



LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

**La promotion de l'égalité
professionnelle femmes-
hommes dans sa politique
ressources humaines**

03 2018

➤ DOCUMENTS TELECHARGEABLES OU CONSULTABLES EN LIGNE :

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/12/cir_41661.pdf

Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, 09/2016, 34 p.

http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf?gl=ODUwMGE2Y2I

Ce travail d'étude sur la parité dans la fonction publique territoriale s'inscrit dans le cadre du programme de travail 2016 / 2017 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Il propose, sous l'angle du genre, des éléments factuels sur diverses thématiques relatives entre autres à l'emploi, aux métiers, aux conditions de travail et au déroulement de carrière. Ce rapport, qui s'appuie sur plusieurs sources internes et externes, a pour but d'apporter des repères et des références statistiques pour permettre aux collectivités et établissements territoriaux de mieux se situer et se comparer.

Ce travail a été réalisé par Camille Ermisse, cheffe de projet statistique, sous la direction de Mohamed Amine, responsable de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Egalité professionnelle femmes/hommes : de fortes disparités persistent / TERRADE Laurent

Localtis.info, 26/09/2016

<http://www.localtis.info/cs/ContentServer?pagename=Localtis/LOActu/ArticleActualite&jid=1250271372629>

Le CNFPT a publié le 22 septembre 2016, un rapport de situation comparée femmes/hommes dans la fonction publique territoriale. L'étude rappelle que les femmes "restent cantonnées aux domaines du social, de la petite enfance et de la santé" et qu'il existe "une faible mixité des métiers, puisque cinq des dix principaux métiers regroupent plus de 80% de femmes". L'écart de salaire net moyen est de 11% en faveur des hommes.

http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf

Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes - Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales / Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, Centre Hubertine Auclert

Centre Hubertine Auclert, Mai 2016

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/06/Guide-art-61.pdf>

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de

20 000 habitant-e-s à l'exception des Régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) s'est engagé avec le Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, dans la rédaction d'un guide qui vise à donner un outil méthodologique aux collectivités pour élaborer leur rapport.

Un groupe de travail composé de collectivités territoriales de différents échelons s'est réuni pour orienter les travaux et s'assurer de l'adéquation du contenu de ce guide avec les besoins concrets des collectivités.

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030785328&dateTexte=&categorieLien=id>

8 mars, journée des droits des femmes : les élèves s'investissent !

Manuel Menal - INET, Promotion Vaclav Havel (2014-2015) - 08/03/2015

À l'occasion de la journée du 8 mars, l'équipe du groupe égalité femmes-hommes de la promotion Vaclav Havel a publié les premiers résultats de leurs travaux sur l'égal accès des femmes aux emplois de direction au sein des collectivités :

- Synthèse de l'étude sur l'égal accès des femmes aux emplois de direction au sein des collectivités, réalisée par le groupe égalité femmes/hommes des élèves administrateur/rices de la promotion Vaclav Havel, 2015, 30 p.

- Document présentant les règles concernant l'équilibre femmes/hommes chez les cadres de direction des collectivités, réalisé par le groupe égalité femmes/hommes des élèves administrateur/rices de la promotion Vaclav Havel, 2015, 4 p.

<http://www.eleve-administrateur-territorial.fr/8-mars-journee-de-la-femme-les-eleves-du-groupe-egalite-femmeshommes-sinvestissent/>

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjointes des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, 2015, 109 p.

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur territorial.

Ces derniers se trouvent aujourd'hui confrontés à de nouveaux défis de GRH, à la fois pour répondre à une obligation revisitée par des dispositifs législatifs récents mais également pour initier des politiques du genre exemplaire.

Le groupe de travail « Egalité professionnelle » co-animé par Johan JOURDAIN, DGS du CDG 47, et Magalie LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré une boîte à outils RH visant à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités.

http://www.adtinet.fr/wp-content/uploads/2016/01/ANDCDG_livret_egalite-pro_2015_web.pdf

"Concilier famille et carrière reste un problème féminin"

PARNAUDEAU Maud - Gazette des Communes (la) - 12/01/2015 - n° 2252 - p. 53

Enseignements de l'étude d'Alban Jacquemart, Catherine Marry... "Le plafond de verre dans les ministères "Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s"..."

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

Les politiques publiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes

Centre Hubertine Auclert, 12/2014, 50 p.

L'engagement des collectivités territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est multiforme.

S'il est relativement récent, il s'exprime aujourd'hui par les politiques publiques menées dans les domaines dont elles ont la charge. Favoriser la mixité dans les pratiques sportives, offrir des solutions de logement aux femmes victimes de violences conjugales, veiller à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers au sein de l'administration locale, sont autant d'actions concrètes menées aujourd'hui.

Les actes de la deuxième journée du réseau Territoires franciliens pour l'égalité vous proposent de découvrir ces politiques innovantes à travers le témoignage des expert-e-s, élu-e-s et professionnel-le-s qui font chaque jour progresser davantage l'égalité.

Déconstruction des stéréotypes de genre

Égalité dans les sphères politiques et sociales

Égalité professionnelle

Élargissement des choix d'orientation de métiers

Politiques publiques d'égalité (locales, nationales, internationales)

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/actes-3dec2014-tfe-web.pdf>

Agir pour la mixité des métiers / LIEBUS Patrick

Conseil Economique et Social, 11/2014, 130 p.

Les filières professionnelles véritablement mixtes sont encore rares et le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers concerne principalement les qualifications d'ouvrier et d'employé. Or, la mixité apparaît comme une dimension essentielle à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les sexes. Alors que le Gouvernement a placé cette question au rang de ses priorités, le Premier ministre a demandé au Conseil économique, social et environnemental de dégager, à l'intention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, des orientations pour agir.

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2014/2014_24_mixite_metiers.pdf

Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes

Centre Hubertine Auclert, 05/2014 mise à jour 11/2014, 76 p.

Agent-e-s de collectivités locales et élu-e-s : vous trouverez dans ce guide les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer. Et un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-convaincre-du-bien-fonde-des-politiques-locales-d-egalite>

Planifier, conduire et évaluer une Politique locale d'égalité femmes-hommes

Centre Hubertine Auclert, 2014, 76 p.

Ce second guide s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en oeuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-e-s,
- élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la collectivité.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes>

À Rennes, un début d'égalité salariale... / CATTIAUX Séverine

Lettre du Cadre Territorial (la), 11/2014, p. 46-48

La ville de Rennes et Rennes métropole se sont engagées sur l'égalité salariale. Cependant, malgré une certaine volonté politique, les écueils sont nombreux et le sujet reste, pour tout dire, assez tabou. Tentative de reportage.

Regard de l'expert : "les inégalités de rémunération ne sont que a partie visible de l'iceberg"

<http://www.lettreducadre.fr/9652/a-rennes-un-debut-egalite-salariale/>

Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes : pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics / BOUSQUET Danielle, GERMAIN Isabelle, GUIRAUD Claire, ABILY Gaëlle, GRESY Brigitte, VOUILLOT Françoise

Premier Ministre, 10/2014, 140 p.

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) a été chargé par la ministre aux droits des femmes de mener un travail d'analyse sur les « stéréotypes de genre » et leurs effets. Conformément à la lettre de saisine, il s'intéresse à des domaines dans lesquels des représentations stéréotypées des femmes et des hommes subsistent : l'éducation (notamment les manuels scolaires), les médias et la communication institutionnelle. Selon le Haut conseil, la présence des stéréotypes de sexe - et de son corollaire, le genre - se manifeste à la fois par un fort déséquilibre quantitatif entre le nombre de femmes et d'hommes représenté-e-s et par un enfermement des femmes dans certains rôles et situations dévalorisé-e-s et dévalorisantes. Les stéréotypes de sexe et le genre sont un obstacle à l'égalité réelle : ils outillent et légitiment les discriminations et les inégalités. Le HCEfh recommande d'amplifier la lutte contre les stéréotypes de sexe et de concentrer l'action sur les financements publics. Il formule 34 recommandations autour de plusieurs axes : conditionner les financements publics à l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre d'une démarche générale de budgétisation sensible à l'égalité femmes-hommes ; outiller les acteurs et fixer des obligations de résultats prioritairement dans les champs des médias, de la communication institutionnelle et de l'éducation ; renforcer la sensibilisation et la formation aux inégalités femmes-hommes et à la présence des stéréotypes de sexe.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/144000624-rapport-relatif-a-la-lutte-contre-les-stereotypes-pour-l-egalite-femmes-hommes-et?xtor=EPR-526>

L'égalité professionnelle femmes-hommes - Territoriaux, nous agissons

CNFPT, 06/2014

Retrouvez dans le livret feuilletable ci-dessous les bonnes pratiques des collectivités et l'expertise du CNFPT en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes.

<http://fr.calameo.com/read/001549856b281c4e77e9f>

Femmes et politiques publiques

L'ENA HORS LES MURS, 05/2014, p. 2-61

- les enjeux de l'égalité réelle
- la politique de l'encadrement dirigeant de l'Etat, un levier pour la parité des nominations
- femmes administrateurs : la victoire passe par des quotas
- pour en finir avec les stéréotypes
- Le rôle des femmes dans la croissance économique
- La bataille de la parité
- Les femmes acteurs du changement
- Femmes et politiques publiques : l'impact de la RSE
- Les réseaux de femmes dans le secteur public
- La commission femmes Ena
- L'égalité femmes-hommes : un objectif républicain

<http://www.aaeena.fr/publications/la-revue/lena-hors-les-murs-revue-de-lassociation-des-anciens-eleves-de-lena/femmes-et-politiques-publiques-mai-2014-numero-441>

Egalité professionnelle Hommes-Femmes : des clés pour agir. Un cahier des élèves administrateurs territoriaux / Institut National des Etudes Territoriales

Institut National des Etudes Territoriales, 2013, 23 p.

Agir pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes au sein des collectivités : c'est ce que vous proposez les élèves administrateurs territoriaux de l'INET avec ce cahier, pragmatique, riche d'exemples et de contacts. Les exemples d'actions par thèmes et les contacts de leurs acteurs font la richesse de ce document préfacé par Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, et François Deluga, président du CNFPT. Vincent Feltesse, député de la Gironde, chargé par la ministre de recenser les politiques locales favorisant l'égalité, appuiera d'ailleurs son rapport sur ce travail de terrain.

http://www.inet.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_eleve_eat_egalite_professionnelle_hommes_femmes_des_cles_pour_agir_mai2013.pdf

Egalité femmes/hommes dans les territoires - Etat des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser / FELTESSE Vincent

Ministère des Droits des Femmes, 06/2013, 153 p.

Alors que la ministre aux droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem a présenté le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes mercredi 3 juillet 2013 en Conseil des ministres, elle recevait la veille, mardi 2 juillet, ce rapport du député (PS) Vincent Feltesse. Fourmillant d'exemples de bonnes pratiques en matière d'égalité, il formule 20 propositions pour les généraliser dans les collectivités

<http://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/rapport-Feltesse.pdf>

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Identification des bonnes pratiques des secteurs public et privé en France et à l'étranger / DGAFP

DGAFP, 01/01/2013, 73 p.

L'objectif de cette étude est de présenter plusieurs bonnes pratiques visant à équilibrer la participation des salariés - femmes ou hommes - dans leur vie familiale et dans leur activité professionnelle. Les bonnes pratiques ont été identifiées en Europe et à l'international dans les secteurs public et privé, dans plusieurs domaines d'activité (banque, industrie, commerce, télécommunications, conseil aux entreprises). Trois principaux critères de sélection de ces pratiques ont prévalu : leur aspect innovant, leur caractère concret et la diversité des acteurs sur lesquels elles agissent (employeurs, partenaires sociaux, décideurs politiques, salariés du secteur privé, agents du secteur public).

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/outils-de-la-grh-2>



Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise - Deux femmes s'entretiennent avec des hommes, dirigeants et cadres. / GRESY Brigitte, GIAMPINO Sylviane

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, 05/2012, 42 p.

Depuis quelques années, l'ORSE s'est donné pour objectif de faire des hommes dans l'entreprise, des sujets et des acteurs de l'égalité professionnelle et a publié différents ouvrages sur le sujet. Une nouveauté aujourd'hui : donner la parole à des hommes dirigeants et cadres pour qu'ils témoignent de leur perception des normes dites masculines et de leurs relations avec les femmes à la fois dans l'entreprise et dans le couple. L'enjeu était de voir si leur investissement dans le monde du travail était pourvoyeur de tensions entre les aspirations et les pratiques.

http://www.orse.org/rapport_le_poids_des_normes_dites_masculines_sur_la_vie_professionnelle_et_personnelle_d_hommes_du_monde_de_l_entreprise-7-28.html

L'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique / GUÉGOT Françoise

Documentation Française (La), 03/2011, 49 p.

Mme Françoise Guégot, députée de Seine-Maritime, a été chargée par le Président de la République d'une mission visant à proposer des actions concrètes pour améliorer la situation des femmes dans la Fonction publique et surmonter les inégalités. En dépit d'un certain nombre de mesures favorables à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Fonction publique et d'une forte féminisation, l'auteur note une persistance des inégalités, particulièrement dans les niveaux de rémunérations et l'accès des femmes aux emplois de direction. Après avoir recensé des mesures mises en place à l'étranger en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport présente, à partir des auditions réalisées pour cette mission, une synthèse des propos autour de huit focus : le recrutement ; la formation professionnelle ; les parcours et les évolutions de carrière ; l'accès des femmes aux postes à responsabilité ; la politique de rémunération ; l'articulation vie professionnelle - vie privée ; le travail à temps partiel ; la communication et la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle. L'auteur émet enfin six propositions pour améliorer l'égalité professionnelle, portant sur le déroulement de la carrière, l'accès des femmes aux postes de direction ou encore la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000123/0000.pdf>

L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail / GRESY Brigitte, DOLE Philippe

IGAS - Documentation Française (La), 06/2011, 231 p.

L'inégal partage des responsabilités familiales explique, pour une bonne part, l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. D'importantes mutations sociales et économiques transforment pourtant les aspirations des hommes et des femmes mais cet espoir de changement se heurte à la réalité des faits. Le rapport éclaire ces écarts en analysant les pratiques des salariés et des entreprises pour exercer ou accompagner cette parentalité, notamment masculine, et avance des solutions pour répondre à cette question : comment faire pour que la parentalité trouve une légitimité durable dans le monde du travail ? Deux mesures, parmi d'autres, sont proposées : l'une qui repose sur l'idée de parité parentale avec la création d'un congé d'accueil de l'enfant à la naissance et l'autre qui s'appuie sur la notion nouvelle de parentalité tout au long de la vie, avec la création d'un nouveau droit à la parentalité pour faire face aux aléas de l'existence.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000300/0000.pdf>

Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales. Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations ?

HALDE, 01/01/2009, 39 p.

Ce guide de référence doit aider les collectivités à remplir un questionnaire sur le recrutement et la gestion des personnels. La Halde espère ainsi recueillir des réponses à une série d'indicateurs d'actions ou de moyens relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité dans le recrutement et la gestion des personnels territoriaux.

http://www.halde.fr/IMG/pdf/Cadre_RH_collectivites_HALDE.pdf



« Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales » / VINCENT Bruno

Institut National des Etudes Territoriales - CNFPT, 2010, 25 p.

Au sommet de la pyramide administrative des grandes collectivités territoriales, les femmes sont fortement sous représentées : moins d'un directeur général des services sur dix est une femme et à peine plus d'un directeur général adjoint sur cinq est une femme. Contrairement à une idée répandue, les femmes ne font pas face, dans leur carrière professionnelle, à un unique plafond de verre mais à une multiplicité. Les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes se reproduisent {tous les niveaux de la hiérarchie administrative : accès aux cadres d'emploi A+ d'administrateurs et d'ingénieurs en chef, emplois de DGA (notamment pour les DGA les plus grandes), emplois de DGS et enfin emplois de DGS dans les collectivités les plus grandes. Dès lors, c'est bien la métaphore d'une « pyramide des plafonds de verre » qui symbolise le mieux les inégalités d'accès répétées et cumulatives rencontrées par les femmes dans leur ascension professionnelle.

A ces plafonds de verre multiples, s'ajoute une sorte de cage de verre qui réduit l'horizon professionnel des femmes. En effet, la répartition des rôles professionnels reste très marquée par les représentations traditionnelles associées au genre des individus : les femmes sont nettement surreprésentées dans les ressources humaines tandis que les hommes sont surreprésentés dans les services techniques et les infrastructures. Les effets de vivier n'expliquent qu'une partie seulement des écarts constatés.

Cette étude s'achève sur une analyse prospective de l'évolution de la proportion de femmes dans les emplois fonctionnels dans les années à venir. La féminisation rapide et forte du vivier des administrateurs et ingénieurs en chef augure d'une augmentation probable des femmes parmi les DGA dans les décennies à venir. En revanche, l'accroissement de la proportion de femmes parmi les emplois de DGS de grandes collectivités requiert une action volontariste forte sans quoi la situation risque de n'évoluer que très lentement.

<http://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/wiki/econnaissances/view/Questions-Cles/Duplafonddeverreauxplafondsdeverre>

➤ **REVUE :**

Les emplois publics sont-ils accessibles à tous ? / LARAT Fabrice, EDEL Frédéric

Revue française d'administration publique, 06/2015, 212 p.

S'interroger sur l'accessibilité aux emplois publics peut paraître surprenant si on se réfère au seul cadre juridique relatif à l'accès au service de l'État. La réalité est cependant tout autre d'un point de vue sociologique. Les contributions de ce dossier traitent des différentes formes d'inégalités des chances lors de l'entrée dans la fonction publique, via les concours, ainsi qu'au cours du déroulement de carrière. Afin de lutter contre les discriminations et de corriger l'effet des inégalités de fait, divers instruments ont été mis en place, qui vont de la correction des biais produisant de l'inégalité jusqu'à des mesures de discrimination positives. Les articles présentés dans ce numéro montrent en quoi une appréhension globale du phénomène est nécessaire pour donner corps à la promesse d'égalité à la base du pacte républicain.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/3303337901536/index.shtml>

➤ **OUVRAGES :**

L'égalité femmes-hommes au travail : Perspectives pour une égalité réelle / FALCOZ Christophe

EMS (Éditions), coll : Gestion en liberté, 01/2018

Pour les entreprises qui se sont engagées dans l'égalité femmes-hommes depuis une quinzaine d'années pour les pionnières, ou plus récemment, il semblerait que les résultats soient en demi teinte. La première vague des plans d'action et autres accords ont mené les entreprises au milieu du gué. Des résultats sont clairement au rendez-vous, mais des points de blocage se sont faits jours, des effets-pervers affleurent, des enjeux ne parviennent pas à être vraiment pris en compte.

De plus, la voix des plus petites entreprises et de la fonction publique peine à se faire entendre dans des media qui jouent le jeu des grandes entreprises. Cet ouvrage tentera donc de répondre à ce double objectif : comment passer à la deuxième génération des démarches d'égalité et comment étendre à tout le tissu économique la nécessité d'agir pour plus d'égalité.

47-098580 TR 22 E

**L'égalité sous conditions - Genre, parité, diversité / SENAC Réjane
Les Presses de Sciences Po, 2015**

Que disent les usages contemporains de la parité et de la diversité, ainsi que les controverses sur la prétendue théorie du genre, du principe d'égalité à la française ? En quoi permettent-ils de comprendre la persistance des inégalités sociales et économiques malgré l'égalité proclamée dans le droit ? L'analyse croisée de rapports, de discours, de données quantitatives et d'enquêtes qualitatives montre qu'en transformant les facteurs d'exclusion puis de discrimination en facteurs d'inclusion, la promotion de la parité et de la diversité porte une égalité sous conditions de performance de la différence. Les politiques d'inclusion au nom de la richesse des différences ne remettent en effet pas en cause le rôle central que joue la complémentarité sexuée et racialisée dans l'ordre politique. Elles l'utilisent au contraire comme une justification et une condition. En se réappropriant les approches critiques, en particulier féministes et postcoloniales, ces politiques contribuent au tournant néolibéral, allant jusqu'à marchandiser le principe d'égalité. Afin que l'égalité retrouve une épaisseur politique, n'est-il pas temps de dénoncer cette ruse de la raison néolibérale qui consiste à la paralyser, voire à l'empoisonner, en l'exaltant ?

47-097135 SH 2 E

**Les mairies au défi des politiques d'égalité / JASMIN Nadine
Harmattan (L'), coll : Questions Contemporaines, 2014**

*- la lente émergence des politiques d'égalité femmes / hommes dans les mairies
- les politiques d'égalité femmes / hommes à l'épreuve du réel : un fonctionnement sous pression, méthodologies, la question sectorielle
- les politiques d'égalité femmes / hommes en débat : des référentiels cohérents ou concurrents ? des politiques réparatrices ou transformatrices ? contraindre ou convaincre ? La soft law contre le hard law ?*

Liste des mairies interrogées, liste des personnes interrogées

47-096673 - AD 354 M

**Osons la mixité ! L'entreprise au féminin/masculin / BANON Patrick
Editions Prisma, 2014**

La génération née après les années 1970 n'a pas connu le temps où les femmes étaient l'objet de discrimination et où le sexisme était une attitude banale. Droit à l'avortement, droit de vote, droit à l'exercice d'une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari, les progrès réalisés ont été nombreux mais les différences de statut entre hommes et femmes subsistent dans de nombreux domaines et certains stéréotypes perdurent. La reconnaissance d'une place à part entière pour les femmes joue un rôle majeur dans celle de l'égalité de toutes les différences. Les progrès dans le domaine du droit des femmes améliorent aussi les droits des hommes. Ainsi, la prise en compte de la parentalité par l'entreprise favorise la présence des hommes dans la sphère privée. Mener une politique en faveur de la diversité, c'est d'abord favoriser la mixité, la parité dans tous les métiers et dans l'ensemble de la hiérarchie.

L'entreprise a un rôle majeur à jouer dans cette évolution sociale à venir.

47-096989 TR 22 O

**En avant toutes. Les femmes, le travail et le pouvoir / SANDBERG Sheryl
Jean-Claude Lattes (Éditions), coll : LE LIVRE DE POCHE, 2013**

Ouvrir pour que plus de femmes accèdent au pouvoir, qu'elles bénéficient des mêmes opportunités que les hommes, qu'elles osent s'affirmer et assumer leurs choix : autant de défis que propose Sheryl Sandberg dans un livre percutant, plein d'énergie et d'humour, à partir notamment de son expérience personnelle. Numéro deux de Facebook, Sheryl Sandberg figure parmi les cent personnalités les plus influentes au monde selon le Time.

47-096933 TR 22 E

➤ **SITES :**

<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/legalite-professionnelle-hommes-femmes>

<http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes>

http://www.inegalites.fr/spip.php?page=rubrique&id_groupe=15&id_rubrique=114

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

<http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/>

<http://www.cdg59.fr/emploi/legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

Liste bibliographique

Editée par l'INSET, rue du Nid de Pie, CS 62020, 49016 Angers Cedex3

www.cnfpt.fr

Directrice de publication : **Marion Leroux**, Directrice
Responsable du centre de ressources : **Bérangère Guillet**
Conception et réalisation : **Marie-Christine Marchand**
Tél. : 02 41 22 43 93

© 2018 CNFPT/ INSET D'ANGERS

Centre national de la fonction publique territoriale

