



Département Documentation

EGALITE PROFESSIONNELLE

TRAVAIL & EMPLOI DES FEMMES

Bibliographie sélective (2015-2018)

Sommaire

<i>Plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle</i>	3
<i>L'égalité dans l'éducation et l'orientation</i>	6
<i>Egalité entre les femmes et les hommes</i>	8
<i>Travail et emploi des femmes</i>	10
<i>Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique</i>	16
<i>Guides- Bonnes pratiques</i>	17
<i>Europe – International</i>	18
<i>Ressources sur Internet</i>	20

Les résumés sont principalement ceux des éditeurs

Consultez également la [base des accords de branches professionnelles](#) proposée par Centre Inffo.
Cette dernière recense les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle

15 actions pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Paris : Ministère du Travail ; Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, mai 2018, 2 p.

Les femmes gagnent toujours 9 % de moins que les hommes à poste de valeur égale et 25 % en moyenne de moins que les hommes tous postes confondus. Ce plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle présenté le 9 mai 2018 est issu d'une concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il comporte notamment dix actions destinées à en finir avec les écarts de salaires inexpliqués.

→ Certaines de ces mesures sont reprises dans la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dossier de presse

Paris : Premier ministre, 8 mars 2018, 17 p.

Le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes a dégagé dix mesures réparties en quatre axes (Transmettre et diffuser la culture de l'égalité ; Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie ; Faire vivre l'égalité au quotidien en garantissant l'accès aux droits ; Un service public exemplaire en France et à l'international) pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Rapports et avis

Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes. Rapport

Catherine Smadja-Froguel ; Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Paris : Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, février 2018, 111 p.

Ce rapport s'oriente autour de 3 axes : réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de la loi de 2014 portant réforme de la formation professionnelle et de la loi travail de 2016, et ce, à l'aune de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'accès des femmes et des hommes à la formation, l'accès des femmes et des hommes aux formations qualifiantes ; identifier les freins rencontrés par les femmes dans l'accès à la formation et la prise en compte de leurs besoins de formation tout au long de leur déroulement de carrière ; formuler tout particulièrement des recommandations sur l'égal accès des femmes aux formations dans le domaine du numérique, que ce soit dans les usages qui peuvent en être faits dans le monde du travail ou dans les possibilités de reconversion vers les métiers du numérique ainsi que sur les formations des femmes les moins qualifiées ou en situation de précarité.

Les femmes et les sciences. Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Céline Calvez ; Stéphane Viry

Paris : Assemblée nationale, mai 2018, 111 p.

De leurs travaux, les rapporteurs tirent un constat alarmant montrant que les femmes occupent une place bien trop réduite dans les sciences et que la situation n'évolue que très lentement, voire présente parfois un certain recul. C'est le cas dans les sciences informatiques alors même que les enjeux des codes, algorithmes et intelligence artificielle vont déterminer grandement notre société demain. De l'enseignement secondaire à la vie professionnelle, les femmes sont moins présentes dans les secteurs scientifiques. Malgré une meilleure réussite scolaire en moyenne que les garçons, leurs choix d'orientation les cantonnent dans certaines filières et, corrélativement, dans certains secteurs de l'économie, souvent les moins porteurs en termes de rémunération et de carrière. Dans le monde du travail, le secteur scientifique ne fait pas exception et on y retrouve les mêmes inégalités – parfois même plus accentuées – que dans d'autres secteurs. Ces écarts se retrouvent aussi dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette situation pâtit de la persistance de stéréotypes de genre, présents dans l'éducation, la formation, le monde du travail mais aussi plus généralement dans notre société. Pour mettre un terme à cette dynamique contraire aux valeurs d'égalité et de mixité, les rapporteurs proposent d'engager des actions volontaristes à chaque étape du parcours, en commençant par l'école.

Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes

Huguette Bello

Paris : Assemblée nationale, 21 février 2018, 61 p.

Historiquement au cœur des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, les écarts subis de temps de travail. En particulier le temps partiel, occupé à 82 % par des femmes, semble être devenu le terreau de l'inégalité sociale et économique au travail. Face à ce constat, la présente proposition de loi porte un choix clair et assumé : plutôt que de multiplier les points d'entrée en matière d'égalité professionnelle, le texte propose de corriger sans attendre une précarité centrale, celle résultant du temps partiel.

Contribution au Tour de France de l'égalité. Résolution du Conseil économique social et environnemental

Cristelle Gillard

Paris : CESE. Conseil économique social et environnemental. Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité, 23 janvier 2018, 13 p.

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite une politique globale qui doit se décliner à tous les niveaux, avec des dispositifs et des moyens dédiés, dont il faut garantir l'effectivité et l'évaluation. De nombreuses préconisations des avis du CESE vont dans ce sens et nourrissent la présente résolution : fixer de nouveaux objectifs pour atteindre l'égalité professionnelle ; renforcer, dans l'éducation, les moyens de lutte contre les stéréotypes ; renforcer les moyens de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; engager et mettre en œuvre des politiques publiques exemplaires en matière d'égalité ; affecter des budgets à hauteur des besoins en faveur des droits des femmes et de l'égalité.

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Edition 2017

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Paris : ministère de l'Action et des Comptes publics, août 2018, 382 p.

Bilan des actions engagées et des réalités mesurées, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique permet chaque année de faire un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Cette édition présente l'actualité de la politique d'égalité, de nombreuses données statistiques sexuées, ainsi que des retours d'expériences issues de la pratique des employeurs publics.

→ Consultez les éditions précédentes sur le site fonction-publique.gouv.fr

Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers. Rapport

Marie-Ange du Mesnil du Buisson ; Paulo Gemelgo ; Frédéric Wacheux

Paris : IGAS. Inspection générale des affaires sociales ; IGAENR. Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, avril 2017, 212 p.

Ce rapport fait état des progrès très lents vers la mixité des métiers. Si l'objectif s'est affirmé progressivement, il reste peu mobilisateur et aujourd'hui limité de fait à la promotion de l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement masculines. En outre, les actions publiques et privées conduites en faveur de la mixité, nombreuses et variées, apparaissent souvent trop ponctuelles pour produire un effet systémique. C'est pourquoi la mission préconise plusieurs axes pour renforcer la mixité : clarifier la présentation de l'objectif de mixité des métiers et améliorer la mesure des évolutions ; former ou sensibiliser tous les acteurs relais ; intégrer des leviers en faveur de la mixité dans les dispositifs de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement ; engager une action publique volontariste de promotion de la mixité dans quelques métiers à fort potentiel de développement ; développer l'évaluation des outils mis en œuvre, capitaliser sur les expériences passées et diffuser les bonnes pratiques ; poursuivre et amplifier les politiques créant un environnement favorable à la mixité.

La force de l'égalité - Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique. Rapport au premier ministre

Françoise Descamps-Crosnier

Paris : La Documentation française, décembre 2016, 209 p.

Ce rapport vise 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. La mission était notamment 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.

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la laïcité et l'égalité femmes-hommes

Chantal Jouanno

Paris : Sénat. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, novembre 2016, 355 p.

La délégation aux droits des femmes du Sénat a souhaité inscrire à son programme de travail une réflexion sur la laïcité afin d'évaluer ses dimensions protectrices, voire émancipatrices pour les femmes. Son analyse confirme le constat d'atteintes préoccupantes à la mixité et à l'égalité entre femmes et hommes, en lien avec le fait religieux, plus particulièrement dans l'enseignement, sur Internet, dans le domaine médical, dans l'entreprise et dans l'espace public.

"Où est l'argent pour les droits des femmes ?" Une sonnette d'alarme

Comité ONU Femmes France ; Conseil économique social et environnemental ; Fondation des Femmes ; Fonds pour les femmes en Méditerranée ; Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ; Women's World Wide Web
Paris : [s.e.], septembre 2016, 33 p.

Ce rapport dresse un état des lieux des financements publics et privés en faveur des initiatives pour l'égalité femmes-hommes en France. Il met en lumière leur sous-financement, en comparaison avec des initiatives œuvrant pour des causes d'importance équivalente et avec le financement pour l'égalité femmes-hommes dans d'autres pays au même potentiel. En effet, si des politiques en faveur de l'égalité sont effectivement développées par l'État, le budget consacré aux droits des femmes demeure restreint et insuffisant pour la mise en pratique de ces politiques par les acteurs.rice.s de l'égalité. Quant au financement privé, il est également limité.

Evaluation des outils de mesure par les entreprises des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Etienne Marie ; France Mochel

Paris : IGAS. Inspection générale des affaires sociales, juillet 2016, 133 p.

En menant son état des lieux, la mission a constaté que les très nombreux concepts en matière d'égalité salariale n'étaient pas acquis par les diverses parties prenantes. Parmi les six grandes familles identifiées d'outils de mesure des écarts de rémunération, quatre sont relatives aux politiques d'égalité salariale, deux concernent le suivi des déroulements de carrière et l'analyse des ségrégations de métier. Concernant les outils de mesure eux-mêmes : l'outil de classification d'emplois neutre entre les sexes, développé au Québec, n'est pas opérationnel en France ; les outils de comparaison par groupes homogènes et de décomposition statistique de l'écart global sont utiles, mais doivent être cadrés ; les outils concernant la ségrégation verticale (moindre accès des femmes aux postes de responsabilité) et la ségrégation horizontale (moindre accès des femmes aux métiers les plus rémunérés) sont encore en devenir. La mission propose de tirer les conséquences au niveau national de ses propositions en matière de développement d'outils d'égalité salariale au niveau des entreprises.

Rapport du gouvernement au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) sur le bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2012-2015)

Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes

Paris : ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, juillet 2015, 80 p.

Ce rapport fait le bilan des actions menées par le gouvernement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2012. Présenté de façon thématique, il reprend les trois objectifs prioritaires de la politique gouvernementale : l'insertion professionnelle des femmes ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière – en termes de recrutement, d'égalité salariale, d'articulation entre les vies professionnelle et personnelle, de formation, d'accès aux responsabilités et de participation aux instances de décision- ; et la mixité professionnelle.

Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance. Rapport mondial (version abrégée)

Linda Wirth-dominicé ; OIT. Organisation internationale du Travail

Genève : OIT. Organisation internationale du Travail, janvier 2015, 40 p.

L'objectif de ce rapport est de démontrer les avantages que les entreprises peuvent avoir à reconnaître et encourager les talents des femmes. Le niveau d'instruction des femmes étant supérieur à celui des hommes dans la plupart des régions, celles-ci constituent un vivier de talents et une ressource nationale incroyables. Les entreprises ayant à leur tête une femme sont plus nombreuses et ce sont les femmes qui prennent de plus en plus souvent les décisions en matière de dépenses de consommation. Ces réalités semblent souvent passer inaperçues, même si les talents et compétences au niveau mondial font l'objet d'une recherche intense car les économies reposent chaque jour davantage sur le savoir et la technologie. Le rapport montre combien il est encore très difficile pour les femmes de devenir directrices générales et de siéger au conseil d'administration d'une entreprise. Bien que le nombre de femmes d'affaires et de femmes cadres ait progressé, celles-ci continuent d'être écartées de la prise de décisions économiques à haut niveau, et ce malgré les dix dernières années de militantisme destinées à briser le « plafond de verre » qui empêche les femmes d'occuper des postes les plus élevés. Une large gamme d'initiatives visant à remettre en question les stéréotypes sexistes, les cultures d'entreprise et l'absence de mesures pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales sont examinées dans le rapport.

L'égalité dans l'éducation et l'orientation

L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif

Éducation et formations, n° 97, septembre 2018, 144 p.

Ces contributions recouvrent une large part du système éducatif en s'interrogeant notamment sur l'orientation des élèves ou des étudiants mais aussi sur leur connaissance de filières ou de métiers traditionnellement sexués. La lutte contre le harcèlement scolaire est également appréhendée en considérant les différences entre les filles et les garçons. Enfin, une analyse de l'accession à la fonction d'inspecteur ou d'inspectrice de l'enseignement primaire permet de mettre en évidence des ambitions, des opportunités et des déroulements de carrières qui diffèrent entre les femmes et les hommes, tout en observant globalement une féminisation de cette profession.

Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, édition 2018

DEPP. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Paris : Ministère de l'Éducation nationale ; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mars 2018, 32 p.

Ce document réunit une série de données statistiques sur la réussite comparée des filles et des garçons depuis l'école jusqu'à l'entrée dans la vie active. Il met en évidence des différences selon les sexes en matière de parcours et de réussite des jeunes, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons, qui auront des incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes.

→ Consulter les éditions précédentes sur le site education.gouv.fr

L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif

Éducation & formations, n° 96, mars 2018, 250 p.

Ce numéro propose 11 articles valorisant des résultats, constats, analyses, témoignages, sur la question de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif, tant pour les élèves ou les étudiants que pour les professionnels avec lesquels ils sont en interaction.

(In)fortunes professionnelles des femmes à la sortie du filière universitaire masculine, les STAPS

Carine Erard ; Christine Guégnard

Formation emploi, n° 142, 2/2018, pp. 79-98

À l'issue d'une formation en STAPS (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), les femmes valorisent-elles de la même manière que leurs homologues masculins leurs diplômes sur le marché du travail sportif ? Les parcours de formation et d'insertion professionnelle des étudiantes de cette filière apparaissent à première vue « à la hauteur » de ceux des étudiants, mais au prix d'une sur-dotation scolaire, sociale (par les mères) et d'un « travail anticipé et invisible ». Toutefois, sans être pénalisées, ces jeunes femmes qui ont investi une filière universitaire liée aux métiers du sport, un espace historiquement masculin, ne semblent pas vraiment profiter de cette « inversion du genre ».

École des filles, école des femmes : l'institution scolaire face aux parcours, normes et rôles professionnels sexués

Hélène Buisson-Fenet (dir.)

Bruxelles : De Boeck Supérieur, 2017, 266 p. (Perspectives en éducation & formation)

Les résultats des enquêtes internationales sur les acquis scolaires des élèves révèlent que, depuis une dizaine d'années, les filles font preuve de meilleures performances globales – un écart qui se creuse encore lorsqu'on s'intéresse à l'expression de la motivation ou des projets professionnels. Pourtant, l'autocensure féminine perdure à l'entrée des filières prestigieuses, notamment dans les études scientifiques, et les garçons montrent davantage de facilité à transformer leur capital scolaire en ressources professionnelles, au moment de l'insertion comme en cours de carrière. Les auteurs de cet ouvrage actualisent, approfondissent et renouvellent le débat sur la sur-réussite féminine à partir de trois questionnements : dans quelle mesure certaines trajectoires académiques laissent entrevoir un phénomène d'autosélection, mais aussi de déperdition proprement institutionnelle des filles ? En quoi les stéréotypes féminins dans l'espace scolaire régulent aussi les interactions des filles entre elles et avec les professionnels de l'enseignement ? Que révèle la place des femmes dans l'institution scolaire sur leurs trajectoires professionnelles, et à quelle légitimité sociale répond l'activité éducative lorsqu'on lui assigne une main-d'œuvre massivement féminine ?

De l'école aux premiers emplois : analyse des ségrégations sexuées

Alban Jacquemart ; Danièle Trancart

Céreq Echanges, n° 5, 2017, p. 333-348.

À partir des enquêtes Génération 1998 et 2010, cette contribution analyse l'évolution des ségrégations sexuées sur le marché du travail en lien avec les parcours scolaires des femmes et des hommes. Elle montre ainsi que si le système scolaire

comme le marché du travail restent fortement sexués, l'indice de ségrégation éducative diminue sur la période tandis que celui de ségrégation professionnelle reste stable à un haut niveau. Ces résultats soulignent la relative indépendance de la ségrégation sexuée observée dès l'entrée dans la vie professionnelle vis-à-vis de la ségrégation scolaire et mettent en évidence le rôle spécifique du monde du travail dans la fabrication des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Des inégalités dès le début de carrière entre les femmes et les hommes : l'impact des filières d'études

Martine Tornero

Insee Analyses Occitanie, n° 51, septembre 2017, 4 p.

Dès l'entrée dans la vie active et professionnelle, les inégalités entre femmes et hommes apparaissent, avant même que les contraintes familiales et l'effet "carrière" n'aient pu jouer. Ainsi en Occitanie, les femmes de moins de 30 ans non diplômées de l'enseignement supérieur sont bien moins nombreuses que leurs homologues masculins à exercer un emploi en 2013. Le diplôme post-bac permet de gommer presque intégralement ces inégalités en matière d'accès à l'emploi, mais les jeunes femmes occupent alors moins souvent des postes de cadres. Ces inégalités professionnelles s'expliquent en grande partie par les filières de formation choisies, souvent moins porteuses sur le marché du travail pour les jeunes femmes. Celles-ci s'orientent moins dans les filières sélectives et compétitives, alors même qu'elles réussissent mieux aux examens. Depuis les années 2000, les choix d'orientation encore souvent très genrés se rééquilibrent un peu dans certaines filières, à l'exception notamment des formations universitaires scientifiques.

Femmes : des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les meilleurs salaires

Dominique Kelhetter ; Karina Mom

Insee Analyses Grand-Est, n° 35, mars 2017, 4 p.

Les inégalités de salaires sont fortes dans la région Grand-Est : à temps de travail égal, les femmes gagnent largement un quart de moins que les hommes. Bien qu'elles aient, dans leurs études, de meilleurs résultats que les garçons, elles choisissent plus fréquemment des filières sociales ou littéraires, et se tournent ensuite vers des professions à compétences sociales plutôt que des métiers plus sélectifs et plus rémunérateurs. Les femmes quittent plus tôt leurs parents notamment pour se mettre en couple puis fonder une famille. Elles sont moins nombreuses sur le marché du travail et acceptent davantage un poste en deçà de leurs compétences.

Formation à l'égalité filles-garçons : faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité

Danielle Bousquet ; Françoise Vouillot ; Margaux Collet et al.

Paris : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, février 2017, 55 p.

Constatant que l'école ne garantit pas l'égalité entre les filles et les garçons, le Haut Conseil recommande de renforcer et généraliser la formation initiale des personnels sur l'égalité filles-garçons et d'en faire une compétence requise pour l'obtention des diplômes ; de développer et garantir une offre de formation continue sur l'égalité des sexes en encourageant les personnels à y participer ; d'élaborer un Guide pratique de la formation à l'égalité filles-garçons visant à accompagner et outiller les professionnel.le.s de l'Education nationale.

Former à l'égalité : défi pour une mixité véritable

Annie Lechenet ; Mireille Baurens ; Isabelle Collet

Paris : L'Harmattan, 2016, 324 p. (Savoir et formation - Genre et éducation)

Ce recueil rassemble des présentations et analyses de formations permettant aux enseignant-e-s d'agir pour plus d'égalité effective pour les futur-e-s femmes et les hommes. La diversité des contributions, tant à propos des finalités de ces formations, des différentes disciplines d'enseignement, des ressources et outils, que des attitudes éducatives, en formation initiale et tout au long de la vie, atteste de la vitalité de la réflexion et de l'ouverture du débat.

La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes : quelles transitions sur le marché de l'emploi en PACA ?

Stéphanie Mailliot ; Pierre Lorent

Marseille : ORM PACA, novembre 2016, 40 p.

Cette étude a été élaborée dans le cadre du projet "Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation" inscrit au sein du programme opérationnel national Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole. La visée de cette recherche-action est d'élaborer un cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes avec le double objectif d'instruire les problématiques liées à la montée en mixité des métiers dans l'espace de la reconversion des demandeurs d'emploi et de contribuer à la mobilisation des acteurs de l'insertion, de la formation et de l'orientation sur ces questions.

L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités

Marie Gausse

Dossier de veille de l'IFÉ. Institut français de l'éducation, n° 112, octobre 2016, 2016, 32 p.

Dans les systèmes éducatifs mixtes, les filles et garçons reçoivent un enseignement considéré comme identique, mais qu'en est-il réellement ? On s'aperçoit que, malgré une meilleure réussite des filles à l'école (en termes de durée moyenne des études, de niveau moyen des diplômes, de taux de réussite aux examens), elles sont toujours sous-représentées dans les filières prestigieuses et porteuses d'emploi. Par la suite, les femmes rencontrent plus de difficultés dans leur trajectoire professionnelle : elles sont plus souvent que les hommes confrontées au chômage, aux emplois précaires, au temps partiel contraint et souvent moins bien rémunérées.

Domaines d'études et marché du travail : où en sont les hommes et les femmes ?

OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques

Indicateurs de l'éducation à la loupe, n° 45, octobre 2016, 4 p.

On observe des disparités hommes-femmes dans de nombreux domaines d'études : les femmes sont ainsi surreprésentées dans les cursus d'"Enseignement et sciences de l'éducation" et de "Santé et protection sociale", tandis que les hommes le sont dans les cursus d'"Ingénierie, industries de transformation et production". Les domaines d'études où les femmes représentent une plus grande part des diplômés sont également ceux où les diplômés pâtissent de taux d'emploi et d'une rémunération plus faibles, tandis que ces deux indicateurs sont plus élevés pour les diplômés du domaine "Ingénierie, industries de transformation et production", choisi par 7 % seulement des femmes. Même au sein d'un même domaine d'études, les taux d'emploi et la rémunération sont en général plus élevés pour les hommes que pour les femmes, en partie du fait des différents types de postes et de responsabilités que les uns et les autres assument. Parmi les diplômés en "Santé et protection sociale", les femmes sont ainsi plus susceptibles que les hommes de travailler dans les soins infirmiers.

Effet de l'auto-évaluation sur la réussite des femmes aux examens professionnels en contexte organisationnel contre-stéréotypique

Alice Delicourt ; Alexis le Blanc

OSP. L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 45, n° 1, mars 2016, pp. 33-55

Les femmes de la Marine nationale réussissent moins bien que les hommes aux examens professionnels (concours), en particulier les épreuves relatives à la connaissance de l'institution et aux domaines techniques. Les potentiels effets médiateurs des auto-évaluations réalisées dans ce contexte ont été analysés. Il apparaît que les attentes de performances par rapport aux collègues sont déterminantes, contrairement au sentiment d'auto-efficacité et au biais d'auto-évaluation. Cette étude met ainsi en lumière le rôle du contexte sexué sur la réussite aux concours et les effets délétères de la comparaison sociale sur la progression hiérarchique au sein d'environnements professionnels contre-stéréotypiques.

Egalité entre les femmes et les hommes

Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile

OCDE. Organisation de coopération et de développement économique,

Paris : OCDE, 2018, 332 p.

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique et dans tous les pays. Cet ouvrage examine l'évolution récente dans ces domaines en commençant par en donner une vue d'ensemble, puis 24 chapitres exposent les principales conclusions dégagées, ainsi que des recommandations pour l'action. Parmi les thèmes traités figurent la violence contre les femmes, la budgétisation sexo-spécifique, le partage inégal du travail non rémunéré, la situation des femmes sur le marché du travail et au sein des migrations internationales. Les disparités existant entre les sexes sont illustrées par une série d'indicateurs. Sont en outre décrites des initiatives récemment prises par les pouvoirs publics, par exemple pour accroître la transparence des salaires dans le but de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ou pour encourager les pères à prendre un congé parental. Dans l'ensemble, les progrès sont lents ; il est donc impératif que les pouvoirs publics intensifient leur action pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat et dans la vie publique.

Femmes et hommes, l'égalité en question. Dossier pédagogique

Montrouge : Insee, mars 2018, [s.p.]

Ce dossier présente des tableaux, des séries statistiques et des études sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs de l'égalité femmes – hommes. Dossier en ligne

Paris : CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires ; Observatoire des territoires, mars 2018

Ce dossier propose un ensemble de plus de 60 indicateurs sexués et territorialisés. Ces données offrent une lecture fine des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont disponibles de l'échelle communale à l'échelle régionale et couvrent plusieurs thématiques (niveau de diplôme, accès à l'emploi, etc.). La majeure partie de ces indicateurs sont issus des recensements de la population de l'Insee et ont été calculés à 2 dates : 2009 et 2014. Ils permettent ainsi d'apprécier de façon dynamique la situation des femmes et des hommes prises séparément mais également comparativement grâce au calcul d'indicateurs d'écart hommes-femmes. Ces indicateurs sont cartographiés sur le site de l'Observatoire et peuvent être directement téléchargés.

[Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2017](#)

Paris : secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, novembre 2017, 93 p.

Cette édition rassemble les dernières données statistiques sexuées dans les domaines de l'éducation et la formation, l'emploi, la précarité, la santé, la culture, le sport, les violences faites aux femmes.

→ Consulter les éditions précédentes sur le site egalite-femmes-hommes.gouv.fr

[Une égalité des sexes qui prend mâle](#)

Aurélié Verneau

Le Cnam Mag, n° 8, septembre 2017, pp. 19

Contient : "Trois questions à ... Françoise Vouillot"

Pour d'aucuns, l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui acquise et les engagements à ce sujet, superfétatoires. Et pourtant, malgré l'inscription de l'égalité entre les sexes dans la Constitution française en 1946, et la conquête de nombreux droits sociaux au XX^e siècle pour les femmes, les inégalités demeurent, dans le domaine professionnel comme au sein de la sphère privée.

[Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes. MOOC](#)

Sillages.info, juin 2017

Cette formation traite de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en abordant l'éducation, les stéréotypes, l'orientation, la parité et la mixité des filières et des métiers, le sexisme ordinaire, le harcèlement et les violences faites aux femmes, pour conclure en termes de responsabilité et vie citoyenne. Objectifs pédagogiques : il s'agit de donner aux étudiant-e-s et aux apprenant-e-s des clés pour mieux connaître, comprendre et vivre l'égalité femmes-hommes telle qu'elle se présente à elles/eux tout au long de leur cursus ou de leur vie professionnelle et citoyenne.

[Femmes et hommes, l'égalité en question](#)

Catherine Demaison ; Laurence Grivet ; Denise Maury-Duprey et al.

Insee Références, édition 2017

Issy-les-Moulineaux : Insee, mars 2017, 190 p.

Ce dossier 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.

[Mieux connaître pour mieux lutter contre les inégalités sexuées dans les territoires fragiles](#)

Saint-Denis : CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires, mars 2016, 4 p.

De façon à mieux combattre les inégalités sexuées et territoriales dans les différentes actions qu'il soutient, le CGET a conduit un travail d'observation destiné à mesurer ces inégalités, à la fois dans les territoires ruraux, définis ici à partir d'un critère de densité, et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, tant en ce qui concerne les écarts de situation entre les femmes et les hommes que pour ce qui est de situations différenciées entre les femmes de ces territoires fragiles et de la France entière.

[Femmes et hommes : regards régionaux sur l'égalité](#)

Audrey Baillot ; Stéphanie Michel

Insee Première, n° 1585, mars 2016, 4 p.

Globalement, en France, les jeunes filles réussissent mieux leurs études, les hommes occupent plus souvent un poste à la hauteur de leur niveau de diplôme, les femmes prennent davantage les transports en commun pour se rendre à leur travail... D'une région à l'autre, ces différences entre femmes et hommes sont d'amplitude variable. Ainsi, c'est en Bretagne que les

filles et les garçons ont les résultats scolaires les plus proches. L'Île-de-France est la région où les écarts sont les plus faibles sur le marché du travail, excepté en matière de rémunération. Au contraire, dans les départements d'outre-mer, les différences de salaires entre femmes et hommes sont bien moins importantes qu'en métropole, mais les taux de chômage diffèrent plus. Aucune région ne présente des écarts plus faibles que la moyenne dans tous les domaines.

[Le drôle de genre des stéréotypes](#)

Caen : Ingenium eLearning, [s.d.]

Cet ensemble de modules destinés à sensibiliser aux stéréotypes entre les hommes et les femmes à l'école, au travail, dans les activités sportives, la vie quotidienne est ouvert à tous.

Travail et emploi des femmes

[Je travaille, donc je suis](#)

Margaret Maruani (dir.)

Paris : éditions La Découverte, 2018, 280 p.

Dès l'après-Second Guerre mondiale, l'accès au travail rémunéré a été au cœur des revendications des mouvements féministes occidentaux. En parallèle, cette question de l'activité laborieuse a constitué un champ privilégié pour les travaux de recherche pionniers sur les femmes. En ce début de XXI^e siècle, marqué par une "crise" économique de long terme, une augmentation de la précarisation et un chômage endémique, l'analyse de la place des femmes et des hommes sur le marché du travail reste un passage obligé pour comprendre, beaucoup plus largement, les formes nouvelles de la domination masculine. Rassemblant une trentaine d'auteur-e-s issu-e-s de différentes disciplines et pays, cet ouvrage propose d'éclairer, dans une perspective internationale et à travers des objets d'étude novateurs, les débats contemporains articulant genre et travail. Il s'appuie sur une hypothèse forte : le travail est une fenêtre sur le monde social – sur ses hiérarchies, ses tensions, mais aussi sur ses transformations – et l'analyse de la place des femmes et des hommes sur le marché du travail doit rester au cœur de toute réflexion sur l'émancipation des femmes.

[Genre et santé au travail - Les femmes face aux inégalités](#)

Joséphine Bertrand ; Denis Stokkink (dir.)

Pour la Solidarité

Notes d'analyse, juin 2018, 22 p.

Dans cette Note d'analyse, Pour la Solidarité aspire à comprendre quel impact ont les spécificités du genre féminin sur la qualité de vie, l'impact du manque de prise en compte de ces spécificités dans les mesures de santé au travail, et quelles sont les politiques existantes au niveau européen.

[Harcèlement sexuel au travail : quelle réponse formation ? Dossier](#) (sur abonnement)

Mariette Kammerer

Inffo formation, n° 939, 1^{er}-14 mars 2018, pp. 9-14

20 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, dix viols ou tentatives de viol y ont lieu chaque jour en France. Ce dossier fait le point sur la réponse formation à apporter.

[Les inégalités femmes-hommes. Série d'études régionales](#)

Montrouge : Insee, mars 2018, [s.p.]

Ces études régionales mettent notamment en lumière des indicateurs départementaux sur les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

[À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances](#)

Karine Briard ; Emmanuel Valat

Dares Document d'études, n° 215, février 2018, 60 p.

Un large pan de la littérature économique et sociologique attribue à la parentalité un rôle important dans la formation et la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les périodes de vie où se créent ces inégalités ne sont en revanche pas clairement identifiées. À partir de modèles de durée, les auteurs évaluent au fil des naissances, pour des personnes ayant au moins 50 ans en 2007, l'évolution de la probabilité d'atteindre une position socioprofessionnelle adéquate au regard du niveau d'études, c'est-à-dire de ne pas être déclassé en termes de catégorie socioprofessionnelle, et mesurent les différences entre les femmes et les hommes.

[Enseignement supérieur et recherche - Vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés](#)

Paris : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mars 2018, 64 p.

Ces chiffres clés démontrent que les femmes continuent de s'investir dans les études supérieures et sont même plus diplômées que les hommes pour la plupart des diplômes de l'enseignement supérieur, à l'exception notable des diplômes d'ingénieur et de doctorat. Les disciplines qu'elles choisissent sont déjà un indicateur des stéréotypes qu'il faut déconstruire à l'aune des études scientifiques menées sur ces sujets. Par ailleurs, les différentes lois visant à améliorer la parité dans les instances de direction produisent leurs effets, notamment avec la féminisation des conseils centraux des universités, sans pour autant influencer sur les inégalités de carrière. Les femmes restent moins présentes dans les corps les plus élevés d'enseignant-chercheur et de chercheur, et sont encore très peu nombreuses parmi les présidences d'université et d'organismes de recherche. Dans l'ensemble de l'économie, malgré la qualité de leur formation, elles bénéficient d'une moindre insertion professionnelle, et sont insuffisamment présentes dans les activités de recherche et d'innovation.

→ Consultez les éditions précédentes sur le site enseignementsup-recherche.gouv.fr

[Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?](#)

Lisa Mourlot ; Maria Térésa Pignoni

Dares Analyses, n° 7, mars 2018, 8 p.

Entre 2001 et 2012 la part de femmes parmi les élus titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP) est passée de 32 % à 40 %. Elle s'est donc fortement rapprochée du pourcentage de femmes parmi les salariés concernés par ces élections professionnelles du secteur privé (43 % en 2012). Bien que la féminisation des instances représentatives du personnel dépende du taux de féminisation de chaque secteur, les femmes restent sous-représentées parmi les élus dans la grande majorité des secteurs d'activité.

[Sortir des inégalités femmes-hommes : le regard des salariés du privé](#)

Les Etudes de l'emploi cadre, n° 2018-04, mars 2018, 14 p.

Cette étude sur l'égalité femmes-hommes fait le point sur l'évolution des perceptions des salariés, l'importance donnée au sujet, le rôle et le degré d'implication des entreprises. Elle retrace également les situations de discrimination vécues, ou dont ont été témoins les salariés au cours de leur parcours professionnel. Elle revisite les stéréotypes qui persistent et les mesures que les salariés jugent les plus utiles pour sortir des inégalités. Enfin, elle identifie les acteurs qui doivent agir en priorité pour une meilleure égalité en entreprise et donne un éclairage sur la façon dont les salariés pensent que les disparités vont évoluer dans un avenir proche.

[Observatoire 2018 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#)

Paris : ministère de la Culture et de la Communication, mars 2018, 58 p.

Ce rapport donne une photographie chiffrée de la part des hommes et des femmes dans les activités et les professions de la culture et communication. L'ensemble des données rassemblées dressent un constat souvent sévère, montrant qu'il reste beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité dans les nominations, les rémunérations, l'accès aux professions, à la programmation et à la consécration.

→ Consultez les éditions précédentes sur le site culture.gouv.fr

[Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2017](#)

Statistiques et indicateurs, mars 2018, 8 p.

Fin 2017, environ 48 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A sont des femmes, soit une part comparable à celle observée chez les personnes en emploi. La part des femmes est plus élevée parmi les demandeurs les plus diplômés, ou parmi ceux en activité réduite. En particulier, de plus en plus de femmes sont inscrites à Pôle emploi tout en travaillant l'équivalent d'un temps complet. Les femmes demandeuses d'emploi accèdent aussi vite que les hommes à l'emploi salarié durable, mais moins fréquemment aux missions d'intérim ou à la création d'entreprise.

[Améliorer l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux](#)

CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires

En bref, n° 46, mars 2018, [8 p.]

Les inégalités femmes hommes peuvent être accentuées dans ces territoires, en particulier en matière d'accès à l'emploi du fait de différents freins directs et périphériques. Une récente étude, pilotée par le CGET en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité, montre néanmoins que des leviers existent pour favoriser l'emploi des femmes en zones rurales.

[Etude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux. Rapport final](#)

Cécile Kula ; Isabelle Gueguen

Paris : CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires, janvier 2018, 104 p.

Cette étude a pour objectif d'identifier les problématiques prioritaires ainsi que les freins et leviers pour chacune d'entre elles, que ce soit dans les champs en lien direct avec l'emploi (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) ou en lien périphérique dans l'accès à l'emploi (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...) ; de repérer des bonnes pratiques qui reflètent la diversité des territoires, ciblant des profils différenciés de femmes et dans les champs des problématiques identifiées comme prioritaires ; d'évaluer ces bonnes pratiques au regard des résultats obtenus par les acteurs auprès des bénéficiaires, mais aussi au regard du contexte local en matière de gouvernance et des caractéristiques du marché du l'emploi ; de formuler des recommandations en matière d'actions publiques, tenant compte des résultats de l'étude relative à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Résorber les inégalités salariales entre femmes et hommes pour renforcer notre économie

Clélia Aucouturier ; Erwann Tison

Paris : Fondation Concorde, octobre 2017, 8 p.

Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes continuent de prospérer, malgré la volonté des pouvoirs publics de légiférer contre. On estime aujourd'hui que les femmes gagnent en moyenne 26,3% de moins que les hommes, à compétence et travail égal. Pourtant, la persistance de ces inégalités nuit gravement à l'économie française : le différentiel de salaire net versé entre les femmes et les hommes représente en moyenne 3525€/an et atteint ainsi de manière agrégée, 33,6 milliards €/an. Ce "manque à gagner" en terme de salaire net, a également des répercussions en terme de consommation et de recettes fiscales. On estime ainsi que la consommation nette agrégée supplémentaire pourrait s'élever à 21,98 milliards €. Ce supplément permettrait de générer 0,16 point de croissance supplémentaire.

Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?

Élise Coudin ; Sophie Maillard ; Maxime Tô

In : "Emploi, chômage, revenus du travail", Insee références, juillet 2017, pp. 35-46

En 2014, les femmes salariées dans le secteur privé gagnent en moyenne 14 % de moins de l'heure que les hommes. La partie dite "expliquée" de cet écart s'élève à 6 points. Il reste donc 8 points d'écart "inexpliqué" entre les femmes et les hommes, lié en grande partie à la moindre valorisation de l'expérience professionnelle des femmes. Au-delà du secteur et des caractéristiques productives de leurs salariés, les entreprises jouent un double rôle dans les inégalités de salaire entre les sexes. Les inégalités peuvent en effet provenir d'une concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation interentreprises) ou apparaître au sein d'une même entreprise lorsque celle-ci ne rémunère pas de la même manière ses salariés femmes et hommes de productivité identique (inégalités intra-entreprises). En moyenne pour l'ensemble des salariés, un dixième de l'écart de salaire horaire moyen entre les sexes provient de la ségrégation interentreprises, tandis que les inégalités intra-entreprises ont un effet quasi nul sur cet écart. En revanche, la moitié de l'écart salarial entre les femmes cadres et les hommes cadres provient des inégalités intra-entreprises, ce qui peut s'interpréter comme une conséquence des mécanismes de négociation.

L'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors en 2014. Les femmes indemnisées par l'assurance chômage perçoivent des montants nettement moins élevés

Roselyne Merlier ; Klara Vinceneux

Dares résultats, n° 31, mai 2017, 9 p.

Compte tenu des inégalités salariales, et du travail à temps partiel, les femmes de 50 à 59 ans touchaient en 2014 des montants d'ARE inférieurs d'environ 33 % à ceux des hommes du même âge, cet écart allant jusqu'à 44 % pour celles âgées de 60 ans ou plus.

L'élasticité de l'offre de travail des femmes : repères méthodologiques et principaux résultats pour la France

Karine Briard

Dares Document d'études, n° 210, 24 mai 2017, 29 p.

La mesure de la sensibilité de l'offre de travail des femmes est un champ d'analyse peu unifié, laissant de nombreuses questions méthodologiques et empiriques ouvertes. Ce Document d'études dresse dans une première partie un panorama des méthodes adoptées afin de donner des points de repère pour aider à la compréhension des stratégies d'estimation retenues dans les travaux empiriques. La deuxième partie fournit une synthèse des estimations récentes de l'élasticité de l'offre de travail des femmes en France ; elle identifie les principaux résultats convergents et les questions restant en suspens.

L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?

Karine Briard

Dares Analyses, n° 2017-033, mai 2017, 10 p.

La diffusion de l'emploi à temps partiel est un des éléments de la transformation du marché du travail des dernières décennies. Son essor touche toutes les générations et concerne une part croissante de la population en emploi. Si, depuis les années 2000, la part de l'emploi à temps partiel s'est stabilisée pour les femmes, elle continue d'augmenter pour les hommes. Cependant, les femmes ont été et sont toujours les premières concernées par le temps partiel. Parmi les femmes en emploi nées entre 1935 et 1939, moins de 10 % travaillaient à temps partiel entre 30 et 34 ans, alors que leurs cadettes de 25 ans étaient deux fois plus nombreuses (20 %). Les hommes des mêmes générations étaient deux fois moins concernés (5 %). De génération en génération, les taux d'activité et d'emploi des femmes se rapprochent de ceux des hommes, mais l'emploi à temps partiel reste majoritairement féminin et représente une partie plus importante de la carrière des femmes.

Accès des femmes et des hommes aux positions de cadres en début de vie active : une convergence en marche ?

Vanessa di Paola ; Arnaud Dupray ; Dominique Epiphane et al.

Insee Références, édition 2017, mars 2017, pp. 31-44.

Pour la première fois, en 2013, la part de jeunes femmes qui occupaient, trois ans après leur entrée sur le marché du travail, un emploi de cadre, est devenue quasi équivalente à celle des jeunes hommes. Depuis 2001, elles ont également progressé dans l'accès aux positions de cadres encadrants même si elles accusent encore un certain retard au regard de leurs homologues masculins. En outre, pour l'ensemble des cadres comme pour ceux exerçant une responsabilité hiérarchique, leurs conditions d'emploi et notamment de salaires se sont rapprochées de celles des hommes. Pour autant, les cadres féminins sont davantage exposés au temps partiel et aux contrats à durée déterminée et leurs espaces professionnels restent clivés, avec un poids de la fonction publique deux fois plus important. Un facteur essentiel de l'accès des femmes aux emplois de cadres tient à leur forte progression dans l'enseignement supérieur et en particulier aux niveaux les plus élevés (master et doctorat). Le renforcement dans les années 2000 de l'appareil législatif en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises a sans doute également soutenu ce mouvement de rattrapage. Il reste que l'accroissement des femmes dans les postes de cadres en début de vie professionnelle n'est toujours pas à la mesure de l'importance de leur investissement éducatif. À caractéristiques et diplômes identiques aux hommes, elles ont encore 30 % de chances en moins de devenir cadres, que le poste soit associé ou non à des responsabilités hiérarchiques.

Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Île-de-France

Emmanuel Duguet ; Souleymane Mbaye ; Loïc du Parquet et al.

Fédération TEPP-CNRS

Rapport de recherche, n° 2016-03, 22 p.

Les auteurs ont réalisé un testing dans trois professions du bâtiment dans la région Ile-de-France : les électriciens, les plombiers et les maçons. Ils ont comparé les chances d'accès à un entretien d'embauche de quatre candidats fictifs en tout point similaire à l'exception de leur sexe et de la mention ou non dans leur candidature d'une distinction à un concours d'excellence professionnelle. Les résultats font apparaître que la mention d'une distinction à un concours d'excellence professionnelle n'augmente pas systématiquement les chances de succès, mettent en évidence l'existence de discrimination à l'encontre des femmes, même lorsqu'il s'agit de professions en tension dans lesquelles des difficultés de recrutement existent. Cette discrimination étant significative dans les professions de maçon et d'électricien. Les auteurs n'ont en revanche pas relevé de pénalisation à l'encontre des femmes parmi les plombiers.

Les inégalités femmes/hommes dans l'insertion professionnelle des diplômé.e.s de master

Louis-Alexandre Erb

Note d'information Enseignement supérieur et Recherche, n° 16.06, septembre 2016, 8 p.

A la sortie de l'université, les diplômé.e.s de master comptent plus de femmes que d'hommes. Le taux d'insertion professionnelle, 30 mois après la validation du diplôme, est similaire entre femmes et hommes. Mais les conditions d'emploi se caractérisent par de fortes disparités en défaveur des femmes. Ces écarts tiennent d'abord aux disciplines de formation. Dans les domaines disciplinaires où la part de femmes est la plus élevée, les débouchés sur le marché de l'emploi sont moins favorables. Mais dans les domaines moins féminisés les inégalités professionnelles sont importantes. En outre, quelle que soit l'origine disciplinaire, les trajectoires d'insertion divergent, avec davantage de femmes en emploi au sein des secteurs associatifs et publics, dans lesquels les rémunérations apparaissent plus faibles et les contrats plus précaires. A discipline, type d'employeur et secteur d'activité donnés, les inégalités persistent et c'est surtout en matière de rémunération que l'écart résiduel reste le plus important, représentant encore deux tiers des différences observées.

Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations ?

Karine Briard ; Oana Calavrezo

Dares Analyses, n° 37, juillet 2016, 9 p.

Au cours des dernières décennies, les femmes se sont rapprochées des hommes en termes d'emploi, malgré des comportements d'activité différents qui intègrent une dimension familiale forte. La hausse importante des taux d'emploi des

femmes s'est accompagnée d'un renversement des situations respectives des femmes en couple et des femmes seules. Les femmes en couple, nées avant les années 1960, sont moins souvent en emploi que les femmes seules. Sur les générations suivantes, la situation s'inverse. Le niveau d'études des femmes seules baisse relativement à celui des femmes en couple et le lien à l'emploi des femmes en couple se renforce. Les femmes en couple, nées dans les années 1960-1970, sont alors plus souvent en emploi que les femmes seules. Si les taux d'emploi des femmes se rapprochent ainsi de ceux des hommes, les déterminants et la forme de l'emploi restent différents. La croissance de l'emploi des femmes en couple est permise par la baisse de l'inactivité aux âges d'éducation des enfants, mais elle est aussi modérée par l'augmentation du temps partiel. Pour les femmes, plus longue est la durée passée en couple, plus grande est la distance à l'emploi à temps complet. Cette situation opposée à celle des hommes rend compte de la spécificité des comportements d'activité des femmes, qui lient vie professionnelle et vie familiale, et affecte leur progression sur le marché du travail.

[Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ?](#)

Karine Briard

Dares Document d'études, n° 200, juillet 2016, 51 p.

Les personnes occupant à un moment donné de leur parcours professionnel un emploi à temps partiel ont des profils socioéconomiques et des comportements d'activité différents. Cette étude vise à en identifier les principales figures en suivant les parcours professionnels entre les âges de 20 et 40 ans des femmes et hommes nés entre 1935 et 1964, en les reliant à leurs caractéristiques individuelles et familiales, notamment le calendrier des naissances. L'étude conduit à identifier six types de parcours comprenant un épisode de temps partiel entre les âges de 20 et 40 ans, auxquels peuvent être associés des profils de travailleurs qui se différencient selon leurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles.

[Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?](#)

Karine Briard ; Oana Calavrezo

Dares Document d'études, n° 199, juillet 2016, 53 p.

Les parcours professionnels des femmes présentent une grande diversité au regard du recours au temps partiel, du passage par l'inactivité et des types d'emploi occupés. Comment se différencient ces parcours ? Quelles sont les caractéristiques des femmes qui suivent tel ou tel parcours ? Au fil des générations, notamment à partir de celles du baby-boom, la présence croissante des femmes sur le marché du travail s'accompagne d'une augmentation de la place du temps partiel dans leur carrière. Pour les femmes et les hommes, l'essor du temps partiel se traduit par une augmentation régulière du taux de temps partiel avec l'âge après 25 ans. En tout début de vie active, il progresse surtout pour les générations les plus récentes.

[Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et dans la société](#)

Delphine Chauffaut

Terra Nova, mai 2016, 44 p.

Malgré un encadrement juridique contraignant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes actifs atteignent aujourd'hui, en France, environ 25 %. Cet écart peut se décomposer en trois grandes catégories de facteurs : le premier, qui représente entre un tiers et la moitié de cet écart, s'explique par la plus grande importance des emplois à temps partiel chez les femmes, qui occupent 80 % du total de ces emplois. Le deuxième, qui constitue un peu moins d'un tiers de l'écart, reflète les différences dans les métiers exercés par les femmes et les hommes, et les postes atteints. Le troisième facteur enfin, qui représente entre 6 et 10 % de cet écart selon les études, est un écart inexplicable par les données statistiques dont nous disposons ; il peut être lié à un écart entre entreprises aux caractéristiques similaires, ou encore au sein des entreprises – une part étant alors de la discrimination. Les auteurs formulent des propositions organisées en deux axes : attaquer le noyau dur des inégalités, leur part "inexpliquée", faire évoluer les stéréotypes qui aboutissent à ce que les positions des femmes et des hommes soient différentes sur le marché de l'emploi.

[Pratiques managériales et inégalités professionnelles de genre. L'exemple de la promotion et de la formation](#)

Hélène Couprie ; Katia Melnik

Céreq Net.Doc, n° 158, avril 2016, 54 p.

Ce document aborde la question du rôle des pratiques RH dans la réduction des disparités professionnelles de genre observées dans l'accès à la promotion et à la formation en entreprise. L'analyse montre que dans les entreprises ayant une politique RH plus structurée, les écarts des taux de promotion entre les femmes et les hommes diminuent de manière considérable ainsi que les écarts dans l'accès à la formation générale. L'écart dans les taux d'accès à la formation spécifique est quasi inexistant.

[Marché du travail : un long chemin vers l'égalité](#)

Jean Flamand ; Christel Gilles ; Catherine Buneau et al.

Note d'analyse France Stratégie, n° 42, février 2016, 11 p.

Les écarts sur le marché du travail liés au sexe, à l'origine migratoire et au lieu de résidence restent considérables en France : les femmes, les personnes issues de l'immigration et les habitants de certains quartiers défavorisés connaissent des difficultés d'accès à l'emploi et une insertion dans l'emploi de moindre qualité, en termes de contrat de travail comme de salaires. Mais ces observations brutes ne suffisent pas à attester de discriminations, car ces écarts sont en partie dus à des facteurs objectifs, par exemple un moindre niveau de formation. Pour apprécier leur réalité, il faut décomposer ce qui tient à ces facteurs et s'intéresser aux écarts inexpliqués.

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

Chloé Duvivier ; Joseph Lanfranchi ; Mathieu Narcy
 Connaissance de l'emploi, n° 127, janvier 2016, 4 p.

L'objectif de cette étude 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, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale. Si les différences temps de travail constituent l'une des deux principales sources de l'écart de rémunération selon le sexe au sein de chaque fonction publique, c'est uniquement dans la fonction publique hospitalière que ce facteur en est la cause première. En revanche, c'est la ségrégation professionnelle dont une part non négligeable est verticale, i.e. provenant d'accès inégaux à la catégorie A+, à certains corps et grades, qui est la cause majeure de l'écart salarial dans les fonctions publiques d'État et territoriale. Ces résultats suggèrent de prendre ou de renforcer des mesures promouvant l'égalité de rémunération spécifiques à chaque fonction publique.

→ Voir également le rapport de recherche "[Les sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein des trois versants de la fonction publique](#)"

En découdre, comment les femmes ont révolutionné le travail et la société

Fanny Gallot

Paris : Editions La Découverte, 2015, 282 p.

Alors que depuis la fin des années 1990, le monde ouvrier revient sur le devant de la scène avec des luttes de plus en plus dures, le rôle joué par les femmes a été passé sous silence. À la différence des hommes, elles ont souvent effectué leur carrière entière dans la même usine et subissent de plein fouet l'épreuve des restructurations ou de la liquidation pure et simple. Qui sont ces femmes décidées à "en découdre" ? Ayant commencé à travailler après 1968, elles n'ont plus grand-chose de commun avec leurs mères : elles ne sont ni fatalistes ni résignées. Grâce à leurs combats, de nouvelles lois ont révolutionné le travail et, plus largement, la société. Elles ont obtenu d'être reconnues comme des salariées à part entière, et non pas comme des subalternes devant se contenter d'un salaire d'appoint. Elles ont mis en cause le pouvoir des petits chefs disposant d'un quasi-droit de cuissage. Elles ont donné sa dignité au travail en usine jusqu'alors considéré comme dégradant pour une femme. Elles ont changé le fonctionnement syndical en refusant de tout déléguer aux hommes. Fanny Gallot s'est appuyée, entre autres, sur les témoignages précis des femmes engagées dans cette lente et profonde révolution. Elle raconte leurs histoires surprenantes et émouvantes, comme celles des ouvrières de Chantelle et Moulinex dont les luttes ont marqué l'actualité.

Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ?

Arnaud Dupray ; Stéphanie Moullet

Travail & emploi, n° 144, octobre-décembre 2015, pp. 81-107

Cet article examine dans quelle mesure le moindre salaire des femmes se mesure au niveau individuel ou au niveau des professions du fait de mécanismes de ségrégation professionnelle; et interroge comment l'articulation entre ces deux niveaux évolue entre le tout début de vie active et au terme de dix ans de carrière, période où la construction d'une cellule familiale et l'arrivée d'enfant(s) influent sur les salaires des femmes et des hommes.

Combattre les inégalités femmes-hommes dans les territoires fragiles

Kim Antunez ; Brigitte Baccaïni ; Nadia Bentchicou et al.

CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires

En Bref, n° 6, octobre 2015, 4 p.

Les inégalités femmes-hommes se rencontrent dans tous types de territoires. Mais dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville et espaces très peu denses) l'accès des femmes à l'emploi est plus difficile qu'ailleurs. C'est pourquoi le CGET a fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale notamment en matière d'éducation, de formation et d'emploi, en référence aux orientations gouvernementales. Il s'agit à la fois de mesurer ces inégalités pour mieux les combattre et de développer de multiples actions au sein par exemple des contrats de ville, des contrats de plan État-Région ou dans le cadre des politiques portées par les différents acteurs publics et privés.

Le devenir des femmes en chirurgie : la diversité des mondes de socialisation

Régine Bercot

Travail & emploi, n° 141, janvier - mars 2015, pp. 37-52

Comment expliquer que la chirurgie soit si peu attractive pour les femmes ? Dans quelle mesure leur absence est-elle rédhibitoire ? Les femmes de la génération actuelle entretiennent un rapport au travail très différent de leurs aînées. Majoritaires au concours d'entrée en médecine, elles sont peu attirées par la chirurgie, en tous les cas par certaines spécialités chirurgicales. On peut de fait y distinguer deux « mondes sociaux », se caractérisant par deux ethoses différenciés dans lesquels les femmes s'insèrent puis font carrière. Le premier monde, celui de la chirurgie traditionnelle, est incontournable car il est au centre de la formation. D'autres spécialités développent, quant à elles, un ethos alternatif plus favorable à l'entrée des femmes, auxquelles elles ne peuvent toutefois accéder que par la suite. Étant donné les modalités d'un apprentissage effectué sur le mode du compagnonnage, l'accueil fait aux étudiants (externes et internes) et les interactions avec les chirurgiens seniors jouent un rôle essentiel sur l'envie de devenir chirurgien-ne. L'auteur démontre que les femmes doivent négocier leur identité sociale durant la formation pour se ménager l'aide des seniors et pouvoir supporter ce passage en chirurgie traditionnelle.

Femmes et hommes sur le marché du travail : les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents

Claude Minni

Dares analyses, n° 17, mars 2015, 13 p.

Depuis 2003, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes a continué à se réduire sensiblement ; il est inférieur à 10 points en 2013. Les caractéristiques des emplois des femmes et des hommes restent éloignées, à l'exception de la proportion de salariés en contrat temporaire qui diffère peu selon le sexe. 31 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel en 2013 et près de 10 % sont en situation de sous-emploi, contre respectivement 7 % et 4 % des hommes. Les métiers exercés par les femmes restent très différents de ceux des hommes : 27 % d'entre elles sont sur des postes peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers, contre 15 % des hommes ; elles sont aussi deux fois moins souvent non salariées et travaillent plus souvent dans la fonction publique. Les femmes ont des salaires inférieurs, même une fois pris en compte l'écart de durée du travail. Les inégalités relatives au sous-emploi, à l'accès aux professions "supérieures", à la ségrégation professionnelle et aux salaires se sont cependant réduites au cours des dix dernières années

Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique

Femmes@Numérique - Pourquoi se priver de 50 % de talents ?

Dans un contexte de pénurie des talents, les femmes ne se tournent pas vers les métiers du numérique. Le secteur, innovant et moderne, reste majoritairement préempté par les hommes. Promouvoir la mixité dans la conception et le développement de nouveaux services numériques permettrait d'étendre et de mieux adapter les usages. D'utilisatrices, les femmes doivent se positionner en tant qu'actrices et ainsi nourrir la créativité du secteur numérique. La mixité dans le numérique est indispensable à un développement réussi de l'usage des technologies et à leur appropriation par tous. Seule une mobilisation exceptionnelle, inscrite dans la durée, permettra d'inverser les courbes et de rétablir une représentation homogène des femmes et des hommes dans le numérique. Cette mobilisation est l'objet même de [Femmes@Numérique](#).

Femmes dans les formations du numérique - Gender Scan 2017

Global Contact

Paris : Syntec numérique, 2017, 15 p.

Face à la désaffection croissante des jeunes femmes pour les formations du numérique, Syntec Numérique dévoile les résultats de l'enquête Gender ScanTM 2017 Numérique conduite auprès des étudiant.e.s français, et démontre que ces formations suscitent chez les étudiantes un niveau de satisfaction très élevé sur la scolarité, qui renforce leur confiance et leur aptitude à se projeter dans des métiers d'avenir. Le métier, les perspectives d'emplois et de carrière sont les principales raisons des choix d'étude pour plus de 88 % des étudiantes dans le numérique.

Sexisme dans les formations Tech & Numérique - Résultats et analyses

Emmanuelle Larroque ; Paola Paci ; Laure Pichot

[S.I.] : Social Builder, 2017, 53 p.

Alors que le secteur du numérique cherche à attirer plus de femmes, et propose des actions en faveur de la mixité et de la diversité, cette enquête montre que le sexisme reste important dans les formations tech et numérique. En effet, 7 femmes sur 10 déclarent avoir été l'objet d'agissements sexistes pendant leur formation, allant des blagues aux remarques sexistes sur leurs compétences, jusqu'au harcèlement sexiste, voire sexuel.

Les jeunes femmes investissent les études supérieures, mais pas encore les écoles d'ingénieurs

Eloïse Corazza

Marseille : Céreq, décembre 2017, 50 p. (Working paper ; n° 5)

Le vingtième siècle a vu une forte croissance du nombre d'étudiantes, pourtant largement minoritaires en début de siècle. Désormais, 57% des étudiants à l'université sont des femmes. Elles représentent plus de la moitié des étudiants en licence et en master, mais elles sont minoritaires dans les formations sélectives telles que les DUT, les écoles d'ingénieurs, les classes préparatoires aux grandes écoles. Elles sont aussi très peu nombreuses dans la plupart des formations industrielles à l'université. Les jeunes femmes ont de meilleurs résultats scolaires que les jeunes hommes et pourtant elles choisissent plus souvent que leurs camarades masculins de faire des études scientifiques à l'université, plutôt qu'en école d'ingénieurs. En effet, même si on assiste à une lente féminisation de ces cursus, les jeunes femmes y restent largement minoritaires. Les diplômé.e.s d'école d'ingénieurs ont des conditions d'insertion sur le marché du travail très favorables. De fait, les indicateurs traditionnels tels que le temps d'accès à l'emploi, le temps d'accès à l'EDI, ou encore le temps passé en emploi depuis la fin des études ne sont pas très pertinents pour évaluer les différences genrées. Par contre, lorsqu'on s'intéresse au salaire, on remarque que les jeunes femmes accusent un retard. De la même façon, elles sont moins souvent encadrantes que leurs homologues masculins et bénéficient de moins de promotions. En outre, elles sont plus souvent déclassées. En définitive, la situation des jeunes femmes ingénieures sur le marché du travail s'avère moins favorable que celle de leurs collègues masculins.

[Les débuts de carrières des femmes diplômées des filières scientifiques "Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme" ?](#)

Thomas Couppié ; Dominique Epiphane
Net.Doc, n° 155, mars 2016, 25 p.

Cet article analyse les débuts de carrières de jeunes femmes ayant réussi dans des filières scientifiques peu féminisées de l'enseignement supérieur. Ces jeunes femmes subissent, dès les premières années de vie active, une pénalité salariale par rapport aux hommes. Cette pénalité est associée à leur moindre accès à certains statuts, fonctions et domaines monétairement valorisés par le marché du travail. De plus, leurs difficultés à intégrer les emplois les plus valorisés ne se résorbent pas avec le temps.

[Guides- Bonnes pratiques](#)

[EgaPro – Les pratiques qui changent la donne. Dossier](#)

Personnel, n° 588, juin 2018, pp. 39-73

Ce dossier s'arrête sur les pratiques qui favorisent l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les ressources humaines n'ont pas attendu le 25 novembre 2017 pour en faire une grande cause, identifier la mixité et l'inclusion comme des leviers de performance. Pour autant, la route est longue et la vitesse de transformation toujours trop lente. Car du "dirty floor" au "plancher de verre", l'entreprise est confrontée aux inégalités, aux stéréotypes qui collent aux semelles de nos sociétés. Ce dossier expose des points de vue et des témoignages de DRH et d'experts, parfois décapants, pour inspirer les pratiques et passer des caps décisifs.

[Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politique de la ville](#)

Préfecture Région Ile-de-France, mars 2018, 16 p.

Constatant que les femmes vivant dans les quartiers politique de la ville subissent une double inégalité, territoriale et sexuée, la préfecture de la région Ile-de-France publie ce guide afin d'outiller les actrices et acteurs franciliens dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes habitant dans ces quartiers. L'ouvrage formule cinq recommandations transversales et huit recommandations thématiques, accompagnées de bonnes pratiques (mixtes ou destinées spécifiquement aux femmes) identifiées dans les territoires franciliens : articulation des temps de vie, mobilité, maîtrise de la langue, connaissance des métiers et du monde professionnel, jeunesse, entrepreneuriat, lutte contre les discriminations, santé et lutte contre les violences faites aux femmes.

[6 mesures concrètes pour accélérer la mixité en entreprise. Livre vert](#)

ICR. Institut du capitalisme responsable ; OMIX. Observatoire de la Mixité

Paris : ICR. Institut du capitalisme responsable, 2017, 27 p.

Partant du constat qu'en dépit d'une multiplication des initiatives pour encourager la mixité, une certaine lassitude s'installe dans les entreprises et que les indicateurs passent à "l'orange / rouge", l'Observatoire de la Mixité identifie 6 mesures concrètes pour aider les entreprises à accélérer la mixité en entreprise, en France et à l'international.

[Egalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE-PME](#)

Paris : ministère du Travail ; DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, septembre 2017, 36 p.

Conçu pour aider tous les acteurs et toutes les actrices au sein des TPE-PME qui souhaitent engager leur entreprise et s'impliquer dans la mise en place d'une démarche égalité, ce guide propose une méthode de déploiement simple, des bonnes pratiques directement opérationnelles, le tout illustré de témoignages concrets du monde des TPE-PME.

Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification : illustration de la méthodologie issue des travaux du groupe paritaire sur les classifications. Un levier de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de promotion de la mixité. Un parcours, des exemples concrets

Brigitte Grézy ; Marie Becker

Paris : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juin 2017, 119 p.

L'objectif de ce guide est de donner à voir aux négociateurs.trices de branche des exemples de facteurs susceptibles d'induire des discriminations pour les aider à exercer leur vigilance. Ce guide montre que la neutralité ne va pas de soi tant les stéréotypes de sexe peuvent s'immiscer, le plus souvent involontairement, dans toute opération d'évaluation et de classification des emplois. L'enjeu est donc d'identifier les facteurs susceptibles d'entraver la prise en compte de l'égalité, notamment en portant une attention particulière aux caractéristiques des emplois dits féminins, potentiellement sous valorisés.

Les pratiques managériales pour réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise

Ekaterina Melnik-Olive ; Hélène Couprié

Formation emploi, n° 137, janvier-mars 2017, pp. 97-117

Cet article s'intéresse au rôle des pratiques de gestion des ressources humaines dans la réduction des inégalités professionnelles de genre, abordées sous l'angle de l'accès à la promotion et à la formation en entreprise. Les auteurs distinguent la formation en situation de travail de celle de type cours ou stage, en supposant qu'il existe une différence dans les mécanismes de sélection. Les principaux résultats montrent l'impact positif d'une politique structurée de formation et de développement des compétences sur les chances de promotion des femmes.

Le grand livre de l'égalité hommes-femmes : réfléchir autrement, agir pleinement

Valérie Pascal ; Catherine Sexton

Saint-Denis-La Plaine : Afnor, juin 2016, 308 p.

Cet ouvrage invite à réfléchir autrement sur les enjeux de l'égalité femmes – hommes et apporte des clés pour agir sur les stéréotypes inconscients, facteurs de sexisme. Avec plus de 70 témoignages, ce livre propose des recettes concrètes et éprouvées qui peuvent inspirer les lecteurs. Les auteures présentent des outils pour accompagner femmes et hommes à mieux collaborer, à oser prendre leur juste place, et à développer leur confiance et leadership. C'est en valorisant les compétences et les talents que la notion de genre s'efface au profit de l'égalité, du bien-être et de la performance.

Pour une communication publique sans stéréotype de sexe - Guide pratique

Paris : HCEF. Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2015, 64 p.

S'appuyant sur des exemples concrets, ce guide 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.

Europe – International

Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019

Commission européenne. Direction générale de la justice et des consommateurs

Luxembourg : office des publications européennes, 2018, 48 p.

"L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019)" repose sur une évaluation continue et ad hoc de la stratégie 2010-2015, qui a notamment conclu qu'elle présente une valeur ajoutée dans un certain nombre de domaines, en particulier l'élaboration des programmes et l'apprentissage, en offrant un cadre utile pour l'intégration de l'égalité au sein de la Commission et la mise en œuvre d'un cadre cohérent pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres. Il recense plus de trente actions clés à mettre en œuvre dans cinq domaines prioritaires, parmi lesquels la participation des femmes au marché du travail, la réduction des écarts de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes, et fixe des délais et définit des indicateurs pour le suivi.

Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023

Strasbourg : Conseil de l'Europe, juin 2018, 55 p.

Cette nouvelle stratégie, adoptée le 7 mars 2018, s'appuie sur le vaste acquis juridique et politique du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les réussites de la première Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 qu'elle lie à la fois avec le contexte économique actuel et les moyens de pression politique au sein du Conseil de l'Europe, y compris avec les grandes priorités de l'Organisation, dont elle présente les buts et les priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2018-2023. Elle définit également les méthodes de travail, les principaux partenaires et les mesures nécessaires pour renforcer la visibilité des résultats.

[Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne. Comment l'élimination des disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de salaire favorise la croissance économique](#)

EIGE. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Vilnius : EIGE, décembre 2017, 6 p.

L'augmentation de la participation des femmes à la main-d'oeuvre et l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes auront des incidences positives sur la croissance économique dans l'Union européenne (UE). Malgré des améliorations récentes, des écarts persistent entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'activité sur le marché de l'emploi et de la rémunération, ce qui a pour conséquence des taux d'emploi inférieurs chez les femmes, susceptibles de limiter la croissance de l'UE. Il est essentiel de traiter ces questions pour atteindre l'objectif de la stratégie Europe 2020, à savoir un taux global d'emploi des femmes et des hommes d'au moins 75 % à l'horizon 2020.

→ Voir également "[Avantages économiques de l'égalité de genre dans l'Union européenne. Comment l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques \(STIM\) conduit à la croissance économique](#)". – EIGE, décembre 2017, 4 p.

[Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances de l'emploi des femmes 2017. Résumé analytique](#)

Genève : OIT. Organisation internationale du travail, juin 2017, 5 p.

Les écarts entre les hommes et les femmes dans le monde du travail restent considérables et sont dus tout d'abord à l'accès limité des femmes au marché du travail... et, une fois sur le marché du travail, les femmes ont un accès restreint aux possibilités d'emploi de qualité et celles qui souhaitent améliorer leur situation sur le marché du travail sont freinées par des normes sociales et des contraintes socio-économiques. Pourtant, résorber ces écarts procurerait des bénéfices économiques et améliorerait le bien-être des individus.

[Accès et progression des femmes dans les emplois cadres en première partie de carrière en Europe](#)

Actes de la journée d'études du 10 juin 2015 organisée par l'Apec autour du thème de l'accès des jeunes femmes aux postes cadres en Europe

Les Etude de l'emploi cadre, n° 2016-52, décembre 2016, 88 pages

Une quarantaine de chercheurs de différents horizons disciplinaires et de différents pays européens (Allemagne, Suède, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, France) ont participé à cette journée. Afin de pouvoir mener à bien une comparaison européenne des données statistiques sur les postes cadres occupés par des femmes en première partie de carrière, il était tout d'abord essentiel de comparer ce qui est comparable. Or la définition statutaire du Cadre n'existe qu'en France. Les interventions présentées dans ce document visaient donc autant à définir le "cadre" à l'aune des classifications utilisées dans chaque pays et des données disponibles qu'à analyser la place tenue par les femmes dans les postes de début de carrière et ses déterminants.

[L'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets européens](#)

Marie Elissalt

Agence Erasmus+ France, mars 2016, 115 p.

Cette étude commandée par la direction de l'Agence Erasmus+ France a pour objet de présenter le traitement de la problématique de l'égalité des genres dans les programmes européens d'Education et de Formation Tout au Long de la Vie (EFTLV 2007-2013), ainsi que de proposer une évaluation de l'impact de ces derniers sur l'évolution de l'égalité femmes-hommes en Europe.

[Rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail \(2014/2160 \(INI\)\)](#)

Parlement européen ; Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Strasbourg : Parlement européen, 25 juin 2015, 33 p.

[Eurobaromètre spécial 428 "L'égalité entre les hommes et les femmes"](#)

Commission européenne. Direction générale de la justice et des consommateurs
Bruxelles : Commission européenne, mai 2015, 35 p.

L'objet de cette enquête Eurobaromètre est d'analyser l'opinion des Européens quant aux inégalités entre les hommes et les femmes au sein de leur pays. Elle s'intéresse également aux positions générales des Européens à l'égard de l'égalité entre les hommes et les femmes et, plus spécifiquement, du rôle des femmes sur le lieu de travail et du rôle des hommes à la maison. En ce qui concerne la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, l'enquête évalue l'opinion des Européens sur les organisations qui y ont le plus contribué au cours des dix dernières années ; elle pose la question de savoir si ce combat devrait être une priorité pour l'UE ; elle s'interroge sur les domaines dans lesquels il faudrait agir au plus vite et sur les mesures considérées comme les plus efficaces pour accroître le nombre de femmes sur le lieu de travail et pour augmenter le temps passé par les hommes à s'occuper du foyer.

[Ressources sur Internet](#)**[Association Arborus](#)**

L'action de cette association est dirigée vers la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde à travers notamment la diffusion du label européen et international : le GEEIS - Gender Equality European & International Standard.

[Association femmes et sciences](#)

Cette association a notamment pour objectifs de promouvoir l'image de la science chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences, et d'inciter les jeunes filles à s'engager dans des carrières scientifiques et techniques

[Association Force femmes](#)

Cette association a pour objectif d'accompagner les femmes de plus de 45 ans dans la recherche d'un emploi ou la création d'une entreprise.

[Centre Hubertine Auclert](#)

Organisme associé de la Région Ile-de-France, le Centre Hubertine Auclert est le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

[Défenseur des Droits](#)

Cette institution est chargée de deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits. Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement notamment lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée.

[Egalité des genres sur le site de l'Organisation internationale du travail](#)

Ce site propose des analyses et initiatives sur la question de l'égalité des genres.

[Ellesentreprennent.fr](#)

Ce site est destiné aux femmes qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise. Il a pour vocation de rassembler toutes les informations utiles : les contacts pour l'accès aux financements dédiés aux femmes, pour l'élaboration du projet, l'accompagnement, etc.

[Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

Le Haut conseil a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre. Il peut être saisi de toute question par le Premier ministre ou le ministre chargé des droits des femmes ou se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

[Insee](#)

L'Institut national de la statistique et des études économiques collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises.

[Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Afnor](#)

Créé en 2004, soutenu par l'Etat et les partenaires sociaux, le label Egalité Professionnelle répond aux exigences d'un cahier des charges spécifique et à l'avis d'experts. Il atteste du respect de l'égalité des droits entre vos collaborateurs hommes et femmes.

[Laboratoire de l'égalité](#)

Le laboratoire l'égalité s'est fixé trois objectifs : rassembler les acteurs de l'égalité professionnelle, interpellier les décideurs économiques et politiques, sensibiliser l'opinion publique. Il produit de nombreuses ressources parmi lesquelles des fiches thématiques, des pactes et guides pour l'égalité.

[Les nouvelles news – L'autre genre d'info](#)

Journal d'information indépendant qui a vocation à traiter l'actualité tout en respectant la parité. Il veut donner autant de visibilité aux femmes qu'aux hommes dans le contenu de l'info et gommer les stéréotypes sexués.

[Ministère du Travail - L'égalité professionnelle femme homme. Dossier](#)

Ce dossier présente les obligations des employeurs relatives aux respects de l'égalité entre les femmes et les hommes.

[Observatoire des inégalités](#)

L'Observatoire des inégalités s'est fixé pour objectif de dresser un état des lieux le plus complet possible des inégalités, en France, en Europe et dans le monde. Il souhaite ainsi permettre au public le plus large possible de s'approprier ces éléments.

[ORSE. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises](#)

L'Observatoire de la RSE est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises.

[Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

Le secrétariat d'Etat est notamment chargé de promouvoir les mesures destinées à faire disparaître toute discrimination liée au sexe et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel.

[Site de l'Onisep sur l'égalité](#)

Ce site propose des témoignages, des ressources (textes de référence, lexique de l'égalité, etc.), des outils pédagogiques pour les enseignants (quiz égalité filles-garçons, des pistes pédagogiques, des supports d'animation vidéo, etc.).

Sites de l'Union européenne :

- [Site de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Commission européenne - Equality between women and men](#)
- [Parlement européen - L'égalité entre les hommes et les femmes](#)
- [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(EIGE\)](#)
- [Publications de l'Union européenne](#)

[50 – 50 – Le magazine de l'égalité femmes/hommes](#)

Site d'informations, réflexions, analyses, débats sur nombre de questions touchant à l'égalité des droits et à la réalité de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.

Centre Inffo met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession.