

Exposition d'ouvrages – Égalité professionnelle femmes hommes

Bibliographie sélective



SOMMAIRE

1 - CADRE JURIDIQUE.....	3
1.1 - Les textes.....	3
1.2 - Études et Doctrine.....	5
2 - ACTION PUBLIQUE.....	7
2.1 - Niveau européen et international.....	7
2.2 - Niveau national.....	9
2.2.1 - Dans la fonction publique.....	12
2.3 - Niveau ministériel.....	18
3 - ASPECTS SOCIO-ÉCONOMIQUES.....	20
4 - APPLICATION DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS.....	25
5 - OUTILS ET FORMATIONS.....	30

1 - Cadre juridique

1.1 - Les textes

La Constitution

[L'article 3 du préambule de la constitution de 1946](#), qui a valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

[L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958](#) est complété par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, et stipule que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal est inscrit dans les traités européens depuis 1957 [inscrit actuellement à [l'article 157](#) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE)]. [L'article 153](#) du traité FUE permet à l'Union d'agir dans le champ plus large de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans ce cadre, l'article 157 du traité FUE autorise les actions positives visant à renforcer la position des femmes. En outre, [l'article 19](#) du traité FUE permet l'adoption d'actes législatifs en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, dont les discriminations fondées sur le sexe.

La Législation nationale

Le Code du travail : partie législative

[Livre 1er - Titre IV](#) : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[Livre II - Titre II](#) : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

[La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983](#) – dite loi Roudy- transpose la directive [76/207/CE](#) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.

[La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001](#) -dite Loi Génisson – prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires (mise en œuvre de la politique de l'approche intégrée). Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

[La loi n° 2001-1066](#) du 16 novembre 2001 améliore la protection des salariés vis à vis des discriminations notamment par l'aménagement de la charge de la preuve, obligeant

l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, la loi introduit en droit français la notion de discrimination indirecte, issue de la jurisprudence communautaire et inscrite dans la directive européenne [2000/78](#) du 27 novembre 2000.

[La loi n° 2004- 391 du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

[La loi n° 2006-340](#) du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'[accord national interprofessionnel](#) (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

[La loi sur l'égalité des chances n° 2006-396](#) du 31 mars 2006 a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés. Elle a ainsi permis aux femmes d'identifier plus facilement les difficultés auxquelles elles faisaient face au moment de leur grossesse comme étant constitutive d'une discrimination liée à la grossesse, en plus de constituer nécessairement une discrimination en raison du sexe.

[La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007](#) en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat inscrit, parmi les mesures de rattrapage prévues en direction des femmes dans le domaine de la formation professionnelle, les actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

[La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives [2006/54](#), [2004/113](#), [2002/73](#), [2000/78](#) et [2000/43](#)). Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.

[La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011](#) relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle dans les entreprises privées

[La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique . Elle introduit notamment l'obligation d'une proportion de 40% de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois supérieurs de la fonction publique.

[La loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle impose la parité dans les conseils, conseils supérieurs, conseils nationaux, régionaux, interdépartementaux et départementaux des ordres professionnels .

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel . Les mesures concernant l'égalité professionnelle sont relatives à l'égalité salariale, le droit à la formation pour les emplois à temps partiels, la désignation dans les entreprises d'un référent violences sexistes et sexuelles, la formation des inspecteurs du travail.

Voir aussi :

Les lois : l'égalité professionnelle, une mise en œuvre par sédimentations successives

Source : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/3280-2/>

1.2 - Études et Doctrine

LIMOU (Sandra) ; DOUMAYROU (Fanny)

Discrimination (la) et l'égalité professionnelle - Dernières évolutions jurisprudentielles - Négociation collective sur l'égalité femmes-hommes après les ordonnances macron - L'action de groupe

Wolters Kluwer France, 2017, 98 p.

Le droit de la non-discrimination ne cesse de prendre de l'importance dans les relations de travail. Dans ses décisions à l'égard du salarié, l'employeur ne peut prendre en compte l'un des motifs de discrimination inscrits à l'article L. 1132-1 du Code du travail (sexe du salarié, origine, activités syndicales, convictions religieuses, âge, état de santé, etc.). Cette liste a été récemment élargie, avec l'introduction du lieu de résidence, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, de la perte d'autonomie, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, et de la domiciliation bancaire. Créés par la jurisprudence, le principe "à travail égal, salaire égal", et celui plus large de l'égalité de traitement, soumettent les pratiques de l'employeur à une exigence d'objectivité et de pertinence à l'égard des salariés placés dans une situation identique. Toutefois la Cour de cassation considère désormais que certaines différences de traitement prévues par accord collectif sont présumées justifiées.

Un point spécial est fait sur l'action de groupe qui a été introduite en France dans le domaine de la consommation et de la santé par les lois des 17 mars 2014 et 26 janvier 2016. La loi du 18 novembre 2016 a élargi son champ aux litiges en matière d'environnement, de protection des données à caractère personnel et de discrimination, notamment au travail. Elle permet aux personnes placées dans une situation similaire et subissant un dommage de la part d'une même personne, d'exercer une action commune devant la justice. La loi prévoit un dispositif particulier en matière de discrimination au travail. L'action de groupe peut être exercée par un syndicat représentatif ou une association intervenant dans la lutte contre les discriminations ou dans le domaine du handicap, mais seulement en matière de candidature à un emploi ou à un stage.

BAJOUV00254563 ; monographie ; papier ; 978-2-371-48135-0

PISIER, Evelyne ; BRIMO, Sara

Droit (Le) des femmes

Paris : Dalloz, 2019, 189 p.

Une sélection de textes juridiques témoignant de l'évolution des droits civils, politiques et sociaux des femmes en France depuis la Révolution française, précédée d'une introduction mettant en perspective cette histoire.

BAJOUV00253095 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-247-18694-5

Cote(s) : AJ-BIB03652-1

BOUGRAB Jeannette

Égalité (L') entre les femmes et les hommes dans les jurisprudences des cours suprêmes européennes et nationales

AJDA 2003 p.1640

"Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes n'a jamais autant été revendiqué

qu'aujourd'hui. Sur cette question, la Cour européenne des droits de l'homme a été audacieuse en ouvrant la voie des discriminations positives. La Cour ne reconnaît toutefois pas un droit à l'égalité. Elle admet des différenciations faisant l'objet d'un contrôle étendu pour prévenir tout risque d'arbitraire. Cette jurisprudence européenne doit être replacée au regard d'autres jurisprudences. En effet, il existe un trio institutionnel en matière d'égalité : Cour européenne des droits de l'homme, Cour de justice des Communautés européennes et cours suprêmes nationales. Ainsi les solutions de la Cour de Strasbourg s'intègrent dans un espace juridique triangulaire."

Dabosville Benjamin

Egalité (L') en matière de rémunération

Revue de droit du travail 2019 p.59

L'égalité fait l'objet, tant en France qu'en Allemagne, de discussions qui semblent intarissables et se traduisent par de régulières interventions législatives ou évolutions de jurisprudence. Même si ces deux droits portent la marque de l'influence européenne, des différences notables sont pourtant discernables, en particulier en matière de rémunération. Le droit allemand, contrairement au droit français, ne comporte pas de règle « à travail égal, salaire égal ». Dès lors, comment, dans les deux pays, se résout le conflit entre liberté contractuelle ou conventionnelle et exigence d'égalité ? Quels liens entretiennent, en France et en Allemagne, les notions d'égalité et de discrimination ? La conception même de l'égalité est-elle la même d'un côté et de l'autre du Rhin ?

BUI-XUAN Olivia

Pour un « acte II » du dispositif de féminisation de la haute fonction publique

AJFP 2019 p.131

Si l'obligation de « nominations équilibrées » instaurée par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 a incontestablement constitué un moteur en matière de féminisation de la haute fonction publique, elle présente des limites intrinsèques que la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 n'a pas cherché à lever. Au regard du bilan en demi-teinte de ce dispositif, il semble temps de passer à un « acte II », afin que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique gagne en effectivité.

Collectif

Quelle efficacité attendre des indicateurs pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Revue de droit du travail 2019 p.147

L'arsenal juridique visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a récemment été enrichi d'un nouvel instrument. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel institue un outil de mesure de ces inégalités salariales, dont la constatation donne lieu à une sanction financière pour les entreprises. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 a fixé la méthodologie de calcul des indicateurs à utiliser et les conditions de fixation de cette pénalité. Depuis le 1er mars, les premiers résultats sont disponibles pour les entreprises de 1 000 salariés. Alors que ces publications sont déjà scrutées, commentées, parfois saluées, une hésitation se fait jour : quelle efficacité attendre des indicateurs pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? Au vu de la succession, depuis l'inscription dans le Code du travail en 1972 du principe de l'égale rémunération des femmes et des hommes, des mesures visant à réduire cet écart, le doute est permis. Il traverse l'ensemble des contributions de cette rubrique qui recueille les points de vue de deux juristes, une spécialiste des sciences de gestion et une économiste. C'est d'abord la capacité des indicateurs à rendre compte des inégalités qui est questionnée. Clotilde Coron, maître de conférences en gestion des ressources humaines à l'IAE de Paris, pointe le risque de laisser dans l'ombre certaines dimensions de la discrimination. Analysant

la construction de cette mesure, Emmanuelle Boussard-Verrecchia, avocate, dénonce les risques d'invisibilisation en raison de la méthodologie choisie, craignant l'impact négatif de ces indicateurs sur le contentieux de la discrimination. Katell Berthou, juriste au sein de Google France, si elle concède que l'outil est perfectible, souligne la valeur de cette mesure : celle d'offrir une opportunité pour repenser les politiques de rémunération. Évoquant l'expérience suisse, Dominique Meurs, professeur d'économie à l'Université de Nanterre, propose, pour remédier à ces insuffisances, la mise en place d'indicateurs d'inégalités calculés non par les entreprises, mais par les services de la statistique publique.

2 - Action publique

Dans cette partie les notices sont présentées dans un ordre chronologique. En effet, il nous a paru opportun de montrer l'évolution de la problématique égalité professionnelle femmes-hommes à travers le temps .

2.1 - Niveau européen et international

Fonds social européen

Mobilisation (la) du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi : Timetis, l'égalité hommes femmes dans la vie personnelle et professionnelle.

Montreuil : Emergences, 2005, 136 p.

Le projet Timetis, développé par Emergences dans le cadre de l'initiative communautaire Equal, s'appuie sur le constat que le temps de travail et les autres temps sociaux sont différents suivant que l'on est homme ou femme, contribuant ainsi à des inégalités professionnelles (temps partiel, salaires, plafond de verre, accès à la formation, niveau de retraite...).

BAJOUV00002864 ; monographie ; livre ; papier

Cote(s) : BIB01957-1

Organisation de coopération et de développement économiques

Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir

Paris : OCDE, 2012, 374 p., fig., ann., bibliogr.

Les inégalités entre hommes et femmes se retrouvent dans tous les domaines de la vie économique et représentent une importante perte de richesse potentielle en termes de productivité et de niveau de vie, pour les intéressées elles-mêmes et pour l'ensemble de l'économie. Ce nouveau rapport de l'OCDE examine comment réduire au mieux les inégalités entre les sexes selon quatre axes : les normes sociales et les politiques publiques, l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat.

BAJOUV00254663 ; monographie ; livre ; en ligne ; 978-92-79-26796-3

Cote(s) : AJ-BIB03728-1

https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes_9789264179660-fr#page2

Nations Unies

Plan stratégique de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2014-2017)

New-York : Nations Unies, 2013, 28 p., ann.

Le plan stratégique 2014-2017 de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et ses annexes sont présentés au Conseil d'administration pour approbation.

Les annexes I et II sont publiées dans le présent document, tandis que les autres sont

disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.unwomen.org/en/executive-board/documents/second-regular-session-2013#sp-annexe>.

RDCOUV00247503 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : ECOS-5 ; AJ-BIB03687-1

[http://www.undp.org/content/dam/cote_divoire/docs/onufemmes/Plan%20strat%C3%A9gique%20UNW%202014-2017%20\(MJS.%2009-01-14.%2017h12\).pdf](http://www.undp.org/content/dam/cote_divoire/docs/onufemmes/Plan%20strat%C3%A9gique%20UNW%202014-2017%20(MJS.%2009-01-14.%2017h12).pdf)

ONU-Femmes

Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution

ONU-Femmes, 2017,

La session 2017 de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies a clairement tracé la voie vers l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution. Les « conclusions concertées » adoptées par la Commission lors de sa soixante et unième session (E/2017/27) ont exposé les étapes et les mesures nécessaires pour vaincre les inégalités, les discriminations et les barrières persistantes auxquelles les femmes font face dans le monde du travail actuel, ainsi que l'action requise pour garantir que les femmes puissent tirer pleinement parti des possibilités qui se présentent dans un monde du travail en pleine évolution.

RDCOUV00247613 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : ECOS-5

Organisation de coopération et de développement économiques

Aid to gender equality and women's empowerment : an overview

Paris : OCDE, 2018, 11 p., fig.

En 2016-2017, les membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE ont ciblé en moyenne 44,8 milliards USD par an, soit 38% de leur aide bilatérale pouvant être allouée, vers l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des femmes en tant que principal (secondaire) ou principal (objectif principal). C'est plus élevé que jamais auparavant. Dans le même temps, le soutien aux programmes spécifiquement consacrés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en tant que principal objectif demeure systématiquement faible. En 2016-2017, le financement de programmes spécifiques ayant un objectif principal (principal) reste faible (4%) et 62% de l'aide reste indifférent aux questions de genre. Dans les secteurs économique et productif, les programmes consacrés à l'égalité des sexes ne représentaient que 1% de l'aide totale - une diminution par rapport aux années précédentes.

RDCOUV00254653 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : ECOS-5 ; AJ-BIB03726-1

<https://www.oecd.org/dac/gender-development/Aid-to-gender-overview-2018.pdf>

CHAKRABARTI, Oisika ; LUCHSINGER, Gretchen

ONU Femmes : rapport annuel 2017-2018

New York : Section Communications et plaidoyer d'ONU Femmes, 2018, 48 p., phot., fig.

Le Rapport annuel met en évidence quelques-uns des principaux résultats obtenus en 2017-2018 dans le renforcement des normes mondiales, dans l'amélioration du leadership et de la participation politique des femmes, dans le renforcement de l'autonomisation économique, dans la lutte pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles, dans la participation des femmes aux initiatives de paix, de sécurité et à l'action humanitaire, et dans l'octroi d'une place prépondérante à l'égalité des sexes dans la planification et les budgets afférents au développement national.

RDCOUV00253238 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : ORGA-0

<http://www.unwomen.org/-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2017-2018-fr.pdf?la=fr&vs=420>

Union européenne. Commission européenne

Report on equality between women and men in the EU

Luxembourg : Office des publications des communautés européennes, 2019, 75 p., fig., ann.

Le rapport fait état de progrès en matière d'égalité des sexes, mais les femmes continuent de faire face à des inégalités dans de nombreux domaines : le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne a atteint un sommet sans précédent de 66,4% en 2017, mais la situation diffère d'un État membre à l'autre. L'année dernière, huit États membres ont reçu des recommandations dans le cadre du semestre européen pour améliorer la participation des femmes au marché du travail (Autriche, République tchèque, Allemagne, Estonie, Irlande, Italie, Pologne et Slovaquie).

Les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté avec des salaires en moyenne inférieurs de 16% à ceux des hommes. Cela se traduit par un écart de pension de 35,7% en 2017. Dans certains pays, plus de 10% des femmes âgées ne peuvent pas payer les soins de santé nécessaires.

Les femmes restent largement sous-représentées dans les parlements et au gouvernement. Seuls 6 des 28 parlements nationaux de l'UE sont dirigés par une femme et sept des dix membres des parlements nationaux de l'UE sont des hommes. Le niveau actuel de 30,5% de femmes hauts fonctionnaires est le plus élevé depuis que les données étaient disponibles pour la première fois pour tous les États membres de l'UE en 2004, mais il existe encore des preuves indiquant que les portefeuilles réservés aux femmes ont tendance à être considérés comme moins prioritaires.

Le plafond de verre reste une réalité dans le monde des affaires, avec seulement 6,3% des postes de PDG dans les grandes sociétés européennes cotées en bourse occupés par des femmes.

RDCOUV00254652 ; monographie ; rapport ; en ligne ; papier ; 978-92-76-00027-3

Cote(s) : ECOS-5 ; AJ-BIB03727-1

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

2.2 - Niveau national

GENISSON (Catherine)

Égalité professionnelle hommes-femmes : davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité. Rapport au premier ministre.

Paris : La documentation française, 1999.- 60 p., ann.

Dans une première partie, l'auteure établit un diagnostic de l'égalité hommes femmes dans les milieux professionnels et constate que les progrès liés notamment à la loi Roudy n'ont pas suffi à vaincre l'inégalité professionnelle . Dans une deuxième partie l'auteure fait trente propositions afin d'intégrer l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans les politiques publiques.

BAJOUV00123987 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : RES0351-1

LE PORS, Anicet ; MILEWSKI, Françoise

France. Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Vouloir l'égalité : troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Paris : Documentation française, 2005

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...) puis, 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 partie 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 Premier ministre du 6 mars 2000. Le rapport du Comité 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. Ce rapport présente 15 propositions pour lesquelles le Comité prône une "culture de résultat".
HISOUV00001695 ; monographie ; rapport ; 2-11-005917-6
CH 44-1 ; BIB01655-1

France. Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Bilan et perspectives de la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes

Paris : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2006, 74 p., fig.

La France s'est engagée pour l'égalité entre les hommes et les femmes lorsque il y a un an, le 8 mars 2004, a été remise au Premier Ministre la charte de l'égalité. Cette charte fédère près d'une centaine d'acteurs, publics et privés, administrations, collectivités territoriales, acteurs du monde économique et société civile, autour de la promotion d'une démarche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des actions conduites. La politique de l'égalité entre les hommes et les femmes répond à quatre enjeux : un enjeu démocratique, un enjeu économique, un enjeu social et sociétal et un enjeu pour l'humanité.

Les départements ministériels se sont engagés pour 3 ans sur près de 280 actions de nature diverse, articulées autour de 5 axes : la parité politique et sociale et l'accès des femmes aux responsabilités ; l'égalité professionnelle ; l'égalité en droits et en dignité ; l'articulation des temps de vie ; la solidarité européenne et internationale. Ce rapport établit un bilan de l'état d'avancement des engagements pris.

Au même titre que d'autres ministères, le ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer expose ses actions.

BAJOUV00254665 ; monographie ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03729-1

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/07/Charte-Bilan2004.pdf>

Haute-Normandie. Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Programme régional stratégique 2011-2013 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes Haute-Normandie.

Rouen : Préfecture de région Haute-Normandie, 2011.- 70 p., 29,7 x 21 cm.

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services de l'État en région se traduit par un document unique : le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a pour finalité de rendre lisible et visible dans un document transversal unique les engagements des services de l'État en région. Il est structuré en deux volets d'intervention :

- égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale,

- promotion des droits des femmes, prévention et lutte contre les violences sexistes.

Le PRSEFH se réalise dans un cadencement pluriannuel. La déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes élabore et coordonne la mise en oeuvre du PRSEFH.

La Haute-Normandie a été volontaire pour réaliser un PRSEFH expérimental à la demande de la Direction générale de la cohésion sociale.

HNO00000002 ; monographie ; dossier

Cote(s) : 04157ADM ; AJ-BIB03688-1

FELTESSE (Vincent)

Égalité hommes/hommes dans les territoires : état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser.

Paris : Ministère des droits des femmes, 2013.- 153 p., fig.

Le rapport recense les collectivités engagées en faveur des droits des femmes et de l'égalité. Les bonnes pratiques sont énumérées et l'accent est mis sur les achats publics. L'auteur préconise l'introduction dans le cahier des charges des appels d'offres, d'une clause de sensibilisation incitant au respect du principe d'égalité, cette clause doit, selon lui, figurer dans le dossier de consultation des entreprises.

Pour la réussite des actions entreprises, 5 conditions sont énoncées : Un portage politique fort et au plus haut niveau ; l'exemplarité interne de la collectivité ; la nécessité d'un budget, la désignation d'un personnel dédié et, en dernier lieu, des partenariats locaux.

Enfin, l'auteur fait 20 propositions pour que l'égalité femmes-hommes dans les collectivités passe du droit à l'effectivité réelle du droit.

BAJOUV00204357 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : BIB02326-1

Collectif

France. Premier ministre

Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020

Paris : Premier ministre, 2016, 51 p.

Le Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, marquées par la loi Roudy de 1983, la loi Copé-Zimmermann de 2011 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée en 2014. Ce plan a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Chacun des ministères, et des administrations qui y sont attachées sont appelés à en assurer la mise en oeuvre de manière transversale, à l'évaluer et à prévoir les évolutions nécessaires de 2016 à 2020. La progression des femmes dans le milieu professionnel requiert une interaction vertueuse entre une diversité d'actrices et d'acteurs : pouvoirs publics, employeurs, partenaires sociaux, associations, familles.

Ce plan poursuit 3 objectifs : créer des emplois, diminuer le taux de chômage des femmes, notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité, améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.

BAJOUV00254520 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03694-1

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/03/PIEP-revu-23062017.pdf>

MONTALCINO, Caroline ; ROURE, Elisabeth ; AMAGLIO-TERISSE, Isabelle ; HELVIN, Fabienne

France. Ministère de l'action et des comptes publics ; France. Ministère de l'économie

Parité (La) dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des établissements publics et des entreprises de la sphère publique

Paris : Contrôle général économique et financier, 2017, 72 p.

Les dispositions des lois du 27 janvier 2011 (loi dite Copé-Zimmermann) et du 12 mars 2012 (loi dite Sauvadet), complétées par les lois du 4 août 2014 et du 6 août 2015, relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des établissements et entreprises publics sont d'ores et déjà mises en oeuvre ou bientôt applicables. L'étude menée auprès de 206 établissements ou entreprises relevant du champ de contrôle du Contrôle général économique et financier (CGefi) et des contrôles budgétaires et comptables ministériels (CBCM) révèle une grande disparité dans la situation des organismes. D'une manière générale, les organismes relevant de la loi de 2011 - qui pour le secteur public,

concerne les entreprises publiques et les établissements publics nationaux visés par la loi de démocratisation du secteur public (DSP) - sont fréquemment dans une situation plus proche du respect des exigences législatives que ceux qui relèvent de la loi de 2012. Pour les entreprises ou établissements publics qui relèvent de textes postérieurs, le constat est plus contrasté, malgré une proportion globale de femmes parmi les personnalités qualifiées proche des prescriptions. Ces observations doivent être fortement nuancées selon les secteurs d'activité, voire selon les établissements. En effet, pour certains, le poids historique de la sous-représentation féminine pèse fortement et constitue un réel obstacle. Même si la marge de progression reste importante, il est cependant incontestable que, depuis les précédentes enquêtes de 2010 et 2012, des progrès ont été réalisés. L'enquête a également mis en évidence que la présidence des établissements et organismes publics demeure très masculine. L'ensemble des entretiens a souligné la nécessité d'un État exemplaire sur le sujet de la parité, dont il a été par ailleurs fréquemment rappelé qu'elle devrait s'entendre à 50% (et non à 40%).

S'appuyant sur les tendances dégagées de l'enquête menée par les contrôleurs, le rapport met en exergue 8 constats et formule 17 recommandations, cohérentes avec les évolutions législatives et avec les mesures du plan interministériel pour l'égalité professionnelle homme/femme lancé le 4 octobre 2016.

BAJOUV00254711 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03743-1

France. Premier ministre ; France. Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés

Paris : Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 2019, 19 p., fig.

Cette nouvelle publication des chiffres-clés de l'égalité contient les données statistiques sexuées dans les domaines de la culture de l'égalité, de l'égalité professionnelle, de l'accès au droit, de l'État exemplaire et des violences sexuelles. Elles constituent un outil pour identifier les avancées à réaliser partout où l'égalité entre les femmes et les hommes doit progresser.

BAJOUV00254604 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03713-1

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf

2.2.1 - Dans la fonction publique

COLMOU, Anne-Marie

Encadrement (L') supérieur dans la fonction publique ; vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions ?

Paris : premier ministre, 1999, 100 p.

La mission confiée par le Premier ministre à la députée auteure du rapport, visait à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitements et de pensions entre les femmes et les hommes. L'analyse a été effectuée à partir des grilles indiciaires et les compléments de salaire à niveau de responsabilité équivalente quel que soit le corps de la fonction publique ainsi que les parcours de carrière offerts et les freins qui peuvent empêcher les femmes de dérouler ces parcours.

L'existence d'inégalités de rémunérations et de carrières est avéré même si le diagnostic est complexe à établir. Des facteurs d'inégalités ont été identifiés et des correctifs sont possibles.

Le rapport établit des recommandations.

BAJOUV00254635 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : 12D08401-1 ; 2306-1 ; AJ-BIB03683-1

France. Ministère de la fonction publique ; France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Huitième rapport au parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes.

01/01/2002

Paris : DGAFF, 2002

L'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires a été créé par la loi n°2001--397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet article précise que "Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre." Conformément à cette nouvelle disposition législative, le projet de rapport au parlement du 15 février 2002 expose la situation actuelle des femmes dans la fonction publique puis s'attache à présenter la démarche volontaire entreprise par le gouvernement pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique avant d'aborder l'apport du droit interne, du droit européen et du droit international. En conclusion, le rapport présente quelques actions à mener dans l'avenir.

BAJOUV00003437 ; monographie ; rapport

LE PORS, Anicet ; MILEWSKI, Françoise

France. Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Paris : La Documentation française, 2002.- 115 p.

Les deux premières parties du rapport traitent des causes générales et spécifiques de l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques (stéréotypes de sexes, obstacles à la vie professionnelle, déroulement de carrière, etc). Les troisièmes et quatrièmes parties ouvrent des voies et avancent des propositions pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique (objectifs concrets, suivis et évalués ; améliorer la connaissance des inégalités ; réduire et organiser le temps de travail ; agir sur les voies d'accès et les conditions de recrutement ; intervenir sur le déroulement de carrière ; développer des actions transversales pour favoriser les recommandations) . [résumé éditeur]

BAJOUV00002402 ; monographie ; rapport ; papier ; 2-11-005091-8

Cote(s) : BIB00791-1 ; CH 43-1 ; CH 43

DUVIVIER Chloé, Lafranchi Joseph, Narcy Mathieu

Centre d'études de l'emploi

Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?

Connaissance de l'emploi, janvier 2016 [Extrait] 4 p.

Malgré des actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la Fonction publique, les écarts de salaire y demeurent importants.

L'objectif de l'étude présentée ici est d'identifier et de quantifier les principales sources des inégalités de rémunération totale parmi les agents titulaires, masculins et féminins, en distinguant fonction publique d'État (FPE), fonction publique hospitalière (FPH) et fonction publique territoriale (FPT)

http://ceet.cnam.fr/medias/fichier/127-pourquoi-femmes-moins-remunerees-que-hommes-dans-trois-fonctions-publiques_1507728152460-pdf?ID_FICHE=1049639&INLINE=FALSE

LE PORS, Anicet ; MILEWSKI, Françoise

France. Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Promouvoir la logique paritaire : deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Paris : Documentation française, 2003, 159 p., ann.

Le comité de pilotage dresse tout d'abord le constat de la très lente progression des femmes dans la haute fonction publique. Pour analyser cette situation, le comité revient 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.

BAJOUV00204585 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : BIB01772-1

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la GRH. Que répondent ministères et administrations de l'Etat à la Halde et à la DGAFP en 2009 ?

Paris : Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 2010,

Afin de dresser un premier bilan de sa mise en oeuvre, un questionnaire sur les pratiques en matière de recrutement et de gestion des personnels, et sur les actions engagées pour l'égalité, a été adressé aux ministères ainsi qu'aux principaux établissements publics scientifiques et techniques (EPST) le 30 juillet 2009. Les réponses apportées par les ministères, sur une base déclarative, ont été analysées et présentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 17 décembre 2009. Le rapport suivant présente, en première partie, les points forts et les voies de progrès qui ressortent de l'analyse des réponses ministérielles, selon les constats partagés par la HALDE et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a formulé, sur cette base, des recommandations. Les réponses des ministères sont détaillées en seconde partie.

BAJOUV00254725 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : 04386ADM ; 39-824-1 ; AJ-BIB03682-1

France. Ministère de la fonction publique ; France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Dixième rapport au parlement sur la mise en oeuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2011, 115 p., fig. tabl., ann.

Le 10ème rapport sur la mise en oeuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique regroupe un cahier commun aux trois fonctions publiques et synthétise les principales données relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des femmes dans la fonction publique.

Il est suivi de trois cahiers autonomes qui mettent l'accent sur les problématiques propres à chaque versant de la fonction publique. La rédaction du premier cahier, consacré à la fonction publique de l'État, a été confiée à la Direction générale de l'administration et de la fonction

publique ; le second, portant sur la fonction publique territoriale, à la Direction générale des collectivités locales ; le troisième, pour la fonction publique hospitalière, à la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins.

Chacun de ces cahiers présente, outre un bilan de la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, d'avancement, de conditions de travail et de rémunérations, un point sur les mesures mises en oeuvre pour garantir le respect effectif du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique.

Des pistes d'action ou d'approfondissement des réformes en cours sont enfin présentées. Ces propositions, retenues pour leur caractère opérationnel, ont vocation à accompagner et enrichir les dispositifs existants en faveur de l'égalité professionnelle.

BAJOUV00254515 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03660-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/IMG/rapport10eme_egalite_2006.pdf

GUEGOT, Françoise

Égalité (l') professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique.

Paris : La Documentation Française, 2011.- 69 p., bibliogr., ann.

Tout en soulignant que des inégalités demeurent malgré un certain nombre de mesures favorables, six propositions sont avancées pour donner une nouvelle impulsion à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique :

- Renforcer le dispositif statistique : mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière et mettre en place de nouveaux indicateurs
- Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction
- Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes
- Favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle
- Mettre en place un plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle
- Partager ces objectifs avec les organisations syndicales et aboutir à la signature d'un accord national.

BAJOUV00116532 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-11-008572-6

Cote(s) : BIB02886-1 ; BIB02886-2

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; France. Ministère de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique

Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2013, 6 p., fig.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008, la présente Charte réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Elle constitue ainsi une deuxième étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises. Elle est le fruit d'une concertation entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

BAJOUV00254656 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03720-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/charte-egalite-2013.pdf

France. Ministère de la décentralisation, de la réforme de l'Etat et de la fonction publique ; France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2013, 21 p., fig.

Cet accord signé le 8 mars 2013 entre le Premier ministre et le ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique a recueilli l'approbation unanime des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique, ainsi que des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

BAJOUV00254655 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03719-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf

JACQUEMART, Alban ; POCHIC, Sophie

MARRY, Catherine (coord.)

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; France. Ministère de la décentralisation et de la fonction publique

Plafond (le) de verre dans les ministères : une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s. Synthèse du rapport de recherche remis à la DGAFP

Paris : DGAFP, 2014, 33 p., fig., bibliogr.

Ce rapport présente les conclusions d'une recherche financée par la DGAFP dans le cadre de l'appel d'offre sur « Les carrières des dirigeants dans la fonction publique de l'État. Approche qualitative des inégalités entre hommes et femmes ». Il est le résultat d'une enquête sociologique auprès d'une centaine (deux tiers de femmes, un tiers d'hommes) de cadres dirigeant.e.s et supérieur.e.s de deux administrations générales de Bercy et deux administrations générales des ministères sociaux.

Ce travail permet de comprendre et d'expliquer les raisons de la persistance d'inégalités femmes-hommes dans la haute fonction publique, particulièrement dans les postes les plus valorisés. Pour ce faire, l'étude prend en compte les normes organisationnelles de construction de carrières de dirigeants et leurs effets genrés, mais questionne également les incidences des évolutions récentes de l'administration, dans un contexte de transformations et de réformes de la fonction publique, accentuées depuis 2007 par la mise en place de la Réforme générale des politiques publiques (RGPP).

BAJOUV00254660 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03723-1

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/Plafond-de-verre.pdf>

ZARCA, Alexis

FORTIER, Jean-Claude : préf.

Égalité (l') dans la fonction publique

Bruxelles : Bruylant, 2014, 1081 p., bibliogr.

Présentation et analyse du concept d'égalité dans la fonction publique en France à tous ses stades d'application (recrutement, carrière, retraite) et de son évolution au regard de la politique de modernisation de l'administration, de la lutte contre toute forme de discrimination et de la mise en place d'un espace européen de libre circulation.

BAJOUV00220769 ; monographie ; papier ; 978-2-8027-3689-9

Cote(s) : BIB01430

DESCAMPS-CROSNIER, Françoise

Force (La) de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique. Rapport au premier ministre.

Paris : Premier ministre, 2016, 2019 p., fig., ann.

Mme Françoise Descamps-Crosnier, députée, a été chargée par le Premier Ministre, d'une mission portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cette mission visait à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitements et de pensions entre les femmes et les hommes. Il était notamment constaté un écart global de rémunération de 19,2 % entre les hommes et les femmes avec dans le secteur public, un écart de 10,3 % dans la fonction publique territoriale, de 14,8 % dans la fonction publique d'Etat et de 21,9 % dans le secteur public hospitalier. La mission était invitée à analyser les grilles indiciaires et les compléments de salaire à niveau de responsabilité équivalente quel que soit le corps de la fonction publique ainsi que les parcours de carrière offerts et les freins qui peuvent empêcher les femmes de dérouler ces parcours. [Résumé Documentation Française]

BAJOUV00254551 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03701-1

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf>

COUTELLE, Catherine

Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'état, suite au colloque organisé par la Délégation le 2 mars 2016

Paris : Assemblée Nationale, 2016, 91 p., tabl., fig., ann.

Trois ans après la signature du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations syndicales, et quatre ans après l'adoption de dispositions législatives visant à promouvoir l'accès des femmes fonctionnaires aux postes d'encadrement et de direction, la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale a organisé, le mercredi 2 mars 2016, un colloque sur les femmes et la fonction publique d'État. Il s'agissait ainsi de mesurer le chemin parcouru et d'identifier les prochaines étapes et les voies de progrès.

BAJOUV00254545 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03700-1

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i3990.pdf>

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Paris : Documentation française, 2017, 382 p., fig., tabl., ann.

Cette quatrième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité en 2017 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes.

De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics.

Est également présenté le Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2016.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

BAJOUV00254659 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-USRH042-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2017.PDF

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; France. Ministère de la fonction publique

Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite

Paris : DGAFP, 2017, 43 p., fig., ann.

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Axe 3 - Mesure 12), il est prévu de mieux informer les agents publics civils sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite. Le présent guide recense ainsi les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel dans les trois versants de la fonction publique et précise les impacts de ces dispositifs en matière de retraite.

BAJOUV00254658 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03722-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf

MARRY, Catherine ; BERENI, Laure ; JACQUEMART, Alban ; POCHIC, Sophie ; REVILLARD, Anne

Plafond (le) de verre et l'État : la construction des inégalités de genre dans la fonction publique

Paris : Armand Colin, 2017, 222 p., bibliogr.

Dans le sillage des lois sur la parité des années 2000, la rareté des femmes aux sommets des organisations professionnelles est devenue un problème public, objet de lois et de dispositifs de plus en plus contraignants (quotas). Qu'en est-il dans la haute fonction publique ?

Ce livre, issu d'une enquête approfondie dans quatre directions ministérielles, offre des pistes d'interprétation originales. Au-delà des discours récurrents sur l'« autocensure » et les « choix » des femmes, les récits de vie des cadres supérieur.es et dirigeant.es dévoilent la fabrique quotidienne de l'avantage masculin au cœur même des organisations. Les horaires extensifs et rigides, la faible légitimité du droit au congé maternité, l'opacité des critères de promotion ou encore le sexisme de l'environnement professionnel, sont autant de sources d'inégalités. Le plafond de verre n'est toutefois ni homogène, ni immuable. Les ministères et directions sont diversement féminisés et conciliants. Les destins professionnels des femmes et des hommes varient selon leurs titres scolaires, leur origine sociale, leur histoire conjugale et familiale. Les politiques d'égalité professionnelle ont des effets limités, mais sont aussi le support de la dénonciation des inégalités et de la valorisation de nouvelles identités dirigeantes, pour les femmes comme pour les hommes.

BAJOUV00254533 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-200-61738-7

Cote(s) : AJ-BIB03526-1 ; CH 3102

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Paris : Ministère de l'action et des comptes publics, 2018, 21 p., fig., tabl.

La fonction publique, qui représente 20% de l'emploi en France, se doit donc d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

62% des agents publics sont des femmes. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent aujourd'hui 62% de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont

constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels. Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Egalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018. Un nouvel accord avec des avancées ambitieuses pour les agents et la création d'un Fonds Egalité.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Egalité qui sera lancé d'ici au mois de mars 2019 avec un appel à projets auxquels les employeurs publics de l'Etat devront répondre pour la fin avril.

5 axes majeurs et des mesures phares : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière, mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Les employeurs publics auront l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. L'accord prévoit par ailleurs la tenue d'un comité de suivi composé des signataires.

BAJOUV00254528 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03696-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

2.3 - Niveau ministériel

SIMON-ROVETTO, Marie-Françoise

France. Ministère de l'équipement, des transports et du logement ; France. Ministère de l'équipement. Direction du personnel et des services ; France. Direction générale de l'aviation civile

Renforcement (le) de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement

Paris : METL, 1999, 127 p., schémas, tabl., ann.

Après une description du contexte dans lequel il s'inscrit, le rapport dresse un état de la situation des femmes aujourd'hui au sein du ministère et dégage les évolutions en cours. Il décrit l'environnement dans lequel s'exerce au quotidien l'activité professionnelle féminine et décèle comment sa conception peut générer, de fait, des traitements inégaux. Il vérifie au travers de fonctions clef de la gestion des carrières si les conditions effectives d'une égalité des chances sont assurées pour les agents des deux sexes. Le dernier chapitre enfin, formule des propositions qui, au delà d'un effet de correction à l'avantage des femmes, ambitionnent de créer les conditions d'une amélioration réelle pour l'ensemble des agents.

BAJOUV00006289 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : INS13-1 ; LG00311-1 ; EQU2390-1

DONIOL-SHAW, Ghislaine ; LE DOUARIN, Laurence

France. Ministère de l'équipement. Direction du personnel, des services et de la modernisation ; France. Ministère de l'équipement

Freins (les) à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur

Paris : Ministère de l'Équipement, 2003, 161 p.

Dans une première partie le rapport examine les données recueillies sur la place des femmes dans les postes d'encadrement supérieur du METLTM, données arrêtées fin 2020. La deuxième partie analyse les obstacles à franchir tout au long de la carrière, les logiques d'emploi des femmes et leurs modes de travail, les stratégies pour contourner les obstacles à la promotion et donne des pistes pour améliorer l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

BAJOUV00002862 ; monographie ; livre ; papier

Cote(s) : BIB01610-1 ; BIB01610-2 ; G 1649-1 ; EQU2389-1 ; 04385ADM ; ADM 170

France. Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Charte (la) 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes ; "un outil de changement et de dialogue".

La Défense : MEDDTL, 2010.- 3 vol., 9 p., 23 p., 66 p., 29,7 x 21 cm.

Le premier document présente la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes. Le second document propose une boîte à outils pour la mettre en oeuvre. Enfin, le dernier constitue une mallette pédagogique pour les référents égalité du ministère.

HNOOUV00004218 ; monographie ; dossier

Cote(s) : 03885ADM-1 ; EQU2510 ; G 1815 ; 39-821-1 ; 10993 ; AJ-BIB03685-1

France. Ministère de l'égalité des territoires et du logement ; France. Ministère de la ville

Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes - Feuille de route Bilan 2013 Programme d'actions 2014

Paris, 2014, 21 p.

BAJOUV00254767 ; monographie ; rapport ; papier

AUJOLLET, Yvan ; BELLUROT, Nadine

France. Conseil général de l'environnement et du développement durable

Audit préalable aux labellisations AFNOR égalité et diversité du MEEM et du MLHD. Mesure prévue lors de l'actualisation du plan d'action égalité en mars 2016

Paris : Conseil général de l'environnement et du développement durable, décembre 2016.- 48 p.

Le gouvernement a demandé à tous les ministères de s'engager en 2016 dans deux labellisations AFNOR égalité et diversité. La mission a réalisé un audit préalable après avoir travaillé avec la haute fonctionnaire à l'égalité des droits et son équipe, et auditionné les ministères labellisés : les finances et les affaires sociales. Le choix actuel du ministère de porter en priorité le label égalité ne doit pas générer des situations discriminatoires basées uniquement sur le sexe au détriment des compétences pour atteindre des objectifs de parité, notamment dans des jurys ou commissions qui requièrent un haut niveau d'expertise et d'indépendance. Par ailleurs, la mission n'a pas pu interroger les organisations syndicales et les référent(e)s des services déconcentrés compte tenu de l'évolution de la demande et du temps imparti. A l'issue de ces entretiens, la mission fait quelques recommandations. Ne pas limiter le plan d'action à l'unique label égalité, en préalable à la mise en place d'une médiation et d'une cellule d'écoute, mais intégrer les critères du label diversité en impliquant les organisations syndicales et les agent(e)s. Evaluer les moyens humains, financiers et matériels nécessaires pour obtenir les labellisations de l'ensemble des 2 ministères. Rédiger un cahier des charges intégrant les deux labels et un règlement intérieur destinés aux projets de cellule d'écoute/médiation. Procéder à des actions d'information interne et externe et de formation concernant les deux labels. Les objectifs d'égalité et de diversité pour qu'ils puissent être atteints doivent être portés au plus haut niveau.

CGEOUV00243218 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : 010568-01

GLASSON, Denis

Dames (les) des Ponts et Chaussées

Paris : L'Harmattan, 2017, 199 p., fig., bibliogr.

Une étude de la féminisation du personnel de l'administration française à travers l'exemple du ministère des Travaux publics. Poussée par le développement de la machine à écrire, l'arrivée des femmes dans les bureaux s'effectue en plusieurs phases entre 1906 et 1923 et rencontre des réticences dans un monde clos. Les femmes s'organisent alors en société amicale puis en syndicat.

BAJOUV00239891 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-343-11128-5

Cote(s) : BIB02007-1 ; CH 3085 ; CH 3085-2 ; CH 3085-3

3 - Aspects socio-économiques

France. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

2013-2019 : 6 ans d'engagement pour l'égalité et les droits des femmes

Paris : HCE, 2019, 120 p., fig.

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dresse le premier bilan de 6 années d'action. Des angles-morts ont disparu, des politiques publiques et des lois ont été renforcées, la mobilisation pour l'égalité est inédite, partout dans les territoires. Le rapport liste l'ensemble des actions entreprises, les acteurs et les documents produits.

BAJOUV00254628 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03717-1

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_rapport-bilan-2013-2019-vf.pdf

RYS, Evelyne ; VIDAUD, Christine

Bien mener sa vie professionnelle au féminin avec la Process Communication

Malakoff : InterEditions, 2019, 291 p., fig., bibliogr.

S'appuyant sur la process communication, ce guide, destiné aux femmes, propose des clés pour trouver, prendre et conserver la place qui leur convient dans l'entreprise. Les auteures donnent des conseils, fondés sur des situations réelles, pour s'affirmer et s'épanouir dans la vie professionnelle, surmonter les difficultés récurrentes et faire progresser sa carrière.

BAJOUV00254263 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7296-1897-1

Cote(s) : AJ-BIB03679-1

ROYAL, Ségolène

Ce que je peux enfin vous dire

Paris : Fayard, 2018, 293 p., fig.

L'ancienne députée et ministre retrace son parcours politique. Elle dévoile comment elle a réussi à tracer son chemin dans un monde d'hommes, en assumant sa part de féminité et de maternité, comment elle a vécu les victoires, les coups durs, les trahisons et les défaites ou encore la manière dont elle a réussi à garder le cap sans jamais renier ses convictions.

BAJOUV00253098 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-213-70602-3

Cote(s) : AJ-BIB03654-1

MARCAL, Katrine

Dîner (Le) d'Adam Smith : comment le libéralisme a zappé les femmes et pourquoi c'est un gros problème

Paris : Les Arènes, 2019

A partir des théories développées par le philosophe et économiste A. Smith (1723–1790), la journaliste dénonce une économie qui néglige le rôle essentiel des femmes dont le travail participe

à l'élaboration des richesses. Elle met en garde contre les dangers du libéralisme aussi bien pour la planète que pour la femme.

BAJOUV00253908 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7112-0024-5

AJ-BIB03675-1

MAJNONI D'INTIGNANO, Béatrice

Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques

Paris : Documentation française, 1999, 209 p., graph., tabl.

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 en conclusion 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 la natalité.

BAJOUV00121072 ; monographie ; livre ; papier ; 2-11-004248-6

Cote(s) : AJ-RES2934-1

BROCHARD Delphine, CHAPPE Vincent-Arnaud

Egalité (I') , une affaire de chiffres ?

Communication aux Journées intersyndicales femmes formation-débat des 29 et 30 mars 2018

Du « Rapport de situation comparé » (RSC) institué par la loi Roudy en 1983 à la « Base de données économiques et sociales » (BDES) en vigueur depuis 2015, la production d'indicateurs chiffrés constitue un pivot des dispositifs légaux de promotion de l'égalité professionnelle via la négociation collective d'entreprise. Cet impératif d'objectivation des inégalités sexuées a néanmoins fait l'objet de nombreux débats, tant sur son contenu que sur sa fonction (Chappe, 2017). De fait, il y a un large écart entre l'intention légale qui a porté cette objectivation chiffrée et ses usages concrets par les partenaires sociaux. Une étude financée par la DARES (Ministère du travail) sur l'effectivité du dispositif légal de négociation de l'égalité professionnelle en entreprise permet d'observer ces usages et leurs effets performatifs.

Collectif

Femmes : des travailleurs pas comme les autres

Santé et travail n°107 - juillet 2019 - dossier pp. 25-40

Les rôles et attributs qui sont dévolus aux femmes par les représentations sociales, leurs prétendues "qualités naturelles", ce qu'on appelle le genre, tout cela détermine encore les métiers qu'elles occupent, les tâches qui leur sont confiées, les contraintes qu'elles subissent - souvent de façon invisible - sur leur lieu de travail. Ainsi, si les femmes développent davantage de troubles musculo-squelettiques, ce n'est pas tant parce qu'elles seraient plus fragiles que parce qu'elles sont plus souvent affectées à des travaux répétitifs sous contrainte de temps, exposées à de fortes exigences psychologiques, tout en ayant moins d'autonomie. Et parce que les postes de travail sont souvent conçus pour les hommes. Conduire une analyse genrée des risques et donc indispensable pour améliorer la prévention au bénéfice aussi bien des femmes que des hommes.

COULOMB-GULLY, Marlène

Femmes en politique, en finir avec les seconds rôles : de l'exclusion à la difficile conquête du pouvoir

Paris : Éditions Belin, 2016, 79 p.

En France, la politique reste un bastion du sexisme. Aujourd'hui encore, les femmes sont sous-représentées, comme le montrent les chiffres des différentes assemblées. Malgré la parité imposée pour certaines élections (conseils régionaux et départementaux, etc.), elles ne parviennent pas à briser le plafond de verre (peu sont présidentes de région, et, en 2016, plus aucun ministère régalien n'est réservé à une femme). Le seuil de tolérance a cependant baissé, témoignant d'une évolution des mentalités, plus rapide durant les 50 dernières années que durant les siècles antérieurs. Mais si le sexisme est aujourd'hui dénoncé avec vigueur, il contribue aussi à éloigner les femmes du monde politique. Dans un livre à la fois caustique et pédagogique l'auteure explique en quoi notre histoire et notre imaginaire collectif contribuent à cantonner les femmes aux seconds rôles, propose une analyse du rôle des médias dans cette partition inégalitaire et s'interroge sur les leviers dont on dispose et les outils à inventer pour une plus juste répartition des responsabilités politiques. [Résumé éditeur]

BAJOUV00254693 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-410-00067-2

Cote(s) : AJ-BIB03739-1

Institut national de la statistique et des études économiques (France)

Femmes et hommes, l'égalité en question

Paris : Institut national de la statistique et des études économiques, 2017, 190 p., fig., ann.

Femmes et Hommes - L'égalité en question fait le point sur les inégalités entre femmes et hommes aujourd'hui en France. L'ouvrage propose d'abord une vue d'ensemble sur les parcours des femmes et des hommes aux différents âges de la vie (scolarité, vies familiale et professionnelle, retraite) et les inégalités qui en découlent.

Quatre dossiers analysent de manière approfondie différents aspects des inégalités entre femmes et hommes. Le premier décrit les progrès récents enregistrés en France concernant l'accès des femmes aux catégories cadres et cadres encadrants en début de vie active. Le deuxième dresse un état des lieux des écarts de pension entre les femmes et les hommes à la retraite en Europe. Le troisième dossier s'intéresse à la délinquance des femmes et des hommes et aux différences de traitement par la justice en France. Le dernier dossier porte sur les stéréotypes quant aux rôles sociaux des femmes et des hommes. Une trentaine de fiches synthétiques, présentant les données essentielles et des comparaisons européennes, complètent ce panorama sur les femmes et les hommes.

BAJOUV00254637 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03718-1

BATTLE, Annie

Femmes (Les) valent-elles moins cher que les hommes ? : sur les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes alerte

Paris : Éditions Belin, 2014, 79 p., bibliogr.

Si on compare les salaires des femmes à ceux des hommes - à poste égal, par niveau de responsabilité, par secteur, par métier, par âge, par diplôme - force est de constater que leur valeur sur le marché de l'emploi est moindre. Les femmes qui accèdent à des emplois de bon niveau sont moins payées que les hommes. Les temps partiels, le sous-emploi, qui concernent surtout des femmes, font sombrer les moins qualifiées dans la pauvreté. L'objet de ce livre est de démonter les ressorts de ces paradoxes et de mettre en évidence les bénéfices individuels et collectifs de l'égalité salariale.

BAJOUV00254692 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7011-8248-3

Cote(s) : AJ-BIB03738-1

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (France)

Hommes (Les) en entreprise : regards croisés hommes-femmes : une vision partagée de l'égalité

Paris : Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises, 2018, 41 p., fig.

L'Orse et Goods to Know, se sont associés pour lancer une étude nationale avec 3 objectifs principaux : chiffrer les attentes des hommes qu'on dit aujourd'hui plus soucieux de leur équilibre vie-professionnelle/vie personnelle, sensibiliser (hommes et femmes) sur les stéréotypes touchant les hommes, mesurer la prise en compte de la paternité dans le monde du travail.

BAJOUV00254537 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03697-1

VINCENT, Flora ; BERNHEIM, Aude

Intelligence (L') artificielle, pas sans elles ! : faire de l'IA un levier pour l'égalité

Paris : Éditions Belin, 2019, 91 p.

Etude sur les intelligences artificielles et leur propension à reproduire les stéréotypes sexistes de leurs créateurs, que ce soit les applications d'orientation professionnelle qui associent certains traits spécifiquement aux hommes ou aux femmes ou encore les clichés propagés par le traducteur de Google. Des solutions sont proposées pour changer cette tendance.

BAJOUV00254689 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-410-01555-3

Cote(s) : AJ-BIB03736-1

VOUILLLOT, Françoise

Métiers (Les) ont-ils un sexe ? : pour sortir des sentiers battus de l'orientation des filles et des garçons

Paris : Éditions Belin, 2014, 70 p.

En France, seuls 12 % des métiers sont mixtes. Aux hommes, la production et l'ingénierie, aux femmes, l'éducation, la santé, le social.

Existerait-il des métiers plutôt féminins ou plutôt masculins? Filles et garçons auraient-ils des aptitudes spécifiques qui les orienteraient «naturellement» vers des professions différentes? L'objet de ce livre est de démonter les ressorts de la division sexuée du travail, porteuse d'inégalités, et de révéler tout l'intérêt pour la société d'une réelle mixité des métiers.

BAJOUV00254694 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7011-8246-9

Cote(s) : AJ-BIB03740-1

GALIBERT, Charlie

Petit manuel du genre à l'usage de toutes les générations

Fontaine : Presses Universitaires de Grenoble, 2018, 219 p., bibliogr.

Ce livre vulgarise cinquante années de recherches sur les relations entre femmes et hommes. Il montre qu'indépendamment de notre sexe biologique, le fait d'être reconnu comme homme ou femme découle en grande partie d'une construction sociale : « On ne naît pas femme ou homme, on le devient », disait Simone de Beauvoir. Comment la société attribue-t-elle aux individus masculins et féminins des rôles déterminés, différenciés, hiérarchisés et inégalitaires ? L'auteur identifie des facteurs sociaux qui entretiennent et reproduisent, parfois de manière inconsciente, les inégalités : médias, littérature, école, jouets, orientation scolaire et professionnelle, famille, différences salariales, sexualités, pornographie... et invite le lecteur à s'émanciper des idées reçues. Ce manuel d'auto-formation au genre permet de prendre du recul et de ne pas tomber dans la catégorisation et les stéréotypes. Il propose aussi et surtout des outils pour oeuvrer en faveur d'une reconstruction égalitaire des relations femmes-hommes.

BAJOUV00253196 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7061-4225-3

Cote(s) : AJ-BIB03655-1

CORON Clotilde ; PIGEYRE Frédérique

Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Politiques d'égalité professionnelle : entre accord négocié et ambition managériale

XXVIIème congrès de l'AGRH – Strasbourg Octobre 2016

Cette communication aborde la question des politiques d'égalité professionnelle et de la manière dont les grandes entreprises les élaborent et les mettent en oeuvre au fil des années. Entrant dans le champ de la négociation obligatoire, l'égalité professionnelle fait l'objet d'accords négociés avec les partenaires sociaux au sein des grandes entreprises. Si ces accords

précisent à la fois le cadre et la nature des actions à mettre en oeuvre, ils ne recouvrent pas à eux seuls ni l'intégralité, ni même parfois l'essentiel des mesures mises en oeuvre. À côté de ces accords peuvent ainsi coexister des pratiques qui relèvent d'autres ambitions que le simple

respect de la législation. À partir d'une analyse approfondie des politiques élaborées au sein d'une grande entreprise française, la communication se propose de montrer les mécanismes à l'oeuvre dans la négociation collective et les choix auxquels ils conduisent. Elle aborde également la question des pratiques qui sont mises en oeuvre sans avoir fait l'objet de négociation. Elle montre en quoi l'évaluation de ces politiques, tant négociées que non négociées, contribuent

partiellement à faire évoluer les politiques au fil du temps.

Collectif

CACOUAULT-BITAUD, Marleine (Coord.) ; MALOCHET, Guillaume (Coord.)

Prouesse (la) et le risque : entretien avec Claire Gibault Cheffe d'orchestre

Paris : La Découverte, 2016, 247 p., fig., tabl.

C'est pour leur éviter des risques « inconsiderés » qu'on a longtemps interdit l'accès des femmes à certaines activités professionnelles. Le goût de l'aventure, la saveur de l'exploit, en un mot la prouesse qui déconsidère le risque : tel était l'apanage censé revenir uniquement aux hommes. Pourtant, hier comme aujourd'hui, certaines pionnières font entendre une autre histoire. Ces pisteuses-secouristes, reporters de guerre, officières, ces artistes de cirque en formation comme ces cochères parisiennes du début du siècle dernier sont autant de figures de femmes prenant le risque d'exercer un métier où elles sont ultra-minoritaires. Pis, par leur présence même, elles feraient courir à leurs collègues - hommes - des risques accrus. C'est à ces expériences de pionnières que s'intéresse ce nouveau numéro de Travail, Genre et Sociétés.

BAJOUV00253226 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-7071-9225-7

Cote(s) : AJ-BIB03656-1

BENOIT (Thierry) ; VERDURE (Gilles)

P'tit (le) abécédaire de l'égalité des femmes et des hommes.

Paris : La boucle, 2009, 142 p., bibliogr., index

Les rapports sociaux se posent avec de plus en plus d'acuité et l'égalité entre les femmes et les hommes est devenu un thème de réflexion récurrent. Que recouvre cette égalité? Comment notre société a-t-elle évolué? En réalisant ce lexique mot après mot, de la lettre A jusqu'à la lettre Z, sur l'ensemble des domaines couvrant l'égalité des femmes et des hommes, on constate que "tout n'est pas acquis". Ce lexique comprend 330 mots et noms pour s'informer sur l'état des institutions et du droit en vigueur, donner les chiffres sur l'inégalité, les concepts, les dates et les noms de ceux qui ont fait l'histoire.

CRNOUV00003362 ; monographie ; livre ; 978-2-11-099122-5

Cote(s) : C3044 ; 574-1 ; 574-2 ; G 1813 ; 0.GF.6/2009/PTI ; 04373HUM ; BIB02900-1 ; BIB02900-2

BAUDINO, Claudie

Sexe des mots (Le) : un chemin pour l'égalité : émanciper le langage pour construire une culture de l'égalité

Éditions Belin, 2018, 80 p. bibliogr.

Une recherche sur la dimension sexuée et sexiste du langage. L'auteure souligne l'importance des mots dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les marques linguistiques de la domination masculine.

BAJOUV00254691 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-410-00929-3

Cote(s) : AJ-BIB03737-1

GRESY, Brigitte

Sexisme (Le) au travail, fin de la loi du silence ? : le cerner pour mieux le neutraliser

Paris : Éditions Belin, 2017, 77 p.

Omniprésent dans le monde du travail, le sexisme fait toujours l'objet d'un déni de la part des victimes comme des auteurs. Cet ouvrage dénonce toute la gamme de comportements, souvent insidieux mais toujours délétères, du sexisme ordinaire auxquels les femmes sont confrontées : du compliment très, trop, appuyé, à la blague graveleuse, en passant par des remarques, gestes et attitudes face auquel elles sont désarmées. L'auteure propose une série de réponses individuelles et collectives possibles, et en particulier la voie ouverte récemment par le droit français qui a introduit dans le Code du travail l'interdiction de tout agissement sexiste.

BAJOUV00254695 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-410-00255-3

Cote(s) : AJ-BIB03741-1

BOUSQUET, Daniel ; GRESY, Brigitte ; SENAC, Régine

France. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance

Paris : HCE/fh, 2016, 114 p., fig., ann.

La loi du 27 janvier 2011 a fixé un seuil minimal de 40% de femmes ou d'hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises privées et publiques. Cinq ans après, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) dressent un état des lieux et formulent 13 recommandations, avec l'objectif de garantir l'application de la loi d'ici à 2017. Ces recommandations sont organisées autour de 4 axes : rappeler aux entreprises et établissements les obligations légales ; mesurer et contrôler la parité dans les conseils, notamment grâce à l'élaboration d'instruments de mesure et à l'identification de données et d'instances de suivi et de contrôle ; accompagner la recherche des administrateur.rice.s et la professionnalisation du mandat d'administrateur.rice.s, en particulier avec des outils concrets (guide, applications, programmes spécifiques) à disposition des entreprises ; poursuivre le partage des responsabilités au sein des conseils, en soutenant les programmes de création d'entreprises par les femmes et de mixité des métiers ou en conditionnant la soumission aux marchés publics aux entreprises respectant leurs obligations légales.

BAJOUV00254662 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03725

<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000107.pdf>

4 - Application dans les secteurs professionnels

Accord collectif national : Diversité et égalité professionnelle et salariale entre les

femmes et les hommes dans le BTP. Accord du 10 septembre 2009 Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

Déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et L. 2241-11 du code du travail. L'accord est signé par les fédérations CAPEB, FFB, la FFIE, FNTF, FNSCOP, FNCB et les syndicats CFE-CGC, CGT-FO

Secrétariat des Groupements d'employeurs des Industries Electriques et Gazières (France) Accord du 16 octobre 2015 sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG

Paris : Secrétariat des Groupements d'employeurs des Industries Electriques et Gazières, 2015, 46 p. : tabl., ann., gloss.

De 2002 à 2013, le taux de féminisation de la branche des industries électriques et gazières a augmenté de 7%; cependant, les femmes occupent majoritairement des emplois commerciaux (57%) et tertiaires (48%) plutôt que des emplois techniques (13%).

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce rapport acte que le Comité de branche des industries électriques et gazières pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se réunit quatre fois par an afin de mettre à jour les marqueurs suivants : égalité salariale, formation, conditions de travail et santé au travail, évolution des mentalités, parcours professionnels.

Monographie; rapport ; en ligne

<https://sgeieg.fr/sites/default/files/sgeieg/docs/accords-collectifs/sgeieg-accord-branche-ieg-egalite-professionnelle-2015-16-octobre-2015.pdf>

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (France)

Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Paris : ANACT, 2004, 7 p.

Texte de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité professionnelle et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L' [Arrêté du 22 avril 2005](#) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a rendu obligatoire, pour tous employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

BAJOUV00254614 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03715-1

LAUFER (Jacqueline) ; SILVERA (Rachel)

Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse.

Montreuil : Emergences, 2001,- 135 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. L'étude vise à présenter une photographie des accords et à en dégager des premiers éléments d'analyse. La première partie est consacrée à la présentation et à l'analyse des accords. La deuxième partie présente d'une part un ensemble de fiches qui synthétisent les points clés des différents accords et, d'autre part, cinq études de cas particulièrement significatifs.

BAJOUV00003562 ; monographie ; livre ; papier

BIB01958-1

ZIMERAY, Alain ; BONTZOLAKIS, Christian

HAIGNERE, Claudie

Dames (Les) de la mer. : Portraits de navigatrices

Rennes : Marines Editions, 2009.- 170 p., phot.

Fruit de la collaboration entre un photographe et un écrivain, ce livre contient trente-trois portraits de navigatrices dont les plus connues sont Maud Fontenoy, Isabelle Autissier et Samantha Davies. Confidences et souvenirs de navigation se mêlent dans les quelques pages consacrées à chacune.

ITMOUV00199685 ; monographie ; livre ; papier ; 978-2-357-43033-4

Cote(s) : ITM MAR-02-575

Union internationale des transports publics ; Fédération européenne des travailleurs des transports

Emploi des femmes et politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport public urbain en Europe : exemples de politiques et de pratiques - WISE II

Berlin : EVA, 2016, 78 p., phot.

Ce guide donne un aperçu de certaines "bonnes pratiques" implémentées dans le secteur par les entreprises et les syndicats, afin de promouvoir l'emploi d'une équipe féminine dans le secteur du transport public urbain. Il décrit également certaines stratégies générales des entreprises qui représentent le prérequis du succès pour toutes les politiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes.

ITMOUV00254514 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : ITM TA-243-11655 ; AJ-BIB03698-1

<https://www.uitp.org/sites/default/files/cck-focus-papers-files/WISE%20II%20Brochure%20French.pdf>

Association Adéquations (France)

Emplois (Les) verts. Egalité femmes-hommes-Egalité professionnelle

Paris : Association Adéquations, 2019, 6 p. : webbibliogr.

L'organisation Internationale du Travail évalue la création d'emploi nette, issue de l'économie verte, à 18 millions, à l'horizon 2030, dans le contexte des Accords de Paris.

La part des femmes occupant des emplois verts de haut niveau représente 28 % des professionnels de la nature et de l'environnement, moins nombreuses, et pourtant plus diplômées.

Monographie;en ligne

http://www.adequations.org/IMG/article_PDF/article_a2538.pdf

LARROQUE, Emmanuelle ; PACI, Paola ; PICHOT, Laure

Enquête. Sexisme dans les formations tech et numériques : vrai ou faux ?. Résultats et analyses

Paris : Social Builder, 2017, 31 p., fig.

Aujourd'hui, les environnements professionnels du numérique sont réputés sexistes. Se pose alors la question de la réalité du phénomène dans les lieux de formation qui sont le point d'entrée de tou.te.s les professionnel.le.s ! .

Les formations aux métiers du numérique sont directement touchées par le manque de femmes au sein de leurs formations. Alors que les métiers du numérique sont en pleine croissance, les femmes sont de moins en moins nombreuses à rejoindre ces formations. Elles sont entre 5% à 20% en école d'ingénieur.

BAJOUV00254513 ; monographie ; livre ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03693-1

<https://socialbuilder.org/wp-content/uploads/2018/10/Enque%CC%82te-Sexisme-dans-les-formations-nume%CC%81riques-vrai-ou-faux-.pdf>

PLEINTEL, Lisa

DUCLOS, Florent (Dir.)

État des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

Paris : CNCRESS, 2019, 27 p., fig., bibliogr.

Le Conseil national des Chambres régionales de l'économie sociale et solidaire révèle que, très présentes dans l'économie sociale et solidaire (l'ESS) les femmes ont des conditions de travail en contradiction avec les valeurs mêmes de l'ESS.

Cette étude, destinée à tous les acteurs de ESS, a pour objectif d'accompagner ses structures face au défi des inégalités femmes-hommes et promeut le développement d'une culture commune de l'égalité. Son credo : "des enjeux forts à la hauteur des valeurs portées par l'ESS".

BAJOUV00254203 ; monographie ; livre ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03678-1

http://www.cncres.org/media/client/gridfichier/ressource2/etudeegaliteinteractive_2.pdf

WACHEUX, Frédéric ; GEMELGO, Paulo ; DU MESNIL DU BUISSON, Marie-Ange
France. Inspection générale des affaires sociales

Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers

Paris : Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, 2017, 203 p., fig., ann.

Alors que femmes et hommes sont aujourd'hui à parts quasiment égales dans la population active, peu de métiers sont mixtes : seuls 15,5 % des travailleurs exercent un métier présentant une répartition femmes/hommes équilibrée, située entre 40 et 60%. Facteur d'égalité professionnelle et de lutte contre la ségrégation professionnelle, la mixité dans les filières de formation et les métiers est également un levier d'amélioration de l'emploi. Elle est aussi une condition primordiale de la diversité et de l'émancipation individuelle qui impose de rompre avec les stéréotypes et représentations intériorisées pour choisir librement son orientation professionnelle. Pour répondre à ces enjeux, le Gouvernement a lancé en juin 2016 une évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers. La mission d'évaluation avait pour objectifs d'identifier les actions les plus porteuses et de proposer des pistes d'amélioration.

BAJOUV00254603 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03712-1

<http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf>

Gallios Stéphanie

Féminisation (La) dans les entreprises du bâtiment : une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins ?

Cahiers du Genre, n° 47/2009 21p.

Pris dans une conjoncture difficile en termes de recrutement de main d'oeuvre, le secteur du bâtiment envisage de féminiser l'ensemble de ses métiers. L'introduction de la mixité lui apparaît alors comme un caractère de 'modernité sociale' par rapport à une main-d'oeuvre construite comme 'archaïque'. Dans ce contexte, les femmes sont exhortées à devenir des agents de pacification, voire de régulation des conflits sociaux. Cette politique annoncée de féminisation peut se présenter comme un acte d'encadrement, dans le sens d'un 'dressage' social des comportements des ouvriers.

VILLEMUR, Michèle

Femmes de mer, 42 portraits de femmes travaillant dans les secteurs de la pêche et l'aquaculture

La Défense : MEDDE, 2015, 96 p., phot.

Ce livre présente les témoignages de 42 femmes travaillant dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture. Elles livrent ainsi un visage à la mixité professionnelle.

ITMOUV00222157 ; monographie ; livre ; disque dur

Cote(s) : ITM TA-246-4560

GUEYFFIER (Marie-France) ; PILLEMONT (Jacques)

France. Ministère de l'équipement. Direction des affaires économiques et internationales.
Service économie et statistique

Femmes et métiers de la construction. 1. Rapport. 2. Annexes

Paris La Défense : DAEI, 2004.- 2 vol., 62 + 91 p., ann., tabl.

Dans le cadre du protocole interministériel en faveur de l'accès des femmes aux métiers du bâtiment et suite à l'adoption d'un plan de mobilisation pour l'emploi dans le BTP en juin 2004, la DAEI a mis en place un double dispositif d'enquêtes (questionnaire écrit et entretiens qualitatifs téléphoniques) afin de recueillir, au niveau national, l'information concernant les actions entreprises sur le thème femmes et métiers du bâtiment. L'enquête qualitative s'est appuyée sur les réseaux institutionnels (DGEFP, Education nationale, ONISEP, AFPA, ANPE...) et la FFB. Cette étude propose un guide de bonnes pratiques à l'usage des réseaux institutionnels pour faciliter le développement d'actions durables de recrutement de femmes dans les entreprises de bâtiment. Les annexes regroupent le questionnaire et le guide d'entretien téléphonique.

IFAOUV00017948 ; monographie ; rapport

Cote(s) : IFA9871(1-2) ; AJ-BIB03735-1

Collectif

Femmes (Les), les hommes et l'AFP

Paris : Agence France Presse, 2018, 20 p. + 16 p.

L'AFP s'engage pour une meilleure représentation des femmes dans sa production : féminisation des titres et des fonctions, attention portée au traitement des violences contre les femmes, rôle accru des expertes. La directrice de l'Information de l'Agence France-Presse Michèle Léridon a lancé une série d'initiatives pour améliorer la représentation des femmes dans les contenus de l'Agence.

Une enquête a été menée en interne par deux journalistes de l'agence pendant cinq mois. Le rapport de mission "représentation des femmes dans la production AFP" estime en préalable que l'agence n'a pas à rougir de son travail sur ces questions, il pointe certaines défaillances, et prône un certain nombre d'ajustements.

BAJOUV00253424 ; monographie ; rapport ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03661-1

HUET, Maryse

Impact de la transition écologique sur l'emploi des femmes et l'égalité professionnelle

Paris : Laboratoire social d'actions d'innovations et réflexions et échanges, 2017, 13 p.

l'Asaire poursuit la réflexion engagée sur les deux thèmes que sont l'égalité des genres et la transition écologique. La note rédigée par Maryse Huet poursuit et élargit la réflexion sur le rôle des femmes dans l'élaboration d'un nouveau modèle de société plus durable et plus social. Selon les secteurs d'activités considérés, les enjeux, associés à une montée en mixité des métiers, ne résonnent pas de la même manière.

BAJOUV00254709 ; monographie ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03742-1

<http://www.lasaire.net/upload/files/NOTE%2064%20e%CC%81con%20collabpdf%281%29.pdf>

Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique

Itinéraire égalité

"Itinéraire égalité" est un site dédié proposé par l'AFT avec le soutien du FSE et de la CPNE. Il s'adresse aux dirigeant.e.s et aux partenaires sociaux du transport routier et des activités auxiliaires qui souhaitent agir sur la mixité et l'égalité professionnelle en entreprise. Ces 14 parcours RH, dédiés à la profession, sont basés sur des pratiques déjà initiées par les transporteurs. Chaque délégué régional de l'AFT est joignable via le « formulaire contact » pour aider à concrétiser ces pistes d'actions en entreprise.

Armateurs de France ; École nationale supérieure maritime (France)

Marine marchande, les femmes officiers à l'honneur

16 p., phot. 2018

En octobre 2016, Armateurs de France a signé deux accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et au développement de la mixité professionnelle. De son côté, l'ENSM sensibilise les lycéennes aux formations et métiers de la Marine marchande.

Ce livret présente des portraits de femmes officiers.

ITMOUV00254588 ; monographie ; rapport ; disque dur

GreenUnivers

Palmarès (Le) 2019 des femmes des énergies renouvelables

Paris : Greenunivers, 2019, 15 p. : photogr.

GreenUnivers, premier média d'information économique et financière sur les marchés de la transition énergétique en français, nous invite à découvrir ces femmes d'origine professionnelle diverse_administration, entreprise, territoire, start-up et services de la finance ou du juridique, ONG_ces femmes qui tentent la parité, dans le secteur pionnier des énergies renouvelables, encore à prendre.

ECROUV00254673 ; monographie ; papier

Cote(s) : ECR ENR-05.00.00-

Enedis

Pionnières vous aussi ? Douze femmes parlent de leur métier technique avec passion

La Défense : Enedis, 2016, 19 p. : photogr.

En 2015, les femmes représentent 25 % des effectifs. Au travers des témoignages de ces femmes sur leurs métiers, de technicienne d'intervention réseau à ingénieur maîtrise d'ouvrage basse tension, Enedis nous fait découvrir leurs expériences professionnelles dans un secteur innovant.

Monographie;brochure ;en ligne

https://www.enedis.fr/sites/default/files/Pionnieres_vous_aussi-Janvier_2017.pdf

DEBREIL, Alix ; NOIROT, Flore ; VALERO, Camille

Institut supérieur d'économie maritime (Saint-Nazaire, Loire-Atlantique)

Place (la) de la femme dans le monde maritime français

Saint-Nazaire : ISEMAR, 2018, 4 p.

ITMOUV00248268 ; monographie ; rapport ; papier

Observatoire des industries chimiques (France)

Rapport annuel 2015 sur l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques

Puteaux : Observatoire des industries chimiques (OPIC), 2016, 43 p. : graph., tabl.

Concernant les branches professionnelles du secteur de la chimie, ce rapport porte sur :

- la situation de la branche en matière d'emploi
- la situation de la branche en matière de formation
- la situation de la branche en matière de rémunération

Monographie ;rapport;en ligne

<http://www.jetravailledanslachimie.fr/wp-content/uploads/2016/09/RAPPORT-EGALITE-HOMMES-FEMMES-2015.pdf>

Basse Normandie. Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Sensibilisation des femmes aux métiers du transport et de la logistique - Challenge des meilleures éco-conductrices - Basse Normandie

Caen : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, 2009,
Ce DVD, co-financé par le fonds social européen, l'Etat et la profession des transports routiers a été réalisé à l'occasion :

- de trois concours régionaux d'éco-conduite (conductrices poids lourd expérimentées, conductrices transports en commun expérimentées et conductrices débutantes non titulaires du permis poids lourd -sur simulateur-) ;
- d'une manifestation régionale organisée sur le site des entreprises Larbre Industrie et Euro Logistic, à destination de femmes en recherche d'emploi afin de leur permettre de découvrir les métiers de la branche transport logistique.

ITMOUV00223917 ; monographie ; rapport ; dvd

Cote(s) : ITM TA-242-4832

5 - Outils et formations

TILLOUS, Marion ; LAHMANI-SAADA, Sarah

Agence française de développement

Boîte à outils genre : transport et mobilité

Paris : Agence française de développement, 2015, 89 p.

Depuis mars 2014, l'Agence Française de Développement (AFD) s'est dotée d'un nouveau cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre et la réduction des inégalités hommes-femmes dans ses activités. Parmi les enjeux soulevés dans le cadre du CIT, les transports occupent une place charnière dans la mesure où ils participent de l'accès des filles et femmes notamment à l'éducation, à la santé et au marché de l'emploi formel.

ITMOUV00251266 ; monographie ; papier

Cote(s) : ITM TA-220-10974

<https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-10/Boite-a-outils-genre-transport-mobilite.pdf>

France. Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Boîte (la) à outils pour mettre en oeuvre la charte 2010 - 2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes du MEDDTL "un outil de changement et de dialogue".

La Défense, 2010, 14 p.

BAJOUV00254654 ; monographie ; document pédagogique ; papier

Cote(s) : EQU2509 ; G 1814 ; 39-822-1 ; T.2928 ; AJ-BIB03684-1

LUNGHI, Cristina

Égalité (l') professionnelle en pratique.

Paris : Editions d'Organisation, 2003.- 167 p.

La loi du 9 mai 2001 prévoit une négociation collective annuelle pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, dans le but de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette négociation 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, vous pourrez :

- élaborer le rapport de situation comparée de votre entreprise grâce au logiciel qui vous est proposé,
- connaître toutes les aides liées à l'égalité professionnelle,

- avoir sous la main sous les textes juridiques utiles.
BAJOUV00002826 ; monographie ; livre ; papier ; 2-7081-2924-4
Cote(s) : BIB02434-1

TELLIER, Dominique (dir.) ; MARTIN, Catherine (dir.)
Mouvement des entreprises de France

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide destiné aux entreprises
Paris : MEDEF, 2012, 90 p., fig., ann.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu historique. Offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

Le respect du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, indispensable au développement économique de notre société.

BAJOUV00254613 ; monographie ; livre ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03714-1

https://www.medef.com/fileadmin/user_upload/www.medef-corporate.fr/document/Egalite_hommes-femmes/Guide_egalite_H-F_web.pdf

PUJOL-MATHIEU, Perrine ; GRESY, Brigitte

Formation à l'égalité professionnelle. Guide pour les entreprises. La roue de la formation

Paris : Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, 2017, 61 p., fig.

La Roue de la formation, réalisée par le CSEP, est un outil pratique qui vise à aiguiller et accompagner les entreprises dans la mise en place de formations à l'égalité professionnelle, sur le fond comme sur la forme.

Divisé en deux parties, avec un focus pour les TPE/PME et un parcours fléché organisé en quatre temps pour l'ensemble des entreprises, il contient notamment 13 fiches thématiques avec des éléments de références et des points de vigilance sur tous les sujets liés à l'égalité dans l'entreprise.

BAJOUV00254511 ; monographie ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03692-1

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/07/ROUE-FORMATION-LIVRET-2017-v3.pdf>

France. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; France. Ministère de la fonction publique

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

Paris : DGAFP, 2017, 68 p., fig., ann.

Le Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre du lancement du 5e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2017-2019). Il participe également de la mise en oeuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013.

Il précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences.

BAJOUV00254657 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03721-1

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf

France. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe

Paris : HCE/fh, 2015, pag. mult., fig., ann.

Dans la continuité de son rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes de sexe, le HCE a souhaité élaborer un outil pratique à destination des professionnel.le.s de la communication publique et des décideur.euse.s politiques. S'appuyant sur des exemples concrets, il décrypte les stéréotypes dans les images, à la tribune de colloques et dans l'usage de la langue. Il propose 10 recommandations pour une communication égalitaire.

BAJOUV00254661 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03724-1

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo_vf-2015_11_05.pdf

GRESY, Brigitte ; LEBERT, Sarah ; BECKER, Marie

Kit pour l'égalité dans les classifications

Paris : Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2018, 37 p., tabl.

Le travail sur les classifications constitue un levier indispensable de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de promotion de la mixité des emplois. L'enjeu est ici d'identifier les facteurs susceptibles d'entraver la prise en compte de l'égalité, notamment en portant une attention particulière aux caractéristiques des emplois à prédominance féminine (composés au moins de 60% de femmes), potentiellement sous-valorisés.

Le guide se compose de fiches techniques : comprendre les systèmes de classification, le domaine juridique ; les objectifs de la négociation sur les classifications, et les facteurs pouvant induire des discriminations.

BAJOUV00254521 ; monographie ; rapport ; papier ; en ligne

Cote(s) : AJ-BIB03695-1

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/11/KIT_EGALITE_CLASSIFICATION-VF.pdf

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (France)

Quizz « Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail »

Paris : ANACT, 2019, 76 p., fig.

Dans les entreprises, la question de l'égalité professionnelle n'apparaît pas souvent comme un réel problème parce que les stéréotypes de genre et représentations de métiers sont très vivaces ; ils nous conduisent à accepter des inégalités que nous voudrions mieux combattre. Les efforts entrepris par les entreprises sont en effet souvent en butte aux à priori et préjugés, souvent loin du réel, et non questionnés. Ce quizz est une façon simple de prendre conscience des inégalités professionnelles femmes/hommes en matière de mixité, de conditions de travail et de santé au travail, de parcours, d'articulation des temps ; de se poser la question des impacts pour la performance et la qualité de vie au travail dans les entreprises et des moyens pour agir en faveur d'une égalité d'accès pour toutes et tous à de bonnes conditions de travail.

BAJOUV00254540 ; monographie ; rapport ; en ligne ; papier

Cote(s) : AJ-BIB03699-1

<https://www.anact.fr/quiz-decalez-vos-representations-de-legalite-professionnelle>

Ministère des familles de l'enfance et des droits des femmes-hommes

Centre Hubertine Auclert

Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : guide

pratique pour accompagner les collectivités territoriales

Paris : 64 p.

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes, Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes. Ce guide vise à donner un outil méthodologique aux collectivités pour élaborer leur rapport.

Ministère de la Transition écologique et solidaire
Ministère de la Cohésion des territoires

Secrétariat général
92 055 La Défense cedex

Tél. 01 40 81 21 22

www.ecologique-solidaire.gouv.fr – www.cohesion-territoires.gouv.fr