publiques, dans les juridictions, les commandements militaires, et dans le secteur de l'enseignement et de la recherche. La troisième fait le bilan des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur mis en place dans la fonction publique de l'Etat dans le cadre des dispositions de la circulaire du 6 mars 2000. Ce rapport fait par ailleurs le point sur les éventuels aménagements du cadre législatif et réglementaire de l'action publique destiné à améliorer l'accès des femmes aux emplois supérieurs, en notant que le succès de cette action dépend davantage d'une volonté politique "forte et permanente" que de l'accumulation de textes supplémentaires. Il présente 15 propositions pour lesquelles le Comité prône une "culture de résultat". [Extr. résumé de l'éditeur.]. N° de prêt : 29788

Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000496/index.shtml

Femmes de l'immigration : assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales / Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, Ministère de la Justice. Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, 01/01/2005, 210 p.

En 2004, les personnes immigrées âgées de 18 ans ou plus et résidant en France métropolitaine représentent 4,5 millions de personnes dont 50,3% sont des femmes. Le plein exercice de la citoyenneté implique un égal accès aux droits, la condamnation de toutes les violences, et la mise en œuvre d'une véritable égalité des chances, dès l'école, sur le marché du travail et dans l'espace public. Le groupe de travail s'est attaché à proposer des réponses aux problèmes soulevés dans ces trois champs de réflexion. Il s'est au préalable appuyé sur les avis du Haut Conseil à l'Intégration et les recommandations du Comité interministériel à l'intégration. Ses propositions s'articulent autour de trois axes : faciliter l'accès aux droits ; promouvoir les droits fondamentaux de la personne ; garantir aux femmes de l'immigration toute leur place dans la société par l'égalité des chances (dès l'école, sur le marché de l'emploi, dans la pratique sportive) par la valorisation de la réussite en termes de représentativité, de visibilité et de reconnaissance. [D'après le résumé de l'éditeur].

<u>N°de prêt</u>: 27859 <u>Téléchargeable sur</u>:

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000387/index.shtml

Cadres: le temps des femmes. APEC, 01/01/2005, 56 p. (Les Etudes de l'Emploi Cadre).

Ce rapport de l'Apec sur les femmes cadres répond à plusieurs questions majeures : quelle est aujourd'hui la place des femmes dans les entreprises ? Quelles sont les principales évolutions à remarquer ? Qui est responsable de quoi ? Quelle est la part de responsabilité des entreprises ? Que font les entreprises qui se sont saisies de ce dossier ? Quels premiers bilans peut-on en tirer ? Quels conseils peut-on donner aux autres entreprises ? Quels obstacles lever pour avancer le plus efficacement possible vers cet objectif partagé par l'ensemble des partenaires sociaux ?

<u>N°de prêt</u>: 27455 <u>Téléchargeable sur</u>:

http://presse.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media19/7623-f1nnpdlrm1e.pdf

Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi n° 343 (2004-2005), adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes / GAUTIER Gisèle, Sénat, Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sénat, 01/01/2005, 61 p. (Les Rapports du Sénat, n°429).

Constatant l'essoufflement depuis 1995, d'une tendance de fond à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, le rapport rappelle la mise en place d'un cadre juridique et le rattrapage des salaires féminins jusque dans les années 1990. Il remarque la stagnation des écarts de rémunérations depuis 1995, malgré le perfectionnement du droit et la montée d'un sentiment d'inéquité. Il regrette que les négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle ne soient organisées que dans une minorité d'entreprises et propose de faire confiance au dialogue social en tenant compte de la vulnérabilité et d'une certaine autocensure des femmes sur le marché du travail. Il présente les principaux points du projet de loi : suppression des écarts de rémunération, articulation entre activité professionnelle et vie familiale, accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, qui est un outil pour une stratégie globale en faveur de la parité professionnelle. [D'après le résumé de l'éditeur].

<u>N°de prêt</u>: 27856 <u>Téléchargeable sur</u>:

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000431/index.shtml

Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance. Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, 01/12/2004, 45 p. (Etudes et documents).

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes attribue une mission d'analyse et d'étude aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. C'est dans ce cadre que l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance a décidé de réaliser un premier travail préparatoire sur ce sujet soumis à la réflexion des partenaires sociaux. Au sommaire : - Portrait statistique : des chiffres et des femmes ; - Analyse par famille de métiers ; - La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes depuis 1996.

N°de prêt : 29091 Téléchargeable sur :

http://www.metiers-assurance.org/fichiers/PARUS/ETU\_DOC/PAR\_etudesDOC7.html

L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle / OKBA Mahrez. In : *PREMIERES INFOS*, n°31.2, 01/07/2004, 7 p.

De 1992 à 2002, la place des femmes dans les professions s'est renforcée, en particulier dans celles à dominante masculine. La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes s'est un peu réduite, mais elle s'est en même temps déplacée, ce qui a pu conduire à l'apparition de formes nouvelles de disparités entre et dans les métiers. En 2002, 10,8 millions de femmes ont un emploi, contre 9,6 millions dix ans plus tôt. Les femmes sont très présentes dans les professions du tertiaire, secteur en plein essor. Un nombre grandissant de femmes, notamment parmi les plus jeunes, accèdent à des postes d'encadrement ou techniques. Néanmoins, la plupart continuent d'occuper des professions peu qualifiées.

### <u>Téléchargeable sur</u> :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2004-31.2-acces-femmes-aux-metiers-longue-marche-vers-egalite-professionnelle.html

"Femmes dans le bâtiment": l'image et les représentations sociales du bâtiment. Synthèse des enquêtes de 2003 et 2004. Conclusions et recommandations / EMSIS. Fédération Française du Bâtiment; IT-FFB; Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale; Ministère de l'Equipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, 01/07/2004, 24 p.

L'observation des pratiques de secteurs économiques déjà engagés dans des dynamiques de mixité de leurs métiers traditionnellement exercés par des hommes, démontre qu'une féminisation réussie passe, notamment, par une transformation des représentations sociales. C'est pourquoi, une enquête sur l'ensemble des représentations sociales du secteur de la

construction et, en particulier, les conditions d'acceptation par les clients de la présence des femmes dans les métiers opérationnels du bâtiment a été réalisée. A partir d'un recensement et de l'analyse des études déjà conduites sur le sujet et de la réalisation d'une série d'enquêtes auprès de différents acteurs, cette enquête donne des informations et des analyses utiles à la préparation d'actions de communication à conduire pour améliorer l'image des métiers du bâtiment et favoriser une intégration durable des femmes dans ce secteur. Les travaux d'enquête ont été conduits auprès des cibles suivantes : jeunes filles, familles, femmes salariées du bâtiment ou à la recherche d'emploi, employeurs, hommes exerçant des fonctions d'encadrement sur les chantiers, clients. Ils confirment, pour ce qui est du grand public, un certain nombre de traits d'image déjà relevés dans de précédentes enquêtes quantitatives mais apportent un approfondissement qualitatif de la connaissance des représentations du secteur et des métiers du bâtiment, en permettant, notamment, d'avoir une vue d'ensemble comparative de ces représentations dans les différents publics étudiés. Ce document propose une synthèse des résultats des différents travaux, et émet des recommandations pour que les femmes trouvent et aient toute leur place dans le secteur du bâtiment. [D'après le résumé disponible sur le site internet de la FFB.].

N°de prêt : 33369

Téléchargeable sur : http://www.btp.equipement.gouv.fr/article.php3?id\_article=1

**Europe : près de deux cent millions d'emplois** / LETABLIER Marie-Thérèse. In : *Connaissance de l'Emploi*, n° 4, 01/06/2004, 4 p.

Les nouveaux membres de l'Union européenne sont confrontés à un défi qui concerne la démographie et l'emploi. Afin d'éviter que leurs populations ne déclinent, il s'agit en premier lieu pour ces Etats de moderniser leurs économies afin d'en accroître la compétitivité et de susciter des emplois pour réduire le chômage qui frappe durement certains d'entre eux. Il convient, en deuxième lieu, d'assurer que les femmes puissent conserver leur taux d'activité élevé sans renoncer à avoir des enfants.

Téléchargeable sur: http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/C\_Emploi\_4.pdf

La relation formation-emploi : une question de genre / ROCHARD Marie-Béatrice. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°190, 01/05/2004, pp. 51-58.

"Aborder le problème de la diversification des emplois sous l'angle de la ""double mixité" constitue aujourd'hui une nouvelle approche et une lecture différente des évolutions en matière d'emploi, de qualification et de niveau de formation. Marie-Béatrice Rochard observe une double évolution quant à l'accès des emplois entre hommes et femmes : régression des hommes en matière de niveaux de formation et d'accès aux emplois du tertiaire, leadership des femmes dans les fonctions d'encadrement, même si elles restent majoritairement sur les métiers du social, de l'éducation et de la santé."

**L'invention de l'inactivité** / FOUQUET Annie. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n° 11, 01/04/2004, pp. 47-62.

Cet article part à la recherche de la création du concept d'inactivité utilisée de façon naturelle pour parler des femmes au foyer ou des femmes de paysan. On le trouve défini ainsi pour la première fois au recensement de 1896 où la population active s'oppose à celle des oisifs, la frontière entre les oisifs et les chômeurs étant le grand thème du débat de l'époque. L'inactivité n'est jamais définie que par son contraire, l'actif, au sens de l'économie politique qui naît au 18ème siècle avec Adam Smith puis les physiocrates qui recherchent les moyens d'agir sur l'économie en mettant à jour les lois. L'invention de l'adjectif inactif date de la même époque et prend sons sens initial dans la recherche physico-chimique pour parler d'une substance inerte ou d'un remède sans effet. C'est pour trouver des principes d'action sur la société que les "économistes" ont exclu du travail productif la sphère domestique sur laquelle le politique ne saurait agir. Limitant avec Malthus leur champ d'action au seul domaine quantifiable, ils laissent dans l'ombre la part d'échange symbolique et de création de lien social que comporte tout échange. [D'après le résumé de l'auteur.].

**N°de prêt** : 29730

**Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale** / AMOSSE Thomas. In : *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n°11, 01/04/2004, pp. 31-46.

La présence des femmes sur le marché du travail ne va pas de soi, dans les statistiques comme dans la réalité. En témoigne notamment la place des emplois féminins dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE: au regard des professions masculines le plus souvent décrites avec une précision de diamantaire, les professions féminines apparaissent comme des agrégats statistiques aux contours et aux contenus imprécis; trois fois moins nombreuses, elles ont en moyenne des effectifs trois fois supérieures. La concentration statistique des emplois féminins, qui reflète une double ségrégation à la fois réelle et symbolique d'une part les femmes accèdent peu à une majorité de professions, d'autre part celles qu'elles exercent n'occupent que peu de place dans la nomenclature-, renvoie à une construction socio-politique sexuée des métiers et qualifications qui s'exprime jusque dans la définition des catégories et règles de classement statistiques. Sans être neutre (comment pourrait-elle prétendre l'être?), la nomenclature des PCS ne fait ainsi qu'enregistrer et prolonger les inégalités de représentation professionnelle entre homme et femme. [Résumé de l'auteur.].

**N°de prêt** : 29730

**Les métiers ont-ils un sexe ?** / MOLINIER Pascale. In: *SCIENCES HUMAINES*, n° 146, 01/02/2004, pp. 36-39.

Que se passe-t-il lorsqu' une femme fait un "métier d'homme" ? A-t-elle droit, comme lui, à la sollicitude et à la compassion de ses subalternes féminines ? Il apparaît que, dépourvues, des attributs de la virilité, les femmes doivent inventer d'autres stratégies propres peut-être à bousculer les vieux clichés. [D'après le résumé de la revue].

De l'idée à l'exercice d'un métier dit "masculin" : obstacles et éléments facilitants / POITIERS Patrick, TURELLE Jacqueline, GABILLARD Elisabeth, et al. Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Poitou-Charentes ; Commission européenne, 01/01/2004, 53 p.

Cette étude fait partie du projet "Parcours femmes en Poitou-Charentes". L'objectif de cette dernière est de comprendre les motivations et les trajectoires des femmes travaillant ou en formation dans des milieux professionnels où elles sont très minoritaires, de repérer les éléments facilitants et les difficultés et de recueillir leurs points de vue. Ce travail constitue le préalable à d'autres actions destinées à promouvoir la diversification des choix professionnels des femmes vers des métiers dits masculins.

**N°de prêt**: 31153

Téléchargeable sur : http://www.cyb-

elles.org/dyn/download/etudes recherches/metier masculin obstacles et elements facilitants.p df

L'emploi féminin et masculin. Recensement général de la population 1999. INFOREM, 01/01/2004. 7 p.

Dans la zone d'emploi de Brest, les femmes occupent 61 146 emplois en 1999 (soit 43% de la population active occupée) contre 51 828 emplois en 1990 (soit 40% de la population active occupée). Sur la période intercensitaire, la croissance de l'emploi féminin a été de 18% (9 318 emplois supplémentaires), alors que l'emploi masculin n'a enregistré qu'un taux de croissance de 2,8% (soit +2 193 emplois) Cependant, 57% des Familles professionnelles (soit 43 FA sur 80) sont considérées majoritairement comme masculines (au moins 70% de l'effectif composé d'hommes). L'emploi féminin se caractérise par des emplois peu qualifiés et précaires. Les femmes sont majoritairement représentées dans les professions de services aux particuliers, de la santé et du tertiaire de bureau. En fin mars 2004, les femmes représentent 49% des demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie 1, à peine moins que la moyenne nationale (49,1%) et que la moyenne régionale (50,7%). Même si la part des femmes dans l'emploi a fortement progressé entre 1990 et 1999, pour autant la progression de la féminisation ne touche pas toutes les professions et catégories socioprofessionnelles. Ainsi, en 1999 seuls 20 % des cadres sont des femmes.

#### Téléchargeable sur :

http://www.mairie-brest.fr/documents/inforem/ft\_emploi\_masculin\_feminin.pdf

L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, 01/01/2004, 93 p.

Traitant de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'accès aux postes de décisions, ce document dresse tout d'abord un état des lieux introductif concernant le nombre de femmes aux postes de décisions. Puis il s'attachera dans une première partie à examiner les principales raisons qui expliquent le faible taux de femmes dirigeantes. La deuxième partie sera consacrée à l'analyse des intérêts et moyens des parties prenantes de l'entreprise concernant ce thème. Enfin la troisième partie amènera à envisager en quoi, au-delà des contraintes, la question de l'accès des femmes aux postes de décisions peut être envisagée comme une opportunité pour les entreprises.

N°de prêt : 27044 Téléchargeable sur :

http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/docs\_reference/5-Etude-femmes-et-postes-de-responsabilite-v.pdf

**Femmes au travail femmes au chômage** / COENEN-HUTHER Josette. L'Harmattan, 01/01/2004, 222 p. (Logiques sociales).

Le travail et le chômage sont abordés ici sous l'angle des rapports entre femmes et hommes. La méthode de recherche permet un regard approfondi sur l'évolution du rapport au travail et au chômage de femmes interrogées à deux reprises : quelques mois après leur entrée au chômage et un an plus tard. L'ouvrage montre le rôle important joué par l'âge, l'état civil, le fait d'avoir ou non des enfants, et, surtout, le niveau de formation, dans les attitudes des femmes à l'égard de l'exercice d'activités rémunérées.

**N°de prêt**: 27302

**Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse** / MARRY Catherine. Editions Belin, 01/01/2004, 287 p. (Perspectives sociologiques).

Depuis les années 1920, les femmes affirment leur présence dans le monde masculin des ingénieurs. Ce livre retrace les moments et les lieux, les avancées et les butoirs, les ressorts subjectifs et sociaux de cette transgression des places et destins féminins. Il s'agit d'une révolution respectueuse, mais c'est le premier de ces deux termes paradoxaux qui est le plus exploré ici. Comme ailleurs, l'hégémonie masculine perdure dans les hautes sphères, mais la présence de mieux en mieux acceptée des femmes ingénieurs s'inscrit dans une dynamique d'égalité entre les sexes.

N° de prêt : 27294

Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre / FASILD. La Documentation Française, 01/01/2004, 175 p. (Etudes et recherches).

En dépit d'un niveau de qualification professionnelle souvent élevé ou d'un parcours universitaire classique, les femmes françaises d'origine étrangère se heurtent souvent encore à de multiples difficultés pour simplement exercer leurs compétences sans déqualification professionnelle, quand elles n'ont pas à subir de longues périodes de chômage, un travail à temps partiel ou de laborieuses mesures d'insertion qui en disent long sur le degré de discrimination dans notre société ou sur son déni.

**N°de prêt**: 27137

Loin des mégalopoles. Couples et travail indépendant / JACQUES-JOUVENOT Dominique, TRIPIER Pierre, et al. In : Les Cahiers du Genre, n°37, 01/01/2004, 270 p.

La plupart des travaux sur l'inégalité d'emploi entre hommes et femmes portent sur le salariat. Ce numéro voudrait analyser la vie urbaine, où le travail indépendant est la toile de fond économique. L'image de ce foyer premier de la domination masculine en sort ambivalente, contrastée et multiple. Au sommaire : Devenir indépendant, une affaire de couple ; La femme du fromager. Le mariage : condition de sa professionnalisation ; Conquérir un statut pour les femmes d'artisans. Entretien avec Madame Roset ; Division du travail d'accueil et gratifications dans les chambres d'hôtes à la ferme ; « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! » Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales ; Agriculture et rapports sociaux de sexe. La « révolution silencieuse » des femmes en agriculture ; Histoires de femmes, histoires de

fermes. Chroniques comparées de l'Andalousie et de la Franche-Comté ; L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement ; La dépendance dans l'indépendance.

**N°de prêt**: 27909

**Le chômage des femmes : portrait statistique /** GRECO Danielle, Observatoire de l'ANPE. Agence Nationale pour L'Emploi, 01/12/2003, 36 p. (Les Essentiels).

Ce document propose une actualisation de la publication du même nom éditée en octobre 2000. L'accent est mis cette fois, sur les principales évolutions observées sur une période de trois ans, entre juin 2000 et juin 2003. On y trouvera :

- une description des principales statistiques recueillies par l'ANPE sur la demande d'emploi féminine, le profil des femmes inscrites et l'action de l'Agence
- des informations synthétiques sur le Plan National D'Action 2003 et les principales aides en faveur de l'égalité professionnelle
- des résumés d'études récentes sur la situation des femmes sur le marché du travail
- des tableaux statistiques détaillés en annexe.

N°de prêt : 25789 Téléchargeable sur :

http://www.anpe.fr/observatoire/publics/chomage femmes portrait statistique 31.html

Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi / ANGLARET David, BERNARD Sandra. In : *PREMIERES INFOS*, n°45.1, 01/11/2003, 4 p.

Le chômage des quinquagénaires est plus faible que celui des plus jeunes, en partie grâce aux retraits anticipés d'activité, nombreux après 55 ans. Les salariés âgés sont mieux protégés par leur statut et leur ancienneté en cas de dégradation de la conjoncture, mais peinent à revenir en emploi quand la situation s'améliore. Davantage frappés par le chômage de longue durée, ils sont en outre plus nombreux à se désengager de la recherche active d'un emploi, considérant que leur âge est un obstacle pour une nouvelle embauche. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail s'accentuent après 50 ans : les emplois retrouvés par les hommes sont plus souvent des contrats à durée indéterminée à temps complet, tandis que les femmes se voient davantage proposer des contrats aidés à temps partiel, faiblement rémunérés. [D'après le résumé de l'éditeur].

#### Téléchargeable sur :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2003-45.1-chomage-retour-emploi-apres-cinquante-ans-moindre-exposition-au-chomage-difficultes-pour-retourner-emploi..html

Emploi dans le Pays de Fougères : une approche par métier. Note nº2 : Emploi masculin/emploi féminin, emploi des jeunes, métiers et conditions de travail. CREDAF, 01/06/2003, 6 p.

Dans le cadre de sa mission "Emploi-formation", le CREDAF exploite les données issues du recensement de 1999 ayant trait aux métiers dans le Pays de Fougères. Entre 1990 et 1999, l'emploi des femmes a progressé alors que l'emploi total reculait légèrement. La place des jeunes dans l'emploi s'est fortement réduite au cours de la même période. Cette évolution s'explique notamment par le développement de la poursuite d'étude. Une grande majorité des salariés (80 %) dispose d'un statut "stable" : CDI dans le secteur privé ou titulaires de la Fonction publique.

**N°de prêt** : 25045

Comment nos cousins européens facilitent le travail des femmes / MOREAU Isabelle, SCHNEE Thomas, DESHAYES Pierre-Henry, TRUC Olivier, THIBAUD Cécile. In: *LIAISONS SOCIALES Magazine*, n°42, 01/05/2003, pp. 30-33.

Si le travail des femmes devient peu à peu la norme en Europe, c'est au prix de sérieuses inégalités avec les hommes. En Suède ou en Norvège, les femmes ont bénéficié de mesures de l'Etat destinées à favoriser leur entrée sur le marché du travail. En Espagne, elles ne sont pas les bienvenues dans l'entreprise. Quant aux Allemandes, les structures de garde d'enfants étant

quasi inexistantes, elles ne sont guère encouragées à prendre un emploi. Tour d'Europe des incitations et obstacles au travail des femmes

**Les femmes du littoral contre vents et marées** / THEURKAUFF Marie-Christine. In : *POUR*, n°177, 01/03/2003, pp. 14-16.

A l'occasion de la conférence, organisée par la Commission européenne, sur "la place des femmes dans le secteur de la pêche", les femmes de pêcheurs ont revendiqué une reconnaissance de leur rôle et une amélioration de leurs conditions de vie.

L'emploi en Cornouaille d'après les données du dernier recensement de l'INSEE (au lieu de travail). 3-Emploi et métiers féminins / Animation Locale pour l'Emploi et la Formation, 03/2003, 6 p.

Cette fiche propose une analyse de l'évolution du marché du travail des femmes et des métiers occupés, entre les 1990 et 1999, dans le Pays de Cornouaille.

**N°de prêt** : 24854

**30** % de femmes parmi les créateurs d'entreprise / RIEG Christian. In : *INSEE PREMIERE*, n°887, 01/03/2003, 4 p.

La proportion de femmes parmi les créateurs d'entreprises est de 30 %. Celles qui se lancent dans la création d'entreprise ont souvent un niveau de diplôme plus élevé que les hommes. En revanche, elles sont moins expérimentées, elles n'ont pas toujours exercé auparavant une activité professionnelle, sont très attirées par les activités du tertiaire : commerce et services, notamment les services aux particuliers. Les plus diplômées s'orientent davantage vers les services aux entreprises. Les femmes créent le plus souvent des entreprises de petite taille, qui restent indépendantes. La plupart n'ont suivi aucune formation avant de s'engager dans la création d'une entreprise, elles en ont cependant examiné les perspectives financières. Trois ans après, le taux de survie des entreprises créées par des femmes est de 60 %, un peu plus faible que celui des entreprises créées par des hommes. Une femme sur deux déclare alors n'avoir aucun problème particulier. Cependant elles sont un peu moins confiantes dans l'avenir de leur entreprise que les hommes, et rares sont celles qui espèrent embaucher. [D'après le résumé de l'auteur.].

Téléchargeable sur :

http://www.insee.fr/fr/ffc/ficdoc\_frame.asp?doc\_id=1003&analyse=1&path=/fr/ffc/docs\_ffc/IP887.pdf

## L'emploi féminin dans 7 métiers cadres du secteur privé. Données de cadrage sur la zone d'emploi de Rennes / CODESPAR. AUDIAR, 01/03/2003, 8 p.

Les cadres du secteur privé sont peu présents dans l'emploi féminin qui est dominé par les enseignants, la fonction publique administrative et les médecins. Malgré une progression, la part des femmes reste très minoritaire parmi les cadres du secteur privé et en particulier chez les commerciaux, les chercheurs, et les informaticiens. Sur ces métiers, les femmes se distinguent des hommes par un niveau de formation plus élevé et une proportion plus grande d'emplois précaires. Enfin, le temps partiel, vraisemblablement essentiellement choisi, touche 18 % des femmes cadres du secteur privé contre 35 % de l'ensemble des femmes en emploi.

**N°de prêt** : 25108

## Les femmes dans les emplois d'agents d'entretien. Données de cadrage sur la zone d'emploi de Rennes / CODESPAR. AUDIAR, 01/03/2003, 8 p.

Les agents d'entretien (agents de service et nettoyeurs) constituent le premier métier exercé par les femmes dans la zone d'emploi de Rennes (9 200 emplois). Cette profession est très majoritairement féminine malgré un mouvement de masculinisation observé entre 1990 et 1999. La part des 50 ans et plus, y est importante et les départs à la retraite seront nombreux dans les années à venir. Au sein de ces professions, le temps plein est minoritaire. Le temps partiel a progressé depuis 1990 tandis que les emplois à temps plein sont stables ou en diminution.

**N°de prêt** : 25107

Colloque "Femmes et travail en Europe" : la question du travail des femmes est sur le terrain des compétences / BOLTZ François. In: *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°182, 01/01/2003, pp. 115-116.

Le colloque "Femmes et travail en Europe" organisé les 20 et 21 mars 2003 par le centre de recherche "civilisations et identités culturelles comparées" a rendu compte des diversités européennes face à l'accès au marché du travail des femmes. Selon le modèle culturel dominant, l'Etat prend en charge ou pas différents domaines de la vie quotidienne.

Au boulot les filles ! Le livre utile aux femmes qui travaillent / DOUSSET Marie-Paule. Editions du Seuil, 01/01/2003, 279 p.

Massivement présentes dans les entreprises, les femmes sont aussi massivement victimes d'inégalité. Plus diplômées que les hommes, elles occupent pourtant des postes moins valorisés. Et si, depuis plus de vingt ans, une loi rappelle qu'à travail égal, le salaire doit être égal, celui des femmes reste inférieur à celui des hommes, de 11 % à 27 % selon les secteurs! L'auteur a mené une enquête approfondie et fait un état des lieux des inégalités professionnelles homme/femme. Quant à ceux qui pensent qu'il s'agit d'une fatalité contre laquelle il n'y a rien à faire, elle démontre qu'il y a des moyens d'agir, individuellement ou collectivement, que l'on peut, tout simplement, faire respecter la loi.

N°de prêt : 25896

La place des femmes dans l'agriculture en Bretagne / BERTAGNOLIO Anne, BOMBENON Juliane, DESNOS Philippe, BLANCHET Philippe, CORNILLET Alban. Chambre Régionale d'Agriculture de Bretagne, 01/12/2002, 129 p.

Ce rapport présente l'analyse sur les conditions des femmes en agriculture en s'articulant autour de sept questions : quelles sont les conditions d'emploi des femmes travaillant en agriculture comme salariée, exploitantes ou conjointes d'exploitant agricole, et quelle est l'évolution de la place des femmes dans l'activité agricole ? ; Comment les femmes s'installent-elles en agriculture ? Quel est leur profil et quelles sont les particularités de leurs parcours professionnel et familial antérieur ? ; Comment les femmes et les jeunes filles font-elles appel à la formation agricole ? Quelles sont les conditions d'accès des femmes à ces formations ? ; Comment les femmes et les jeunes s'insèrent-elles professionnellement sur le marché de l'emploi agricole ? ; Quelles sont les caractéristiques de demandeuses d'emploi sur le marché du travail en production agricole ? ; Quel est le niveau de prise de responsabilité des femmes dans l'engagement professionnel, politique ou associatif ? ; Quelles sont les caractéristiques des femmes retraitées de l'agriculture (niveau de revenu, isolement) ? Le rapport propose ensuite des pistes d'actions mises en évidence à partir de ce diagnostic.

**N°de prêt**: 25693

# Note n $^{\bf 2}$ : emploi masculin/emploi féminin. Recensement 1999 / CODESPAR. AUDIAR, 01/09/2002, 6 p.

Dans le cadre de l'Observatoire "Emploi-formation" du Codespar, les données sur l'emploi issues du Recensement de 1999 font l'objet d'une analyse détaillée, qui traite de l'évolution de l'emploi féminin entre 1990 et 1999. La place des femmes dans l'emploi a progressé notamment chez les cadres et les professions intermédiaires. Toutefois, la structure des emplois reste très sexuée et les femmes sont nettement minoritaires dans l'emploi cadre notamment au sein des entreprises privées. Malgré la féminisation de certains métiers, l'emploi des femmes reste concentré dans un nombre restreint de métiers traditionnellement féminins. En outre malgré un niveau de formation plus élevé, les femmes occupent des emplois plus précaires et moins qualifiés. [D'après le résumé de l'auteur.].

**N°de prêt** : 23754

**Temps partiel des femmes : entre "choix" et contraintes** / BUE Jennifer. In : *PREMIERES INFOS*, n°08.2, 01/02/2002,8 p.

Tous les emplois à temps partiel ne se ressemblent pas, bien que très majoritairement occupés par des femmes. L'enquête " Emploi du temps " de l'Insee 1998 permet de distinguer trois catégories de salariées à temps partiel nettement différenciées aussi bien sous l'angle des emplois occupés et des conditions de travail que des activités hors travail. Globalement, les conditions d'emploi, d'organisation du temps de travail sont plus mauvaises pour les salariées à

temps partiel " imposé à l'embauche " que pour les temps complets, alors qu'elles sont meilleures pour les temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants ". Seuls les temps partiels " choisis pour d'autres raisons " sont proches des temps complets. Les premières sont les plus nombreuses à avoir des horaires irréguliers, à travailler le samedi ; ce sont elles aussi qui ont le moins de marge de manœuvre dans le choix de la répartition de leurs horaires et qui les connaissent le moins à l'avance. Bien qu'elles aient la durée du travail la plus courte, elles ont le moins d'activités extérieures, à l'opposé des temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants ". La participation aux activités socioculturelles hors travail dépend beaucoup des facteurs socioprofessionnels, mais l'organisation du temps de travail influe aussi sur le nombre d'activités exercées. Cependant, les facteurs " revenu " et " capital social " relativisent les effets du temps libéré de l'activité professionnelle.

### Téléchargeable sur

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2002-08.2-temps-partiel-femmes-entre-choix-contraintes..html

Elargissement et diversification des choix professionnels et des emplois féminins en Bretagne / AFPA Conseil. DRTEFP Bretagne, DRDFE Bretagne, 01/01/2002, 64 p. + 93 p.

La première partie du document pose le contexte de l'étude : l'objectif de mixité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un contexte politique et législatif incitatif et la nécessité de combiner la mixité des emplois, deux enjeux économiques (lutte contre le chômage et réponse aux difficultés de recrutement) et deux modes d'action (actions spécifiques et approche intégrée). La deuxième partie décrit les actions relevant de l'élargissement des choix professionnels et de la diversification des emplois féminins en Bretagne entre 1998 et 2001. La troisième partie est consacrée aux systèmes d'action en essayant de repérer les différents éléments et leurs articulations et les bases pour une analyse et une mise en œuvre opérationnelle sur des territoires. Cinq axes pour l'action sont proposés. Une liste non exhaustive de ressources est également disponible. Le second volume de cette étude présente les fiches descriptives de 11 actions (sur un total de 45) qui ont fait l'objet d'une analyse plus approfondie.

N°de prêt : 23053 Téléchargeable sur :

http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/upload/files/BIBFILE\_FILE\_IfJlbOr.pdf

**Les femmes handicapées** / CTNERHI. Editions CTNERHI, 01/01/2002, 98 p. (Dossier professionnel, n°11).

En France, l'enquête HID (Handicaps-Incapacités-Dépendance) indique que les 5.375.000 femmes handicapées représentent 52,6 % de la population handicapée. Dans l'Union Européenne le taux d'emploi des femmes handicapées est de 2 % contre 36 % pour les hommes handicapées et 55 % pour les femmes non handicapées. Ce dossier a pour ambition de donner un large aperçu de la situation des femmes handicapées en France notamment, mais aussi en Europe, aux Etats-Unis et au Canada. Composé de trois parties, il rend compte de ce qui affecte la femme handicapée dans son identité sexuelle avant d'aborder le volet emploi. Dans ce domaine la littérature révèle que la femme handicapée subit un double handicap. La dernière partie du dossier donne la parole aux femmes handicapées. Ces témoignages montrent que chez elles, le handicap prend souvent le pas sur le reste de leur identité. Des données statistiques, une sélection de références bibliographiques ainsi que des sites Internet complètent ce dossier qui met en perspective l'ensemble des problématiques soulevées par la situation des femmes handicapées.

**N°de prêt** : 24337

**Et si les femmes réinventaient le travail...** / LUNGHI Cristina. Editions Eyrolles, 01/01/2002, 163 p. (Convictions).

Durant tout le XXème siècle, les femmes ont lutté âprement pour acquérir des droits et reconnues comme étant des personnes libres et égales des hommes. Mais un des bouleversements majeur de notre société reste l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Devenues indépendantes financièrement, émancipées, diplômées, les femmes "veulent tout" : une carrière et une vie privée épanouies. Désormais, elles sont de plus en plus nombreuses à obtenir des postes à responsabilités dans les PME et dans les grands groupes. En accédant ainsi au pouvoir

de décision, les femmes changent les règles du jeu en utilisant naturellement leurs qualités intrinsèques. Cette plus-value a-t-elle changé la manière de diriger les entreprises et plus globalement notre société ? Comment cette nouvelle forme de management est-elle mise en place ? Dans quelles entreprises ? Peut-on considérer les femmes comme une source nouvelle de richesse pour l'entreprise ? Cet ouvrage apporte des réponses tout en mettant en exergue l'évolution du rôle des femmes dans notre société contemporaine.

**N°de prêt**: 23038

La mixité au travail / FORTINO Sabine. La Dispute, 01/01/2002, 235 p. (Le genre du monde). La mixité dans l'emploi fait des progrès, mais l'égalité n'est pas au rendez-vous. Un constat jusque-là sans surprise, mais l'auteur, à partir de l'observation d'une administration et de deux entreprises publiques à vocation commerciale détaille les mécanismes de ségrégation encore à l'œuvre dans le monde du travail. Elle met en évidence la présence encore forte de stéréotypes sexuels, dans le système scolaire comme dans l'entreprise. Malgré une scolarisation de plus en plus poussée, les femmes sont encore loin d'accéder à tous les types de postes, les métiers les plus techniques leur sont encore presque interdits. Ainsi, parmi les ingénieures, très rares sont celles qui exercent leur activité dans le domaine de la production. Cette ségrégation n'est pas sans conséquences dans le déroulement des carrières féminines. Exclues des domaines

prestigieux car au cœur de l'activité industrielle, les femmes sont pénalisées pour parvenir à un haut niveau. L'auteur met en évidence les mécanismes de discrimination envers les femmes, souligne le rapport individuel qu'ont encore les femmes envers leur travail, à la différence des hommes. La lutte pour une véritable égalité passe donc par la construction d'une solidarité entre femmes et l'apprentissage de l'action collective.

**N°de prêt** : 23825

Recensement de la population de 1999 : de plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail / BORREL Catherine, BOELDIEU Julien. In : *INSEE PREMIERE*, n° 791, 01/07/2001, 4 p.

En 1999, 2,3 millions d'immigrés actifs résidaient en France, soit 8,6 % de la population active. Bien que maintenant aussi nombreuses que les hommes dans la population immigrée, les femmes ont traditionnellement un taux d'activité bien inférieur. Cependant elles ont de plus en plus tendance à suivre le modèle français d'activité féminine. Ainsi, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 41 % en 1982 à 57 % en 1999. Les immigrés sont davantage affectés par le chômage que le reste de la population, les femmes encore plus que les hommes. De plus ils occupent plus fréquemment que les autres des emplois temporaires ou à temps partiel. La plupart des immigrés actifs sont ouvriers ou employés. Les hommes sont surreprésentés dans le secteur de la construction et les femmes dans celui des services aux particuliers. [D'après le résumé de la revue].

<u>Téléchargeable sur</u> <u>http://www.vie-publique.fr/documents-vp/ip791.pdf</u>

Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie 1970-2000 / LUROL Martine. Centre d'Etudes de l'Emploi, 01/03/2001, 33 p.

Au cours des trente dernières années, la problématique du travail des femmes est passée de la condition féminine aux notions d'égalité, en passant par l'objet "travail des femmes" puis l'analyse du "travail féminin" et enfin, par la différence des sexes sur le marché du travail. Ces étapes montrent que les contextes socio-économiques et socio-politique ont évolué dans la société française, mais que les problèmes demeurent dans le monde du travail sous des formes différentes.

**N°de prêt** : 21670

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav.htm">http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav.htm</a>

Faciliter l'accès des femmes à l'emploi en Ille-et-Vilaine : panorama départemental et pistes pour la réflexion et l'action / DERSOIR Marie-Claude, GARGADENNEC Danièle, SAUVAGE Véronique. Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, 01/03/2001, 157 p. En 2000, la Déléguée régionale aux droits des femmes à souhaité engager une réflexion sur l'accès à l'emploi des femmes dans le département d'Ille-et-Vilaine. La démarche initiée vise, d'une part, une meilleure lisibilité au niveau départemental de l'offre de garde d'enfants et de transport, du marché du travail et de la situation de l'emploi des femmes, et d'autre part, une

mobilisation des différents acteurs concernés intervenant dans le champ de l'emploi, l'insertion, l'action sociale, l'économie, la politique tant au plan départemental que local. Ce panorama présente les contextes européen et national, les acteurs, le marché de l'emploi, l'offre de services, les expériences et les pistes pour l'action.

**N°de prêt**: 21853

<u>Téléchargeable sur</u>: http://www.ddtefp35.travail.gouv.fr/upload/files/BIBFILE\_FILE\_K7fzgRh.pdf

Les jeunes cadres sont-ils des anges ? La féminisation de la catégorie "Cadres et Professions intellectuelles supérieures" au miroir de l'insertion des jeunes / EPIPHANE Dominique. CEREQ, 01/01/2001, 23 p.

Amorcée au milieu des années soixante, la progression de l'activité professionnelle féminine s'est poursuivie au cours des dernières années. Au sein de l'Europe, les françaises sont parmi les plus nombreuses à exercer une activité professionnelle, loin devant leurs consœurs des pays méditerranéens et dépassées par les femmes d'Europe du Nord qui, en revanche travaillent plus fréquemment que les françaises à temps partiel. (...) Au cours de la même période, la structure sociale de cette population active a fortement évolué. Sa composante la moins qualifiée a diminué au fil des années parallèlement à une montée en puissance des "cols blancs". L'étude porte sur la féminisation de la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" et souligne les obstacles rencontrés. [D'après l'introduction de l'auteur.].

**N°de prêt**: 31154

Téléchargeable sur : http://www.cereq.fr/cereq/gene92/wp12.pdf

Les femmes dans l'espace privé : le rôle des femmes dans l'entreprise de pêche / PEREZ FERNANDEZ Isabel, MALTRET Gaëlle, OSTERMAN Camilla, BERMUDEZ RODRIGUEZ Dolores, RAPOSO Pencha, Collectif. Université de Bretagne Occidentale ; CEDEM ; Femmes entre Terre et Mer ; Universidade da Madeira ; Universidad de la Laguna, 12/06/2000, 126 p. Ce document constitue les actes du premier atelier thématique international du programme européen FEMMES, qui s'est déroulé du 20 au 22 février 2003 à Brest. Il a rassemblé des personnes issues de 6 Etats différents de l'Union européenne ; la majorité des participants étant des femmes de pêcheurs ou d'aquaculteurs. Le premier thème abordé était la participation des femmes à la production, puis leur contribution à la construction et réparation de filets, la commercialisation des produits de la mer, la diversification de l'activité professionnelle, la réglementation, la gestion administrative des entreprises, la formation continue, et enfin, le statut social des femmes dabs la pêche et l'aquaculture.

**N°de prêt** : 34507

La durée de vie active. Un siècle d'évolution 1896-1997. Projection jusqu'en 2050 / Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. In : Les Dossiers de la DARES, n°6, 01/05/2000, 79 p.

La mesure de la durée du travail au cours de toute une vie pose de nombreux problèmes notamment d'ordre conceptuel. Cet ouvrage présente différents indicateurs dont l'évolution est analysée sur un siècle (1896-1997) et projetée sur les cinquante prochaines années. Selon une approche transversale, où l'on se réfère aux caractéristiques de la population à un moment donné, l'espérance apparente de vie professionnelle a diminué pour les hommes depuis cent ans (56 ans en 1896, 36,5 ans aujourd'hui), mais augmenté pour les femmes (29 ans en 1896, 23,5 ans en 1968, 30 ans aujourd'hui). Ce double mouvement qui aboutit à un rapprochement entre hommes et femmes, se retrouve dans les autres pays développés, mais avec une ampleur différente selon les cas.

<u>N°de prêt</u>: 19017 <u>Téléchargeable sur</u>:

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/dossiers-dares/2001-no6-evolution-du-travail-temporaire-1995-2000..html

Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail / MARUANI Margaret, CACOUAULT Marlaine, MARRY Catherine, et al. La Découverte, 01/10/1998, 283 p. (Recherches).

La situation comparée des hommes et des femmes sur le marché du travail n'est pas facile à caractériser. Depuis 30 ans, nous avons connu de véritables bouleversements qui ne sont pas pour autant des ruptures, des brèches décisives qui ne sont pas définitives. La féminisation du marché du travail est réelle, mais inachevée, inaboutie tant elle est faite sous le sceau de l'inégalité et de la précarité. C'est une situation éminemment mouvante et instable que cet ouvrage collectif cherche à analyser : en s'appuyant notamment sur des comparaisons européennes, les auteur(e)s, qui comptent parmi les meilleurs spécialistes du sujet, explorent les nouvelles frontières de l'inégalité et tente une cartographie des différences de sexe sur le marché du travail. Composé en 3 principales parties, l'ouvrage aborde successivement les chemins de la mixité à travers l'éducation, la qualification et les métiers ; puis les heurs et malheurs de la citoyenneté à travers les politiques publiques et les stratégies des acteurs ; en enfin, la flexibilité plurielle à travers l'activité ou l'inactivité, la précarité et le chômage.

**N°de prêt** : 29717

Rapport d'information de la Commission des Affaires Culturelles familiales et sociales de l'Assemblée Nationale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / ROUDY Yvette. Edition des Rapports, 01/01/1990, 155 p.

Ce rapport d'information constitue une évaluation de la loi du 14 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 6 années après sa publication. Il en ressort que, tant en France qu'à l'étranger, le chemin parcouru est incontestable, mais malgré les mesures correctrices de la loi du 13 juillet 1983, trop d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent. [Extr. Introduction.]

N°de prêt: 830

Téléchargeable sur : http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/femmes/r1661roudy.pdf

#### INEGALITES SALARIALES HOMMES/FEMMES ET PLAFOND DE VERRE

**Peut-on en finir avec le plafond de verre ?** / HALPERN Catherine. In : *SCIENCES HUMAINES*, n°195, 01/07/2008, pp. 18-23.

Malgré leur place croissante dans le monde du travail, les femmes sont encore largement minoritaires aux postes de décision. Le "plafond de verre" qui entrave leur carrière constitue une réalité indéniable mais qui résiste à toute explication simpliste (D'après le résumé de la revue.). Voici les titres des articles : qu'est-ce que le plafond de verre ? quelle est son ampleur ? le "plafond de verre" tient-il à des préjugés sexistes ? les cadres à haut potentiel ; et les chercheuses ? quelle est la responsabilité des entreprises ? comment y remédier ?

Le salaire des femmes cadres. Les différences de salaires avec les hommes. Les femmes cadres les mieux payées. APEC, 01/03/2008, 35 p. (Les études de l'emploi cadre).

L'écart de salaires entre les femmes cadres et les hommes cadres est de 17% au global. Dans ce contexte où les inégalités restent manifestes, l'Apec a interrogé 3800 femmes cadres afin d'établir un classement des salaires selon la fonction qu'elles occupaient. [D'après le résumé de l'éditeur.]. **N° de prêt** : 34073

### Téléchargeable sur :

http://presse.apec.fr/delia/CommuniquesDePresse/ApecViewCommuniques/currentArticle\_ART\_5 1995/currentTopic\_TOP\_1587/currentTopic\_ART\_null/Salaires+des+femmes+cadres+%3A+le+p almar%C3%A8s+des+fonctions.html

Disparités de carrière des hommes et des femmes dans la banque commerciale / DIEDERICHS-DIOP Laurence, DUPRAY Arnaud. In: CEREQ BREF, n°245, 01/10/2007, pp. 1-4. Même dans le secteur bancaire, pourtant soucieux de réduire les inégalités professionnelles, les différenciations professionnelles entre hommes et femmes persistent au fil des décennies. De multiples facteurs, pour certains explicites et reconnus tels la formation ou la mobilité, plus implicites pour d'autres comme les horaires de travail, la gestion des congés ou la maternité, semblent se combiner et se renforcer mutuellement pour expliquer des évolutions de carrière moins favorables des femmes. Ils ont ainsi pour effet de réduire les moyens et les opportunités qui permettraient aux femmes d'évoluer professionnellement de la même manière que les hommes. [Résumé éditeur]

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cereq.fr/bref.htm">http://www.cereq.fr/bref.htm</a>

Loi d'égalité salariale : un an après, les effets se font attendre / FRANCHET Sandrine, SUDOLSKI Patricia. In : *ENTREPRISE ET CARRIERES*, n°846, 27/02/2007, pp. 22-27.

La loi du 23 mars 2006 sur "l'égalité salariale entre hommes et femmes" créé plusieurs obligations pour les entreprises, dont celle de négocier sur les écarts de rémunérations. Un an après son vote, ses effets se font encore attendre. Seules quelques entreprises pionnières se sont réellement attaquées à ce chantier. Au sommaire de ce dossier : LCL : 300 000 euros dégagés pour les plus discriminées ; HSBC : vers "l'équité professionnelle" ; "Barclays France : coup de pouce aux faibles salaires féminins ; Entretien avec Rachel Silvera.

Hommes et femmes dans les postes de direction des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ? / CACOUAULT Marlaine, COMBAZ Gilles. In : *REVUE FRANCAISE DE PEDAGOGIE*, n°158, 01/01/2007, pp. 5-20.

La question de l'occupation des postes dans l'Education nationale en relation avec les caractéristiques sociales et professionnelles des femmes et des hommes d'une part, en relation avec la définition des rôles et des tâches selon les genres, d'autre part, a été peu étudiée par les sociologues. La part prépondérante des hommes dans les postes de direction des établissements scolaires est pourtant avérée à tous les niveaux du système d'éducation, malgré le nombre important des enseignantes qui, selon la tradition française, peuvent prétendre aux fonctions

d'encadrement. Par ailleurs, l'administration de tutelle fait état de besoins de recrutement. Les auteurs se proposent de mettre en évidence le phénomène de masculinisation des personnels de direction et des postes dans le second degré, non seulement dans un sens quantitatif, mais encore au sens qualitatif du terme. Ils montrent, en s'appuyant sur des enquêtes, que la fonction "personnel de direction" au cours des dernières décennies est plus accessible pour les hommes que pour les femmes, étant donné la redéfinition des attributions des chefs d'établissement. Outre une plus grande difficulté à faire preuve de la disponibilité requise, les femmes auraient moins d'attirance que les hommes pour la conception "managériale" de la fonction proposée au cours des 20 dernières années, ou seraient moins préparées à l'assumer. En effet, leur taux de réussite au concours, malgré une présence réduite parmi les candidats ainsi que les opinions formulées par rapport aux inégalités entre les établissements tendent à montrer qu'elles sont attachées à un type de légitimité consubstancien au service public. Ces éléments sont importants à prendre en compte s'il s'agit d'inscrire dans la réalité le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et entre des élèves venus d'horizons divers. [D'après le résumé des auteurs.].

La division sexuelle du travail fait de la résistance / NAHAPETIAN Naïri. In : *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, Hors série n°71, 01/01/2007, pp. 38-39.

Les femmes accèdent désormais à tous les métiers, mais leur carrière et leur salaire souffrent toujours des discriminations qu'elles subissent. [D'après l'introduction de la revue.].

Lutte contre la discrimination sexiste : la responsabilité des entreprises / DE BRY Françoise. In : *ECONOMIE & HUMANISME*, n° 378, 01/10/2006, pp. 31-35.

La société évolue, les femmes commencent à trouver leur place dans l'entreprise, à être reconnues dans des métiers dits masculins. Cette reconnaissance est longue, sujette à des retours en arrière dès que la crise économique perdure. Malgré une législation française imposant l'égalité entre femmes et hommes au travail et malgré des politiques favorables à leur embauche et à leur promotion dans l'entreprise, il existe toujours un écart entre les principes et la réalité, écart d'autant plus important que l'on monte dans la hiérarchie. Ce phénomène de blocage dans les carrières est usuellement appelé le "plafond de verre", défini comme des barrières visibles ou invisibles, mais bien réelles, à l'égalité professionnelle. Cet article est illustré de deux témoignages : "des femmes dans le bâtiment, et après ?" et " une entreprise fermée, un combat gagné : témoignage des ouvrières de la gacilienne". [D'après l'introduction de l'auteur.].

La représentativité des femmes dans les organes de direction et de contrôle au sein des plus grandes entreprises au plan international. Ricol Lasteyrie & Associés, 26/09/2006, 57 p. Ces résultats sont l'aboutissement d'une étude, conduite entre le 1er juillet et le 31 août 2006, auprès d'un échantillon composé de 300 plus grandes entreprises mondiales, sélectionnées sur la base de leur capitalisation boursière au 31 décembre 2005. On ainsi été sélectionné les 100 premières d'Europe, les 100 premières d'Amérique du Nord et les 100 premières d'Asie. L'objectif de l'enquête est de mettre en perspective l'évolution de la représentativité des femmes au sein des organes de direction et de contrôle, au cours de ces 3 dernières années (2003, 2004, 2005). La conclusion de cette étude est que moins de 10 % de femmes sont à la tête de grandes sociétés. Le lien indiqué ci-dessus vous propose la synthèse et les chiffres clés de l'étude. L'étude complète est empruntable auprès du centre de documentation.

**N°de prêt**: 31367

La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre / GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie. In : *TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES*, n° 15, 01/04/2007, p. 79-104.

Cet article défend l'idée que le décryptage des normes de carrière et de "fabrication" des dirigeants permet d'éclairer sous un jour nouveau la permanence du plafond de verre dans les organisations. Nous montrons ainsi que les discriminations dont les femmes font l'objet, dans l'entreprise étudiée, sont encastrées dans les processus organisationnels. Elles se nichent dans le modèle masculin de carrière en spirale et le système formel de gestion des carrières, mais aussi dans les pratiques informelles de sélection-détection (effets de réseaux et jeux d'influence), les attentes de rôles et les représentations associées à la figure du "manager" au cœur des outils d'évaluation des compétences. Cette contextualisation des freins à la carrière des femmes permet de comprendre les points de résistance majeurs au processus de féminisation de l'encadrement

supérieur dans un contexte institutionnel pourtant favorable (existence d'un accord sur l'égalité professionnelle et d'une politique de diversité). [D'après le résumé éditeur.].

**Salaires féminins, le point et l'appoint** / MERON Monique (coord.), SILVERA Rachel (coord.), et al. In: *TRAVAIL/GENRE ET SOCIETES*, n°15, 01/04/2006, pp 27-138.

Au sommaire de ce numéro spécial sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes :

Les paradoxes d'une satisfaction ou comment les femmes jugent leur salaire ; L'argent du "ménage", qui paie quoi ? ; Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable ; Chronique juridique des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ; Quand la variable "femme" ne sera plus significative dans les équations de gains...

**N°de prêt**: 29729

Les salaires des hommes et des femmes en début de vie active : des sources de disparité variables selon les professions / COUPPIE Thomas, DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie. In : FORMATION EMPLOI, n°93, 01/01/2006, pp. 29-47.

Après trois ans de vie active, on analyse ici les disparités de salaire entre les hommes et les femmes selon la catégorie professionnelle, le degré de mixité des professions et l'origine de cette mixité : ségrégation professionnelle d'origine éducative ou/et liée au marché du travail. Ces disparités sont évaluées en termes de discrimination salariale. Les femmes, relativement aux hommes, sont les moins mal rémunérées dans les professions masculines, mais ce faible retard salarial cache une importante part injustifiée au regard des caractéristiques individuelles que l'on observe, et de ce fait assimilable à de la discrimination (à caractéristiques égales, traitement différent). Dans les autres professions, la discrimination salariale accroît l'écart de salaire résultant des conditions d'emploi plus avantageuses pour les hommes. Par ailleurs, à degré de mixité donné, les professions dont la ségrégation est d'origine éducative sont porteuses de meilleurs niveaux de rémunération pour les femmes. Enfin, pour tous les groupes professionnels, la discrimination salariale à l'encontre des femmes relève plutôt de la situation professionnelle des individus que de leurs caractéristiques productives propres, comme l'éducation ou l'expérience professionnelle. [D'après le résumé de la revue.].

Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active / DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie. In : *CEREQ BREF*, n° 219, 01/05/2005, 4 p.

Dès les premières années de vie active, la rémunération des femmes salariées à temps plein dans le secteur privé progresse moins rapidement que celle des hommes. Certes, dans l'ensemble, elles n'empruntent pas le même parcours professionnel que ces derniers. Elles changent en particulier moins fréquemment d'entreprise. Et pour cause, la mobilité externe, qui est la voie la plus rémunératrice pour les hommes, peut s'avérer pour elles plus risquée que de tenter de profiter des opportunités de promotions au sein de leur entreprise. Les conditions de mobilité et d'avancement salarial des femmes laissent par ailleurs apparaître très tôt des freins qui relèvent aussi de leurs caractéristiques personnelles. Même si avec l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience professionnelle, l'évolution de salaire des femmes prend une pente plus favorable, cela ne suffit pas à combler le retard qu'elles accusent en début de vie professionnelle.

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cereq.fr/bref.htm">http://www.cereq.fr/bref.htm</a>

**Egalité professionnelle : les femmes éternelles secondes** / FOULON Sandrine. In : *LIAISONS SOCIALES Magazine*, n°61, 01/04/2005, pp. 14-17.

Même bardées de diplômes, les femmes ont toujours autant de mal à intégrer les états-majors. Elles occupent davantage que les hommes, des emplois précaires et sont moins bien payées. Elles s'orientent vers le salariat d'exécution. Autre élément, elles pointent davantage à l'Anpe et y restent plus longtemps. La faute aux préjugés qui perdurent dans l'entreprise et aux vieux schémas qui orientent les filles vers les fillères les moins porteuses.

Travail et guerre des sexes, du plafond de verre à la cage de verre / GIRARD Bernard. In : *PERSONNEL*, n°458, 01/03/2005, pp. 67-70.

Concept d'origine anglo-saxonne, le plafond de verre décrit les obstacles invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction. Abondamment documenté tant outre-Atlantique qu'en Europe dans les années 80, il semble qu'il se soit récemment fissuré. [D'après le résumé de la revue]

**Salaires hommes-femmes : le grand écart** / DORIVAL Camille. In : *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, n°233, 01/02/2005, pp. 30-34.

Les femmes gagnent moins que les hommes. Mais les inégalités ne se limitent pas aux salaires ; elles touchent aussi leurs carrières, le type de métier exercé ou encore l'accès à l'emploi. [D'après le résumé de la revue].

Inégalités des salaires entre femmes et hommes : poids de la discrimination / DE CURRAIZE Yves, HUGOUNENQ Réjane. In: *PROBLEMES ECONOMIQUES*, n° 2857, 01/09/2004, pp. 41-48.

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes persistent. Les auteurs tentent de mesurer la part imputable à des pratiques discriminatoires qui consistent à emploi égal à offrir un salaire inégal. Il faudrait, si elles pouvaient être mesurées, que les discriminations à l'école et à l'embauche puissent être intégrées dans l'évaluation. Les effets sur le marché du travail de la discrimination entre les sexes sont analysés.

Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexpliqué / DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie. CEREQ, 01/03/2004, 52 p. (NEF 12).

Ce document analyse la formation des disparités de salaire entre hommes et femmes travaillant dans le secteur privé au cours des trois premières années de vie active. S'appuyant sur les données de l'enquête Génération 98 du Céreq, il rend compte des différences de niveau de salaire sur la base de la rémunération perçue au premier emploi et de celle perçue dans l'emploi occupé trois ans après la fin de la formation initiale. L'origine de ces différences est ensuite analysée par la méthode de décomposition de Oaxaca. Il met en outre au jour deux autres sources possibles de discrimination : l'existence éventuelle de barrières à l'entrée dans l'emploi et les caractéristiques qui influencent l'accès à l'emploi et le salaire. Enfin, les modes de progression de carrière étant différents selon que les jeunes privilégient au cours de leurs premières années de vie active la mobilité ou, au contraire, l'ancienneté dans l'entreprise, les auteurs procèdent à des analyses séparées selon ces deux critères. Ils décomposent également l'écart de salaire entre hommes et femmes qui ont été mobiles selon que celle-ci est de nature volontaire ou contrainte (fin de contrat temporaire, licenciement). Entre mobilité et stabilité, ils dégagent en outre le meilleur itinéraire de progression de carrière pour chacun des deux sexes, au regard de l'évolution de salaire au cours des trois premières années de vie active.

**N°de prêt**: 27150

Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles / FAKHFAKH Fathi, LEMIERE Séverine, MERLATEAU Marie-Pierre, MEURS Dominique. Ministère des Affaires Sociales du Travail et de la Solidarité, 01/01/2004, 106 p. (Document d'Etudes, n°80).

Les auteurs analysent ici les différences de rémunération pour des caractéristiques individuelles semblables, avec une approche qualitative et quantitative. L'originalité de cette étude est de se placer à un degré d'analyse très fin, à savoir un raisonnement sur des branches professionnelles régies par la même convention collective. Quatre branches ont été sélectionnées : deux relèvent de l'industrie (industrie de la transformation du lait et plasturgie), et les deux autres des services (banques AFB et sociétés d'informatique SSII relevant de Syntec). Les auteurs développent dans une première partie les résultats obtenus dans l'analyse qualitative correspondant à la situation en 1999 puis l'analyse économétrique dans un second temps. Les monographies qualitatives

pour les quatre branches sont données en annexes.

N°de prêt : 27362 Téléchargeable sur :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/documents-etudes/2004-080-disparites-remuneration-entre-hommes-femmes-situation-quatre-branches-professionnelles.html

Briser le plafond de verre. Les femmes aux postes de direction. Bureau International du Travail, 01/01/2004, 80 p.

Le "plafond de verre " est le nom donné, dans les années 80, par les féministes américaines à la barrière invisible qui empêche les femmes de progresser dans la hiérarchie des entreprises. Mise à jour de certaines parties de l'ouvrage du même nom, et sorti en 2001, cette étude réactualise ses informations sur les femmes dans les emplois "intellectuels" et d'encadrement en utilisant les données disponibles entre 2001 et 2003. La situation globale des femmes en matière d'emploi n'a pas sensiblement évolué depuis 2001. Malgré de petites incursions dans les domaines non traditionnels, les femmes sont toujours concentrées dans les professions "féminisées". S'agissant des femmes dans les postes de direction, le taux de progression est lent et irrégulier. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les hommes pour exercer les emplois de responsabilités les plus exigeants, qui favoriseraient leur avancement professionnel.

N°de prêt : 26967 Téléchargeable sur :

http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F1522619657/Plafond%20de%20verrePDF.pdf

Les femmes à l'assaut du plafond de verre / DORIVAL Camille. In: *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, n°220, 01/12/2003, pp. 44-47.

Les femmes accèdent de manière croissante aux postes de direction des entreprises ; mais le chemin est encore très long jusqu'à la parité. Alors que les femmes représentent 45% de la population active et que les actives sont en moyenne plus diplômées que les actifs, elles sont encore peu nombreuses à occuper des postes à responsabilités. Ainsi, on ne compte que 26% des femmes parmi les cadres du secteur privé, 11,5% parmi les chefs d'entreprise de 50 salariés et plus, 7 % parmi les cadres dirigeants des 5000 premières entreprises françaises, et 5 % dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

**Hommes et femmes sur le marché du travail : la parité sans l'égalité** / MARUANI Margaret. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°183, 01/03/2003, pp. 27-33.

Toutes les mesures prises pour instituer l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail ont conduit à une croissance de l'activité professionnelle des femmes ; cependant, si certaines inégalités ont disparu, elles ont donné lieu à d'autres inégalités : carrières, salaires, temps et conditions de travail...

**N°de prêt** : 25426

Les écarts de rémunération hommes – femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives / BARRAT Olivier, MEURS Dominique. In : *PREMIERES INFOS*, n°11.3, 01/03/2003, 5 p.

Une étude menée dans trois branches professionnelles (Banques, Plasturgie, Bureaux d'études techniques) montre que les femmes sont moins bien classées que leurs collègues masculins dans les grilles de classification des conventions collectives. Ce positionnement défavorable est à l'origine de l'essentiel de l'écart de rémunérations constaté entre les hommes et les femmes. Les différences de caractéristiques individuelles (diplôme, ancienneté, expérience professionnelle) n'expliquent qu'une faible partie de ces disparités salariales. Les observations monographiques menées dans ces trois branches montrent que ces écarts inexpliqués reflètent plutôt des effets de carrière que de discrimination salariale : les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes se construisent et se creusent en cours de carrière sous l'effet de promotions et de systèmes de primes plus favorables aux hommes.

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2003-11.3-ecarts-remuneration-hommes-femmes-positionnement-defavorable-femmes-grilles-conventions-collectives.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-dares/etudes-d

La place des femmes dans le milieu du tourisme / HALLS-FRENCH Liliane, Secrétariat d'Etat au Tourisme. Secrétariat d'Etat au Tourisme, 01/03/2003, 37 p.

L'auteur part du constat selon lequel les activités du tourisme font appel à une plus forte proportion de femmes que l'ensemble des activités économiques, même si la répartition hommes/femmes apparaît très contrastée selon les secteurs. Elle note également un inégal accès des femmes aux responsabilités, et des inégalités de salaires, de statut et de carrière. Elle se penche sur les raisons de cette situation en partant d'obstacles communs à toutes les activités (difficile articulation entre vie professionnelle et vie familiale, stéréotypes de sexe...) pour étudier ensuite les spécificités du tourisme (l'ancrage culturel masculin, la tyrannie de l'apparence ...). [D'après le résumé de l'éditeur].

N°de prêt : 25119 Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/034000397.shtml

Rapport d'activité 2002 et compte-rendu des travaux sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes / Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sénat, 01/03/2003, 153 p.

Recensant la législation applicable en matière d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, ce rapport contient des recommandations visant à répondre au constat suivant: alors que les femmes ont un niveau d'éducation et de formation élevé et que la législation destinée à promouvoir l'égalité salariale hommes-femmes n'a cessé de se développer, les inégalités salariales demeurent importantes.

N°de prêt : 24436

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.senat.fr/rap/r02-210/r02-210.html">http://www.senat.fr/rap/r02-210/r02-210.html</a>

Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines / LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie. In : LES CAHIERS DU CERGOR, n°03/01, 01/01/2003, 25 p.

Le travail rémunéré des femmes s'est imposé au cours du XXème siècle. Après l'essor des scolarités féminines, celles-ci ont investi progressivement la plupart des professions et des postes. Les cadres sont désormais à plus de 30% des femmes. Comment les entreprises gèrent-elles ce phénomène de féminisation de leur encadrement ? La gestion des carrières doit-elle être repensée ? Faut-il adapter la gestion des ressources humaines ? Au-delà de ces questions demeure celle du plafond de verre et du moyen de le briser. L'auteur présente son projet de recherche doctorale. Sa réflexion est centrée sur les moyens que les entreprises peuvent adopter pour favoriser l'intégration des femmes dans le management grâce à une politique de gestion des ressources humaines renouvelée en accord avec les dispositions législatives, et sur une évaluation de l'efficacité de ces politiques du point de vue des entreprises, des salariés et des changements intervenus. Une bibliographie est également présente. [D'après l'introduction de l'auteur.].

N° de prêt : 29843

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/landrieux.pdf">http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/landrieux.pdf</a>

Deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques / LE PORS Anicet, MILEWSKI Françoise, Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. La Documentation Française, 01/01/2003, 157 p.

Partant du constat de la très lente progression des femmes dans la haute fonction publique, les auteurs reviennent sur l'importance, dans la formation initiale, de l'émergence d'inégalités entre hommes et femmes par le biais de la différenciation des filières, de la construction de parcours spécifiques et du poids des représentations qu'impose la société et que les femmes elles-mêmes finissent par intégrer dans la façon dont elles se projettent dans l'avenir. La troisième partie du rapport analyse la logique paritaire, stratégie d'action conduisant à rechercher l'ensemble des mesures susceptibles de contribuer à l'égalité effective entre les femmes et les hommes, dans les emplois supérieurs de la fonction publique. Enfin, le bilan des actions entreprises par les pouvoirs publics, en particulier par le Comité de pilotage, est explicité dans la quatrième partie. [D'après le

résumé de l'éditeur]
N°de prêt : 25122
Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/034000456.shtml

Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière / LE MINEZ Sylvie, ROUX Sébastien. In : *INSEE PREMIERE*, n°801, 01/08/2001, 4 p.

Dans le secteur privé, l'écart de revenu salarial moyen entre hommes et femmes ne s'est pas effacé, ni pour les débutants ni après cinq ans de carrière. Mais il diminue d'une génération à l'autre entre les hommes et les femmes ayant débuté sur des emplois comparables et avec des parcours similaires. Plus généralement, il diminue pour les salariés à temps complet, notamment parce que les femmes occupent de plus en plus souvent des emplois qualifiés. De plus, le développement du temps partiel (subi ou choisi) ayant été plus marqué pour les femmes que pour les hommes, les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes se sont accentués.

#### Téléchargeable sur :

http://www.insee.fr/fr/ffc/ficdoc frame.asp?doc id=658&analyse=1&path=/fr/ffc/docs ffc/ip801.pdf

La place des femmes dans les lieux de décision / Conseil Economique et Social, COTTA Michèle. Journal Officiel de la République Française, 01/12/2000, 205 p. (Avis et rapports du CES, 2000-18).

Les données recueillies par le Conseil économique et social lors d'une enquête réalisée auprès de dirigeantes d'entreprise montrent que les rares femmes qui se trouvent dans les lieux de décision ont dû surmonter au cours de leur carrière, de nombreuses difficultés : ségrégation des métiers, discrimination salariale, cumul entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. Le Conseil économique et social fait trois propositions principales : - valoriser l'image des femmes au travail pour faire évoluer les mentalités ; - inciter secteur public et secteur privé à entreprendre des actions positives pour combattre l'inégalité salariale ; - instaurer une politique familiale plus dynamique au service de l'égalité des chances.

**N°de prêt**: 20164

Femmes et salariat : l'inégalité dans l'indifférence / ALONZO Philippe. L'Harmattan, 01/02/2000, 125 p. (Logiques Sociales).

S'intéresser aux discriminations que les femmes subissent dans l'exercice de leur emploi salarié a un sens fort en cette fin de siècle qui voit se multiplier les risques qui rendent le rapport à l'emploi aléatoire, et qui voit se développer les contrats de travail que l'on nomme "atypique" (CDD, à temps partiel, ...). En effet, les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail sont l'un de révélateurs majeurs de l'aggravation du processus de différenciation inégalitaire. Les femmes sont, sinon les premières, du moins fortement concernées par ces déstabilisations profondes des régulations de la société salariale. Alors que leur participation continue à l'activité économique se déploie et s'affirme comme une évidence et que les directives politiques nationales et européennes reconnaissent la nécessité de "favoriser et garantir" l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le contexte de l'emploi au féminin demeure fortement discriminant pour ces dernières. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 29731

**Egalité de rémunération femmes/hommes. Enjeux et perspectives** / AUBRY Martine, PERY Nicole, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Editions Liaisons, 01/01/1999, 155 p. (Liaisons sociales).

Le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est consacré dans le droit international et le droit français. Plus particulièrement, le principe de l'égalité de rémunération entre salariés, quel que soit leur sexe, est clairement posé par notre législation. Cet ouvrage a pour vocation de faciliter le travail des négociateurs, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, en leur proposant un certain nombre de repères :

- sur la situation actuelle des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et sur l'ensemble des guestions en lien direct avec cette situation ;
- sur le cadre juridique précisant les sources et les principes de l'égalité de rémunération ;
- sur les processus pouvant être initiés au service de l'égalité de rémunération dans les négociations collectives ;

et, enfin, sur les aides créées par l'Etat pour faciliter la prise en charge de cette question.
 N°de prêt\_: 20874

### D) EGALITE ET ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

**Qui va garder les enfants ?** / ALET-RINGENBACH Claire. In: *ALTERNATIVES ECONOMIQUES*, n° 277, 01/02/2009, pp. 38-40.

Face au déficit de 350 000 places pour l'accueil des enfants en bas âge, le gouvernement entend diversifier les modes de garde. Sans assurer pour autant un véritable choix aux familles à faibles revenus. [D'après l'introduction de la revue.].

**Quand l'entreprise s'invite dans le couple** / DOHY Aurore. In : *ENTREPRISE ET CARRIERES*, n°901, 08/04/2008, pp. 14-16.

Complément de rémunération pendant les congés paternité, promotion du congé parental auprès des hommes : les entreprises entendent, désormais, agir en faveur d'un meilleur équilibre des rôles entre hommes et femmes dans la sphère domestique. [D'après le résumé de l'auteure.]

**Conciliation travail-famille : du côté des entreprises** / Préfacier DAUPHIN Sandrine ; EYDOUX Anne, GOMEL Bernard, LETABLIER Marie-Thérèse, LEFEVRE Cécile, PAILHE Anne, SOLAZ Anne, et al. Caisse Nationale des Allocations Familiales, 01/06/2008, 134 p. (Recherches et Prévisions, n°92).

Consacré à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, cette étude se compose de deux parties. La première partie traite de la situation française et a pour objectif de mettre à jour la réalité des pratiques des entreprises en matière de conciliation. La seconde partie offre des comparaisons internationales sur la prise en compte par les entreprises, de la problématique de l'articulation des temps personnels et professionnels.

N° de prêt : 34291 Téléchargeable sur :

http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/VueLien/RECHERCHESPREVISIONS92SOMMAIRE?opendo cument

Les pères managers en quête d'équilibre : portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille / BERTIN-MOUROT Bénédicte, GAILLARD Marlies, BEFFA Claire, ARMANI Karine. Equilibres, Qualitemps, 01/01/2008, 64 p.

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet européen Qualitemps., dont le but est de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en visant notamment à impliquer davantage les pères dans la vie familiale. L'étude démontre que les pères trentenaires, cadres dans les entreprises, aspirent à conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie. Elle se structure en 5 parties : présentation de la méthodologie et des premiers résultats de l'enquête ; La conciliation au masculin : des enjeux forts, encore inexplorés par les entreprises ; Les pères acteurs dans l'entreprise ; Quand la sphère personnelle interfère : négociations familiales et stratégies de carrière de couple ; Actions dans les entreprises : devenir une entreprise family friendly ?

N° de prêt : 34401

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.qualitemps.fr/pdf/qualitemps rap enq peres.pdf">http://www.qualitemps.fr/pdf/qualitemps rap enq peres.pdf</a>

**Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille?** / LEFEVRE Cécile, PAILHE Ariane, SOLAZ Anne. In : *Population & sociétés*, n°440, 01/12/2007, 8 p.

En France, l'État mène de longue date une politique familiale visant à soutenir la natalité, avec notamment des mesures pour aider les parents à mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Quelles contributions les employeurs offrent-ils de leur côté pour compléter ce dispositif? Le secteur public et le secteur privé s'impliquent-ils autant? Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé et Anne Solaz nous livrent les résultats de l'enquête « Familles et Employeurs », menée auprès des établissements publics ou privés d'au moins 20 salariés. [D'après le résumé des auteures.].

#### Téléchargeable sur :

http://www.ined.fr/fr/ressources documentation/publications/pop soc/bdd/publication/1338/

**L'identité contre l'égalité** / FOURNIER Martine. In: *SCIENCES HUMAINES*, n° 188, 01/12/2007, pp. 32-33.

Le partage équitable des tâches domestiques n'est pas toujours à l'ordre du jour... Mais dans les couples contemporains, cette 'inégalité ménagère' pourrait bien avoir de fructueuses contreparties pour les femmes, nous explique, dans une interview, le sociologue François de Singly.

Le temps périscolaire / ANANIAN Sévane, BAUER Denise. In : *Etudes et résultats*, n° 611, 01/11/2007, 8 p.

On appelle temps périscolaire le temps passé à l'école en dehors des cours obligatoires : le matin, le soir ou pendant la pause du déjeuner. Ce temps est plus circonscrit pour les écoliers du primaire, qui partent plus tard à l'école – 77 % après 8h – et sont plus vite rentrés à la maison que les collégiens. Ces derniers sont moins nombreux à profiter des divers services périscolaires, hormis la cantine qui accueille 62 % d'entre eux : plus autonomes, leurs horaires sont moins contraints par la disponibilité parentale. Le recours aux dispositifs périscolaires est plus fréquent pour les élèves de primaire quand les deux parents exercent une activité professionnelle. Ce recours dépend de l'emploi du temps de la mère et notamment de ses horaires de fin de journée, ainsi que de la durée du trajet entre son domicile et son travail. Sa présence conditionne également les activités du mercredi, surtout pour les enfants scolarisés en primaire. En l'absence de la mère, 27 % des écoliers sont pris en charge par les grands-parents ou d'autres membres de la famille. Enfin, la mère assure l'essentiel du suivi du travail scolaire des écoliers mais son influence diminue à partir du collège au profit de l'aide des membres de l'entourage ou de l'aide formelle – cours gratuits ou payants. Le recours à l'aide formelle dépend surtout des difficultés scolaires de l'élève. [D'après le résumé des auteurs.].

Téléchargeable sur : http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er611.pdf

**Vivre en couple et être parents : impacts sur les débuts de carrière** / EPIPHANE Dominique, COUPPIE Thomas. In : *CEREQ BREF*, n°241, 01/05/2007, 4 p.

Quels sont les effets des différentes étapes de la construction de la famille – avec comme événement majeur l'arrivée d'un premier puis éventuellement d'un deuxième enfant – sur les débuts de vie professionnelle des jeunes femmes ? La maternité a-t-elle le même impact pour les jeunes femmes les plus diplômées ? Entre reproduction des rôles sociaux et choix visant à privilégier la carrière du conjoint perçue comme la plus prometteuse, la construction de la famille et la façon dont elle s'articule avec la carrière professionnelle de chacun doivent également intégrer la question des activités domestiques et de leur gestion au sein des jeunes couples. [D'après le résumé des auteurs.].

Téléchargeable sur : http://www.cereq.fr/bref.htm

Politique familiale et emplois des mères, peut-on importer le modèle suédois ? / MARC Céline, ZAJDELA Hélène. In : TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, n° 17, 01/04/2007, pp. 145-164 L'objectif de cet article est d'évaluer la pertinence des mesures visant à articuler vie familiale et vie professionnelle en France et en Suède, en examinant plus particulièrement leurs effets sur l'emploi des mères. Afin de comparer les effets de la politique familiale, nous examinons dans un premier temps, les structures institutionnelles des deux pays concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants. Puis nous proposons une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle. En France, le recours au

temps partiel des mères découle en partie de la structure du marché du travail. En Suède, le temps partiel est apparemment choisi mais l'articulation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Il crée des obstacles pernicieux à l'accès des mères à certaines professions qui sont considérablement plus concentrées dans des professions féminisées que les mères françaises. Ainsi, si le modèle suédois facilite effectivement l'emploi des mères, il présente néanmoins des faiblesses : tant que le congé parental ne concernera que les mères, il restera une source d'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. [D'après le résumé éditeur.].

Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples / BAUER Denise. In : *Etudes et résultats*, n°570, 01/04/2007, 8 p.

Cette étude, réalisée à partir de l'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles (ERFI), traite des modes de répartition des tâches domestiques et parentales au sein des couples avec enfant(s). Dans plus d'un cas sur deux, les tâches sont principalement assumées par les femmes, avec ou sans mobilisation de services extérieurs. Mais d'autres configurations, moins fréquentes, peuvent être mises en évidence : elles se caractérisent par un partage plus équilibré entre les conjoints ou par une implication importante de l'homme, qui dans certains cas relaie totalement sa compagne. La répartition des tâches n'est pas sans rapport avec l'investissement professionnel de chacun. Ainsi, lorsque l'un des deux conjoints est au foyer, il assume totalement les charges domestiques et familiales. En revanche, lorsque les deux membres du couple travaillent, qu'ils appartiennent aux mêmes catégories socioprofessionnelles et qu'ils ont des revenus identiques, la répartition est plus équilibrée. Enfin, si les mères qui font tout ou presque se déclarent les moins satisfaites, c'est également le cas des pères n'assumant aucune tâche relative aux enfants. Les conjoints les plus satisfaits sont ceux qui partagent les tâches. [D'après le résumé de l'auteure.].

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/doc.htm">http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/doc.htm</a>

Faire garder ses enfants pendant son temps de travail / MICHEAUX Sandrine, MONSO Olivier. In: INSEE PREMIERE, n°1132, 01/04/2007, 4 p.

Lorsque les femmes n'ont pas d'emploi, elles s'occupent souvent des enfants pendant le temps de travail de leur conjoint. Les couples où la mère travaille ont en majorité recours à des personnes rémunérées pour garder les enfants, en particulier aux assistantes maternelles jusqu'à la scolarisation des enfants, tandis que les femmes élevant seules leurs enfants s'appuient davantage sur la famille, les amis ainsi que sur les modes de garde collectifs (crèches, garderies et centres d'accueil). Ces derniers sont également plus souvent utilisés par les salariées de la Fonction publique et les citadines. [D'après le résumé des auteurs.].

Téléchargeable sur : http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1132/ip1132.html

**Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle** / PECRESSE Valérie. Assemblée Nationale, 01/02/2007, 59 p.

Dans un rapport remis au Premier ministre, la députée Valérie Pécresse (UMP), forte du constat que le congé parental d'éducation, dont bénéficient près de 560.000 femmes, pèse lourd sur l'emploi des mères, en particulier celles en situation précaire, préconise notamment la création d'une aide à la garde d'enfants pour les parents en recherche d'emploi et la mise en place à l'ANPE d'un plan spécifique de retour à l'emploi pour les mères au chômage. Outre 8 propositions, le rapport veut notamment " permettre [aux femmes] de cumuler les allocations de congé parental avec un revenu d'activité pendant six mois à partir du dix-huitième mois de l'enfant, pour créer une vraie incitation à la reprise rapide d'emploi ". Part ailleurs, le rapport indique que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est un enjeu majeur pour les pouvoirs publics.

**N°de prêt** : 31844

Téléchargeable sur: http://www.lesechos.fr/medias/2007/0215//300142680.pdf

La garde des enfants en dehors des plages horaires standard / BRESSE Sophie, LE BIHAN Blanche, MARTIN Claudette. In : *Etudes et résultats*, n°551, 01/01/2007, 8 p.

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2002 estime à 2,5 millions le nombre d'enfants de moins de 7 ans et demi dont les parents travaillent. 80% d'entre eux ont au moins un de leurs parents concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Pour ces enfants, la probabilité d'être gardés pendant les plages horaires non standard, le matin avant 8

heures, le soir après 19 heures, la nuit ou encore le week-end, est accrue. 17 % des 0-7 ans dont les parents exercent une activité professionnelle sont ainsi gardés par des tiers le week-end, et 7 % gardés la nuit en semaine : les grands-parents prennent en charge leurs petits-enfants dans ces cas-là pendant la plus grande partie du temps. Par ailleurs, respectivement 29 % et 17 % des enfants dont les parents travaillent sont parfois gardés en semaine, le matin entre 6 heures et 8 heures, et le soir entre 19 heures et 22 heures. Professionnels et membres de la famille se partagent alors la garde des enfants. Si les horaires de travail irréguliers ou décalés des parents imposent fréquemment des contraintes supplémentaires en termes de garde, ils permettent aussi parfois de dégager du temps sur certaines plages horaires. En adoptant une stratégie de « parents-relais », les couples actifs parviennent ainsi à limiter le temps de garde de leurs enfants assuré par des tiers, ce que ne peuvent faire les parents seuls. [D'après le résumé des auteurs.]. **Téléchargeable sur** : http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/doc.htm

L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font-elles toujours autant ? Les raisons des inégalités de travail domestique / DE SINGLY François, CLAIR Isabelle, GAVIRIA Sandra, LETRAIT Muriel, MOUGEL-COJOCARU Sarra, PARIS Mireille. ARMAND COLIN, 01/01/2007, 236 p. (Mondes sociaux).

Cet ouvrage poursuit la problématique suivante : pourquoi, malgré le féminisme et une apparente évolution des mentalités, on constate un surinvestissement féminin dans les tâches ménagères. L'auteur s'est entouré d'une équipe de sociologues pour étudier les liens existant entre les inégalités et l'injustice ménagère. Cette étude a donné lieu à des entretiens intéressants qui restituent les différentes manières dont les femmes elles-mêmes revendiquent cette distribution inégalitaire du travail domestique, pouvant aller jusqu'à rejeter le contrôle masculin sur ce territoire de leur quotidien, tout en demandant alors d'autres preuves d'attention. L'égalité ne serait-elle que l'un des enjeux de la relation conjugale ? Comment dès lors lutter contre l'injustice ménagère ? [D'après le résumé du 4ème de couv.].

N° de prêt : 33394

**Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle** / BONNET Estelle, COLLET Beate, MAURINES Béatrice. In : Les Cahiers du Genre, n°41, 01/11/2006, pp. 75-98.

A partir d'une recherche qualitative auprès de couples dont au moins un conjoint est régulièrement absent du foyer familial pour raison professionnelle, nous nous proposons d'étudier l'interdépendance entre les modes de vie familiaux et cette mobilité. Nous recourrons pour ce faire à la notion de "carrière familiale". Cette dernière renvoie aux interactions entre les évènements de la vie conjugale et familiale et la carrière professionnelle de chacun des conjoints. Elle permet d'appréhender les ajustements et les négociations dans le couple quant à l'investissement de la sphère familiale et professionnelle. Cette recherche constitue une entrée pertinente pour l'analyse des nouvelles formes d'emploi, de leur articulation aux différentes sphères de la vie sociale et des rapports sociaux de genre. [D'après le résumé éditeur.].

Navette domicile-travail à grande vitesse : situation d'exception, arrangement traditionnel / LANEELLE Xavière. In : Les Cahiers du Genre, n°41, 01/11/2006, pp. 159-180.

Les mobilités pendulaires sur de longues distances - bien qu'exceptionnelles - ont été facilitées par la grande vitesse ferroviaire et ont débouché sur le mythe de l'homme-jet dont la déconstruction amène à s'interroger sur "l'arrangement des sexes" des navetteurs, membres de couples biactifs. Ces arrangements concernent la stratégie résidentielle, le partage des tâches et l'évolution de ces arrangements notamment quand sont redéployées les stratégies résidentielles et professionnelles. Les choix résidentiels, la "triple journée" des femmes-navetteuses, le peu d'implication des hommes navetteurs dans la vie domestique attestent qu'à situation exceptionnelle l'arrangement reste traditionnel. [D'après le résumé éditeur.].

Les intermittents du foyer : couples et mobilité professionnelle / Coord. BERTEAUX-WIAME Isabelle, TRIPIER Pierre ; et al. In : *Les Cahiers du Genre*, n°41, 01/11/2006, 267 p Certains couples se trouvent, pour des raisons professionnelles, confrontés à la mobilité spatiale de l'un des conjoints. Cette décohabitation, peu repérée statistiquement, crée des intermittences dans la vie conjugale. Dans quelle mesure celles-ci mettent-elles à l'épreuve "l'arrangement des sexes" proposé par Erwing Goffman ? (D'après la quatrième de couverture). Au sommaire de ce dossier :

- Homme en mer, femme à terre. Petits arrangements avec la dissymétrie
- Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité
- Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle
- La décohabitation partielle : un moyen de renégocier la relation conjugale ?
- Eloignés au quotidien et ensemble. Arrangements conjugaux en milieu populaire
- Devenir 'célibataire géographique' ? Arbitrages conjugaux et familiaux suite à la délocalisation d'une usine
- Navette domicile-travail à grande vitesse : situation d'exception, arrangement traditionnel.

**N°de prêt**: 33519

**Vouloir l'égalité dans l'action publique : l'exemple du PASER breton** / JUNTER Annie, KIEFFER Françoise. In : *ECONOMIE & HUMANISME*, n°378, 01/10/2006, pp. 45-47.

Les projets d'actions stratégiques de l'Etat en région (PASER) sont des outils de développement régional qui permettent aux services déconcentrés de l'Etat de définir les priorités de l'action publique. Ces objectifs définis pour 3 ans stimulent les directions régionales et départementales, orientent leurs activités internes et externes, et peuvent créer de véritables synergies interministérielles. L'originalité du PASER breton se situe dans le fait d'avoir consacré à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes une place de choix dans ses priorités. Descriptif. [D'après l'introduction des auteurs.].

Vie professionnelle et naissance: la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes / PAILHE Ariane, SOLAZ Anne. In: *Population & sociétés*, n°426, 01/09/2006, 4 p. Si la naissance d'un enfant ne modifie guère l'activité professionnelle des hommes, les femmes sont 40 % à déclarer un changement de situation. Les interruptions temporaires ou la réduction du temps de travail sont plus fréquentes pour le deuxième ou le troisième enfant que pour le premier. Les femmes les mieux insérées sur le marché du travail et les femmes en situation monoparentale ou ayant un conjoint au chômage sont celles qui interrompent ou diminuent le moins leur activité professionnelle. Les moins diplômées, les plus précaires ou celles ayant un conjoint actif sont en revanche plus nombreuses à cesser de travailler. [D'après le résumé de la

#### <u>Téléchargeable sur</u> :

revue].

http://www.ined.fr/fr/ressources\_documentation/publications/pop\_soc/bdd/publication/1207/

**Comment augmenter les taux d'emploi féminins ?** / MEDA Dominique. In : *Connaissance de l'Emploi*, n°27, 01/03/2006, 4 p.

Les femmes sont entrées massivement dans le salariat à partir des années soixante-dix. Leur taux d'activité et leur niveau d'éducation n'ont cessé de croître depuis. Et pourtant, leur insertion dans l'emploi présente encore de très fortes différences avec celle des hommes, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, du temps de travail, du salaire ou de la retraite. Ces écarts s'expliquent principalement par le fait que les femmes continuent d'être considérées comme les principales responsables des soins aux enfants, alors même que les dispositifs permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale restent insuffisants. La systématisation de ces dispositifs rendrait possible une augmentation des taux d'emploi féminins, pour laquelle l'OCDE ou la Commission européenne font désormais pression. Mettre en place un service public de la petite enfance, reformater les congés parentaux, inciter les pères à s'investir dans la vie parentale, réorganiser le travail : autant de politiques, déjà mises en œuvre dans les pays nordiques, qui montrent qu'un tel objectif est à notre portée. [D'après le résumé de la revue].

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cee-recherche.fr/fr/c\_pub2.htm">http://www.cee-recherche.fr/fr/c\_pub2.htm</a>

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles / BRESSE Sophie, GALTIER Bénédicte. In : *Etudes et résultats*, n°465, 01 /02/2006, 12 p.

D'après l'enquête de la Drees sur les modes de garde des enfants âgés de moins de 7 ans, les familles dont les parents exercent une activité professionnelle ont des choix de garde différenciés selon leur niveau de vie et leurs contraintes de travail. Les contraintes d'horaires et de recours au temps partiel choisi, apparaissent en effet plus difficiles pour les mères de milieu modeste. Quand la mère travaille à temps complet, le temps de recours à une garde payante, entre 8h et 19h en semaine, augmente très nettement avec le niveau de vie du ménage, passant de 30 % pour les enfants non scolarisés de milieu modeste, à 70 % pour les plus aisés. Le mercredi en journée,

comme le soir après l'école les différences portent à la fois sur des gardes rémunérées et sur les activités culturelles et sportives. Les parents des familles les plus modestes, et notamment les mères, assument quant à eux directement une grande partie du temps de garde, et ce même quand ils travaillent à temps plein. [D'après le résumé de la revue.].

Téléchargeable sur : http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er465/er465.pdf

**Du travail domestique masculin au travail domestique des hommes** / LEDOUX Clémence, THUILLIER Benoît. In: *TERRAIN &TRAVAUX*, n° 10, 01/01/2006, pp. 56-76.

L'inégale prise en charge du travail domestique constitue actuellement l'un des principaux freins à la réalisation de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail. Aussi, le travail domestique a t-il été essentiellement envisagé sous l'angle de son inégale répartition entre hommes et femmes. Afin de préciser ce constat, l'article se propose de concentrer la focale sur le travail domestique des hommes en tant que tel. Il s'agit d'abord de dresser un portrait statistique du "travail domestique masculin normal". [Extr. introduction de l'auteur.].

Repenser les temps 2005 / BELLANGER François, TOURANCHET Annie, GWIAZDZINSKI Luc, KAUFMANN Jean-Claude. Ville de Rennes, 01/01/2006, 162 p. (Ville de Rennes - Temps).

Consacrée aux temps (de la ville, de la population, temps personnel, professionnel, ...) cette publication rassemble des contributions qui soulignent les inégalités en terme de temps et propose des pistes d'actions pour mettre le temps au service des inégalités.

Au sommaire de cette publication :

- Le temps des courses
- Temps, nouvelles organisation du travail et santé
- Faut-il distinguer cours du temps et flêche du temps ?
- La nuit, un temps particulier ?

Les deux temps de la cuisine : pression mentale, famille et petits plats.

**N°de prêt**: 34079

Conciliation des temps : Etat des débats. Emergences, 13/10/2005, 72 p.

L'ouvrage dresse un état des lieux de l'avancement de la réflexion (y compris libérale) sur la question de la conciliation du temps professionnel et des autres temps, à la base de solutions concrètes au problème de l'inégalité professionnelle. Il explique dans une première partie comment se répartit le travail (professionnel) entre hommes et femmes. Puis démontre que cette répartition sexuée du travail professionnel est intimement liée à la division sexuelle du travail domestique et au caractère sexué de l'utilisation des temps sociaux. Conclusion qui l'amène à s'interroger sur les effets de la politique de réduction du temps de travail en terme d'égalité hommes/femmes dans une troisième partie, puis, en s'appuyant sur des exemples européens autant que sur des initiatives françaises, à rechercher quelles pourraient être les politiques publiques favorables à une meilleure conciliation des temps.

**N°de prêt** : 31064

Téléchargeable sur : http://www.emergences.fr/upload/ress\_generales/[4]interieur.pdf

Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du « modèle suédois » ?/MARC Céline, ZAJDELA Hélène. Centre d'Etudes de l'Emploi, 01/09/2005, 28 p. (Documents de travail, n°45).

Cet article évalue la pertinence des mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle en France et en Suède, en examinant plus particulièrement leurs effets sur l'emploi des mères. Afin de comparer les effets de la politique familiale, il examine tout d'abord les structures institutionnelles des deux pays concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants sont tout d'abord examinées. Puis il propose une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle. Alors qu'en France, le recours au temps partiel des mères découle en partie de la structure du marché du travail, en Suède, il est apparemment choisi mais la conciliation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Ce dernier crée des obstacles pernicieux à l'accès des mères à certaines professions qui sont considérablement plus concentrées dans des professions féminisées que les mères françaises. [D'après l'introduction de l'auteur.].

**N°de prêt** : 29796

 $\underline{\textbf{T\'el\'echargeable sur}}: \underline{\textbf{http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav.htm}}$ 

La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale / GARNER Hélène, MEDA Dominique, SENIK Claudia. In: *PREMIERES INFOS*, n°50/3, 01/12/2004, 4 p.

Parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille. Avoir des enfants, notamment jeunes, et travailler avec des horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est difficile. Les travailleurs indépendants, les cadres, les employées de commerce sont les plus nombreux à la trouver difficile. En apparence, il n'y a pas de différence majeure entre hommes et femmes. En fait, une partie d'entre elles s'est déjà retirée du marché du travail ou est passée à temps partiel « choisi » pour pouvoir élever ses jeunes enfants.

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2004-50.3-difficile-conciliation-entre-vie-professionnelle-vie-familiale.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2004-50.3-difficile-conciliation-entre-vie-professionnelle-vie-familiale.html</a>

## L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux / GUEGNARD Christine. In : CEREQ BREF, n°212, 10/2004, 4 p.

Entre emploi, loisirs et tâches domestiques, une journée se compose d'une succession de temps sociaux qui s'enchaînent, empiètent les uns sur les autres, pour s'ajuster dans un équilibre parfois fragile. Les récits du quotidien des salariés de l'hôtellerie-restauration soulignent la façon dont s'articulent activité professionnelle et vie personnelle. Dans ce secteur, les rythmes de travail sont souvent intensifs, variables et en décalage avec l'ensemble de la vie sociale. Ils sont surtout peu compatibles avec le fait d'être parent ou le désir d'avoir des enfants. Concilier une carrière professionnelle et la construction d'une famille nécessite des choix et une grande organisation, aux dépens de la carrière des femmes. Celles-ci ont en effet à surmonter de nombreuses barrières pour trouver leur équilibre dans le tourbillon des temps sociaux.

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.cereq.fr/bref.htm">http://www.cereq.fr/bref.htm</a>

**Pour une urbanistique des temps. La désynchronisation des temps sociaux** / BOULIN Jean-Yves. In: *FUTURIBLES*, n°285, 01/04/2003, pp. 5-19.

Pendant très longtemps, et notamment sous l'effet de l'industrialisation, la vie sociale fut structurée à partir du temps de travail, celui-ci tendant à se caler sur un mode unique : tous au travail à la même heure, au même endroit. Les choses évoluent et la société se caractérise par une porosité croissante entre travail et non travail, et par une forte désynchronisation des temps sociaux avec, à la clef, tout le débat sur l'accessibilité des services et donc des heures d'ouverture des services publics, des commerces, etc.

Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants / CHONE Philippe, LE BLANC David, ROBERT-BOBEE Isabelle. INSEE, 01/10/2002, 53 p. (Série des documents de travail de la DESE (n°G 2002/15)).

Les auteurs modélisent les décisions des mères de jeunes enfants en matière d'offre de travail et de recours à une garde extérieure payante. Les résultats suggèrent que le coût de la garde influe sur le recours à une garde payante et sur le temps de travail féminin, mais peu sur la décision d'activité. Les estimations sont utilisées pour simuler divers scénarios de politique économique. La suppression de l'APE ferait augmenter le taux de recours à une garde payante de 2 points et le taux d'emploi féminin de 4 points, au sein des couples mariés avec au moins un enfant de moins de 7 ans. Les politiques visant à agir sur le coût de la garde se traduisent par un effet sur l'offre de travail agrégée, au moins autant dû aux transitions entre emploi et non-emploi qu'aux transitions entre heures de travail pour les femmes salariées. [D'après le résumé de l'éditeur] **N°de prêt**: 25150

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\_id=0&id=973">http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\_id=0&id=973</a>

Parentalité et travail familial en France et en Allemagne : le parentalisme : nouveau mode de régulation ? / RIVIER Sabine. Université Paris 1 - Sorbonne - Panthéon ; Université de Göttingen, 16/06/2002, 282 p.

L'objet de cette thèse est de comprendre les évolutions du lien familial à partir de l'étude de la "parentalité". Ce concept intègre trois dimensions : la construction des relations intergénérationnelles entre chaque parent et l'enfant (le rôle du père et le rôle de la mère), la construction des rapports sexués à l'intérieur du couple parental, la construction des rapports entre le couple parental et l'enfant (la place de l'enfant). Par ailleurs, l'objectif de la comparaison

France/ Allemagne est d'analyser les mutations sociétales actuelles. La question de la conciliation des temps de vie est prégnante dans ce travail.

**N°de prêt**: 29844

<u>Téléchargeable sur</u>: http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2003/rivier/rivier.pdf

Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité / SILVERA Rachel. La Documentation Française, 01/01/2002, 142 p.

Réalisée lors de la présidence française à l'Union Européenne (juillet-décembre 2000), cette étude porte sur le thème de l'articulation des temps entre la vie familiale et la vie professionnelle. Il apparait en effet que les temps de vie des femmes et des hommes diffèrent au point de peser de plus en plus sur les premières, ce qui pénalise leur carrière professionnelle. Longtemps considérée comme centrale dans l'approche des rôles familiaux et sociaux, la problématique de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ouvre désormais des enjeux plus larges, le travail des femmes étant devenu aujourd'hui un phénomène irréversible dans l'ensemble des pays européens. (...) L'objectif de ce rapport consiste à offrir une double approche de la question, en premier lieu grâce à l'exploitation des données existantes mais aussi et surtout grâce à une démarche qualitative qui analyse certains dispositifs favorisant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle et qui présente les indicateurs retenus afin de mesurer à l'avenir les progrès dans ce domaine. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 29734

### A) LES INSTITUTIONS

Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre et accroître les taux d'emploi féminin : à court terme, est-ce compatible ? / TOURNADRE-PLANCQ Jérôme, GILLES Christel, Centre d'analyse stratégique. In : La Note de Veille, n°72, 10/09/2007, pp. 1-4.

Depuis 2000, le rapprochement des taux d'emploi féminin et masculin s'est accompagné, dans la plupart des pays européens, d'une relative inertie des écarts de salaires entre les sexes. En effet, selon le quatrième rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'écart moyen de rémunération entre les sexes, dans l'UE-27, atteint 15 % en 2005 contre 16 % en 20001. Cette évolution s'expliquerait notamment par celle des disparités professionnelles et sectorielles selon le genre, à l'origine en partie d'inégalités salariales et de rigidités sur le marché du travail (encadré n° 1). Dans ce rapport, la Commission européenne2 souligne ainsi la relative inertie dans le temps des niveaux de ségrégation sectorielle et professionnelle3. Au total, il apparaît que la hausse de l'emploi des femmes au cours de la période récente ne s'accompagne pas, dans un contexte global d'amélioration de leur capital éducatif, d'une plus grande « égalité » en matière de rémunérations et de professions occupées. Par ailleurs, les pays nordiques sont les plus « ségrégués » de l'UE-15 alors qu'ils présentent les taux d'emploi féminin les plus élevés. À l'inverse, dans les pays méditerranéens, les marchés du travail sont les moins segmentés et les taux d'emploi féminin les plus bas. Ainsi, d'éventuels conflits d'objectifs semblent apparaître entre l'augmentation de l'emploi des femmes d'une part, et la réduction de la segmentation du marché du travail et des écarts salariaux selon le genre d'autre part. Après avoir discuté des raisons possibles d'une telle segmentation, la présente note s'interroge sur la portée de sa réduction comme objectif de politique économique. Recommandée notamment dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes4, adopté lors du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006, la déségrégation du marché du travail est-elle, à court terme, compatible avec les objectifs d'emploi de la Stratégie de Lisbonne ? [D'après l'introduction des auteurs.].

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille72.pdf">http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille72.pdf</a>

Conférence tripartite Egalité professionnelle et égalité salariale / Direction Générale du Travail, Service des droits des femmes et de l'égalité, DARES, DGEFP, Délégation interministérielle à la famille, DREES. DGT; Service Droit des Femmes et de l'Egalité; DARES; DGEFP; DREES; Délégation interministérielle à la famille, 01/08/2007, 135 p.

Ce rapport est le document préparatoire à la Conférence nationale sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes qui s'est déroulée le lundi 19 novembre 2007. Il se structure en 3 parties : Malgré un dispositif général étoffé, les inégalités persistent ; Egalité salariale et lutte contre les discriminations ; Des facteurs structurels multiples. A noter, en annexe 5, un tableau de suivi des négociations de branche sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**N°de prêt** : 33222

 $\underline{\textbf{T\'el\'echargeable sur}}: \underline{\textbf{http://www.lesechos.fr/medias/2007/1127//300221414.pdf}}$ 

La Région Bretagne contre les violences faites aux femmes. Conseil Régional Bretagne, 01/07/2007, 61 p.

Consacré aux violences faites aux femmes, ce rapport du Conseil Régional de Bretagne s'attache tout d'abord à définir les différentes formes de violences (harcèlement, viol, violence, mariage forcé, prostitution, ...) puis dresse un constat alarmant au national et régional de la condition féminine. Après avoir défini la lutte contre les violences faites aux femmes comme une des priorités du Conseil Régional de Bretagne et avoir souligné la mobilisation nationale sur ce sujet, le présent rapport propose les résultats de l'étude qui a été menée par EgalCité, en Bretagne, de septembre 2006 à février 2007 et propose diverses actions à mettre en œuvre au niveau de la Bretagne : informer, sensibiliser ; enrichir la formation ; mise en place d'une politique solidaire en matière de logement, de santé publique, d'insertion professionnelle ; mise en place de coopération au niveau régional, national, européen et international. Le rapport est complété par une bibliographie et une sélection de sites internet.

**N°de prêt**: 33074

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-10/rap">http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-10/rap</a> vote et avant-propos pdt- doc publicjuil0752.pdf

Défendre la cause des femmes au ministère du Travail : l'expérience du Comité du travail féminin (1695-1981) / REVILLARD Anne. In : *TRAVAIL ET EMPLOI*, n°110, 01/04/2007, pp. 91-102.

L'article éclaire, de façon historique, comment les institutions du travail ont accompagné l'entrée des femmes dans la société salariale, à cette période charnière de leur histoire où elles sont entrées massivement sur le marché du travail et où les questions d'articulation entre travail et famille se sont posées avec une grande acuité. Il aide à comprendre comment les institutions ont traité et pris en compte cette "révolution silencieuse" et comment le Comité de travail féminin s'est fait le porte-parole de cette cause auprès du ministère du Travail. Il analyse les rapports entre militantisme et administration : comment cette structure à caractère militant a-t-elle pu conquérir son indépendance d'action vis-à-vis de sa tutelle et développer un rôle d'analyse critique de l'encadrement législatif et politique du travail des femmes ? En étudiant les interactions entre les deux institutions, l'auteure montre comment le comité a pu faire un usage stratégique de la tutelle du ministère du Travail et, à contrario, quelle place le ministère du Travail lui a réservée. [D'après le résumé de la revue.].

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2007. Commission des Communautés européennes, 07/02/2007, 27 p.

Le présent rapport annuel fournit une vue d'ensemble des principales évolutions enregistrées dans l'Union européenne en 2006 dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il présente également les défis à relever et les orientations stratégiques à suivre dans l'avenir. Après avoir fait le point sur les politiques et les législations en matière d'égalité entre les sexes, le présent rapport présente les défis et les orientations stratégiques que sont : l'élimination des écarts entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi ; favoriser un meilleur équilibre du partage des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes ; s'assurer d'une mise en œuvre effective du cadre législatif.

**N°de prêt**: 33121

Téléchargeable sur: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007 0049fr01.pdf

**Hommes-femmes, priorité à l'égalité en Bretagne** / JUNTER Annie, GUENNEUGUES Nicole. In : *BRETAGNES*, n°5, 01/2007, pp. 30-33.

L'engagement de la Bretagne sur les questions de parité et d'égalité est observé, voire envié, et conduit à s'interroger sur l'existence d'un éventuel modèle. Collectivités territoriales et services déconcentrés de l'Etat ensemble ou séparément rivalisent de structures, délégations, conseils, observatoires et compétences sur le sujet. Ou chercher les causes de cette inscription de l'égalité sur l'agenda breton ? Au-delà des stéréotypes, les auteures examinent quelques aspects de la situation économique et sociale des bretonnes et des bretons à travers les lunettes de l'égalité. [D'après l'introduction de la revue.].

« Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait ». In : Stratégie régionale emploi formation. Conseil Régional Bretagne, 01/07/2006, 22 p.

La Stratégie régionale emploi formation de la région Bretagne regroupe différentes thématiques, dont celle de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette dernière est développée dans le fascicule « Passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait ». Le document se compose de 5 fiches. La fiche action n° 1 a pour objectif d'assurer l'ég alité professionnelle femmes – hommes dans l'organisation de la Région et lutter contre les autres formes de discrimination ; la fiche action n° 2 a pour objectif de diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société ; la fiche action n° 3 a pour ambition de d'iffuser une culture de l'égalité femmes - hommes auprès des acteurs de la formation et du monde économique ; la fiche action n° 4 a pour but d'agir contre les discriminations pour favoriser l'égalité professionnelle, et enfin, la fiche action n° 5 a pour objectifs d'agir contre les violences et de prévenir les comportements sexistes. Chaque fiche action détaille ensuite les modalités pour atteindre les objectifs visés.

**N°de prêt**: 31170

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-12/sref">http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-12/sref</a> fiche egalite.pdf

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2006. Journal Officiel de la Communauté Européenne, 18/03/2006, np.

Ce rapport annuel fournit une vue d'ensemble des principales évolutions enregistrées dans l'Union européenne en 2005 dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il présente également les défis à relever et les orientations stratégiques à suivre dans l'avenir. Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes contribuent à l'emploi et à la croissance. Les trois quarts des nouveaux emplois créés dans l'Union au cours des cinq dernières années sont occupés par des femmes. Toutefois, la persistance de disparités entre les sexes illustre la nécessité de prendre des mesures supplémentaires pour exploiter le potentiel productif des femmes. En particulier, les problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée qui poussent encore certaines personnes hors du marché du travail. Il est réellement nécessaire d'intensifier les efforts visant à trouver des moyens efficaces et novateurs d'aider les hommes et les femmes à concilier leur travail et leurs responsabilités sur le plan privé à tous les stades de leur vie. [Extr. introduction du rapport].

N°de prêt : 29459 Téléchargeable sur :

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\_0071fr01.pdf

Le FSE et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes / LAHLOU Yasmina. In : *RACINE*, n°67-68, 01/03/2005, pp. 15-16.

Depuis le traité d'Amsterdam, la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est une des missions de l'Union européenne. La méthode prônée par la Commission européenne vise à combiner l'approche intégrée de l'égalité et des actions spécifiques et a été déclinée dans les Plans nationaux pour l'emploi (PNAE) et le Plan national d'action pour l'inclusion sociale (PNAI). Portrait des acteurs et des actions cofinancées par le FSE.

**Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne** / SAGLIO Anne. CESR Bretagne, 11/2004. 101 p.

Dans un premier temps, les auteurs rappellent la portée du principe de l'égalité des droits des femmes et des hommes et l'ineffectivité de l'application des textes qui doivent la mettre en œuvre, situation qui explique la forte mobilisation visant à corriger en Bretagne les inégalités. Puis ils exposent l'importance d'une intégration régionale des politiques publiques autour d'un axe directeur représenté par l'égalité, en vue d'un développement économique, environnemental et social durable, et le rôle déterminant d'impulsion politique que peut remplir le Conseil régional en créant un Conseil régional pour l'égalité et en prenant également d'autres initiatives. [D'après le résumé de l'éditeur].

N°de prêt : 27327 Téléchargeable sur :

http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-12/rapport-egalite.pdf

Rennes: la place forte du "sexe faible". La construction de l'action publique en direction des femmes au niveau local / LIESSE DUCLOS Marie; LEROY Philippe (Sous la dir.) IEP Rennes, 01/06/2004, 105 p. (Action locale).

Réalisé dans le cadre d'études à L'institut des Sciences Politiques de rennes, ce mémoire traite de la construction de l'action publique en direction des habitantes de la ville de Rennes. Il se compose de 3 parties : Le processus de mise sur agenda de la question des femmes ou la construction des "femmes" en objet d'action publique locale ; La construction d'un réseau d'action publique autour de la question des femmes ; La difficile définition du sens de l'action publique, enjeu de luttes entre acteurs. L'objet de ce mémoire est de tenter d'évaluer l'action publique de la ville de Rennes en direction des femmes.

**N°de prêt**: 33368

Promotion de l'égalité de genre : guide des conventions et recommandations de l'OIT concernant les femmes au travail. Bureau International du Travail, 01/01/2004, 151 p.

Il est de plus en plus admis que les droits de la femme au travail sont peu ou mal connus, ce qui a pour conséquence de limiter l'efficacité de la législation au travail. Il est donc essentiel d'encourager l'information sur ces droits pour améliorer le statut des femmes dans la société. Ce guide se structure en 4 parties : droits et principes fondamentaux au travail ; travail et famille ; promotion de l'emploi ; conditions de travail.

**N°de prêt** : 29712

Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches / Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle. Ministère des Affaires Sociales du Travail et de la Solidarité, 03/2003.

Afin de soutenir les actions qui seront engagées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les branches et les entreprises, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a élaboré un guide d'appui à la négociation, sous forme de CDROM. Outre des fiches méthodologiques, celui-ci contient des exemples de bonnes pratiques et des pistes d'action permettant de dépasser les freins culturels encore à l'œuvre dans les entreprises.

**N°de prêt** : 24444

Place aux femmes. Pour une approche sexuée des politiques publiques / Collectif. Profession banlieue, 2003, 131 p. (Les Cahiers).

L'usage de la ville par les femmes est rarement interrogé, l'aménagement du territoire reste une affaire d'hommes. L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes est loin d'être appliquée. Comment favoriser une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes dans les projets inscrits dans les contrats de ville ? Comment une approche de genre des politiques publiques pourrait-elle influer sur les pratiques et permettre un développement équilibré des territoires ?

**N°de prêt**: 27353

Femmes et technique / Commission Européenne. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2002, 15 p. (Léonardo da Vinci : série bonnes pratiques n°1).

Un des objectifs du programme Leonardo da Vinci concerne la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Dans la première phase du projet (1995-1999), plusieurs projets ont traité de l'égalité des chances dans l'accès aux formations et aux professions traditionnellement masculines. Cette brochure présente quelques bonnes pratiques et expériences parmi les plus significatives identifiées dans ces projets.

**N°de prêt** : 23731

Guide de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonds structurels : programmation 2000-2006 / BONNEFOI Christine. Délégation Régionale aux Droits des Femmes et l'Egalité de Midi-Pyrénées, 01/06/2002, 134 p.

Les évaluations relatives à l'impact des fonds et notamment le Fonds social européen sur l'égalité ont toutes abouti aux mêmes conclusions : les mesures FSE n'ont pas contribué à gommer les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. C'est pourquoi la nouvelle programmation pose très clairement que dans son action de renforcement de la cohésion économique et sociale, la communauté cherche à promouvoir l'égalité entre les femmes et les

hommes et que l'action des Fonds doit contribuer à éliminer les inégalités. Ceci introduit un changement majeur dans la prise en compte de l'égalité des chances : l'application d'une double stratégie, une approche intégrée de l'égalité et des actions spécifiques pour réduire les écarts entre hommes et femmes. Cette préoccupation doit obligatoirement être intégrée, de manière transversale et ce dans tous les fonds, dans tous les projets, à tous les stades de la procédure. C'est dans cette logique que s'inscrit l'élaboration de ce guide.

N°de prêt : 24042

### **B)** LES PARTENAIRES SOCIAUX

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : où en est-on ? Actes du colloque régional 1er décembre 2006 / Auteur moral URCGT Bretagne, Emergences. Emergences ; URCGT Bretagne, 01/12/2006, 48 p.

Voici le détail des actes du colloque, organisé par l'URCGT Bretagne, le 1er décembre 2006, à Pontivy :

- Les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'emploi
- La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi
- Débat avec la salle
- L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité transversale
- Bilan des formations "Egalité Femmes-Hommes" réalisées dans les 4 départements de la région Bretagne
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le Pays de Saint Brieuc
- Les entreprises artisanales et l'égalité entre les femmes et les hommes
- Les actions du Conseil régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- La promotion des politiques publiques pour les droits des femmes et l'égalité
- Conclusion/préconisations

**N° de prêt** : 33341

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le Pays de Saint-Brieuc / Emergences, URCGT Bretagne, Cabinet Perfegal. Emergences ; URCGT Bretagne, 01/11/2006, 51 p.

Cette étude est issue du projet développé en 2006 par la CGT Bretagne "Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne", dont un des objectifs était de former des personnes ressources pour que ces dernières puissent intervenir efficacement dans la négociation des accords d'égalité professionnelle dans l'entreprise. Pour ce faire, une étude de terrain a été réalisée, pour identifier les mesures réellement mises en œuvre par les acteurs sociaux et institutionnels locaux pour faire progresser l'égalité en Bretagne. Les résultats de cette dernière sont restitués dans la présente publication qui se structure en 2 parties : L'égalité professionnelle en Bretagne ; L'égalité professionnelle sur le bassin de Saint-Brieuc. [D'après l'introduction, p. 2.].

**N°de prêt** : 33340

Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? / LECLAIR Marie, PETIT-SENECHAL Pascale. In :  $ECONOMIE\ ET\ STATISTIQUE,\ n^\circ$  371, 01/12/2004, 25 p.

L'action syndicale peut influer sur les salaires à deux niveaux : au niveau centralisé des branches et au niveau décentralisé des établissements. On s'intéresse ici aux effets de ce deuxième niveau d'intervention syndicale, avec un accent particulier sur la comparaison des effets sur les salaires des hommes et des femmes. Cette question a plusieurs aspects. On peut d'abord comparer la

fréquence avec laquelle hommes et femmes bénéficient de la présence d'un délégué syndical. Il se trouve qu'elle est plus faible pour les femmes, en raison du type d'emploi qu'elles occupent, ce qui nuit légèrement à leur niveau de salaire. Lorsque présence syndicale il y a, la deuxième question est de savoir si elle a des effets parallèles sur les salaires des hommes et des femmes, ou si elle favorise leur convergence. Les résultats sont à double face. En moyenne, les femmes qui travaillent dans un établissement avec délégué syndical en tirent plus de bénéfice salarial que les hommes. Mais ceci tient à un effet de structure : par exemple, les hommes sont plus fréquemment des cadres, or les salaires des cadres sont peu sensibles à la présence syndicale dans les établissements ; il est donc normal que, en moyenne, la présence syndicale profite davantage aux femmes. Cet avantage disparaît si on compare des hommes et des femmes de mêmes caractéristiques. À caractéristiques identiques, la présence syndicale serait plutôt neutre pour l'écart de salaire entre hommes et femmes. [D'après le résumé de la revue.].

Téléchargeable sur : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs ffc/es371b.pdf

Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine / AMOSSE Thomas, LEMOIGNE Christophe. In : *PREMIERES INFOS*, n° 44/1, 01/10/2004, 4 p.

Les femmes sont sous-représentées dans les élections professionnelles : sur le cycle électoral 2000-2001, seulement 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont des femmes alors qu'elles représentent plus de 40% des salariés concernés par ces élections. Parmi les élus, les femmes sont majoritaires dans les secteurs les plus féminisés : éducation, santé, action sociale. Elles sont, en revanche, très minoritaires dans l'industrie lourde, les transports et la construction. Ce sont les spécificités d'implantation des organisations syndicales, notamment sectorielles, qui expliquent les principales différences entre listes. À l'intérieur des entreprises, la présence syndicale repose encore souvent aujourd'hui sur des militants en majorité masculins, ce qui limite, de fait, la capacité des syndicats à assurer la mixité des listes en vue des élections. Le faible nombre de sièges à pourvoir, conjugué à la pluralité des listes, suppose en outre que des femmes soient placées en tête de liste, ce qui rend plus lointain l'horizon de la parité.

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2004-44.1-femmes-comites-entreprise-delegations-uniques-du-personnel-parite-encore-lointaine..htmlf">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-dares/

Carrières, tout se joue avant 6 ans. Jeudi 4 mars 2004, comptes-rendus des débats / MARRY Catherine, POCHIC Sophie, BURZLAFF Helen, et al. CFDT Cadres, 05/03/2004, 20 p. Ces actes sont structurés en 2 parties. La première partie tend à expliquer pourquoi, malgré des études brillantes, les femmes connaissent une insertion professionnelle plus difficile que les hommes. La seconde partie relate des expériences dans le cadre des entreprises et de la fonction publique. François Fayol, secrétaire général de la CFDT Cadres conclu ces actes.

**N°de prêt**: 31323

Téléchargeable sur : http://www.cadres-plus.net/bdd\_fichiers/CR\_Actuelles\_2004.pdf

Les stratégies syndicales face aux inégalités de salaire / RAVESLOOT Saskia, STROOBANTS Marcelle, et al. MSU / ISERES, 02/01/2004, 43 p.

Cette étude observe la manière dont les organisations syndicales assimilent le problème de l'égalité de salaires entre femmes et hommes, dans leurs structures et dans leurs politiques d'égalité des travailleuses et des travailleurs. Sa problématique n'est pas de savoir si les discriminations salariales subsistent dans les secteurs et les entreprises examinées dans les 6 pays partenaires (France, Autriche, Belgique, Danemark, Italie et Pays-Bas), mais d'expliquer la persistance de l'écart salarial et de savoir comment les organisations syndicales entreprennent des actions afin de le supprimer. L'étude s'articule autour de 8 parties : définition de la notion salariale et de l'ensemble des concepts utilisés, description du cadre institutionnel et légal dans lequel se situe le principe de l'égalité de rémunération ; identification et analyse des inégalités salariales ; réflexion sur les stratégies syndicales face à cette inégalité, et enfin explicitation de la notion de mainstreaming et de son rôle dans la lutte contre les inégalités hommes/femmes.

N°de prêt : 29790

Gender mainstreaming dans les syndicats (ou approche intégrée de l'égalité) : guide - repère MSU / SILVERA Rachel, DE JONG Brenda, PIRCHER Erika, RAVESLOOT Saskia, et al. MSU / ISERES, 02/01/2004, 35 p.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un projet européen sur 3 ans (2001-2004), dit "MSU" dont le point de départ est de constater que la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances des femmes et des hommes ne se fera pas automatiquement par les organisations syndicales et qu'elle représente donc un défi. Ce guide est axé sur différents domaines de tension au sein de la politique syndicale concernant l'égalité : d'un côté, sur le mode de fonctionnement des structures syndicales, de branche et d'entreprise, et de l'autre sur les politiques et les négociations de thèmes spécifiques tels que les inégalités salariales et le temps de travail. Organisé autour de 6 modules : le principe d'engagement, les structures syndicales, la culture et le fonctionnement syndicaux, les actions syndicales et les négociations collectives, les inégalités de salaire, et enfin le temps de travail et l'articulation vie professionnelle/vie privée, il sera donc très utile aux responsables syndicaux, aux membres des comités d'entreprise.

N°de prêt : 29792

Les stratégies syndicales face au temps de travail du point de vue du genre : Autriche - Belgique - Danemark - France - Italie - Pays-Bas / SILVERA Rachel, GRANIE Cécile, et al. MSU / ISERES, 02/01/2003, 30 p.

Ce rapport présente les résultats d'enquêtes nationales sur les stratégies syndicales en matière de temps et d'égalité. Dans le prolongement des travaux du programme MSU, il s'agit d'observer en quoi le thème du temps de travail et du hors travail constitue un champ nouveau d'application de l'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming). Il s'appuie sur différents travaux : les données et des études européennes sur ce thème mais aussi les enquêtes réalisées par les auteurs auprès d'entreprises situées dans trois secteurs retenus et communs aux 6 pays (métallurgie, commerce et services publics). Portant sur des expériences en matière de temps de travail (réduction du temps de travail, annualisation ou développement du temps partiel), le but de l'étude est de valoriser les bonnes pratiques mais aussi d'analyser des expériences plus négatives en matière d'égalité.

**N°de prêt** : 29791

Entreprises et articulation des temps familiaux et professionnels. CFECGC ; ANDCP ; CJB, 04/2002, 50 p. (Supplément à *Encadrement magazine*, n° 101).

L'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est encore bien souvent considérée par l'entreprise comme relevant exclusivement de la vie privée des salariés. Les acteurs du monde du travail n'ont pas pris pleinement conscience de l'intérêt bien réel qu'ils ont à prendre en considération la vie familiale des salariés. Ce guide veut montrer aux décideurs de l'entreprise que l'articulation des temps de vie constitue un investissement utile et pertinent. Son objectif principal est d'informer les décideurs qu'il existe un éventail de solutions à leur disposition, de sensibiliser puis de provoquer un débat au sein des entreprises car le lien entre vie privée et vie professionnelle relève du non-dit. Il présente donc les dispositifs réglementaires, les dispositifs pouvant donner lieu à négociation et/ou amélioration. Par ailleurs, il fournit des exemples de pratiques intéressantes et des adresses utiles. Outil d'information et de communication, il s'adresse plus particulièrement aux partenaires sociaux, aux chefs d'entreprises et aux DRH.

**N°de prêt**: 31325

### C) LES AUTRES ACTEURS

**Groupe de travail sur l'emploi des femmes**. Mission Locale du Pays de Redon et Vilaine, 2006, np.

Destiné aux partenaires de la Mission locale, ce guide se structure en 8 parties : données générales sur la thématique, informations sur les droits des femmes (discriminations, harcèlement sexuel, égalité professionnelle, droits protecteurs), les femmes en Bretagne et sur le Pays de Redon et de Vilaine, un métier ça n'a pas de sexe, créatrice d'entreprise, les mesures d'aide à l'emploi et à la formation des femmes, les outils pour l'orientation professionnelle, modes de garde des enfants.

**N°de prêt**: 31594

Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises / Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, 01/09/2004. 12 fiches.

Ce répertoire a pour objectif de décrire les pratiques d'égalité professionnelle innovantes dans les entreprises en France ainsi que les outils de suivi nécessaires à leur mise en œuvre. Il a été conçu de manière pédagogique et pratique pour que l'ensemble des acteurs dans les entreprises s'approprie les enjeux de l'égalité professionnelle : chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux. [D'après le résumé de l'éditeur].

**N°de prêt**: 27021

Téléchargeable sur : http://www.orse.org/fr/home/egalite.html

L'égalité hommes-femmes en formation / JULIEN Céline. In: ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n°183, 01/03/2003, pp. 13 -109.

Ce dossier regroupe des réflexions autour de l'égalité hommes-femmes en formation et dans le monde du travail. Malgré une politique tracée et volontariste, les résultats en terme de parité tardent encore à venir surtout en matière de carrière professionnelle. Au sommaire de ce dossier, voici les articles traitant de la formation professionnelle: Passerelles : pour l'insertion des femmes en milieu rural ; Egalité hommes-femmes : le point de vue des acteurs de la formation et de l'emploi ; Sur le métier, remettre chaque jour la question de l'égalité ; L'équilibre féminin-masculin dans les pratiques de management ; Le plan national "Egalité femmes-hommes" de l'Afpa ; Vers l'égalité des chances entre les femmes et les hommes : quelles pratiques associatives ?

**N°de prêt** : 25426

### A) GENERALITES

Catalogue régional des outils pédagogiques et de sensibilisation / GREF Bretagne, ONISEP Bretagne, URCIDFF Bretagne, Académie de Rennes. GREF Bretagne, 23/05/2008, 34 p.

Réalisé par l'URCIDFF Bretagne, le Rectorat, l'ONISEP et le GREF Bretagne à l'occasion de la 2è Biennale de l'égalité femmes-hommes, ce catalogue présente les outils pédagogiques et de sensibilisation, traitants du thème de l'égalité femmes-hommes, qui sont disponibles dans les fonds documentaires des 4 structures pré-citées. Les outils sont classés en 3 thèmes : culture de l'égalité, prévention des violences sexistes, et égalité professionnelle. Les outils cités dans ce catalogue sont en consultation et/ou en prêt.

**N°de prêt**: 34045

Téléchargeable sur : http://www.gref-

<u>bretagne.com/Groups/publication\_gref/publications\_2008/mission\_ifpe/egalite\_professionne/cat\_out\_egal.pdf</u>

Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Commission des Communautés européennes, 07/02/2007, 27 p.

Après avoir fait le bilan des principales évolutions qui ont eu lieu dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau politique et législatif qu'au niveau des écarts constatés entre les femmes et les hommes, le rapport détaille les défis et orientations stratégiques européennes qui ont été adoptées pour 2007. Voici les orientations pour l'année 2007 : éliminer les écarts entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi ; favoriser un meilleur équilibrage du partage des responsabilités privées et familiales entre femmes et hommes ; garantir le plein soutien des politiques de cohésion et de développement rural aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes ; s'assurer d'une mise en œuvre effective du cadre législatif.

**N°de prêt** : 32052

Téléchargeable sur : http://eur-

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes / Commission Européenne. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 01/02/2007, 36 p.

Structuré en 4 parties, ce rapport fait le point sur les actions menées par la Commission Européenne pour lutter contre les inégalités femmes/hommes et propose des défis et orientations stratégiques pour y remédier. Sont notamment abordés dans ce rapport les thèmes suivants : inégalités femmes/hommes sur le marché du travail, conciliation vie personnelle et vie professionnelle, la mise en œuvre effective du cadre législatif.

**N°de prêt** : 32552

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche / BACHELOT Alain, DIENG-KUNTZ Rose, DUBOIS-VIOLETTE Elisabeth, HEMIDY Laurent, HERMANN Claudine, IMBERT Michel, MASSOT Jacques, NURIT Laure, THEBAUD Françoise. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 12/12/2006, 16 p.

Après avoir constaté 3 types de disparités dans l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'enseignement supérieur à la recherche (orientation des jeunes filles vers certaines disciplines scientifiques, inégal accès aux postes de responsabilités et phénomène de "plafond de verre", et enfin, maternité et parentalité), le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche émet 3 propositions : développer l'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes, lutter contre le plafond de verre, et enfin, mieux prendre en compte la maternité et la parentalité dans les carrières scientifiques et techniques. Chaque proposition fait l'objet de mesures adéquates.

**N°de prêt**: 31618

<u>Téléchargeable sur</u> : <u>http://www.cnrs.fr/mpdf/IMG/pdf/rapepfhesr.pdf</u>

L'européanisation des politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes à l'épreuve du temps : Cas de deux projets Equal (thème G) en Bretagne / GAULIN Aurélie ; PASQUIER Romain (Sous la dir.). IEP Rennes, 01/06/2006, 90 p.

Réalisé dans le cadre de la 4ème année d'études à l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes, ce mémoire traite de la politique communautaire d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, au travers de 2 projets Equal menés en Bretagne. Ce mémoire est composé de 2 parties : Equal, une "grammaire européenne" impliquant des apprentissages de nouvelles normes d'action publique ; Une européanisation à durée limitée ? Des apprentissages non nécessairement durables. Il est complété par de nombreuses annexes.

**N°de prêt**: 33372

S'il-te-plait, dessine-moi un monde rural paritaire! Petite guide pratique pour l'implication citoyenne à l'usage de toutes et tous / DUCLOS Hélène, CAPOTE LAMA Alberto, DALMASSO Jean-Marc, CHABBERT Delphine, et al. CFPPA, 01/05/2005, 123 p.

Ce guide s'adresse à toutes les personnes et institutions soucieuses de renforcer l'implication des femmes, et plus largement de la population, dans la vie citoyenne. L'implication citoyenne concerne la vie politique mais également la vie associative, socioprofessionnelle et syndicale. Il comprend 4 parties : une introduction sur le projet "Réussir au féminin en milieu rural" et le programme EQUAL ; une présentation des enjeux théoriques de l'implication citoyenne des femmes ; un éclairage sur les freins et sur les facteurs favorisant l'implication citoyenne ; des propositions concrètes sous forme de fiches pour favoriser l'implication citoyenne des femmes.

**N°de prêt**: 29713

Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité / MEDA Dominique, ACHIN Catherine, WIERINCK Marie. DARES, 01/01/2005, 138 p. (Les Documents d'étude de la DARES, n°91).

Traitant de la mixité professionnelle dans les entreprises, cette revue se structure en 4 parties : la mixité professionnelle et la performance des entreprises ; la promotion des éléments féminins ; les femmes exerçant des métiers masculins ; la mixité professionnelle au regard de l'orientation scolaire et professionnelle. Des annexes sont présentes, détaillant notamment les entreprises impliquées dans le processus de réflexion, ainsi qu'une bibliographie indicative sur le sujet.

**N°de prêt** : 29709

<u>Téléchargeable</u> <u>sur</u> : <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/documents-etudes/2005-091-mixite-professionnelle-performance-entreprises-levier-egalite.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche-publications-dares/documents-etudes/2005-091-mixite-professionnelle-performance-entreprises-levier-egalite.html</a>

**Guide EQUAL de l'intégration de la notion de genre.** Commission européenne - Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 01/01/2004, 48 p.

L'approche intégrée est un instrument permettant de mieux comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés, et de suggérer des stratégies appropriées pour y remédier. L'objectif est de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais ce concept a laissé de nombreuses personnes perplexes. Certains l'ont critiqué, le trouvant trop abstrait et difficile à comprendre, surtout pour des non anglophones. Que signifie-t-il au juste? Ce guide fournit des éléments de réponse en expliquant en termes simples ce qu'est l'intégration de la dimension de genre, et les avantages qu'on peut en attendre. Il montre aussi clairement que l'intégration de la dimension de genre est un processus. Ce guide a été essentiellement conçu pour toutes les personnes et organisations associées aux programmes nationaux EQUAL, cependant, il pourra aussi être utile à tous ceux qui souhaitent en savoir plus sur l'intégration de la dimension de genre, et sur la façon d'appliquer ce principe pendant les phases de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du projet. [Extr. introduction.].

**N°de prêt**: 29789

### B) DANS L'EDUCATION, LA FORMATION ET L'ORIENTATION

**Pérennisation des opérations 100 Femmes 100 Métiers** / AFPA CONSEIL 35. DRDFE Bretagne, 01/05/2007, 32 p.

Consacrée à la pérennisation des opérations "100 Femmes, 100 Métiers", manifestation bretonne œuvrant pour l'égalité et la diversification des choix professionnels des femmes et des hommes, cette étude est structurée en 4 parties : le détail des actions menées en Bretagne sur le thème de l'égalité professionnelle ; le point de vue des acteurs interviewés sur les opérations "100 Femmes, 100 Métiers" et leur articulation avec les Plans d'Actions Locaux ; un cadre de référence pour la pérennisation de "100 Femmes, 100 Métiers" ; les préconisations pour une pérennisation.

**N°de prêt** : 33096

Etude SPE. Outils et pratiques d'élargissement des choix professionnels - Plan d'action local de St Nazaire - 2006 / Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Loire-Atlantique. DDTEFP 44, 01/01/2007, 15 p.

La Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Loire-Atlantique, dans le cadre du Service Public de l'Emploi, a confié à l'AFPA une étude relative aux outils et pratiques d'élargissement des choix professionnels. Un groupe de travail a participé à la mise en oeuvre de cette étude qui résulte du constat suivant : la population active féminine a progressé sur le bassin de Saint-Nazaire, mais le taux d'activité reste plus bas et les conditions d'emploi plus précaires que pour les hommes. L'élargissement des choix professionnels représentant un levier d'amélioration de cette situation, l'étude s'est intéressée aux outils et aux pratiques professionnelles de diversification des choix professionnells, utilisés par les prescripteurs et prestataires d'orientation, ainsi qu'à leurs attentes et besoins éventuels. De nombreux outils sont utilisés par les professionnels de l'orientation, de manière variable en fonction des structures, des publics et des utilisateurs. En tête, figurent les démarches sur le terrain (enquêtes et stages professionnels), ainsi que les données chiffrées sur l'emploi des femmes, les témoignages de personnes ayant choisi d'exercer des métiers traditionnellement féminins ou masculins, les jeux pédagogiques, les ateliers d'élargissement des choix professionnels, les évaluations psychotechniques et les sites Internet spécialisés. Des professionnels demandent à disposer des lieux de ressources documentaires, des données chiffrées sur l'emploi, des données statistiques sur le placement professionnel, des témoignages de personnes ayant vécu l'expérience de la diversification des choix professionnels. Si la plupart de ces données existent, les professionnels ne savent pas toujours où se les procurer. Les professionnels souhaitent être formés à la question de l'élargissement des choix et à l'utilisation

des outils spécifiques, pouvoir échanger entre eux sur la question de l'orientation et rencontrer des employeurs, disposer d'une information relative aux parcours d'orientation relevant de la diversification des choix. Ils souhaitent aussi des données chiffrées relatives aux choix d'orientation des personnes dans le cadre de la diversification des choix professionnels en matière de placement dans l'emploi, connaître les difficultés des personnes en emploi et enfin, une mutualisation en terme de ressources et de pratiques.

Préconisations:

- recenser des informations théoriques en matière de diversification des choix professionnels et les diffuser auprès des professionnels ;
- favoriser l'utilisation des outils et créer une dynamique d'échanges ;
- proposer aux acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle une action de formation et de sensibilisation à la question des choix professionnels.

**N°de prêt**: 33234

Téléchargeable sur : http://doc.cariforef-pdl.org/exl-doc/E00071.pdf

Le processus d'orientation des jeunes en Bretagne : enjeux et défis / PERON Michel, SAVIDAN Pierre-Yves. CESR Bretagne, 10/2006, 291 p.

Après avoir présenté le contexte et les acteurs de l'orientation en Bretagne, le rapport observe les parcours scolaires dans l'enseignement secondaire et supérieur, puis analyse les processus d'orientation dans l'académie de Rennes. Outre les facteurs économiques, culturels et sociaux qui peuvent influer sur le parcours d'orientation, la question du genre est également interrogée tout au long du document.

**N°de prêt** : 31394

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-">http://www.bretagne.fr/internet/upload/docs/application/pdf/2008-</a>

12/orientation.pdf

**Exégèse des lieux communs en orientation** / BRUNATI Jean-Louis, CORNETTE Denis, DENAN Françoise, GUERCHE Jean-Louis, MARAZEL Guillaume, PANNETIER Véronique, SABATIER Jean. Editions Qui plus est, 01/09/2006, 154 p.

Des conseillers d'orientation-psychologues en exercice commentent gaiement quelques morceaux et idées choisies à propos de l'orientation scolaire, des métiers, de l'orientation professionnelle, de l'information sur les métiers et les choix professionnels, la diversification de ces derniers, ...

**N° de prêt** : 31951

**Vade-mecum de l'égalité entre les filles et les garçons** / BROCHEN Dominique, MIGLIETTA Simona, DUMAS Chrita, BOUSQUET Simone. Académie de Montpellier, 01/09/2006, np.

Après avoir rappelé le contexte régional de l'académie de Montpellier sur la thématique de l'égalité filles/garçons, le document propose ensuite des exemples d'actions qui portent sur la sensibilisation à l'égalité des sexes, sur l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, et enfin, qui permettent de travailler l'éducation au respect et la prévention des violences sexistes. Pour inciter à l'action, le document propose ensuite une présentation détaillée d'outils pédagogiques en lien avec la thématique, de partenaires et associations locales qui peuvent être sollicités. Enfin, pour prolonger la réflexion, le document propose quelques données statistiques, une sélection de publications (colloques, ouvrages, études) et de sites internet. Les textes juridiques nationaux, européens et internationaux prenant en compte l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation, sont aussi présents. Une sélection de dates clés en lien avec la thématique est présente, de même qu'un glossaire

**N°de prêt** : 32051

**Téléchargeable sur**: http://www.droits-femmes-lr.fr/index.php?p=actus

**Journée égalité hommes-femmes, 30 mars 2006 à l'ESCP-EAP** / TINCELIN Christiane, VOUILLOT Françoise, BELGHITI-MAHUT Sophia, CLAVREUL Bodo, MARTIN Virginie. Conférence des Grandes Ecoles, 30/03/2006, 50 p.

Réalisé dans le cadre de la journée internationale des femmes de 2006, ce document présente les actes de la journée de rencontre des correspondants de la mission égalité femmes-hommes da la Conférence des Grandes Ecoles. Après avoir défini les finalités de la mission Egalité Hommes-Femmes et présenté l'organisation du réseau des correspondants Egalité, le document

nous présente les actes des interventions de Françoise Vouillot (la division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques) et de Sophia Belghiti-Mahut (les femmes cadres et le "plafond de verre"). Il propose ensuite les témoignages de Bodo Clavreul sur l'expérience de la Mission Egalité des chances entre hommes et femmes à l'ENSAM, et de Virginie Martin, sur la question du genre à Euromed Marseille. Enfin, il propose le compte-rendu des 4 ateliers qui ont agrémenté la journée de travail : "amont", "promotion dans les écoles", "aval". "réseaux".

**N°de prêt**: 32642

**1ère rencontre INDUSTRIELLES. Les femmes et leur vie professionnelle : pourquoi pas l'industrie ? Mercredi 11 mai 2005** / ROEDERER Benoît, LEGRAND Frédérique, PICQ Pascal. Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, 01/01/2006, 28 p.

Ce document expose tout d'abord la part des femmes actives dans le secteur de l'industrie et fait notamment une analyse plus pointue sur la proportion de femmes travaillant dans la métallurgie. Ensuite, il fait le point sur la proportion de jeunes filles s'engageant sur des études techniques et scientifique. Enfin, une approche sociologique de la question est proposée par le biais d'une étude menée début 2005, sur la relation "femme, société, industrie".

**N°de prêt**: 29430

Synthèse de la mise en place d'un protocole d'accord pour le développement de l'accès des femmes salariées à la formation / FONGECIF Bretagne, Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité Bretagne. FONGECIF Bretagne ; DRDFE Bretagne, 13/12/2005, 16 p. Ce document fait part de la convention qui a été signée entre le Fongecif Bretagne et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité de Bretagne, pour favoriser l'accès des femmes à la formation. Il est complété par de nombreuses statistiques sur la part de femmes demandant un bilan de compétences, un congé individuel de formation ; il fait état de la situation professionnelle de ces femmes, les freins qu'elles rencontrent, ...

**N°de prêt**: 33364

Téléchargeable sur : http://www.fongecif-

bretagne.org/sites/Bretagne/pages/upload/fichiers/Etude%20DRDF%20Fongecif.pdf

Agriculture en Bretagne : des métiers pour les filles / Ministère de l'agriculture de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité, 01/01/2005, 39 p.

Sur le thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation, ce livret met en valeur le témoignage de 18 jeunes femmes présentes sur le pôle agriculture lors de la journée "100 femmes, 100 métiers" du 25 octobre 2003 à St-Brieuc et exerçant des métiers atypiques. Chaque fiche est composée du témoignage, d'une fiche métier, des parcours scolaire et professionnel de la personne.

**N°de prêt** : 27572

Au XXIème siècle, les métiers n'ont plus de "genre". L'Afpa, volontaire de l'égalité / GINISTY Danièle. In : ENTREPRISES FORMATION, n°141, 01/01/2004, pp. 38-41.

Difficile d'avancer sur la route qui mène à l'égalité professionnelle! L'Afpa le sait. Son plan national d'action en faveur de l'égalité est aujourd'hui à mi-parcours. Le moment de faire le point autour d'un colloque réunissant à Lille le réseau que l'association a mobilisé sur ce thème et quelques-uns de ses partenaires sur le terrain. Objectif : mettre la qualification au cœur du débat et pas le genre [D'après le résumé de la revue].

**"100 femmes, 100 métiers" : une première en France.** In : *ProfessionnELLES*, n° 5, 01/2004, 6 p.

Ce numéro est consacré à la première-rencontre régionale "100 femmes, 100 métiers" qui s'est déroulée le 25 octobre 2003 à Saint-Brieuc Pour la première fois en France, 100 femmes exerçant des métiers que la tradition qualifierait de "masculins" se sont réunies pour témoigner. Objectif : faire évoluer les représentations sociales vis à vis du travail des femmes et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

#### Téléchargeable sur :

 $\underline{http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm}$ 

**BTP : réussir l'intégration des femmes.** In : *TRAVAIL ET CHANGEMENT*, n° 286, 01/03/2003, pp. 4-5.

Pour faire face aux difficultés de recrutement qui perdurent dans le secteur du bâtiment, les artisans carreleurs de Vendée et la Confédération de l'Artisanat et des petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) du département ont décidé d'ouvrir ces professions aux femmes. Ces métiers pâtissant d'une mauvaise image, l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) a été sollicitée pour les de rebuter les femmes et de proposer des solutions à ces problèmes, pour arriver à une amélioration des conditions de travail.

### C) DANS LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

La féminisation des métiers du bâtiment : une préoccupation majeur au sein du partenariat Equal Trans-Formations / BROQUET Hélène. In : ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n°214, 01/05/2009, pp. 19-22.

Choix "déraisonnable", ou au contraire pleinement réfléchi et émancipateur ? Des femmes frappent à la porte du bâtiment, ce "bastion masculin", et tout semble se liguer pour les décourager. C'est pourquoi les instances du secteur entendent changer les choses. Notamment, une étude de terrain sur les représentations a été conduite par Stéphanie Gallioz, et une action pilote de formation et d'intégration dans l'emploi d'un groupe de femmes a été développée par Adia et l'entreprise Cari. [Résumé éditeur].

Comment corriger les inégalités de retraite entre hommes et femmes ? L'expérience de cinq pays européens / BONNET Carole, GERACI Marco. In : *Population & sociétés*, n° 453, 01/02/2009, 4 p.

La question de l'égalité des retraites entre hommes et femmes n'était guère posée autrefois, la plupart de ces dernières partageant les ressources de leur mari pendant la période de retraite, puis bénéficiant d'une pension de réversion une fois devenues veuves. La montée du divorce et des unions hors mariage remet en question l'efficacité d'un tel système. Un nombre croissant de femmes (séparées, divorcées, célibataires) vivront isolées au moment de leur retraite et leur niveau de vie dépendra alors plus étroitement de leurs droits propres. Carole Bonnet et Marco Geraci comparent ici les pistes explorées par cinq pays européens pour faire en sorte qu'ils soient suffisants. [D'après le résumé des auteurs.].

### Téléchargeable sur :

http://www.ined.fr/fr/ressources\_documentation/publications/pop\_soc/bdd/publication/1438/

La mise en oeuvre du gender mainstremaing dans les politiques locales de l'emploi. L'exemple du Fonds social européen en Ile-de-France / LETABLIER Marie-Thérèse, PERRIER Gwenaëlle. In : Les Cahiers du Genre, n°44/2008, 01/10/2008, pp. 165-184.

Cet article analyse la mise en oeuvre du gender mainstreaming à travers l'exemple de projets et programmes régionaux et départementaux pour l'emploi du Fonds social européen (FSE), qui conditionne son financement au respect de l'égalité des sexes. Il met en lumière les nouvelles dynamiques introduites par cette méthode auprès des acteurs du Service public de l'emploi (SPE), essentiellement sous l'impulsion des actrices acquises à la cause de l'égalité entre les sexes. Il pointe les obstacles à une réelle intégration de l'objectif d'égalité dans la gestion des projets, tant organisationnels que sociaux. [Résumé éditeur]

Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises : analyse comparative sur la période 2005-2008 / DUCELLIER Annie, LANGER Laurence ; RAOULT Nicole (Coord.), CHAPPERT Florence ; ISOTELIE. ANACT, 01/09/2008, 89 p.

L'Anact a coordonné une analyse d'accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises avec pour objectifs d'actualiser l'analyse des accords visant l'égalité professionnelle et la mixité dans les branches professionnelles et les entreprises ; de regarder particulièrement la prise en compte des conditions de travail, de la mixité, des femmes seniors et la santé ; de repérer les préoccupations des entreprises afin d'établir une méthodologie d'intervention adaptée. L'analyse porte sur 15 accords de branches et 62 accords d'entreprises de la période 2005-2008. Ces accords sont analysés au regard des 3 volets du nouveau Rapport de Situation Comparée : Conditions générales d'emploi et de travail, évolution de carrière, égalité de rémunérations. Les auteures ont réalisé une analyse comparative des accords de branches et d'entreprises, sur la période 2005-2008. [D'après le résumé de l'éditeur.].

N°de prêt : 34574 Téléchargeable sur :

http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/NOTINPW PAGES TRANSVERSES/5 mediath eque/NOTINMENU affichage document?p thingldToShow=2776930

Recueil d'expériences en entreprises sur la démarche d'égalité professionnelle Femmes/Hommes. DRDFE Rhône-Alpes ; DRTEFP Rhône-Alpes ; MEDEF Rhône-Alpes, 01/09/2008, 13 p.

Réalisée conjointement par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité Rhône-Alpes, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le MEDEF, cette brochure présente des expérimentations de mise en œuvre de l'égalité dans les entreprises de la région, entre 2007 et 2008. Elle se structure en 7 parties : l'action ; les entreprises mobilisées ; les représentations et les enjeux des entreprises ; les constats perçus au niveau de l'entreprise ; les constats perçus au niveau des salariés Femmes/Hommes ; des constats aux actions : des exemples de démarches réussies en entreprises ; et enfin, des entreprises régionales référentes sur le sujet.

**N°de prêt**: 34523

La mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle : analyse de huit démarches d'entreprises / PEPIN Michel, MAUFROY Myriame, FLOTTES LEROLLE Anne. Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ; Service des Droits des Femmes et de l'Egalité ; Mission études, recherche et statistiques, 01/09/2008, 64 p.

Cette étude présente 8 démarches d'entreprises qui ont mis en oeuvre des accords d'égalité professionnelle en leur sein. Quatre d'entre-elles sont dans le secteur industriel, et les 4 autres dans le secteur des services. Pour chaque entreprise, le rapport détaille les objectifs poursuivis et les leviers d'action utilisés. Les logiques les plus fréquentes sont : l'égalité salariale, la féminisation de l'encadrement, la gestion de l'emploi, et l'image de l'entreprise.

N° de prêt : 34564

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Etude\_EP\_rapport\_final\_ESSOR\_valide.pdf">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Etude\_EP\_rapport\_final\_ESSOR\_valide.pdf</a>

Egalité professionnelle homme/femme. Rapport de situation comparée : guide de réalisation. Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, 26/08/2008, 59 p.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises à mettre en place un rapport de situation comparée, et ainsi de promouvoir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Après avoir définit le cadre légal du rapport de situation comparée, le guide détaille les préconisations utiles à la mise en place d'un rapport de situation comparée pour les entreprises de 300 salariés et plus, et ensuite pour les entreprises de moins de 300 salariés.

**N°de prêt** : 34346

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-bumaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-bumaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee.html</a>

Niveau de vie des hommes et des femmes retraités : quelques éléments de prospective / CRENNER Emmanuelle. Conseil d'orientation des retraites ; INSEE, 19/08/2008, 15 p. (Document n°6).

Ce document fait partie de la publication relative à la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites, qui s'est déroulée le 9 juillet 2008, et qui traitait du thème suivant : « Evolution des droits familiaux et conjugaux ; niveau de vie au moment du veuvage ». Il a pour objectif de comparer le niveau de vie des hommes et des femmes retraités.

**N°de prêt**: 34248

Téléchargeable sur : http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-970.pdf

L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance / LEQUIEN Laurent / Conseil d'orientation des retraites ; INSEE, 19/08/2008, 15 p. (Document n°16).

Ce document fait partie de la publication relative à la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites, qui s'est déroulée le 9 juillet 2008, et qui traitait du thème suivant : « Evolution des droits familiaux et conjugaux ; niveau de vie au moment du veuvage ». Il a pour objectif de mesurer l'impact de l'arrêt momentané d'une carrière professionnelle à la suite d'une naissance, sur le salaire.

**N°de prêt**: 34247

Téléchargeable sur : http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-983.pdf

**Egalité professionnelle : il y a une vie après le label Egalité** / BROUILLET Sylvie. In : *ENTREPRISE ET CARRIERES*, n°906, 13/05/2008, pp. 16-17.

Au sein du Club des labellisées, des DRH échangent régulièrement leurs réflexions, leurs expériences et leurs "meilleures pratiques" en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes. Ces rencontres ont déjà débouché, selon les intéressés, sur des résultats concrets. [D'après le résumé de l'auteure.].

Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d'action ? In : La Note de Veille, n°92, 01/03/2008, pp. 1-6.

En Europe, l'augmentation des taux d'emploi féminin ne s'est pas accompagnée sur la période récente d'une plus grande égalité professionnelle entre les sexes, en matière notamment de professions occupées et de salaires. Le conflit d'objectifs qui semble s'être dessiné entre autonomie des femmes par l'emploi et égalité des sexes par la mixité est-il provisoire ou durable ? Pour interroger la conciliation éventuelle de ces deux finalités, cette note examine les déterminants de la segmentation hommes/femmes sur le marché du travail. [D'après le résumé de l'éditeur l

Téléchargeable sur : http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille92.pdf

Guide méthodologique pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Méthodologie pour l'émergence d'un projet territorial en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes / Coorace, Cabinet Perfegal, Extra Muros Consultants. Vita, 01/03/2008, 24 p.

Ce guide méthodologique s'adresse aux structures d'insertion par l'activité économique, et aux entreprises solidaires. Il a pour objectif de leur offrir une méthodologie pour intégrer la notion d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il intègre aussi la notion de territoire. Il se compose de 4 étapes : Questionner ses pratiques ; Bilan interne des pratiques ; Emergence du projet en interne ; Emergence d'une dynamique territoriale et partenariale.

**N°de prêt** : 34141

Téléchargeable sur: http://archipel5.mutinfo.net/downloadfichier?up=Y29vcmFjZSY10DA2

**Egalité Hommes/Femmes. Discrimination positive : les entreprises s'y mettent** / DOHY Aurore, FRANCK Emmanuel. In : *ENTREPRISE ET CARRIERES*, n° 895, 26/02/2008, pp. 20-27. Pour parvenir à l'égalité effective entre les hommes et les femmes, des entreprises de plus en plus nombreuses, prévoient des actions positives en faveur de ces dernières. Cette discrimination, parfaitement légale, peut-être, selon le degré de préparation de l'entreprise, très efficace, inefficace, voire contre-productive. Elle est donc à manier avec précaution. Au sommaire de ce dossier :

- ORSE : "l'action positive", une pratique émergente
- Eau de Paris : l'action positive coule (presque) de source
- Aéroports de Paris : Déçue, l'entreprise a abandonné la discrimination positive
- EDF : l'égalité salariale est presque réalisée

**Donnons des elles à nos métiers. Votre atout mixité. Bilan et témoignages**. Formapap, 01/01/2008, 15 p.

Les industries des papiers et cartons se sont engagées dans l'action Plurielles pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes en leur sein. Cette brochure propose les expériences de 6 entreprises de taille variable et aux activités différentes, qui ont décidé de former des salariés, majoritairement féminins, à une nouvelle machine, de nouvelles fonctions ou responsabilités, en les accompagnant parfois dans ces changements. La brochure fournit aussi, en fin de recueil, un premier bilan de la démarche Plurielles.

**N°de prêt**: 35019

Téléchargeable sur : http://www.formapap.com/plurielles/rapport/TemoignagesPlurielles.pdf

Guide pour l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale / Commission Européenne. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 01/01/2008, 45 p.

Ce guide a pour objectif d'aider à intégrer la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques d'emploi, d'inclusion sociale et de protection sociale. Il propose des définitions de concepts et une méthodologie.

N° de prêt : 35017

Femmes cadres et développement territorial : l'étude sur le Pays de Lorient ; Les pistes d'action / GUEGUEN Isabelle, LE VERGE Françoise. Perfégal, 04/06/2007, 24 p.

Cette étude fait part des résultats de l'enquête menée par le cabinet Perfégal sur les femmes cadres, en recherche d'emploi, sur le Pays de Lorient. Elle présente donc des statistiques, des extraits de témoignages sur leurs motivations et sur leur carrière professionnelle, sur leur mobilité géographique, le vécu du chômage, leurs démarches pour retrouver du travail, la construction de réseaux, leur connaissance du territoire, leur rapport au territoire, la création d'entreprise, les difficultés rencontrées, et les pistes de travail pour améliorer l'accès à l'emploi, sur le Pays de Lorient, de femmes cadres.

**N°de prêt**: 33389

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.entreprendre-au-feminin.net/spip.php?article305">http://www.entreprendre-au-feminin.net/spip.php?article305</a>

Politique familiale et emplois des mères, peut-on importer le modèle suédois ? / MARC Céline, ZAJDELA Hélène. In : TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, n°17, 01/04/2007, pp. 145-164. L'objectif de cet article est d'évaluer la pertinence des mesures visant à articuler vie familiale et vie professionnelle en France et en Suède, en examinant plus particulièrement leurs effets sur l'emploi des mères. Afin de comparer les effets de la politique familiale, nous examinons dans un premier temps, les structures institutionnelles des deux pays concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants. Puis nous proposons une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle. En France, le recours au temps partiel des mères découle en partie de la structure du marché du travail. En Suède, le temps partiel est apparemment choisi mais l'articulation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Il crée des obstacles pernicieux à l'accès des mères à certaines professions qui sont considérablement plus concentrées dans des professions féminisées que les mères françaises. Ainsi, si le modèle suédois facilite effectivement l'emploi des mères, il présente néanmoins des faiblesses : tant que le congé parental ne concernera que les mères, il restera une source d'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. [D'après le résumé éditeur.].

**Elargir les choix professionnels : étude dans le bassin de Saint-Nazaire** / BONNET Lise. In : *TRAIT D'UNION*, n°193, 01/03/2007, pp. 4-5.

Comment élargir les choix professionnels ? Dans le bassin de Saint-Nazaire, malgré une population active féminine en augmentation, leur taux d'activité reste plus bas et les conditions d'emploi plus précaires que pour les hommes.

La place des femmes dans les lieux de décisions : promouvoir la mixité / BOURVEN Monique. Journal Officiel de la République Française, 26/02/2007, 138 p. (Avis et rapports du Conseil Economique et Social, n°2007-06).

Après un état des lieux confirmant l'existence du fameux "plafond de verre" et un recensement des freins et processus qui contribuent à la rareté des femmes dans les lieux de décision, quels qu'ils soient, la communication de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes évoque les raisons qui doivent conduire notre société à promouvoir la mixité dans ses différentes instances dirigeantes. Puis, sont proposés des moyens concrets pour que cet objectif de management partagé, dont la valeur ajoutée est probante, passe de l'incantation à la réalité. [D'après le résumé de l'auteure.].

**N°de prêt**: 31947

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : guide et repères pour la négociation / Service des droits des femmes et de l'égalité. Editions Liaisons, 01/02/2007, 100 p. Comment négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? En quoi la négociation sur les salaires va-t-elle radicalement changer suite à l'intervention de la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006 ? Est-il possible de mettre en œuvre des actions positives en faveur des femmes ? Quelles sont les aides financières dont l'entreprise peut bénéficier ? Tels sont les types de questions auxquelles le présent ouvrage tente de répondre dans le cadre d'une approche opérationnelle comportant synthèse du droit applicable, références des textes, mise en exergue des éléments saillants ou nouveaux, exemples et fiches pratiques. L'objectif est de renseigner les entreprises et les partenaires sociaux sur le droit et les pratiques de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Il s'agit également de leur proposer un outil d'aide à la négociation collective. [D'après la quatrième de couverture.].

**N°de prêt** : 33474

**Le développement des services à la personne** / VEROLLET Yves. Journal Officiel de la République Française, 01/02/2007, 169 p. (Avis et rapports du Conseil Economique et Social, n° 2007-04).

Les services à la personne connaissent un développement croissant sous les effets conjugués d'une demande importante et d'incitations fiscales et sociales visant à favoriser le développement de l'emploi. La loi du 26 juillet 2005 amplifie ce mouvement. Le Conseil Economique et Social formule un certain nombre de recommandations relatives aux conditions d'accès à ces services, à la mise en œuvre du chèque emploi-service universel (Cesu), à l'organisation et à la tarification des services d'aide à domicile et, enfin, à la nécessaire professionnalisation des emplois dans ce secteur. [D'après le résumé de l'auteur.].

**N°de prêt**: 31766

Téléchargeable sur : http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/074000123/

Création d'entreprises - Egalité hommes et femmes : guide accompagner autrement / ELIXIR. Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité PACA ; Ville de Marseille, 01/01/2007, 29 p.

Cette publication a pour objectifs de faire connaître l'approche intégrée de l'égalité, de poser les bases d'une culture partagée en matière d'égalité Femmes/Hommes et de création d'entreprises, de proposer des pistes d'actions concrètes et enfin de faire évoluer les pratiques professionnelles d'accompagnement, voire même les mentalités et la culture entrepreneuriale. Le guide se structure en 4 parties : état des lieux dans les champs de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin ; enjeux et apports ; pratiques actuelles de l'accompagnement et approche de genre ; et enfin, Pistes d'actions.

N° de prêt : 33371

Téléchargeable sur : http://www.travail-

solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/guide accompagner autrement.pdf

Egalité et diversité dans le groupe PSA Peugeot Citroën : l'expérience du site de Charleville-Mézières / ARIS Nathalie, DEBRAUX Christian. In : FORMATION ET TERRITOIRE, n°11, 01/12/2006, pp. 59-65.

Le groupe PSA Peugeot Citroën a signé en septembre 2004, avec l'ensemble des organisations syndicales, un accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale. Cet accord complétait celui signé en novembre 2003 relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enjeux social et sociétal, l'égalité professionnelle et la diversité sont d'abord considérés comme des atouts pour la performance économique. Ces deux accords prévoient des mesures concrètes pour lutte contre toute forme de discrimination, faciliter la gestion des différences et assurer l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle des salariés : intégration dans le règlement intérieur, méthodes objectives de recrutement (CV anonymes, diversité des sources, ...), suivi statistique de nombreux indicateurs, communication, formation à l'encadrement, ... Afin de créer les conditions nécessaires à la compréhension de ces enjeux et s'engager avec les partenaires sociaux dans un dialogue social constructif, une formation des membres de la commission "Egalité Femmes-Hommes" a été prévue dès l'entrée en vigueur de cet accord. Fort d'un partenariat de plus de 30 ans avec PSA Peugeot Citroën, l'Education Nationale et plus particulièrement le réseau des centres académiques de formation continue (CAFOC) a été sollicité pour mettre en place cette formation sur l'ensemble des sites du groupe. Après une expérimentation concluante pilotée par le CAFOC de Caen, le dispositif a été déployé sur l'ensemble du territoire. Il s'agit dans cet article de présenter l'action menée par le CAFOC de Reims sur le site des Ayvelles, à Charleville-Mézières, et de montrer comment l'entreprise PSA Peugeot Citroën a su passer de la problématique de l'égalité à celle de la diversité. [D'après le résumé des auteures.].

**Fonds de garantie à l'initiative des femmes** / CARIF POITOU-CHARENTES [Auteur moral]. In : *CARIF INFO*, n°221, 01/12/2006, np.

L'Etat se porte caution afin de faciliter l'obtention d'emprunts auprès des banques par les femmes pour leurs besoins en fonds de roulement ou en investissement dans le cadre de leur projet de création, reprise ou développement d'entreprise. Fiche technique.

Discriminations au regard du sexe et politiques de l'emploi. MATHIEU LEXTON Benedict. In : Discriminations dans les mondes de l'éducation et de la formation : regards croisés. Actes du colloque "Discriminations : quelles réalités, quelles réponses ?" 11ème Université de la formation, de l'éducation et de l'orientation (Uféo) / BERTHET Thierry, DRISS Bachiri, DIVAY Sophie, GAYRAUD Laure. Céreg, 01/11/2006, pp. 45-52.

Alors que les discriminations entre hommes et femmes sur le marché du travail sont, depuis une trentaine d'années, relativement persistantes, la réponse des pouvoirs publics à ces inégalités est restée, d'un point de vue qualitatif et quantitatif, pour le moins marginale, voire symbolique. Les normes de l'Union européenne centrées sur une double approche de l'égalité entre hommes et femmes combinant les actions positives à destination des femmes d'un côté, et le « gender mainstreaming » de l'autre, tendent, depuis le milieu des années 1990 à infléchir le modèle national que l'on qualifié d' « universaliste ». L'auteure se propose d'étudier ces deux modèles et les politiques d'emploi qui leurs sont liées.

**N°de prêt** : 31972

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : succès, obstacles et perspectives. Actes du colloque 08/11/2005. Emergences, 09/06/2006, 44 p.

Le colloque organisé le 08 novembre 2005 par Emergences et le CGT est le dernier acte du projet TIMETIS développé dans le cadre du programme Equal du Fonds Social Européen. Il associait Emergences, la CGT par l'intermédiaire de son collectif Femmes-Mixité, et la RATP via son Espace Pimprenelle. Ces actes ont pour but de présenter la réussite de cette journée riche en échanges et ainsi de contribuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. [Extr. préambule des actes.].

<u>N°de prêt</u> : 31078 Téléchargeable sur :

http://www.emergences.fr/upload/ress generales/colloque timetis nov05.pdf

Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant : pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation / PRAT Reine. Ministère de la Culture et de la Communication, 01/05/2006, 60 p.

Traitant de la problématique de l'égalité professionnelle Femme/Homme dans le spectacle vivant et de l'accès des femmes aux postes de responsabilité, ce document invite à la réflexion et à la mise en œuvre d'actions positives. Il dresse un premier état des lieux, formule des pistes de réflexion, propose des méthodes d'action et suggère quelques mesures concrètes immédiatement applicables. Ces données et propositions ont été élaborées à partir de chiffres fournis par les directions régionales des affaires culturelles et par les centres de ressources du spectacle vivant, à partir d'entretiens individuels, de groupes de réflexion informels, de rencontres institutionnelles. Elles se sont enrichies de la lecture d'ouvrages de référence et de documents d'actualité. [D'après l'introduction de l'auteure.].

**N°de prêt**: 31903

Téléchargeable sur : http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf

Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle / LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel. In : *REGARDS sur l'actualité*, n°317, 02/01/2006, pp. 51-62.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est désormais considérée comme un objectif légitime, qui participe du rôle institutionnel de l'entreprise et de sa responsabilité sociale et sociétale, même si de nombreuses inégalités perdurent entre les sexes tant en matière de qualifications que de salaires ou de carrières. Parallèlement à cette évolution, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle s'appuie sur des préoccupations d'essence plus pragmatique. Le développement d'une plus grande mixité des emplois, la levée des obstacles rencontrés par les femmes dans leur carrière, la mise en œuvre de politiques d'équilibre entre travail professionnel et vie familiale sont devenus, pour les entreprises, autant de moyens susceptibles d'optimiser leur potentiel humain et d'accroître leurs performances. Les lois "Roudy", "Génisson" et la loi du 9 mai 2001 ont permis un progrès de la négociation entre partenaires sociaux sur la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales, ainsi que la négociation de nouveaux accords d'entreprises sur le sujet en témoignent amplement. [Résumé des auteurs.].

La diversité dans l'entreprise : comment la réaliser ? / SABEG Yazid, CHARLOTIN Christine. Les Editions d'Organisation ; Institut Manpower pour l'Emploi, 01/01/2006, 204 p.

En s'appuyant sur une étude réalisée auprès d'un panel d'entreprises françaises, grandes et plus modestes, ce livre propose un examen détaillée et approfondi de la question de la diversité dans les entreprises en France. Il fournira à celles qui ont décidé de s'engager sur cette voie des comparaisons internationales, des pistes de réflexion et des perspectives quant aux pratiques et aux méthodes pour réaliser la diversité dans l'entreprise. [D'après la 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 34089

Guide des entreprises, des métiers, des femmes. Parcours Femmes en Poitou-Charentes, 2006, 32 p.

Besoin de main d'œuvre, difficultés de recrutement...la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences met en évidence la nécessité d'intégrer de nouveaux publics dans les entreprises et notamment les femmes absentes d'une majorité de secteurs professionnels. Le guide régional "Des Entreprises, Des Femmes, Des Métiers" à l'attention des employeurs, présente des témoignages de chefs d'entreprises, de branches professionnelles et de Chambres Consulaires du Poitou-Charentes convaincus du recrutement de femmes sur des postes traditionnellement occupés par des hommes. [D'après le résumé du site internet.].

**N°de prêt**: 31518

**Travaux de femmes : enquêtes sur les services à domicile** / DUSSUET Annie. L'Harmattan, 02/11/2005, 216 p. (Le travail du social).

Quasi exclusivement féminins, les emplois de service sont aujourd'hui en plein développement. Quels sont les enjeux, pour les femmes, de cette externalisation du travail domestique gratuit ? S'agit-il d'une forme de "néo-domesticité", ou bien au contraire, ces emplois peuvent-ils offrir à certaines une opportunité de professionnalisation de leurs compétences domestiques et familiales

? A partir des résultats de plusieurs enquêtes de terrain menées auprès d'organisations et de salariées du secteur, l'ouvrage montre combien la précarité est enracinée dans des logiques de personnalisation des tâches attachées au cadre privé, comment, dans le même temps, ces caractéristiques entérinent et renforcent la féminité affichée de ces emplois. Mais il montre aussi que des alternatives existent, débouchant à la fois sur une moindre précarité et sur une certaine professionnalisation. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt** : 29740

Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse / LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel. Emergences, 13/10/2005, 138 p.

L'objectif poursuivi dans cette étude est de faire un bilan partiel des accords en matière d'égalité professionnelle négociés suite à la loi du 9 mai 2001, à la fois du point de vue de leurs objectifs et de leurs contenus. Cette étude ne constitue pas un bilan de la mise en œuvre des accords. Elle vise à présenter en revanche une cartographie des accords et à en dégager des premiers éléments d'analyse. En effet, à ce jour, aucun bilan de cette nature n'a été réalisé et aucun outil de suivi des accords portant sur l'égalité professionnelle n'existe. Les auteurs ont donc du s'appuyer sur différentes sources : étude de la presse, utilisation de moteurs de recherche et collaboration des organisations syndicales, ... La première partie de l'étude est consacrée à la présentation et à l'analyse des accords ; la seconde partie présente d'une part un ensemble de fiches qui synthétisent les points clés des différents accords et d'autre part, les 5 études de cas réalisées à partir de quelques accords de grandes entreprises. [Extr. introduction.].

**N°de prêt** : 29721

Téléchargeable sur: http://www.emergences.fr/upload/ress\_generales/emer-bilan-accords.pdf

La mixité professionnelle à l'épreuve du temps : l'exemple de dix entreprises industrielles d'Alsace / FORTE Michèle, NISS Myriam, REBEUH Marie-Claude, TRIBY Emmanuel. In : *PREMIERES INFOS*, n°24/2, 01/06/2005, 4 p.

Depuis 15 ans, la mixité professionnelle a progressé au sein des entreprises industrielles qui ont intégré des femmes sur des postes traditionnellement masculins. Cette progression est surtout sensible au niveau des emplois de techniciens, voire de cadres. Elle est moins visible pour les ouvriers. Pourtant, cette forme concrète de distribution du travail entre des hommes et des femmes associés dans leur activité ne constitue toujours pas la norme : si les représentations sexuées ont évolué, la référence à des qualités qui seraient « naturelles » aux hommes ou aux femmes continue à régir la division du travail. De plus, la mixité professionnelle se diffuse plus aisément quand la croissance économique est forte et les besoins de main-d'œuvre importants. Son développement repose également sur l'élargissement de l'accès des femmes aux formations à des métiers techniques, et sur l'engagement de personnes clés en faveur de la mixité professionnelle.

<u>Téléchargeable sur</u>: <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2005-24.2-mixite-professionnelle-epreuve-du-temps-exemple-dix-entreprises-industrielles-alsace..html">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2005-24.2-mixite-professionnelle-epreuve-du-temps-exemple-dix-entreprises-industrielles-alsace..html</a>

**Entreprises : les bons élèves de la mixité** / MOREAU Isabelle. In : *LIAISONS SOCIALES Magazine*, n°61, 01/04/2005, pp. 18-22.

PSA, EDF, Air France, EADS... nombreuses sont les entreprises qui signent des accords sur l'égalité professionnelle. Et qui cherchent à réduire les écarts à coups de quotas et de mesures ciblées sur l'embauche, les salaires ou la formation. Mais, hormis ces pionnières, la plupart des firmes restent bien frileuses. L'article se termine par un entretien avec Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle.

**L'égalité des chances progresse dans l'entreprise** / GINISTY Danièle. In : *ENTREPRISES FORMATION*, n° 148, 01/03/2005, pp. 19-30.

La lutte contre les discriminations de tous ordres est aujourd'hui une préoccupation politique majeure. Mais, pour mettre l'égalité au cœur des pratiques de recrutement, de formation et de gestion des ressources humaines dans les entreprises, l'action du Service public de l'emploi se doit d'être exemplaire. Au sommaire du dossier : Entreprises : De la lutte contre la discrimination à la promotion de la diversité ; PSA Peugeot Citroën : Signature d'un accord sur la diversité ;

Diversité : Le travail temporaire ; Création de la Halde ; Service public de l'emploi : L'égalité 'Espere' ; Une législation anti-discrimination renforcée.

La mixité, un atout pour l'entreprise : 20 questions, réponses et témoignages de professionnels / DUCELLIER Annie ; DE CASTRIES Henri (Préfacier). MILALMA Editions, 01/01/2005, 256 p. (20 questions).

Au sommaire de cet ouvrage :

- Les métiers ont-ils un sexe ?
- Quelles différences entre femmes et hommes ?
- Y a-t-il des particularités françaises ?
- Pourquoi si peu de femmes aux plus hauts postes ?
- Les femmes, toujours une main-d'œuvre d'appoint ?
- Pourquoi développer la mixité en entreprise ?
- La mixité en entreprise, une source de rentabilité ?
- Où en est votre entreprise ?
- Quelles améliorations apporter ?
- A travail égal, salaire égal : comment est-ce possible ?
- Diversité, égalité, mixité, parité, de quoi parlons-nous ?
- Les congés maternité, une chance pour l'entreprise ?
- Peut-on rendre gagnant le temps partie pour les salariés et l'entreprise ?
- Concilier mobilité des salariés et vie de couple ?
- Vie privée, jusqu'où peut aller l'entreprise ?
- Y a t-il un plafond de verre dans votre entreprise ?
- Que veut dire faire carrière pour une femme ?
- La femme senior, un atout pour l'entreprise ?
- Y a-t-il une attente des femmes de votre entreprise ?
- La mixité, un sujet de femmes ?

**N°de prêt**: 33472

Parcours de Femmes : Femmes sorties de formations qualifiantes à des métiers majoritairement occupés par des hommes en Ille et Vilaine / AFPA CONSEIL 35. Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, 01/11/2004, 30 p.

Après avoir présenté les objectifs de l'étude et la méthode utilisée, l'étude fait l'état des lieux, à la fois quantitatif et qualitatif, de l'intégration professionnelle des femmes sorties de formations qualifiantes à des métiers majoritairement masculins en 2002. Puis elle analyse la trajectoire professionnelle d'une dizaine de femmes en emploi. Différents documents portant sur le secteur du bâtiment sont présents en annexes.

**N°de prêt**: 29716

**1ère manifestation régionale sur la diversification professionnelle : mode d'emploi**. IRFREP/Retravailler/MEP La Rochelle, 05/10/2004.

Au sommaire de ces actes :

Introduction : des directives européennes aux actions locales, d'Elisabeth Gabillard

- "Jugez les préjugés" de Dominique Lemaire
- "Stéréotypes de sexe et orientation professionnelle" de Marie-Laure Steinbruckner
- "Les Journées Portes Ouvertes et al diversification : méthodologie" de Jean-Paul Pallueau et Elisabeth Ait-Lerbit

Projet Equal "Dow Jane", les représentations sexuées du travail et de l'argent, de Françoise Nallet

Les actes sont ensuite consacrés à une description d'actions menées en Poitou-Charentes :

- "sensibilisation des jeunes femmes", de Véronique Charles Just
- "Reconversion et territoire" de Alain Robin
- "Recrutement" de Laurent Gastinaud et Philippe Lunet
- "Métiers en tension et diversification" de Chantal Renaud Robin
- "Egalité professionnelle : l'action des partenaires sociaux" de Marie-Claude Cardin et France Joubert
- "Propositions, recommandations et ... avenir du projet" de Patrick Poitiers et Julie Terrassier

Clôture de la première rencontre régionale par Marie-Thérèse Pierra, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

**N°de prêt**: 31517

<u>Téléchargeable sur</u> : <u>http://www.cyb-</u>

elles.org/dyn/download/diversification\_actes/actes\_pdf 3.pdf

"Femmes dans le bâtiment" : l'image et les représentations sociales du bâtiment. Synthèse des enquêtes de 2003 et 2004. Conclusions et recommandations / EMSIS. Fédération Française du Bâtiment ; IT-FFB ; Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale ; Ministère de l'Equipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, 01/07/2004, 24 p

L'observation des pratiques de secteurs économiques déjà engagés dans des dynamiques de mixité de leurs métiers traditionnellement exercés par des hommes, démontre qu'une féminisation réussie passe, notamment, par une transformation des représentations sociales. C'est pourquoi, une enquête sur l'ensemble des représentations sociales du secteur de la construction et, en particulier, les conditions d'acceptation par les clients de la présence des femmes dans les métiers opérationnels du bâtiment a été réalisée. A partir d'un recensement et de l'analyse des études déjà conduites sur le sujet et de la réalisation d'une série d'enquêtes auprès de différents acteurs, cette enquête donne des informations et des analyses utiles à la préparation d'actions de communication à conduire pour améliorer l'image des métiers du bâtiment et favoriser une intégration durable des femmes dans ce secteur. Les travaux d'enquête ont été conduits auprès des cibles suivantes : jeunes filles, familles, femmes salariées du bâtiment ou à la recherche d'emploi, employeurs, hommes exerçant des fonctions d'encadrement sur les chantiers, clients. Ils confirment, pour ce qui est du grand public, un certain nombre de traits d'image déjà relevés dans de précédentes enquêtes quantitatives mais apportent un approfondissement qualitatif de la connaissance des représentations du secteur et des métiers du bâtiment, en permettant, notamment, d'avoir une vue d'ensemble comparative de ces représentations dans les différents publics étudiés. Ce document propose une synthèse des résultats des différents travaux, et émet des recommandations pour que les femmes trouvent et aient toute leur place dans le secteur du bâtiment. [D'après le résumé disponible sur le site internet de la FFB.].

**N°de prêt** : 33369

Téléchargeable sur: http://www.btp.equipement.gouv.fr/article.php3?id\_article=1

Face à l'emploi et à la formation où sont les femmes ? / In : *Tribune verte*, n° 20017 (dossier spécial), 17/07/2004, 28 p.

Employeurs et salariés des secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire témoignent de la réalité du marché de l'emploi mais aussi des bonnes attitudes et des bons comportements à développer pour faciliter l'emploi des femmes.

**N°de prêt**: 27024

Rennes, le temps et les femmes : Pourquoi et comment le Bureau des Temps de Rennes at-il choisi le Temps des Femmes comme axe principal de travail ? / GERMAIN Aurélie ; LEROY Philippe (Sous la dir.). IEP Rennes, 01/06/2004, 127 p. (Action locale).

Réalisé dans le cadre d'études à l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes, ce mémoire traite du Bureau des Temps de la ville de Rennes. Il se compose de 3 parties : Les politiques temporelles : un nouveau chantier politique ; Temporalité et égalité des chances entre les hommes et les femmes ; La mise en œuvre de la politique des temps des femmes par le Bureau des Temps de Rennes. Il est complété par des annexes, une bibliographie, et la liste des entretiens qui ont été menés pour réaliser ce mémoire. L'objectif est d'expliciter le choix du temps des femmes comme axe de travail principal pour le Bureau des Temps de la ville de Rennes.

**N°de prêt** : 33370

Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? / BONNET Carole, BUFFETEAU Sophie, GODEFROY Pascal. In : Population & sociétés, n° 401, 01/05/2004, 4 p. La question des inégalités entre hommes et femmes a été relativement peu abordée lors de la préparation de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Lorsqu'elle l'a été, ce fut de manière plutôt indirecte, par exemple au travers du thème des avantages familiaux. Pourtant, les disparités entre les sexes sont importantes et soulèvent de nombreuses questions : quelles formes prennent-elles ? Quelle est leur ampleur ? Quelles en sont les raisons ? Et surtout, comment vont-elles évoluer ? [D'après le résumé des auteurs.].

Téléchargeable sur :

http://www.ined.fr/fr/ressources\_documentation/publications/pop\_soc/bdd/publication/156/

**Bilan et perspectives de la commission Sagep** / BERNARD Pascal. In : *PERSONNEL*, n° 448, 01/03/2004, pp. 26-29.

Pour favoriser l'égalité femmes/hommes et prévenir toute forme de discrimination et de harcèlement moral, la Sagep a créé une commission éthique, composée de représentants du personnel et de membres de la fonction RH. Parmi ses actions, figure une sensibilisation du personnel entièrement conçu en interne. [D'après le résumé de la revue].

Les séminaires transnationaux des projets Equal : "Une place pour tous" et "longitude" : la lutte contre les discriminations raciales et sexistes dans le monde du travail en Europe / FASILD. Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 01/03/2004, 60-38-35 p. Actes des séminaires transnationaux des projets Equal des 16 et 17 décembre 2002 sur : les phénomènes migratoires et la production des discriminations dans le monde du travail (le rôle des acteurs publics et privés), la place du droit et les démarches de mobilisation de la loi dans la lutte contre les discriminations raciales et sexistes, les démarches préventives dans la lutte contre les discriminations, les actions de formation dans le secteur public et privé en France, proposer l'éqalité, penser les discriminations.

**N°de prêt**: 32208

La mobilisation du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi / RENAUDINEAU Michel. Emergences, 2004, 136 p.

Ce guide juridique se compose de deux parties. La première partie aborde le droit positif applicable et détaille notamment les nouveaux apports du droit pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et le travail. Elle permet aussi au lecteur de s'interroger sur la valeur du travail et la discrimination indirecte. La seconde partie aborde la mobilisation du droit, en détaillant ses différentes instances, les différents recours, et les principaux textes. Une bibliographie des adresses utiles et des sites internet référents sur la question sont également disponibles.

N°de prêt: 29595

**INDUSTRIELLE : les filles et l'industrie, une relation qui a de l'avenir** / MACE Sandrine [Direct. public.] ; COMINETTI Sarah, ENGELHARD Jean-Marc, IVANES Isabelle, LENOIR Martine, LEROY Anne, SARNE Benjamin, SCHAEFFER Juliette, TOURNE Isabelle. Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, 2004, 128 p.

Cet ouvrage présente des témoignages de femmes travaillant dans le secteur industriel. Les métiers sont regroupés sous 7 fonctions : elles inventent, créent et innovent ; elles organisent et dirigent la production ; elles produisent et fabriquent ; elles guident et améliorent ; elles entretiennent et réparent ; elles vendent et prospectent ; et enfin, elles comptent, elles gèrent et elles communiquent.

**N°de prêt**: 31595

**Quand les femmes créent leur entreprise** /In : *ProfessionnELLES*, n°3, 06/2003, 4 p. Dossier consacré à la création d'entreprise par les femmes : témoignages, statistiques, conseils et contacts.

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm">http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr/fr/maj-e/c1a2j3892/egalite-professionnelle/construisons-l-egalite/journal-professionn-elles.htm</a>

**L'égalité professionnelle en pratique** / LUNGHI Cristina, HUET Maryse. Les Editions d'Organisation, 02/05/2003, 167 p.

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la loi du 9 mai 2001 prévoit une négociation collective annuelle pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Cette dernière s'appuie sur un rapport de situation comparée établi par l'employeur et diffusé auprès du comité d'entreprise et des syndicats et dont la loi définit le contenu. Avec ce guide méthodologique d'application de la loi, le lecteur pourra élaborer le rapport de situation comparée de son entreprise, grâce au logiciel qui accompagne l'ouvrage ; connaître toutes les aides liées à l'égalité professionnelle ; et avoir vers lui tous les textes juridiques utiles. [Extr. 4ème de couv.].

**N°de prêt**: 29728

Ces entreprises qui favorisent l'égalité des chances / QUEUNIET Violette. In : *ENTREPRISE ET CARRIERES*, n°659, 04/03/2003, pp. 14-19.

Besoin de recruter, de fidéliser la matière grise, de rééquilibrer une pyramide des âges, d'évoluer dans leurs pratiques : quelles que soient leurs motivations, beaucoup d'entreprises cherchent aujourd'hui à faire une place plus large aux femmes. Elles s'appuient aussi bien sur la formation que sur les dispositions législatives ou une gestion des ressources humaines adaptée. Ce dossier apporte des explications à partir d'expériences à Air France, Ernst & Young, et dans la métallurgie.

L'égalité hommes-femmes en formation / JULIEN Céline. In: ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE, n°183, 01/03/2003, pp. 13-110.

Ce dossier regroupe des réflexions autour de l'égalité hommes-femmes en formation et dans le monde du travail. Malgré une politique tracée et volontariste, les résultats en terme de parité tardent encore à venir surtout en matière de carrière professionnelle. Au sommaire de ce dossier, voici les articles traitant du travail et de l'emploi : L'égalité professionnelle : un non-problème pour les entreprises françaises ; Fonctions publiques : parité et égalité dans les emplois supérieurs ; Accompagner et soutenir les femmes créatrices d'entreprise.

**N°de prêt**: 25426

Négocier l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. CFDT, 01/01/2003, 56 p. (Les guides du négociateur).

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un chantier prioritaire pour la CFDT car il participe de notre exigence de lutte contre les discriminations au travail. La loi Génisson introduit des obligations de négocier cette égalité. Les militants d'entreprises, d'établissements publics ou de branches professionnelles trouveront dans ce guide des instruments d'analyse des inégalités pour agir efficacement dans la mise en œuvre de 'égalité professionnelle.

**N° de prêt** : 34007

Intégrer les femmes dans les milieux de travail où elles sont peu présentes. CORIF, 01/01/2003. 64 p.

Cette étude s'inscrit dans la démarche d'orientation et de définition de projet professionnel proposée aux femmes accueillies au CORIF, qui intègre le principe de l'élargissement des choix. [...] L'arrivée de femmes dans un espace professionnel ségrégué est une situation particulière, qui introduit nécessairement un changement invitant à construire de nouvelles formes d'organisation et de relations de travail. Le processus d'intégration peut être porteur de phénomènes de violence auxquels il est nécessaire de s'attacher pour mieux réussir une occupation durable du poste de travail et de l'emploi. Les auteurs ont donc cherché des moyens pour lutter contre les situations de travail harcelantes pour les femmes occupant un emploi dans des milieux où elles sont peu présentes, et notamment à qualifier ce fait, en mesurer l'ampleur, le comprendre et envisager les moyens de le combattre. Parallèlement ils avaient pour objectif de travailler à la prise de conscience que les femmes n'ont pas à subir des comportements discriminatoires et/ou sexistes même quand elles exercent un emploi à prédominance masculine ou dans des milieux à prédominance masculine. C'est avec cette double finalité qu'ils ont réalisé l'étude qui fait l'objet du présent rapport, et qui a été financée par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la

Formation Professionnelle (DRTEFP) et le Fond Social Européen (FSE), et soutenue par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) ainsi que le Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle).

**N°de prêt**: 33540

Téléchargeable sur : http://www.corif.fr/spip.php?article271

Des pratiques, des expériences et des projets, pour l'égalité professionnelle en région Nord-Pas de Calais. Arrêt sur image / OREF Nord-Pas de Calais. C2RP CARIF Nord-Pas-de-Calais, 2003, pag. Multiple.

Les différentes actions menées en faveur de l'égalité et tout particulièrement pour la formation et l'emploi ont de plus en plus à s'inscrire dans une dynamique nouvelle fondée sur l'engagement de la société toute entière. Les services de l'Etat, en partenariat avec la Région Nord- Pas de Calais, mènent depuis quelques années une politique dans cette direction dans le cadre des expérimentations Péry. Ce guide est organisé en fiches de deux types :

- une série d'exemples de pratiques où chaque action ou dispositif fait l'objet d'une fiche. Elles sont ventilées par bassin d'emploi, et selon les axes retenus dans le volet "égalité des chances entre les femmes et les hommes" du contrat de plan 2000-2006.
- une série de fiches techniques qui pose le cadre général de la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, et précise des sources d'information et d'aide : bibliographie, glossaire des termes

N°de prêt : 25877

**Femmes et économie solidaire** / GUERIN Isabelle. Editions La Découverte, 2003, 234 p. (Bibliothèque du MAUSS)

Issu d'une thèse de doctorat en économie, cet ouvrage étudie dans quelle mesure l'économie solidaire peut représenter une opportunité pour les femmes de combler les inégalités statutaires, sociales, économiques qui les séparent encore des hommes ; l'économie solidaire regroupant l'ensemble des initiatives privées basées sur la poursuite de l'intérêt collectif, loin de toute recherche de profit (associations, secteur mutualiste et coopératif). Les femmes, souvent garantes du bon ordonnancement de l'espace domestique au nom du devoir familial, se retrouvent dans de multiples cultures exclues d'office des sphères marchandes et civiques et donc empêchées d'accéder à un réel pouvoir. La manière dont est pensée la famille « traditionnelle » contribue puissamment à structurer un rapport de production/subordination où l'homme, en charge de l'activité productrice, se trouve valorisé aux dépens de l'autre sexe, cantonné pour sa part dans des travaux de second ordre. Cette répartition des rôles et des tâches consolide en outre l'idée communément admise en occident que les liens affectifs, la sentimentalité (domaine privilégié de la « compétence » féminine), doit rester préservé de la corruption du dehors. Pour sortir de ce cloisonnement, l'économie solidaire peut s'avérer salutaire puisqu'elle propose une logique de construction conjointe des projets selon des schémas qui s'inspirent du vécu quotidien des gens, pouvant aider à vaincre le sentiment d'arbitraire, de vulnérabilité et de sujétion qu'éprouvent bon nombre de femmes marginalisées sur les plans économique et social. Les espaces intermédiaires proposés leur permettent ainsi de s'exprimer, de construire leurs propres modes de pensée et de maîtriser davantage leurs choix. Il s'agit de leur offrir la possibilité de convertir des droits formels un peu théoriques en une réalité concrète. L'ouvrage aborde à la fois la situation des pays développés mais aussi de pays comme le Sénégal.

**N°de prêt** : 25078

Panorama d'actions. Synthèse d'actions du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité : égalité professionnelle. Service des droits des femmes et de l'égalité. Ministère des Affaires Sociales du Travail et de la Solidarité, 07/2002, 64 p.

Ce document présente des actions originales menées à l'initiative du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité en matière d'égalité professionnelle dans les quatre champs suivants :

- la formation initiale
- l'orientation des jeunes filles ;
- l'insertion professionnelle des femmes ;
- l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ;

- la contribution des femmes au développement économique.

Il retrace également quelques bonnes pratiques en matière de construction de réseaux de partenaires et d'actions de communication.

**N°de prêt** : 24446

L'égalité professionnelle des femmes : la formation transnationale des conseiller(ère)s à l'emploi / GOURDIN Maryvonne, SAMSON Pascale. In : *ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE*, n°173, 01/07/2001, pp. 67-72.

Tour d'horizon de l'activité des CIDF au niveau européen, notamment le projet REDA qui s'est fixé comme mission d'accompagner les femmes dans leur recherche d'emploi en élaborant des démarches et des outils qui permettent aux professionnels de l'insertion d'acquérir et de mettre en commun pratiques et compétences. Treize partenaires européens se sont engagés dans le projet.

**Egalité des chances entre les femmes et les hommes** / DONLEVY-GOMES Vicki. Editions RACINE, 2001, 167 p. (Les Cahiers).

Quelle est la situation réelle des femmes et des hommes sur le marché du travail ? Quels sont les dispositifs français et européens dans ce domaine ? Quelles actions mettre en œuvre ? Comment intégrer l'égalité des chances dans tous les projets européens dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle ? Existe-t-il de bonnes pratiques en la matière ? Quels sont les contacts et les références utiles en France et en Europe ? Cet ouvrage vise à fournir des éléments de réponse à ces questions. Il livre une série de bonnes pratiques (tirées notamment de l'initiative Emploi-Now) et présente des fiches techniques servant de boîte à outils.

**N°de prêt** : 20910

Femme, j'écris ton nom. Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades, fonctions / BECQUER Annie, CERQUIGLINI Bernard, CHOLEWA Nicole, CNRS, INALF. La Documentation Française, 1999, 124 p.

Ce guide de plus de 2000 entrées masculin/féminin aidera à trouver et former des termes féminins en un temps où les femmes accèdent à tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux de responsabilité. Les dénominations au féminin, déjà en progression constante, reflètent l'évolution de la société.

**N°de prêt** : 29718

<u>Téléchargeable sur</u>:

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.shtml

Femmes en milieu rural. Nouvelles activités, nouvelles compétences / GREP. In : POUR, n°158, 06/1998, 180 p.

Dans le cadre du projet Now, initié par le Fonds social européen, ont été menées des dizaines d'actions sur le thème "Femmes et création d'activité en milieu rural". Ces actions sont prolongées par des travaux et des échanges réguliers où se retrouvent celles qui en sont responsables, les formateurs qui les accompagnent, et les chercheurs qui travaillent à l'analyse et à la valorisation des démarches.

**N°de prêt**: 14092

Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins : un enjeu pour l'égalité professionnelle. Guide d'appui pour les entreprises. Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, CNIDFF, 01/09/2008, 56 p.

Consacré à la parentalité des salariés masculins, ce guide a pour objectif d'être un outil pédagogique et pratique qui propose aux entreprises des pistes de réflexions et des moyens d'actions pour aborder et travailler la problématique. Il aborde notamment les difficultés rencontrées par les salariés masculins qui souhaitent être davantage présents au quotidien auprès de leurs enfants, et met en lumière certaines initiatives et actions menées dans des entreprises françaises et européennes.

N° de prêt : 34628 Téléchargeable sur :

http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/actualite/quide promotion parentalite.pdf

L'effet de l'obtention d'une place en crèche sur le retour à l'emploi des mères et leur perception du développement de leurs enfants / MAURIN Eric, ROY Delphine. Cepremap, 01/05/2008, 26 p.

A Grenoble comme dans la plupart des grandes villes françaises, le nombre de places en crèches est limité et seule une partie des demandes peuvent être satisfaites. L'enquête menée en 2007 auprès de l'ensemble des familles grenobloises inscrivant un enfant en maternelle permet de comparer la situation des parents dont la demande a été satisfaite avec la situation de ceux dont la demande n'a pas pu être satisfaite. L'enquête révèle que les mères dont la demande de place en crèche a été satisfaite retournent plus facilement dans l'emploi entre la naissance et l'inscription en maternelle que les mères dont la demande n'a pas pu être satisfaite. L'enquête démontre également que les parents dont la demande de place a pu être satisfaite ont au moment de l'inscription en maternelle beaucoup moins d'inquiétudes quant à la santé, au développement de leur enfant et à sa capacité à s'intégrer à l'école que ceux dont la demande de place en crèche n'a pas pu être satisfaite. Les parents dont la demande de place en crèche a été satisfaite ne sont pourtant ni plus ni moins diplômés que ceux dont la demande n'a pas été satisfaite. [D'après le résumé de l'auteur.].

**N°de prêt**: 34412

Téléchargeable sur: http://www.cepremap.ens.fr/depot/docweb/docweb0807.pdf

**Organisation du travail et temps sociaux** / Conseil Economique et Social Régional d'Aquitaine. CESR Aquitaine, 01/06/2007, 151 p.

Consacré à l'organisation du travail et des temps sociaux en Aquitaine, ce rapport du CESR Aquitaine analyse les temps et les rythmes de travail, l'impact des temporalités sur les conditions de travail, propose des initiatives aquitaines pour aider à mieux concilier vie personnelle et professionnelle, et enfin, implique les entreprises dans cette réflexion, en proposant des pistes pour un dialogue social territorial. Bien que proposant des statistiques proprement à la région Aquitaine, ce rapport soulève des questions intéressantes et propose des pistes d'actions inédites qui peuvent être mises à profit ou aider à la réflexion dans d'autres régions françaises.

**N°de prêt** : 33073

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://cesr-aquitaine.fr/informations/avisrapports/rapports/2007/temps-sociaux/sommaire.html">http://cesr-aquitaine.fr/informations/avisrapports/rapports/2007/temps-sociaux/sommaire.html</a>

Rencontre Européenne : "Etre parent et travailler : agir ensemble pour l'égalité des chances" / Equal Marguerite, BALLESTAR Gloria, RUELLO Nathalie, DUSSUET Annie, MALAVOLTI Giovanna, HERVAUX Didier, SOUVESTRE Martine, GANNEREAU-BONDIS et al. Equal Marguerite, 23/03/2007, 19 p.

Ces actes retranscrivent le contenu de la Rencontre Européenne Marguerite, qui s'est déroulée le 23 mars 2007, organisée dans le cadre des Journées d'études et de mobilisation de l'économie sociale et solidaire mise en œuvre par l'association Les ecossolies et Nantes Métropole. Ces actes sont structurés en 4 temps forts :

- L'égalité des chances entre les femmes et les hommes : comment agir sur les représentations culturelles ?
- Comment articuler les temps de vie professionnels, familiaux et sociaux ?
- Comment aller plus loin ensemble ?
- L'accueil de l'enfant : des réponses innovantes au regard des évolutions sociales et professionnelles

**N°de prêt**: 33099

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.equal-marguerite.com/carnets/23mars">http://www.equal-marguerite.com/carnets/23mars</a> synthese.pdf

Marguerite : graines de projet. Guide pour une démarche citoyenne et participative dans l'accompagnement de projet / Equal Marguerite, Conseil Régional de Bretagne, Chambre Régionale de l'Economie Sociale de Bretagne, et al. Equal Marguerite, 01/03/2007, 27 p. (Les carnets de Marguerite).

Cette étude porte sur la méthodologie et le partenariat mis en œuvre lors de la réalisation du programme Equal Marguerite. Il a pour objectif que les initiatives puissent se multiplier autour du secteur de la petite enfance. Ce guide s'adresse donc aux accompagnateurs et initiateurs de projet liés à la création de services à l'enfance. Il complète la formation "Accompagnement de projet" proposée par Marguerite en présentant : une grille de lecture des projets, des pistes de méthodes, des exemples, des points de vigilance pour aider les accompagnateurs à se situer dans la démarche de projet. Le présent guide est structuré en 4 parties : les débuts du projet ; l'état des lieux des réponses existantes ; les négociations et la mise en place d'actions concrètes ; des éléments d'actions.

**N°de prêt**: 33098

Téléchargeable sur : http://www.equal-marquerite.com/carnets/Carnet\_graines\_projets.pdf

Rapport sur le service public de la petite enfance. Centre d'analyse stratégique, 14/02/2007, 82 p.

Les enfants de moins de 3 ans sont aujourd'hui plus de 2,4 millions en France. La plupart d'entre eux viennent au monde dans un foyer où l'un au moins des parents exerce une activité professionnelle. Pour répondre aux besoins de prise en charge qui en résultent, la politique française d'accueil de la petite enfance mobilise des moyens financiers conséquents, en faisant intervenir de nombreux acteurs (Etat, collectivités locales, caisses de Sécurité sociale, associations, entreprises) aux côtés des familles. Cet effort s'est encore récemment accru, ce qui permet aujourd'hui à notre pays d'afficher un bilan positif, par comparaison avec ses principaux voisins. En dépit de cet effort collectif, d'autant plus remarquable que la contrainte financière qui pèse sur les régimes de protection sociale ne cesse de s'alourdir, il subsiste des besoins non satisfaits, qui pourraient perdurer ou s'accroître du fait du dynamisme de la natalité, joint à la hausse régulière du taux d'emploi des femmes. De plus, l'offre de garde actuelle reste hétérogène, dans ses caractéristiques, dans sa tarification comme dans sa répartition territoriale et ne répond pas toujours aux attentes des familles. D'où l'émergence de propositions visant à organiser les différents dispositifs de garde existants en un « service public de la petite enfance » offrant un service plus homogène et plus performant aux usagers. Le présent rapport est organisé en 2 parties : après avoir décrit l'actuelle politique d'accueil de la petite enfance, le rapport propose des pistes de réflexions pour renforcer le service public de la petite enfance et détaille plus spécifiquement 3 axes de développement pour un service public de la petite enfance plus efficace et plus juste. Le rapport est complété par de nombreuses annexes.

**N°de prêt**: 31873

Téléchargeable sur: http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\_SPPE\_VF14022007-2.pdf

Etre parent et travailler. Guide technique pour comprendre et agir / Equal Marguerite, CFDT Bretagne, FACE CEZAM Bretagne. Equal Marguerite, 01/12/2006, 31 p. (Les carnets de Marguerite).

Consacré aux problèmes rencontrés par les parents salariés pour faire garder leurs enfants, cette étude se compose de 14 fiches pratiques réparties en 4 thématiques : faciliter la vie du parent salarié ; les solutions permettant de s'organiser (aménagements d'horaires, congés, modes de garde) ; le détail des financements des modes de garde ; la problématique "être parent et travailler" dans l'entreprise. Le document se compose de questionnaires pour les parents,

d'apports théoriques et législatifs. Il comporte également des adresses de personnes contacts : syndicats, associations inter-comité d'entreprises, les acteurs.

**N° de prêt** : 33097

<u>Téléchargeable sur</u>: http://www.equal-marguerite.com/carnets/Carnet\_Parent\_Travailler.pdf

**Congé parental fractionnable indemnisé** / LAROQUE Michel. Inspection générale des affaires sociales, 07/2006, 55 p. (Rapport n°2006-097).

Lors des discussions parlementaires du projet de loi relatif à l'égalité salariale, de nombreux parlementaires se sont exprimés en faveur de plus de souplesse dans la mise en œuvre du congé parental, en proposant notamment qu'il puisse être fractionné. Cette orientation peut aller dans le sens de la politique suivie par le gouvernement : éviter l'exclusion durable du marché du travail, tout en favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est pourquoi l'Inspection Générale des Affaires Sociales a été saisie d'une mission, à savoir analyser les caractéristiques qui pourraient être celles d'un congé parental fractionnable, en effectuant des comparaisons internationales, notamment avec la Suède. Le présent rapport analyse le contexte et les objectifs d'un tel congé, les avantages et inconvénients de ses formes et dégage quelques propositions de nature à mieux favoriser la conciliation de la vie professionnelle et familiale. [Extr. introduction, p 1.].

**N°de prêt** : 31319

Téléchargeable sur: http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000687/0000.pdf

Lutte contre les doubles discriminations : les différents temps de vie au service de l'insertion socioprofessionnelle. Le projet "Femmes, immigration et articulation des temps" / REVERAND Emilie, YATERA Samba, PRIOLLAUD Corinne. In : *MIGRATIONS SOCIETE*, vol 18, n°105-106, 05/2006, pp. 251-258.

Cette contribution a pour objectif de présenter les grandes lignes du projet GRDR (Groupe de Recherches et de Réalisations pour le Développement Rural) en Haute-Normandie sur les doubles discriminations des femmes issues de l'immigration subsaharienne sous l'angle de l'articulation des temps. Même si chez les femmes immigrées le taux d'activité est en forte progression, l'accès au travail leur est toujours difficile.

Conciliation des temps, égalité dans la vie personnelle et professionnelle : guide du formateur. Emergences, 14/10/2005. 41 p.

Ce guide de formation a pour vocation d'accompagner le formateur, professionnel ou non, intervenant sur la problématique "Conciliation des temps, égalité dans la vie personnelle et professionnelle" auprès d'un public généralement composé de membres des institutions représentatives du personnel et d'organisation syndicales. Concentré en partie sur la méthode pédagogique, il pourra être utilisé lors de stages de formation et propose un ensemble de contenus à aborder. Pour autant, il ne peut constituer à lui seul, l'unique outil permettant d'animer les stages de formation. La durée théorique de la formation est d'une journée mais elle pourra être élargie à 2 jours, selon le profil des stagiaires et selon les objectifs spécifiques que se donnera le formateur. L'objectif principal de ce guide est de sensibiliser les stagiaires à la problématique de l'articulation des temps de vie afin que ces derniers puissent, par la suite, intégrer cette question dans l'entreprise comme l'un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle homme/femme.

N°de prêt : 29720 Téléchargeable sur :

http://www.emergences.fr/upload/ress\_generales/GuideFormateurTIMETIS.pdf

Faciliter l'Accès des Femmes à l'emploi en Ille-et-Vilaine : Etat des lieux par Circonscription d'Action Sociale. Réactualisation / AFPA CONSEIL 35. Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, 01/06/2005, 89 p.

En 2000, à l'initiative de la Déléguée Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité, AFPA Conseil a réalisé un document comprenant : un panorama départemental et pistes pour la réflexion et l'action et l'état des lieux par circonscription d'action sociale. Deux thèmes majeurs en matière de freins à l'accès à l'emploi des femmes y étaient abordés : la garde d'enfants et la mobilité. Quatre ans plus tard, la situation a-t-elle évolué ? Le contexte légal, lui, a changé, la conférence de la famille 2003 ayant généré des mesures importantes pour les familles quant à la

garde de leurs enfants. Quatre ans plus tard, quelle est la situation sur le département d'Ille et Vilaine ? Comment ont évolué l'offre de services en matière de garde d'enfants? La demande d'emploi féminine? Le nombre de familles monoparentales ? Répondant à toutes ces questions, ce document présente une réactualisation partielle du document diffusé en 2000. Les informations apportées ne sont évidemment pas exhaustives ; il tente néanmoins de dresser un état des lieux actualisé par CDAS sur les thèmes de la population, la demande d'emploi et l'offre de service en matière de garde d'enfants. [D'après l'introduction de l'auteur.].

**N°de prêt** : 29794

<u>Téléchargeable sur</u>: http://www.ddtefp35.travail.gouv.fr/upload/files/BIBFILE FILE K7fzqRh.pdf

La ville pour l'égalité : une méthodologie et de bonnes pratiques pour l'égalité des hommes et des femmes / GASPARD Françoise, JOHNSTON Guilherme, Commission Européenne – DG Emploi et Affaires Sociales, et al. Conseil des Communes et Régions d'Europe, 01/01/2005, 68 p.

Comment devrait-être une ville qui tient compte des besoins des femmes dans la vie quotidienne ? Quelles politiques doit-elle poursuivre ? C'est à ces questions que le Conseil des Communes et Régions d'Europe a souhaité répondre en tâchant de dessiner "la ville virtuelle de l'égalité" à travers le projet soutenu par la Commission Européenne dans le cadre du cinquième programme d'action communautaire pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La première partie de la publication fait l'état des lieux de la prise en compte du rôle et des besoins des femmes au sein de la vile : au niveau de la participation à la prise de décision, dans les mécanismes de décision, dans les différentes politiques qui sont de compétences locales. La seconde partie présente la méthodologie mise au point à partir de l'état des lieux. Par celle-ci, les auteurs souhaitent mettre à disposition des villes et des communes d'Europe, ainsi que des autres niveaux européens, un outil pour la mise en œuvre des politiques qui tiennent compte des besoins des femmes et de leur rôle dans la vie de nos sociétés. [Extr. préface.].

N°de prêt : 29705

Téléchargeable sur : http://www.ccre.org/bases/T\_599\_26\_3520.pdf

Développement des conditions favorables à l'activité des femmes : guide méthodologique : mission AMIE. Mission d'Accompagnateur Mobilisateur des Intervenants dans l'Emploi / CHALAYE Marie-Noëlle. ANALYS, 2005, 18 p.

La création d'une Mission d'Accompagnateur Mobilisateur des Intervenants dans l'Emploi (AMIE) est l'un des dispositifs centraux prévus par le partenariat Equal "développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère : pour une meilleur conciliation des temps de vie". Cette mission permet par des formations appropriées et des procédures destinées à mettre en évidence les inégalités, l'aide à la conception d'outils de management intégrant la variable genre, pour changer la culture de l'entreprise et de réduire les inégalités. Elle doit permettre à l'ensemble des salarié(e)s actuel(le)s ou futur(e)s de mieux concilier leurs temps de vie (familial, social, professionnel,...). L'objectif de ce document est d'expliquer de manière opérationnelle ce qu'est la mission AMIE et comment la mettre en œuvre.

**N°de prêt**: 28342

L'égalité femmes/hommes dans la vie personnelle et professionnelle. Guide & DVD / Emergences, 2005, 124 p. + DVD.

Après avoir émietté le travail, les entreprises émiettent le temps de travail avec la flexibilité des emplois et des horaires. Les temps sociaux sont de plus en plus hétérogènes et les tensions montent : temps de travail, temps de formation, temps familiaux, temps individuels, temps de la ville..., ont de plus en plus de difficultés à se synchroniser. Comment gérer cette explosion des temporalités ? C'est ce que nous propose de découvrir, au fil des pages, cet ouvrage, réalisé dans le cadre du projet Timetis conduit avec le soutien du Fonds social européen, programme Equal. [Extr. introduction.].

N°de prêt : 29657

Une meilleure articulation des temps pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes : Cityctac-Tactic / CABANAT Janie. In : *RACINE*, n°62, 01/01/2004, pp. 28-29.

Cityctac-Tactic est un projet du thème G "conciliation vie familiale et vie professionnelle" du programme communautaire Equal qui a pour objectif de réduire les discriminations subies par les femmes dans la gestion des temps en favorisant une meilleure articulation des temps de vie. Après examen et analyse, il est apparu une différenciation dans l'utilisation du temps par les femmes et les hommes, qui peut constituer une source d'inégalité. La démarche de résolution de cette problématique passe par la reconnaissance effective d'un temps familial, professionnel, personnel et social et par la mise en place d'actions sur le terrain.

# Les dilemmes de la conciliation vie professionnelle/vie familiale. Etude régionale, juin 2004 /IRTS Poitou-Charentes, 2004, 24 p.

Menée dans le cadre du programme européen EQUAL « Parcours Femmes en Poitou-Charentes », cette étude résulte du partenariat transnational avec l'A.N.J.A.F. (Portugal), le Gouvernement des Baléares et le Trinity Collège de Dublin. Cette étude a été réalisée auprès de 200 femmes de la région Poitou-Charentes, mères de famille, en situation d'emploi ou de formation et majoritairement peu ou pas qualifiées. Les résultats montrent que dans ces catégories socioprofessionnelles, la conciliation vie familiale/vie professionnelle repose sur les femmes qui modulent leur activité professionnelle en fonction des charges familiales : soit par le recours aux temps partiel ou par l'interruption de leur travail. La question de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle apparaît comme un élément structurel de la marginalisation de ce public par rapport à l'emploi. Si la perspective est bien celle de l'égalité des chances, donc d'une participation égalitaire à l'activité économique, cette question ne peut uniquement être traitée de façon individuelle avec les femmes concernées, mais doit être partagée et prise en compte par l'ensemble des acteurs.

N°de prêt : 27354

Téléchargeable sur : http://www.cyb-

elles.org/dyn/download/etudes recherches/les dilemmes 17 juin 2004.pdf

## Intégrer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les pratiques de travail /LEDUN Christelle. CREFOR, 2004, 71 p.

Ce document a été élaboré au cours d'une recherche-action initiée par les réseaux de l'Espace Régional Emploi Formation de Haute-Normandie, animée par Christel Ledun, et qui a réuni une dizaine de professionnels de l'emploi, de l'accueil et de la formation. Construite sur deux ans, cette recherche avait pour objectif d'examiner pourquoi et comment les acteurs et actrices de terrain peuvent intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs pratiques professionnelles. Ce document se veut à la fois outil de réflexion et d'action :

- \* de réflexion parce qu'il propose des éléments pour comprendre les mécanismes à l'œuvre dans les discriminations fondées sur le sexe ;
- \* d'action, parce que les auteur(es), y proposent des pistes d'intervention.

N° de prêt : 27426

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.crefor.asso.fr/ranfor/3/dossiers/egaliteHF/">http://www.crefor.asso.fr/ranfor/3/dossiers/egaliteHF/</a>

#### Regards sur le genre /WÖLFING Sigrid. In: POUR, n°180, 01/12/2003, pp. 164-173.

Cet article propose le résultat d'une étude menée à propos de trois expériences de flexibilisation du temps de travail qui prennent en compte la promotion de l'égalité des sexes. L'étude a porté sur un modèle par pays : au Danemark, la méthodologie de conseil du Stec pour les créatrices et créateurs d'entreprises ; en Allemagne, le pool de jeunes travailleur de Leuna ; en France, le groupement d'employeurs Mode d'Emploi Nord-Vienne en Poitou-Charentes.

## **Division sexuelle des tâches : les expériences françaises et suédoises** / ANXO Dominique. In : *FUTURIBLES*, n°285, 04/2003, pp.33-40

L'auteur propose une étude comparative de la distribution sexuelle des usages du temps (professionnel, domestique, parental) en France et en Suède. Selon lui, même si certaines évolutions se sont produites au cours des dernières années, les deux pays restent marqués par une forte spécialisation sexuelle des tâches (les femmes consacrant toujours plus de temps que les hommes aux activités domestiques et parentales). Néanmoins, les couples suédois se révèlent davantage égalitaires, dans la répartition des tâches, que leurs homologues français.

Bibliographie - 107 - Iuin 2009

Parmi les facteurs influant dans ce domaine, l'auteur évoque la politique de l'emploi, qui , en Suède, permet une "flexibilité négociée" tout au long du cycle de vie, ainsi que les modes de garde de la petite enfance, ce qui joue, selon lui, un rôle majeur dans l'organisation du temps des femmes. Cette avance tient également au bon niveau d'éducation et de rémunération des femmes. L'auteur, à travers une analyse parlante des disparités hommes/femmes, livre un certain nombre de pistes et de leviers à utiliser pour faire évoluer une répartition des tâches encore très éloignée de la parité. [D'après le résumé de la revue.].

Concilier les temps professionnels et personnels. ANACT BRETAGNE, 12/2002, non paginé. (Arrêt sur Image, n°1).

A partir d'interventions menées par l'antenne régionale de l'ANACT au cours de l'année 2002, cette fiche propose d'aborder les enjeux des nouvelles organisations du temps de travail.

**N°de prêt** : 24178

La garde d'enfants dans le pays de Rennes. Eléments de diagnostic pour réfléchir et avancer / CODESPAR. AUDIAR, 07/2002, 54 p.

Ce document expose des éléments de diagnostic partagé tant par les partenaires institutionnels que par les acteurs de l'enfance, de l'emploi, les familles, les élus... rencontrés au cours d'une action de réflexion et de sensibilisation des acteurs locaux sur la garde d'enfants. Détails des objectifs de cette étude : - réaliser un état des lieux de l'offre de service sur les demandes "atypiques", - sensibiliser les acteurs locaux et repérer les initiatives, - organiser une réflexion inter-institutionnelle, - favoriser le développement de services répondant aux besoins atypiques. **N°de prêt** : 23698

Téléchargeable sur : http://www.audiar.org/publications/pdf/emploi/Etude-garde-enfants.pdf

Le temps des villes: Pour une concordance des temps dans la cité / BAILLY Jean-Paul. Journal Officiel de la République Française, 04/2002, pag. multiple. (Avis et rapport du CES). La maîtrise du temps est devenue une des préoccupations majeures de nos sociétés. Comment concilier temps professionnel, temps familial, et temps pour soi ? Jusqu'où faut-il s'adapter ? Quelles modalités de concertation et quelles régulations à mettre en place ? Pour le Conseil économique et social, dialogue élargi au niveau sociétal et innovation sociale sont les outils à privilégier pour concilier qualité de vie et progrès économique et social.

**N°de prêt** : 22495

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.ladocumentationfrançaise.fr/rapports-publics/024000460/index.shtml">http://www.ladocumentationfrançaise.fr/rapports-publics/024000460/index.shtml</a>

La prise en compte, par les entreprises, de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés : rapport à Mme Ségolène Royal, ministre déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées / GRESY Brigitte, Ministère de la famille de l'enfance et des personnes handicapées. La Documentation Française, Ministère de la Famille de l'Enfance et des Personnes Handicapées, 2002, 31 p.

L'objet de ce rapport est d'identifier l'ensemble des leviers mobilisables, dans le cadre des relations sociales au sein de l'entreprise, pour mieux prendre en compte les contraintes de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cette articulation est en effet un enjeu important pour les salariés comme pour les entreprises, si l'on veut favoriser des pratiques non-discriminantes et non marginalisantes pour les femmes. Le présent rapport propose un ensemble de mesures destinées à intégrer cette question des temps dans l'entreprise.

**N°de prêt**: 24046

Téléchargeable sur : http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/024000642.shtml

Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles / MEDA Dominique. Editions Flammarion, 2001, 199 p. (Essais).

Les femmes travaillent toujours davantage ; elles veulent obtenir l'égalité professionnelle, mais plus encore : du temps pour leur travail, pour leurs enfants, pour leur conjoint, pour elles. Face à cette révolution qui s'est faite sans crier gare, notre société ne s'est pas adaptée. Nos structures sociales et nos conceptions traditionnelles du partage des rôles sont restées les mêmes, nos mentalités ont peu évolué, nos institutions n'ont pas été réformées. Aujourd'hui, sous la pression de la Commission européenne, et des pays du Nord, dans la dynamique ouverte par la parité

politique, les revendications osent s'organiser. Il nous faut revoir profondément les rôles, impliquer les hommes dans la prise en charge des enfants, repenser l'organisation du travail dans les entreprises, et dans la fonction publique, reconnaître que les "activités de soins" sont une richesse pour notre pays.

**N°de prêt** : 21701

Emploi, famille et citoyenneté : un nouvel équilibre pour les hommes et les femmes. France / LE FEUVRE N. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2000, 188 p.

Ce rapport vise à évaluer la situation des services domestiques en France. Une première partie présente un panorama général de l'émergence de ce secteur en France. Une fois circonscrites les limites de ce champ d'activités, il retrace les modalités de l'intervention étatique dans la structuration des services domestiques en France. La deuxième partie permet de saisir de manière plus approfondie les phénomènes qui structurent le développement de l'emploi dans ce secteur. A partir d'une analyse territoriale des configurations de croissance des emplois dans deux localités géographiques distinctes - Toulouse et Lyon, l'objectif consiste à regarder de plus près la nature des emplois existants ou émergeants, ainsi que les caractéristiques des employeurs, des entreprises et des salariés dans les services aux ménages. Elle permet d'identifier les enjeux majeurs à l'œuvre, tant du point de vue de l'augmentation de l'emploi que de celui de l'égalité hommes/femmes. La troisième partie explore les conditions de travail dans les services aux ménages. Il s'agit de comprendre dans quelles mesure ces diverses activités professionnelles correspondent à des emplois de qualité, présentant des perspectives satisfaisantes d'intégration stable et durable des salariés sur le marché du travail, leur offrant des chances de sécurité, de formation et de promotion sociale. Enfin, la dernière partie présente une série de recommandations quant au développement futur des services domestiques. En élaborant plusieurs scénarios possibles, et en analysant les tensions qui marquent les rapports entre les différents acteurs en scène, il s'agit d'identifier les conditions optimales de développement de ce secteur au vue des objectifs visés par les pouvoirs publics en France et en Europe : l'accroissement des taux d'emploi et la promotion de l'égalité entre les sexes. [D'après l'introduction1.

**N°de prêt** : 21840

<u>Téléchargeable sur</u> : <a href="http://www.eurofound.ie/publications/htmlfiles/ef0025.htm">http://www.eurofound.ie/publications/htmlfiles/ef0025.htm</a>

Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques / MAJNONI d'INTIGNANO Béatrice, GLAUDE Michel, FOUQUET Annie, GAUVIN Annie, LETABLIER Marie-Thérèse. La Documentation Française, 1999, 209 p. (Les rapports du Conseil d'Analyse Economique). Deux conclusions ressortent du rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano. La participation des femmes à l'activité économique est un puissant facteur d'amélioration de la performance économique des pays développés parce qu'elle permet la diversification des talents et oriente la demande des ménages vers des services (de proximité, culturels, de loisirs...) à fort contenu en emplois. Les pays d'Europe du Nord, où l'existence d'un Etat providence développé a permis de concilier l'activité féminine et les contraintes de la maternité, ont connu un regain de la natalité, après la forte baisse intervenue depuis le milieu des années soixante ; la fécondité a au contraire fortement diminué dans les pays où le conflit entre activité féminine et contraintes familiales n'a pu être résolu. L'auteur plaide pour une nouvelle conception de la politique familiale qui, en réconciliant développement de l'activité féminine et vie familiale, favoriserait l'égalité professionnelle, serait source de croissance et d'emploi et pourrait même à terme induire une hausse de natalité.

N°de prêt : 16582 Téléchargeable sur :

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000409/index.shtml