

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

ÉDITION
2020

**METTRE EN ŒUVRE
LA RÉFORME
EN TOUTE SÉCURITÉ**



**PRESTATAIRES
DE FORMATION,
OPÉRATEURS
DE COMPÉTENCES,
TRANSITIONS PRO, CFA,
ENTREPRISES...**

Abonnez-vous!



Renseignements et tarifs
sur la boutique en ligne
de Centre Info: boutique.centre-info.fr

Contact commercial: Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-info.fr
www.centre-info.fr

**LA RÉFÉRENCE
DES PROFESSIONNELS
DE LA FORMATION**

**DES OUTILS FONCTIONNELS À JOUR
DE LA LOI Avenir Professionnel
ET DE SES DÉCRETS D'APPLICATION**

www.centre-info.fr/droit



Département Documentation

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

TRAVAIL & EMPLOI DES FEMMES

Bibliographie sélective (2018 – Mars 2020)

Catherine Quentric
Chargée d'études documentaires
c.quentric@centre-inffo.fr

Mars 2020

Sommaire

<i>Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle</i>	3
<i>Rapports et avis</i>	4
<i>L'égalité dans l'éducation et l'orientation</i>	9
<i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	11
<i>Travail et emploi des femmes</i>	13
<i>Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique</i>	23
<i>Guides - Bonnes pratiques</i>	25
<i>Europe – International</i>	27
<i>Ressources sur Internet</i>	29

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 en faveur de l'égalité professionnelle



[Index de l'égalité professionnelle : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises](#)

Paris : ministère du Travail, 6 mars 2020

L'analyse des premiers résultats des entreprises de plus de 1000 salariés montre qu'elles respectent davantage leurs obligations en matière d'égalité des sexes qu'en 2019. La part des entreprises ne respectant pas leur obligation d'augmenter toutes les femmes à leur retour de congé maternité (indicateur 4) passe d'un tiers en 2019, à une sur dix en 2020. Le "plafond de verre", qui écarte souvent les femmes du "top management", existe toujours : dans une entreprise sur deux, il y a au moins 9 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.



[Index de l'égalité professionnelle : calcul et Questions/Réponses](#)

Paris : ministère du Travail, 4 février 2020

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars. Le ministère du Travail a mis en ligne un simulateur-calculateur ainsi qu'un dispositif d'accompagnement complet pour les aider dans leur démarche.



[Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

Document de politique transversale projet de loi de finances pour 2020

Paris : Premier ministre, [octobre 2019], 208 p.

Ce document propose notamment une présentation stratégique de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes qui expose les objectifs de la politique transversale et les moyens mis en œuvre pour les atteindre dans le cadre interministériel.



[Index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes - Point d'étape de son déploiement auprès des entreprises de plus de 250 salariés - Dossier de presse](#)

Paris : ministère du Travail, 17 septembre 2019, 7 p.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un Index de l'égalité professionnelle femmes hommes qui met en place une obligation de résultats. Ce dossier de presse établit un premier point d'avancement pour les entreprises de plus de 250 salariés. Quels sont les principaux enseignements ? Tout d'abord, toutes les entreprises ont des efforts à faire car rares sont celles qui affichent un score de 99 ou 100 qui doit être l'objectif vers lequel tendre. L'Index, avec ses 5 critères, indique ainsi clairement le chemin à suivre pour progresser. En outre, 17% des entreprises sont en alerte rouge. Elles doivent prendre des mesures dès cette année pour corriger les inégalités criantes ainsi mises au jour. Enfin, si l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays, il existe un plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions.



[Index de l'égalité Hommes-Femmes : en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de façon simple, fiable et motivante pour tous. Dossier de presse](#)

Ministère du Travail, 22 novembre 2018, 4 p.

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles seront performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, elles devront mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.



[Index Égalité Femmes-Hommes - Une méthode testée, les entreprises témoignent \[Vidéo\]](#)

Ministère du Travail, novembre 2018, 2 min 19 sec

Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, ont lancé jeudi 22 novembre 2018 l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes. La méthode globale a fait l'objet de tests en situation réelle dans 35 entreprises de plus de 50 salariés, en partenariat avec l'ANDRH. Témoignages.



[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 inexplicables.

→ 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



[Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019](#)

Paris : DGAFP. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mars 2020, 2 p.

Ce document présente les emplois et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique.



[Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics - Des nouveaux champs pour la parité](#)

Brigitte Gresy ; Caroline Ressot ; Agnès Arcier

Paris : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 18 décembre 2019, 137 p.

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), missionné par la secrétaire d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, sur la possibilité de relever ou d'étendre les quotas dans les instances de direction et de gouvernance, élabore 23 recommandations fondées sur un constat sans appel : l'accès des femmes aux responsabilités ne se fait pas au fil du temps par autorégulation des acteurs mais ne peut advenir qu'imposé par des quotas assortis de sanctions.



[Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Édition 2018](#)

Ministère de l'Action et des Comptes publics ; DGAFP. Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Paris : ministère de l'Action et des Comptes publics, octobre 2019, 461 p.

Cette édition présente l'actualité de la politique d'égalité en 2018 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama comparé de la situation des agents publics.

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



[Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international](#)

Sophie Gaudeul ; Frédérique Lellouche ; Céline Branaa-Roche ; Fella Imalhayene ; France Stratégie ; Plateforme RSE. Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises

Paris : France Stratégie, septembre 2019, 115 p.

En dépit des avancées observables depuis le milieu du XXe siècle, les obstacles à l'égalité ont la vie dure. Dans le monde, 70% des personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour sont des femmes. Elles gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes. Et un tiers d'entre elles ont été exposées à des violences au cours de leur vie. L'égalité femmes-hommes est pourtant un droit fondamental de la personne. C'est aussi un objectif pour le développement durable inscrit au programme des Nations unies. Un objectif qui vise l'instauration de l'égalité des sexes à horizon de 2030. Or, si les États et les institutions publiques sont en première ligne puisqu'il s'agit d'abord de garantir politiquement et juridiquement l'égalité, les acteurs privés issus du monde économique ont aussi un rôle à jouer. Présentes dans 190 pays, les entreprises multinationales françaises emploient 5,5 millions de salariés à l'étranger. Elles ont donc les moyens d'agir, dans leurs propres filiales et leurs "zones d'influence", en diffusant des pratiques responsables en faveur de l'égalité femmes-hommes, en matière d'égalité salariale, de mixité, de progression hiérarchique des femmes, de signalement des violences sexistes, ou encore de protection sociale. Certaines le font déjà. À la demande du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, la Plateforme RSE est allée à leur rencontre pour établir un diagnostic et identifier les bonnes pratiques, celles notamment qui évitent le double écueil de l'ethnocentrisme et du relativisme des droits. Il en résulte quarante recommandations pour mobiliser (plus) les entreprises françaises en faveur de l'égalité femmes-hommes.

→ Consulter également l'infographie [Engagement des entreprises en faveur de l'égalité femmes-hommes](#)



[Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et Appel à l'Action](#)

Paris : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international, 20 août 2019, 66 p. (Recommandations) + 4 p. (Appel à l'action)

La présidence du G7 est assurée en 2019 par la France, qui a choisi comme thème directeur la lutte contre les inégalités. Afin d'amener le sujet de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur la table, le président de la République française a décidé de reconduire et de renouveler le Conseil consultatif pour l'égalité

entre les femmes et les hommes établi sous la présidence canadienne. Les 35 membres du Conseil consultatif, dont l'expertise et les origines sont variées, ont proposé des contributions dans leur domaine d'expertise pour élaborer ce document.



Étude comparative entre le label européen "HRS4R" et les labels nationaux "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "Diversité"

Sacha Kallenbach ; Edouard Leroy ; IGAENR. *Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche*

Paris : Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, juillet 2019, 41 p.

Ce rapport vise à clarifier les conditions d'obtention des labels nationaux "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "Diversité" et européen "Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs" (HRS4R1) pour permettre au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation d'affiner sa stratégie visant la labellisation de ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Les femmes seniors dans l'emploi – État des lieux

Brigitte Grévy ; Françoise Milewski ; Florence Chappert ; Adélaïde Amouzou

Paris : CSEP. *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, juin 2019, 160 p.

Ce rapport établit un état des lieux de la situation des femmes seniors sur le marché du travail ; il examine les freins à l'emploi en termes d'accès à la formation, de conditions de travail et de l'impact des stéréotypes de sexe, notamment sur les liens intergénérationnels. Il analyse ensuite les freins périphériques à l'emploi que ce soit la question des dissolutions de couple (rupture ou décès) qui affectent les femmes seniors ou celle de l'aide des femmes seniors à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie ainsi que l'aide grand-parentale. Enfin, il réalise un rapide bilan de l'impact des politiques publiques menées en faveur de cette population.



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 séniorité des femmes

Marie-Noëlle Battistel ; Sophie Panonacle

Paris : Assemblée nationale, 4 juin 2019, 102 p.

Du fait de leur plus grande longévité, la part des femmes dans la population croît avec l'âge et elles représentent ainsi près des deux tiers des personnes âgées de plus de 85 ans et plus des trois quarts de celles âgées de plus de 95 ans. Face à cette réalité, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a souhaité approfondir le sujet du vieillissement et ses conséquences sur les femmes dites "séniores" : situation sur le marché du travail des femmes en fin de carrière ; défi du vieillissement (préservation de la santé et prévention de la perte d'autonomie) ; réponses à apporter aux difficultés économiques, sociales ou sanitaires, rencontrées par les personnes âgées, et notamment les femmes âgées.



Femmes d'affaires et femmes cadres : enquête mondiale sur les entreprises

Genève : OIT. *Organisation internationale du travail*, mai 2019, 93 p.

Ce rapport d'enquête présente de très nombreuses données collectées grâce à l'enquête mondiale du BIT réalisée auprès des entreprises sur les femmes d'affaires et les femmes cadres. Il analyse la situation, les faits et les opinions relatives à la façon dont les entreprises mondiales tirent profit d'une main-d'œuvre mixte, surtout dans leur encadrement. Le rapport montre que les entreprises sont conscientes des bienfaits liés à un meilleur équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes d'encadrement et des conseils d'administration – des pratiques d'égalité à l'embauche génèrent des profits et une productivité supérieures, de l'engagement, plus de créativité et une meilleure

gestion des talents. La reconnaissance collective de cette cause et les mesures politiques prises à ce jour ne suffisent cependant pas à réduire les écarts entre hommes et femmes au sommet de la hiérarchie et il faut faire davantage pour aider les entreprises à exploiter la diversité hommes-femmes comme un facteur de création de valeur et de croissance de l'entreprise. "Femmes d'affaires et femmes cadres : enquête mondiale auprès des entreprises" est un complément au rapport principal sur "Femmes d'affaires et femmes cadres : les arguments en faveur du changement". Si certains des enseignements de ce rapport ont été intégrés dans le rapport principal, ce rapport analytique offre un aperçu détaillé de l'enquête mondiale conduite auprès de 12 940 entreprises dans 70 pays.

→ Consulter également le rapport "[Femmes d'affaires et femmes cadres : les arguments en faveur du changement](#)", OIT, mai 2019



La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes

*Manuela Tomei (dir.) ; Verena Schmidt ; Emanuela Pozzan ; Angelika Muller
Genève : OIT. Organisation internationale du travail, mars 2019, 15 p.*

Partout dans le monde, les travailleuses continuent à être sous-représentées au sein des organes et des processus décisionnels qui façonnent les lieux de travail et les résultats en matière d'emploi. Cette note thématique cherche à comprendre les raisons à l'origine de cette situation et à identifier les actions que les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient prendre pour promouvoir l'égalité des sexes grâce au dialogue social. Dans ce but, la présente note s'inspire d'expériences innovantes menées dans différentes régions du monde. Elle examine plus particulièrement la manière dont le dialogue social peut contribuer à l'égalité des sexes dans différents secteurs, qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle, et retrace les circonstances et les facteurs susceptibles de provoquer un changement en profondeur. Cette note s'achève par quelques recommandations clés à l'intention des gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.



Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : un meilleur avenir du travail pour tous

Genève : OIT. Organisation internationale du travail, mars 2019, 12 p.

Ce rapport met en évidence les principaux écarts entre hommes et femmes et les obstacles que rencontrent les femmes pour accéder au travail décent. Il analyse les obstacles structurels, y compris les activités non rémunérées de soin à autrui, qui déterminent la nature et l'ampleur de la participation des femmes au travail salarié ; il étudie comment les lois, les politiques et les pratiques les ont abordés dans certains pays. Le rapport définit aussi des mesures qui peuvent et devraient être prises afin de saisir les opportunités qu'offre le monde du travail en pleine mutation.

→ Consulter également le [résumé de l'étude](#)



Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH. Le réflexe égalité à chaque étape

Brigitte Grésy ; Sarah Lebert

Paris : CSEP. Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mars 2019, 294 p.

Après un rappel du droit relatif aux procédures RH en entreprise et à la protection des données personnelles, ce rapport analyse la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les différentes étapes des procédures de recrutement, dans les procédures de déroulement de carrière des salariés en entreprise et enfin dans les outils algorithmiques innovants qui se développent actuellement dans le domaine des RH. Les auteurs formulent des recommandations à destination des pouvoirs publics mais également des acteurs de l'entreprise pour élaborer et promouvoir des actions concrètes en faveur de la prise en compte de l'égalité dans les procédures RH.



[Rapport sur les femmes seniors - Note 2 : l'implication des femmes seniors dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale - Adopté lors de la séance du 14 mars 2019](#)

HCFEA. Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge ; Roméo Fontaine ; Carole Bonnet

[Paris] : HCFEA, mars 2019, 54 p.

Divorce, décès du conjoint, aide à un proche... Quel impact ont ces situations sur la vie personnelle et professionnelle des femmes seniors (55-64 ans) ? Une femme senior sur 50 seulement est concernée par la dissolution de son couple mais c'est près du tiers d'entre elles qui exercent un rôle d'aidante auprès d'un proche, avec des conséquences importantes sur leur niveau de vie et sur leurs trajectoires professionnelles. Le rapport du Conseil de l'âge apporte un éclairage sur ces situations et propose des pistes pour mieux protéger les femmes seniors – mais aussi l'ensemble des personnes pouvant être affectées par de tels événements. Ce document constitue une contribution au rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) intitulé "Les femmes seniors dans l'emploi", qui vient d'être remis à Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.



[Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2018-2022\)](#)

Paris : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international, 2018, 46 p.

Fruit d'une concertation avec une pluralité d'acteurs français et internationaux, la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022 est le socle de référence des institutions françaises œuvrant à l'international pour les cinq années à venir. Elle s'articule autour de cinq objectifs : favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre au sein du ministère et de ses opérateurs ; intensifier le plaidoyer politique de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide publique au développement ; améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; et renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.



[Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : faire appliquer la loi pour faire vivre l'égalité partout. Synthèse](#)

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

Paris : HCE, novembre 2018, 4 p.

Selon cette étude réalisée au premier semestre 2017, 86% des régions et 44% des départements ayant répondu à l'enquête disposent d'un élu en charge de l'égalité femmes-hommes. Un tiers des départements (3 %) ayant participé à l'enquête n'ont pas d'agent en charge de l'égalité femmes-hommes ; 40% disposent de moins d'un ETP et 26% d'un ou plus. Toutes les régions ayant participé à l'enquête ont un agent chargé de l'égalité femmes-hommes : pour 43% d'entre elles cela représente moins d'un ETP ; pour 28% entre un et deux ETP ; et pour 28%, deux et plus.

L'égalité dans l'éducation et l'orientation



Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, édition 2020

DEPP. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
Paris : Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, mars 2020, 37 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. La publication 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



Orientation : filles et garçons n'ont toujours pas les mêmes ambitions

Soazig Le Nevé
Le Monde, 8 janvier 2020

Le système scolaire entretient l'idée que filles et garçons n'ont pas les mêmes goûts et compétences, ce qui justifierait des choix d'études supérieures différenciés.



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

Éducation & formation, n° 99, vol 4, juillet 2019, 124 p.

Ce numéro est le quatrième et dernier volume permettant la valorisation d'études et de recherches soumises dans le cadre de l'appel à contributions lancé par la DEPP fin 2016 sur l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif. 28 articles ont ainsi été publiés, traitant des inégalités selon le sexe, des stéréotypes de genre, depuis le sexisme véhiculé dans la littérature jeunesse en usage en maternelle, aux problématiques d'orientation et d'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur, sans occulter les inégalités salariales entre enseignantes et enseignants, ou les inégalités de qualité de vie au travail. Les articles du numéro 99 permettent de prendre conscience des actions menées dans certains territoires pour lutter contre ces inégalités ou stéréotypes de genre, comme celles déployées dans l'académie de Créteil. Ils questionnent également la perception par l'institution des comportements liés aux interactions entre filles et garçons en milieu scolaire, le parcours universitaire et l'insertion professionnelle différents entre étudiantes et étudiants, et enfin, sur la qualité de vie au travail selon le contexte d'enseignement.



Des femmes en formation : de l'accompagnement à la promotion sociale vers l'autoémancipation

Hugues Pentecouteau
Chemins de formation, n° 22, mai 2019, pp. 81-94

Le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) est une formation de niveau IV permettant l'acquisition d'un niveau de compétences dans différentes disciplines. Il est réservé aux adultes de plus de 20 ans, non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Dans cet article, les auteurs s'intéressent aux femmes qui s'inscrivent au DAEU, du fait de l'importance qu'elles accordent dans les entretiens qu'ils ont recueillis à leurs rôles sociaux, conjugaux et familiaux. Le propos est de rendre compte des aspirations à l'émancipation qu'elles expriment ainsi que des logiques de domination qui y font obstacle. Les auteurs exposent, à partir de trois récits principaux de quelles façons l'accès à la formation permet, à certaines conditions, la promotion de soi.



[L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif](#)

Éducation & formations, n° 98, vol. 3, décembre 2018, 136 p.

Ce numéro est le troisième volume consacré à la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Il fait suite aux numéros 96 et 97 respectivement publiés en mars et en septembre 2018. Ainsi, six nouvelles contributions s'ajoutent aux 16 articles déjà parus. Elles sont axées sur la non-mixité en cours d'EPS, sur le sexisme dans les albums jeunesse, sur la question de l'égalité entre les filles et les garçons dans les politiques éducatives, sur la place des femmes dans les programmes et les manuels d'histoire du collège, sur l'insertion professionnelle des femmes et des hommes à l'issue d'un master selon les disciplines, ou à l'issue d'un doctorat.



[Woman can build. Former les femmes aux métiers de la construction](#)

Agnès Hillion ; Marek Lawinski

Éducation permanente, hors-série CCCA-BTP, 4^{ème} trimestre 2018, pp. 135-147

L'égalité des chances professionnelles entre femmes et hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Le projet Women can build s'appuie sur cette valeur pour promouvoir un meilleur accueil et une meilleure insertion des femmes dans le secteur du BTP, en proposant des formations adaptées aux attentes du marché du travail : centres de formation et formateurs, entreprises et tuteurs. Six pays européens participent à ce projet qui, au travers d'enquêtes et de réflexions d'experts, souligne la nécessité de concevoir des dispositifs d'accompagnement et de formation pour une meilleure intégration des publics mixtes.



[L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif](#)

Éducation & 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'accès 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 carrière qui diffèrent entre les femmes et les hommes, tout en observant globalement une féminisation de cette profession.



[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 d'une 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".

Égalité entre les femmes et les hommes



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

Montrouge : Insee, mars 2020, [s.p.]

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



Inégalités hommes-femmes : pourquoi cela bouge si peu [Vidéo]

Françoise Milewski, économiste à l'OFCE, spécialiste des inégalités femmes-hommes, présidente du conseil scientifique du programme PRESAGE (programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre, Sciences Po)

Propos recueillis par Mounia Van de Casteele

Xerfi canal, 3 mars 2020, 5 min 51 sec

→ Voir également

- [Inégalités femmes-homme le rôle indispensable de l'État](#) [4 min 25 sec]
- [Les femmes condamnées à sacrifier leur carrière](#) [4 min 24 sec]



Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019

Rapport n° 2020-02-25 STER 42

Brigitte Grézy ; Sylvie Pierre-Brossolette ; Marion Oderda ; Elsa Polycarpe de Gonzaga

Paris : HCE. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2 mars 2020, 144 p.

Dans ce deuxième état des lieux, le Haut Conseil à l'égalité a investigué plus particulièrement trois domaines de la vie publique : le milieu de l'entreprise, les médias et la vie politique, afin d'identifier les manifestations de sexisme, d'examiner la tolérance sociale à leur égard et de faire des préconisations. Parmi les 32 recommandations du rapport : dans le monde du travail, intégrer le thème des violences sexistes et sexuelles dans la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle et renforcer les exigences en matière d'évaluation, de formation et de transparence, notamment sur le nombre et la nature des sanctions prises par l'employeur ou l'employeuse.

→ Consulter le [Premier état des lieux](#) (2019)



Les Français et l'égalité femmes-hommes

Harris interactive

Paris : Ministère de l'Économie et des Finances, décembre 2019, 18 p.

Quelles représentations ont aujourd'hui les Français de l'égalité ou des inégalités entre les femmes et les hommes ? Quelles sont leurs attentes quant à l'action gouvernementale sur ce sujet ? Enquête présentée lors de l'événement "[Agir ensemble pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie](#)" le 3 décembre 2019.



Leçon inaugurale

Frédérique Pigeyre, professeure titulaire de la chaire "Genre, mixité, égalité femmes-hommes de l'école à l'entreprise", Cnam ; Lise-CNRS

Cahiers du Lise, n° 16, 2019, 19 p.



Égalité femmes-hommes : levons les freins ! Acte du colloque, Paris, 3 décembre 2018

Paris : Centre Hubertine Auclert, juin 2019, 50 p.

Contient notamment

- Mettre en œuvre l'égalité professionnelle : résistances et leviers d'action / Soline Blanchard
- Etudier les masculinités pour analyser les freins à l'égalité : retour sur une enquête ethnographique au sein d'une entreprise de distribution / Haude Rivoal



Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2019

Paris : secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, avril 2019, 19 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



Comment atteindre plus d'égalité entre hommes et femmes en Europe ?

Rawane Yasser

Paris : Sciences Po – USPC, 18 avril 2019

Selon le dernier rapport du Forum économique mondial, l'Islande – suivi par le reste des pays nordiques – serait la société la plus égalitaire en Europe, et au monde. Mais les autres pays européens – y compris au sein de l'Union européenne – restent à la traîne. En effet si les écarts entre hommes et femmes dans les pays de l'OCDE ont diminué pendant les 50 dernières années, les inégalités persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique. De façon plus générale, à ce rythme il faudra attendre 108 ans pour que l'écart entre les genres se résorbe dans le monde. Quels sont les leviers sur lesquels les pouvoirs publics européens peuvent s'appuyer ?



Premier état des lieux du sexisme en France

Danielle Bousquet ; Françoise Vouillot ; Margaux Collet et al.

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

Paris : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019, 138 p.

Ce rapport alerte sur l'urgence de renforcer la connaissance de ce qu'est le sexisme, pour faire décroître le niveau de tolérance du grand public, des victimes et des témoins, avec l'objectif de faire reculer les actes sexistes. Il propose 24 recommandations, articulées autour de 5 axes : mieux mesurer le sexisme ; faire reculer le sexisme en permettant de mieux le comprendre ; faire reculer le sexisme en condamnant mieux ; accompagner les victimes de sexisme ; garantir une action publique exempte de tout sexisme en assumant un discours d'égalité porté au plus haut niveau de l'État.



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, le partage inégal du travail non rémunéré, la situation des femmes sur le marché du travail. 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.



[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 les situations 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.

Travail et emploi des femmes



[La formation professionnelle est aussi impactée par les inégalités de genre](#)

Morgane Iraqi
parlonsrh.com, 10 mars 2020

La formation professionnelle est-elle autant accessible aux hommes qu'aux femmes ? À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, Topformation s'est intéressé aux statistiques. Taux de participation à des formations, taux de complétion, impacts de ladite formation sur la carrière : [l'infographie de Topformation](#) rassemble plusieurs études RH, et met en lumière que les écarts liés au genre sont bien présents dans la formation professionnelle.



[Margaret Maruani : Les inégalités ici et maintenant. Intervention au 2^{ème} forum féministe parisien sur l'égalité professionnelle organisé par la Mairie de Paris le 7 mars 2020](#)

50-50magazine.fr, 16 mars 2020

Sur la place des hommes et des femmes dans le monde du travail, que peut-on dire aujourd'hui, ici et maintenant ? En ce début de XXI^e siècle, la situation des femmes sur le marché du travail est faite de paradoxes, de contrastes, de contradictions. On assiste à une transformation sans précédent de la place des femmes dans le salariat qui ne s'est pas accompagnée d'un déclin conséquent des inégalités. La période récente, celle qui va de la deuxième moitié du XX^e siècle à aujourd'hui est marquée par des brèches, des stagnations et des régressions.



[Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes](#)

Laïla Bentoudja ; Tiaray Razafindranovona
Insee Première, n° 1795, 6 mars 2020, 4 p.

En 2018, en France, les femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas ; l'écart est particulièrement marqué parmi les ouvrières. À l'inverse, le taux d'emploi des hommes ayant des responsabilités familiales est plus élevé. Quand elles travaillent, les femmes déclarent deux fois plus souvent que les hommes qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle. Ces conséquences concernent principalement le temps de travail ou l'organisation des journées de travail, principaux

leviers pour faciliter l'organisation de la vie des familles. Les femmes cadres réduisent plus souvent que les autres salariées leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants. En revanche, les hommes et les femmes ressentent autant de difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les difficultés sont plus importantes pour les cadres, femmes comme hommes, du fait de leurs longues journées de travail.



Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à Pôle emploi en 2019

Mathilde Pesenti

Statistiques & Indicateurs, n° 20-009, mars 2020, 8 p.

Fin 2019, 48,8 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A1 sont des femmes. Depuis 2009, le chômage touche proportionnellement presque autant les hommes que les femmes. Ainsi, selon l'Insee et les concepts du Bureau international du travail (BIT) sur l'ensemble de l'année 2019, le taux de chômage des femmes est de 8,4% et celui des hommes de 8,5%.

→ Consulter les éditions précédentes sur le site de [Pôle emploi](https://www.pole-emploi.fr)



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 2020, 80 p.

35 chiffres clés illustrent la situation de l'égalité femmes-hommes, dans les pays de l'Union européenne et en France, à la lumière de données statistiques récentes sur les étudiant.e.s, les diplômé.e.s, les personnels (enseignant.e.s - chercheur.e.s, chercheur.e.s, personnels de soutien...) et les instances de gouvernance de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

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



Les écarts de salaires femmes-hommes chez les cadres : des évolutions de salaire et de carrière plus lentes pour les femmes

Apec. Association pour l'emploi des cadres

Trajectoires, parcours et inégalités, février 2020, 12 p.

Les femmes accèdent aujourd'hui davantage aux études supérieures que les hommes. Malgré cela, leur position sur le marché du travail demeure plus fragile. La population cadre ne fait pas exception : à fonction et caractéristiques similaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes cadres ne se résorbent pas. Les analyses présentées dans ce document dressent un état des lieux des écarts de salaire entre les femmes et les hommes cadres au niveau national.



Femmes & carrière : quels sont leurs atouts et leurs motivations ?

Paris : Edhec NewGen Talent Centre et Central Test, février 2020, 25 p.

L'objectif de cette étude est d'apporter un éclairage sur les comportements professionnels des femmes, tout en mettant en exergue leurs différents talents, leur personnalité et leurs motivations.



Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir

Arnaud Dupray ; Dominique Epiphane

Céreq Bref, n° 385, janvier 2020, 4 p.

Désormais plus diplômées que les hommes, les jeunes femmes ont rattrapé leur retard dans l'accès aux postes de cadres en début de carrière. Cependant, les fonctions de management restent inégalement réparties entre les sexes. Une inégalité qui s'exerce dans les critères de sélection, le secteur d'activité, le salaire et le degré de responsabilités, soulignant ainsi la persistance de stéréotypes de genre aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie professionnelle.



Égalité femmes – hommes : des écarts de salaire jusqu'à 60% !

Entreprise & Carrières, n° 1460/1461, 16 décembre 2019-5 janvier 2020, pp. 4-6

Contraintes de mener une politique convaincante d'égalité entre les femmes et les hommes, en premier lieu sur les rémunérations, les entreprises vont devoir effectuer un travail en profondeur sur leurs pratiques. Car les chiffres des travaux d'un chercheur de TSM Research, Patrice Roussel, montrent d'énormes écarts dans certains secteurs, bien plus élevés que la moyenne au niveau national de 18,5%.



Le temps de travail des ingénieur.e.s : genre et normes de disponibilité temporelle en France et en Finlande

Maëlezig Bigi

Connaissance de l'emploi, n° 154, décembre 2019, 4 p.

En France, l'introduction en 2000 du dispositif des forfaits jours correspond à un allongement des semaines de travail des cadres et ingénieurs, qui se distinguaient déjà des autres catégories de travailleurs par de longues durées de travail. En Finlande, le temps de travail est au contraire toujours décompté en heures et la durée des semaines habituelles de travail des ingénieurs se situe dans la moyenne de celle de l'ensemble des salariés. À partir d'une enquête par entretiens menée dans les deux pays entre 2011 et 2014 et de l'enquête sur les forces de travail 2013 (Eurostat), ce numéro de "Connaissance de l'emploi" rend compte des écarts entre les semaines habituelles de travail des ingénieurs des deux pays, mais également entre femmes et hommes. En Finlande, l'existence d'une norme de disponibilité à la fois limitée et évolutive permet de s'adapter aux contraintes familiales et favorise l'égalité professionnelle, au contraire de la disponibilité extensive qui est attendue en France.



Négocier en entreprise l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : expérience et bilan d'une incitation à la négociation locale [à paraître]

Anne Bustreel ; Sylvie Célérier ; Martine Pernod-Lemattre

Chroniques du travail, n° 9, décembre 2019, pp. 156-183



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités

Dominique Meurs ; Pierre Pora

Économie & Statistiques, n° spécial 50^e anniversaire, 12 décembre 2019, pp. 111-133

En France depuis les années 1970, la hausse de la population active a été en grande partie tirée par la croissance de la participation des femmes au marché du travail et le fait qu'elles interrompent moins souvent leur carrière après la maternité. Leur niveau d'éducation s'est aussi considérablement élevé, et elles sont en moyenne, depuis les années 1990, plus diplômées que les hommes. Mais ces évolutions ne se traduisent pas par le rapprochement des rémunérations des femmes et des hommes que l'on aurait pu attendre : l'écart moyen des salaires horaires dans le secteur privé reste autour de 20% depuis le milieu des années 1990. Dans cet écart moyen la part expliquée par les différences de capital humain (diplôme, expérience) s'est annulée et même inversée entre 1968 et 2015. La persistance de l'écart salarial apparaît aujourd'hui principalement liée aux conséquences des maternités.



Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active

Junel Bernard

Insee Focus, n° 168, novembre 2019, [s.p.]

Les différences sur le marché du travail entre femmes et hommes tendent à se réduire, mais ce constat varie selon la durée passée depuis la fin des études initiales. Ainsi, si femmes et hommes ont désormais des taux d'activité proches à la sortie des études, un écart important existe pour les personnes les ayant terminées depuis plus longtemps. En matière de chômage, la situation des femmes, plus favorable que celle des hommes en début de vie

active, devient comparable après. Une fois en emploi, les écarts en défaveur des femmes persistent en matière de sous-emploi et d'emploi à durée limitée et se creusent pour les salaires.



[Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant](#)

Pierre Pora ; Lionel Wilner

Insee Analyses, n° 48, octobre 2019, 4 p.

L'arrivée d'un enfant se traduit par des pertes de revenu salarial pour les mères par rapport à la situation contrefactuelle dans laquelle elles n'auraient pas eu d'enfant, mais pas pour les pères. Elle conduit les femmes à réduire leur activité ou à l'interrompre, parfois définitivement : ces décisions d'offre de travail sont responsables d'une diminution de 20% de leur revenu salarial cinq ans après l'arrivée d'un enfant. Leur salaire horaire diminue d'environ 5% par enfant, une baisse qui persiste pendant au moins cinq ans après la naissance. Au contraire, l'arrivée d'un enfant n'a quasiment aucun impact sur les hommes, hormis sur les mieux rémunérés d'entre eux qui augmentent leur activité.



[Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ?](#)

Marilyne Bègue

Dares Analyses, n° 45, septembre 2019, 8 p.

Selon l'enquête "Conditions de travail et risques psychosociaux" de 2016, 13% des femmes et 14% des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail. Ces reproches sont plus fréquemment adressés aux salariés qui travaillent la nuit ou qui subissent des horaires alternants. À l'inverse, travailler à temps partiel réduit ces reproches. Parmi les salariés à temps plein, ils concernent plus souvent les femmes que les hommes. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail, etc.), les femmes reçoivent nettement plus souvent de tels reproches, notamment quand elles ont des enfants de moins de 18 ans. Certains facteurs de risques psychosociaux, comme la charge mentale ou le débordement, sont associés à des difficultés plus grandes des salariés avec leurs proches. À l'inverse, l'autonomie dans le travail limite les tensions. Les difficultés avec les proches sont associées à une santé perçue comme altérée et un moindre sentiment de bien-être, surtout chez les femmes.



[Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?](#)

Karine Briard

Dares Document d'études, n° 234, juillet 2019, 75 p.

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et la concentration du temps partiel dans les métiers féminisés questionnent sur les rôles respectifs des facteurs liés à la demande et à l'offre de travail. Les femmes et les hommes exercent-ils des métiers différents en raison de leurs préférences et attitudes différenciées ou plutôt en raison de mécanismes de sélection sur le marché du travail ? Les femmes exercent-elles de façon privilégiée certaines professions parce qu'elles leur offrent la possibilité de travailler à temps partiel ou est-ce plutôt parce que les femmes exercent majoritairement certaines professions que le temps partiel y est plus répandu ? L'exploitation des enquêtes Emploi de l'Insee de 2013 à 2016 atteste d'une ségrégation sexuée importante en France : plus d'une femme sur quatre devrait échanger sa profession avec un homme pour parvenir à une distribution équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers.



Agir pour la parité, performance à la clé

*Aulde Courtois ; Jeanne Dubarry de Lassalle
Note de l'Institut Montaigne, juillet 2019, 104 p.*

En France, 12 entreprises du CAC 40 ne comptent aucune femme au sein de leur plus haute instance de direction, et neuf comptent moins de 10% de femmes parmi les plus hauts dirigeants. A ce jour, aucune femme n'occupe la fonction de présidente-directrice générale au sein d'une entreprise du CAC 40. Pourtant, la présence de femmes à des postes de direction est un facteur de performance démontré par de nombreuses études très peu connues en France. Sur un échantillon représentatif de 300 entreprises dans le monde, celles comptant le plus de femmes dans leur comité exécutif affichent un écart positif de rendement des capitaux propres de 47% et une proportion supérieure de 55% des résultats d'exploitation par rapport à celles qui n'en comptent aucune. Les auteures formulent 9 propositions pour réinventer la notion de pouvoir telle qu'elle est incarnée aujourd'hui dans les institutions et les entreprises, pour poursuivre le partage du pouvoir et l'inclusion réelle des femmes en accompagnant la transformation de la société et pour responsabiliser l'ensemble des acteurs.

→ Consulter également le [résumé](#) du document



L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail-famille ?

*Julie Landour
Connaissance de l'emploi, n° 147, avril 2019, 4 p.*

La création d'entreprise est largement valorisée depuis la fin des années 1970 comme un remède au chômage. Pour la rendre plus attractive – notamment auprès des femmes qui restent minoritaires au sein des indépendants – les discours de promotion de l'entrepreneuriat insistent sur la flexibilité qui serait de mise dans ce statut d'emploi, favorisant ainsi une meilleure articulation entre les temps dédiés à l'emploi et ceux dédiés aux activités hors emploi. À partir des données de la dernière enquête Conditions de Travail et Risques Psychosociaux de 2016, ce document rend compte des contrastes qui existent en matière de "conciliation" chez les indépendant.e.s, en comparant avec les salarié.e.s les formes de leurs arrangements entre emploi et famille d'une part, et en soulignant les variations existant entre les hommes et les femmes d'autre part. Loin de favoriser une plus grande flexibilité, l'indépendance semble entretenir, voire renforcer, les inégalités liées au genre des travailleur.se.s.



L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015

*Sophie Pochic ; Delphine Brochard ; Vincent-Arnaud Chappe et al.
Dares Document d'études, n°s 231 et 232, avril 2019, 117 p. + 118 p.*

Quels sont les effets de la "négociation administrée" de l'égalité professionnelle, obligatoire sous menace de sanctions depuis 2012 ? Cette étude explore l'élaboration, le contenu, la mise en œuvre et le suivi d'accords spécifiques et de plans unilatéraux en matière d'égalité professionnelle élaborés en 2014 et 2015 et mis en œuvre avant les évolutions législatives récentes donnant davantage d'autonomie à la négociation collective d'entreprise. Le premier volume analyse ce que produit cette "égalité négociée" en entreprise, à partir de l'analyse d'un corpus de 186 textes, extraits de la base de données D@ccords de la DGT-Dares, recensant les textes déposés dans les Direccte. Le second volet replace les textes dans le contexte de leur élaboration et de leur mise en œuvre grâce à la réalisation de 20 monographies de négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle réalisées en 2016 et 2017 et portant sur six secteurs d'activité, deux secteurs à prédominance masculine, deux secteurs mixtes et deux secteurs de services ayant une main-d'œuvre majoritairement féminisée.



[Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ?](#)

Karine Briard

Dares Document d'études, n° 229, avril 2019, 60 p.

Les femmes qui réduisent leur temps de travail suite à une naissance disposent, en moyenne, avant la naissance, de davantage d'autonomie que les autres jeunes mères, ont moins de contraintes d'organisation du travail, un travail moins intensif et moins d'incertitudes sur leur emploi. Elles sont en revanche souvent confrontées à une charge mentale au travail élevée. Les jeunes mères qui quittent leur activité professionnelle – en congé parental total ou au foyer – ont, elles, moins d'autonomie et de soutien social dans leur travail, davantage de difficultés pour concilier leurs vies professionnelle et familiale et exercent plus souvent des métiers physiquement ou mentalement pénibles. Globalement, les mères qui restent en emploi dans les mois qui suivent la naissance présentent des conditions de travail similaires, voire meilleures sur certains aspects, à celles des autres femmes. Toutefois, l'avantage relatif qu'elles pouvaient avoir avant la naissance ne se maintient que partiellement après. Sur la période entourant la naissance, les conditions de travail des mères évoluent plus défavorablement que celles des autres salariées. Cependant, lorsque le dernier enfant est en âge d'être scolarisé, ces différences tendent à s'atténuer et les difficultés de conciliation famille-travail à se réduire. L'existence de régulations individuelles autour de la naissance, qui visent à limiter l'exposition à des conditions de travail difficiles, conduit à s'interroger sur le rôle respectif des salariées et de leur encadrement sur les changements qui s'opèrent dans le travail sur cette période.



[Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ?](#)

Karine Briard

Dares Analyses, n° 16, avril 2019, 7 p.

Les femmes et les hommes qui changent de lieu de résidence voient leur situation professionnelle évoluer plus favorablement que les femmes et les hommes "sédentaires". Toutefois, le déménagement conduit plus souvent à une démission pour les femmes en couple que pour les hommes en couple. Ces derniers sont davantage concernés par une mutation, qui s'accompagne d'une amélioration de la situation professionnelle dans six cas sur dix. Leurs motivations au déménagement sont aussi différentes : relativement aux hommes, les femmes avancent davantage un souhait ou une obligation et moins la perspective d'un emploi plus intéressant. Après un déménagement, les femmes connaissent moins fréquemment que les hommes une promotion, une amélioration de leurs conditions de travail, une hausse de leurs revenus ou de leur temps de travail. L'évolution de leur position professionnelle suite à un déménagement est aussi moins favorable, notamment si elles vivent en couple : moins de deux femmes en couple sur cinq accèdent à un statut plus élevé, contre près d'un homme sur deux.



[L'impact du genre sur l'insertion des diplômé.e.s du supérieur dans quatre secteurs d'activité, en Suisse](#)

Rachel Fasel ; Morgane Kuehni ; Séverine Rey

Formation emploi, n° 145, mars 2019, pp. 53-78

Cet article analyse l'impact du genre sur l'insertion professionnelle dans quatre secteurs d'activité où un sexe est sous-représenté : ingénierie, architecture, travail social, santé. Il met l'accent sur les différences entre les secteurs d'activité masculinisés versus féminisés (vie privée, conditions d'emploi, perspectives professionnelles), un an et cinq ans après l'obtention du diplôme, et analyse les inégalités entre hommes et femmes tant du point de vue objectif (conditions de travail) que subjectif (satisfaction professionnelle).



[Les femmes et la formation professionnelle \[Infographie\]](#)

topformation.fr, mars 2019

Quelle est la place de la femme quand il s'agit de formation professionnelle ? Cette infographie propose un zoom sur les inégalités qui persistent, les principaux freins à l'accès à la formation mais également sur les secteurs où la représentation des femmes est de plus en plus importante.



[Inégalités en début de carrière : des conditions d'emploi moins favorables pour les femmes même à formation équivalente](#)

Apec. Association pour l'emploi des cadres

Trajectoires, parcours et inégalités, mars 2019, 11 p.

Deux ans après l'obtention de leur diplôme, femmes et hommes font leur entrée sur le marché de l'emploi dans des proportions équivalentes - 9 sur 10 occupent un emploi au moment de l'enquête, 98% ont déjà accédé à un premier emploi. En revanche, les conditions d'emploi diffèrent : les femmes ont davantage de postes en CDD, elles accèdent moins fréquemment au statut de cadre, leur rémunération est moins élevée. Ces inégalités sont en partie liées aux différences dans la formation mais les disparités persistent à formation équivalente.



[Observatoire 2019 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#)

Paris : ministère de la Culture, mars 2019, 61 p.

Les données suivies depuis maintenant sept ans permettent de mesurer les progrès accomplis pour une part plus juste des femmes dans ce champ : elles forment en effet la majorité des étudiants de l'enseignement supérieur en rapport avec la culture, sont plus engagées que leurs homologues masculins en termes de pratiques culturelles et artistiques en amateur, et sont aussi en première ligne pour transmettre le goût culturel à leurs enfants. Mais les chiffres sont aussi implacables et viennent rappeler que le combat est loin d'être gagné. L'absence de consécration des femmes aux concours, prix et distinctions artistiques ressemble encore trop souvent à un déni de valeur et certains pans de la vie culturelle semblent rester sourds à l'injonction d'égalité.

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



[Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes...](#)

Thomas Couppié ; Dominique Epiphane

Céreq Bref, n°373, mars 2019, 4p.

En deux décennies, la place des jeunes femmes sur le marché du travail s'est améliorée : plus diplômées, davantage en emploi, elles bénéficient aussi d'un début de rattrapage salarial, et accèdent à des métiers et des filières plus proches de ceux des hommes. Mais ce rapprochement est en partie alimenté par la dégradation de la situation des hommes. Et malgré tout, des inégalités persistent, notamment dans l'accès au statut de cadre.



[En 40 ans, la mobilité sociale des femmes a progressé, celle des hommes est restée quasi stable](#)

Marc Collet ; Émilie Pénicaud

Insee Première, n° 1739, février 2019, 4 p.

En 2015, 65% des hommes âgés de 35 à 59 ans relèvent d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur père, une proportion quasi stable depuis quarante ans. 28% des hommes occupent une position sociale plus élevée que celle de leur père et 15% une position inférieure. Les trajectoires ascendantes comme descendantes sont plus fréquentes qu'en 1977 (respectivement 24% et 7%). En 2015, 71% des femmes âgées de 35 à 59 ans relèvent d'une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur mère, soit 12 points de plus qu'en 1977. 40% des femmes occupent une position sociale plus élevée que celle de

leur mère et 12% une position plus basse. Leurs trajectoires sont donc globalement plus favorables que celles des hommes comparés à leur père.



[Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?](#)

Élise Coudin ; Sophie Maillard

Insee Analyses, n° 44, février 2019, 4 p.

Dans le secteur privé, la plus forte concentration de femmes que d'hommes de mêmes compétences productives dans des entreprises généralement moins rémunératrices compte pour 11% des inégalités de salaire horaire selon le sexe. Cet effet dû aux écarts de répartition entre femmes et hommes entre entreprises s'amplifie à la naissance des enfants, en particulier à celle du deuxième enfant : il est près de deux fois plus important entre mères et pères qu'entre femmes et hommes sans enfant. La hausse de l'effet de répartition au cours du cycle de vie familiale est liée à une présence plus forte des mères dans les entreprises proches de leur domicile et offrant un temps de travail plus flexible. Les sorties du marché du travail des mères de jeunes enfants influent aussi sur l'évolution de l'effet de répartition les années suivant la naissance. Concilier vies familiale et professionnelle peut aussi conduire à des contraintes réduisant les opportunités salariales des mères.



[L'impact du couple sur les inégalités de revenus \[Vidéo\]](#)

Pauline Grégoire-Marchand, économiste à France Stratégie

Propos recueillis par Adrien de Tricornot

Xerfi canal, 30 janvier 2019, 4 min 37 sec



[Testing sur les discriminations sexistes à l'embauche : faut-il changer de sexe pour faire de la mécanique ?](#)

Fondation des femmes, novembre 2018

Une femme a-t-elle autant de chance d'être rappelée qu'un homme suite à une candidature pour un emploi réputé masculin ? La Fondation des femmes a décidé de mettre en évidence l'existence d'une différence de traitement, en matière d'embauche, en raison du sexe du candidat. Un testing a été réalisé sur l'ensemble de la région Île-de-France. Afin de répondre aux offres venant de toute la région, il a été décidé de faire un CV type par emploi et par département (deux pour le 77 et le 78) pour chacun des candidats. Au total, une soixantaine de CV types ont été créés pour réaliser l'étude dans les meilleures conditions. Le testing a débuté en mars 2018 et a été clôturé au début du mois d'octobre. Sur cette période de sept mois, 902 CV ont été envoyés dont 346 en réponse à des offres pour l'emploi de chauffeur.se-livreur.se, 370 pour des offres de mécanicien.ne automobile et 186 pour des offres de jardinier.e. Les résultats sont les suivants : il apparaît qu'une femme candidate à un emploi dit "masculinisé" a 22% de chance de moins qu'un homme candidat d'être rappelée par un employeur pour un entretien.



[Je travaille, donc je suis](#)

Margaret Maruani (dir.)

Paris : éditions La Découverte, 2018, 280 p.

Dès l'après-Seconde 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.

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.



[Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil : disponibilité biographique et inégalités des carrières des hôtesses et stewards](#)

Anne Lambert ; Delphine Remillon

Travail & emploi, n° 154, avril-juin 2018, pp. 5-41

Cet article propose une analyse comparée des carrières des hôtesses et des stewards dans le transport aérien. L'exploitation des fichiers du personnel, adossée à l'analyse des accords collectifs des personnels navigants commerciaux et des entretiens de salariés, met en évidence une progression de l'égalité professionnelle en trompe-l'œil dans la compagnie étudiée. Alors que pour les générations passées, la présence massive de femmes parmi les personnels navigants commerciaux s'accompagne d'un accès croissant, à l'ancienneté, aux postes à responsabilité en vol (chef de cabine) et au sol (cadre de secteur), et que les données en coupes répétées font état d'un rapprochement des conditions d'entrée et de sortie de la compagnie entre femmes et hommes, l'analyse longitudinale d'une cohorte d'hôtesses et de stewards entrés plus récemment dans la compagnie (entre 1998 et 2001) montre d'inégales chances de promotion entre femmes et hommes au détriment des premières, ainsi que des modèles de carrière très sexués, avec un poids bien plus important du temps partiel chez les femmes.



[Positions et transmissions socioprofessionnelles des femmes et des hommes au sein de lignées franciliennes](#)

Delphine Remillon ; Éva Lelièvre

Travail & emploi, n° 154, avril-juin 2018, pp. 43-70

La mobilité et la stratification sociales ont longtemps été appréhendées en comparant la position de l'enquêté à celle de son père (plus rarement sa mère). Les auteurs cherchent ici à élargir la perspective en reliant la position professionnelle d'un individu à celles des membres de son entourage à partir des données de l'enquête "Biographies et entourage". Cette enquête a recueilli auprès d'un échantillon de Francilien·ne·s né·e·s entre 1930 et 1950 l'ensemble de leur carrière professionnelle (et résidentielle et familiale) ainsi que les grandes étapes de la carrière de leurs parents (voire grands-parents), conjoint·e·s, beaux-parents, fratrie et enfants. Cela permet d'étudier finement les processus de transmission professionnelle entre des générations nées de la fin du xix^e siècle au début des années 1980. Les typologies réalisées avec l'analyse de séquences permettent de décrire ces transmissions complexes et de mieux caractériser les milieux socioprofessionnels au-delà de la seule profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) du chef de ménage. L'analyse met en évidence le rôle des femmes dans les transmissions professionnelles et en particulier de l'activité des mères dans les mobilités ascendantes des enquêté·e·s d'origine populaire.



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

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.



[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 Études 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.



[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.



[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.



[Étude 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.

Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique



[Femmes et sciences](#)

Thot Cursus

Dossier Parcours, 3 mars 2020

Contient notamment

- [Les obstacles limitant les femmes en science](#)
- [Rendre le monde scientifique plus inclusif](#)
- [L'importance des figures scientifiques féminines](#)
- [Le combat contre les biais sexistes dans les sciences](#)



[Industrielles, un collectif pour féminiser l'industrie](#)

Nathalie Tran

Entreprise & Carrières, n° 1466, 3-9 février 2020

La mise en place du collectif IndustriElles est lancée. Le 24 janvier dernier, la secrétaire d'État Agnès Pannier-Runacher a appelé "toutes les femmes et tous les hommes de l'industrie prêts à s'impliquer pour la féminisation du secteur" à s'inscrire sur le site IndustriElles afin de se rendre visibles.



[Les femmes au cœur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation](#)

Chiara Corazza

Women's Forum for the Economy & Society, janvier 2020, 43 p.

Commandé par le gouvernement dans le cadre de la préparation du projet de loi sur l'émancipation économique des femmes, ce rapport rassemble 27 propositions pour favoriser la féminisation des secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ce dès le plus jeune âge.



[Numérique et mixité : ces étudiantes qui montrent l'exemple](#)

The Conversation, 23 janvier 2020

Les membres du collectif d'étudiantes "Les filles qui", de l'Université de Bretagne Occidentale, se rendent dans les écoles primaires pour initier les enfants à la programmation informatique. En endossant ce rôle de référentes, elles espèrent

montrer aux filles que les sciences leur ouvrent des carrières tout autant qu'aux garçons.



[Charte d'engagement pour favoriser la mixité dans le numérique](#)

La charte en faveur du financement des femmes entrepreneures a été présentée le 17 octobre 2019 lors d'une journée de mobilisation consacrée aux femmes dans le numérique. A travers cette charte, les signataires prennent plusieurs engagements : mesurer la place du genre dans leurs portefeuilles ; adopter des pratiques de recrutement et d'investissement plus inclusives ; faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème (incubateurs, start-up labs, etc.). Ces engagements entendent atteindre l'objectif de 25% de start-up fondées ou cofondées par des femmes financées dans le numérique en 2025, 30% en 2030 et 50% en 2050 ([Ministère de l'Économie](#), 17 octobre 2019).



[Manifeste pour la reconversion des Femmes dans les métiers du numérique](#)

Paris, mai 2019

Le Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique est une initiative portée par le programme Femmes du Numérique de Syntec Numérique et Social Builder, en partenariat avec Pôle emploi.



[Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Rapport final — État des lieux et recommandations](#)

Paris : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mai 2018 [publié en septembre 2019], 35 p.

Dans le cadre de l'agenda social ouvert le 2 novembre 2015, un groupe de travail composé de différents acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a été constitué afin d'établir un état des lieux des freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses dans l'ESR, et de proposer des recommandations à mettre en œuvre pour renforcer l'égalité dans le déroulement de carrières des personnels scientifiques. Quatre grands axes de recommandations ont été dégagés : remédier aux biais de sélection dans les recrutements et promotions, garantir une meilleure articulation des temps de vie, renforcer le développement et l'évaluation de politiques d'égalité au sein des structures de l'ESR et inciter à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes lors du financement des projets de recherche. Sur la base de ce rapport, les services du ministère, en partenariat avec les conférences et les opérateurs, proposeront plusieurs outils afin de favoriser la mise en œuvre opérationnelle des recommandations.



[Les oubliées du numérique](#)

Isabelle Collet

Paris : Le Passeur, septembre 2019, 224 p.

[...] Les objets numériques sont partout et nous servent d'interface avec le monde social. Or, le digital est un univers conçu, programmé, installé et maintenu par quelques hommes blancs de milieu socioprofessionnel favorisé, pour un public d'hommes et de femmes de tous âges. Cette situation n'est pas satisfaisante, qu'on la regarde sous l'angle économique (l'entreprise se prive de la moitié des talents) ou sous l'angle de la justice sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Isabelle Collet livre le fruit de quinze ans de recherche sur l'inclusion des femmes dans le numérique et propose des solutions pour relever les défis et les obstacles posés par l'IA en lien avec le genre. [...]



"Femmes et numérique : un bug dans la matrice"

1^{er} volet de la série d'émissions intitulée "[Les femmes dans l'économie](#)"

France culture, 4 mars 2019

Le sempiternel cliché des filières scientifiques désertées par les femmes semble perdurer voire s'accroître dans certaines disciplines comme l'informatique. Poids des normes genrées, ressorts psychologiques, échec de la mixité à l'école, "culture geek" butoir... comment expliquer ces déséquilibres ?



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

Les femmes ne se tournent pas vers les métiers du numérique. Le secteur 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](#).

Guides - Bonnes pratiques



Sexisme sans façon – Jeu de plateau

Anact. Agence nationale des conditions de travail, mars 2020

Le réseau Anact-Aract propose ce jeu de sensibilisation pour apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et savoir en identifier les composantes possibles dans les situations de travail au quotidien. Il facilite une prise de conscience du sujet et constitue ainsi la première étape d'une politique de prévention. Ce jeu a été conçu suite aux investigations menées auprès de salariés et managers de différents services d'une organisation.



Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide - 2^{ème} édition

Orse. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises

Paris : Orse, novembre 2019

Cette édition propose de dresser un panorama des stratégies d'égalité professionnelle des grandes entreprises et des PME autour de 10 grands thèmes clés allant des raisons et moyens (par processus RH) d'instaurer une politique d'égalité professionnelle jusqu'aux fondamentaux de la communication sur ce sujet. Elle prend en compte les ordonnances de la réforme du Code du travail ; met en lumière les nouveaux acteurs de l'égalité professionnelle ; enrichit son contenu dédié aux PME afin de valoriser les branches professionnelles ; donne des clés de compréhension de la dernière réforme de la formation ; intègre une partie dédiée à la prévention du sexisme en entreprise.



Les Essentiels – Ega-pro

Anact. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ; Aract Pays de la Loire

Anact, septembre 2019

Ce jeu permet de mieux repérer les enjeux de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et de poser collectivement les bases d'un plan d'action. Il permet de faire le point de façon simple et ludique sur les actions "éga-pro" déjà conduites dans la structure et de repérer celles qu'il faudrait initier ou développer.



[Quiz "Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail"](#)

Anact. Agence nationale des conditions de travail, juillet 2019

Ce quiz permet de prendre conscience des inégalités professionnelles femmes-hommes en matière de mixité, de conditions de travail et de santé au travail, de parcours, d'articulation des temps ; de se poser la question des impacts pour la performance et la qualité de vie au travail dans les entreprises ; des moyens pour agir en faveur d'une égalité d'accès pour toutes et tous à de bonnes conditions de travail.



[Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux - Outils et bonnes pratiques](#)

Paris : CGET. Commissariat général à l'égalité des territoires, mars 2019, 79 p.

Élaboré dans le cadre du plan d'action gouvernemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, cet ouvrage se présente comme un outil au service des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion, de l'orientation ou du développement économique pour favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Il s'adresse également aux élus et élues locaux. Il se nourrit des travaux d'observation et d'études pilotés par le CGET en lien avec ses partenaires et est enrichi de nombreux outils, bonnes pratiques et témoignages issus des territoires ruraux. Il permet d'objectiver les inégalités sexuées et territoriales afin de mieux les combattre et de soutenir le développement d'actions concrètes au sein des politiques contractuelles et partenariales.



[L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS. 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action](#)

Paris : UDES. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, janvier 2019, [48 p.]

Ce guide pratique se veut une incitation et une aide concrète pour permettre aux employeurs de l'ESS : de faire le point sur les enjeux de l'égalité professionnelle, tant au niveau des bénéficiaires que des risques aux plans social et humain, économique ou juridique ; de diagnostiquer la situation de leur structure pour faire évoluer les représentations en objectivant leurs points forts et leurs priorités de progrès ; de découvrir des outils et méthodes simples, et des bonnes pratiques mises en place ailleurs ; d'agir effectivement pour atteindre l'égalité professionnelle.



[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.



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

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

Constatant que les femmes vivant dans les quartiers politiques 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.

Europe – International



[Résolution du Parlement européen du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes \(2019/2870\(RSP\)\)](#)

Bruxelles : Parlement européen, 30 janvier 2020, [12 p.]

Le Parlement demande notamment une révision d'ici fin 2020 du [plan d'action sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes](#) [2017], qui devrait fixer des objectifs clairs pour les États membres dans le but de réduire l'écart salarial au cours des cinq prochaines années. Selon la Commission européenne, les femmes gagnent en moyenne 16 % de moins par heure que les hommes, bien qu'il existe de grandes disparités entre les États membres, tandis que leur pension de retraite est inférieure d'environ 37 % par rapport à celle des hommes.



[Coup de projecteur sur l'action de l'Union européenne en faveur des femmes](#)

Commission européenne. Direction générale de la communication

Luxembourg : Office des publications européennes, décembre 2019, 6 p.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'Union remontant au traité de Rome de 1957, qui a établi le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail. Depuis lors, l'UE poursuit son combat contre les discriminations fondées sur le sexe. Toutefois, il est primordial de continuer à lutter pour les droits des femmes et à les protéger. Bien que les femmes en Europe soient censées jouir d'égalité, d'autonomie et de sécurité, beaucoup trop n'exercent pas encore concrètement ces droits. Les statistiques montrent que les femmes sont sous-représentées aux postes à responsabilités dans le monde politique et celui des affaires, et qu'elles gagnent toujours 16% de moins en moyenne que les hommes au sein de l'UE. Les violences sexistes et le harcèlement sexuel demeurent fréquents.

→ Consulter également l'[édition du même document](#) publiée en mars 2019



[Indice d'égalité de genre 2019 : nous sommes encore loin de la ligne d'arrivée](#)

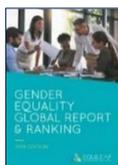
EIGE. European Institute for Gender Equality

Vilnius [Lituanie] : EIGE, 11 octobre 2019, 6 p.

En matière d'égalité de genre, l'UE continue d'avancer à petits pas. Le dernier indice d'égalité de genre publié par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) montre que le score de l'UE en matière d'égalité de genre, à 67,4 points, n'a progressé que d'un point par rapport à 2017. La Suède est toujours en tête du classement de l'UE avec 83,6 points, suivie du Danemark (77,5 points). Les pays ayant le plus de retard à rattraper sont la Grèce et la Hongrie, tous deux à moins de 52 points. Le pays qui a le plus progressé est le Portugal, avec une hausse de 3,9 points, suivi de près par l'Estonie qui s'améliore de 3,1 points.

→ Lire le rapport "[Gender Equality Index 2019. Work-life balance](#)"

→ Lire le rapport "[Gender Equality Index 2019 – France](#)"



Égalité professionnelle : le Top 100 mondial

Isabelle Germain

Les Nouvelles news, 4 octobre 2019

Le classement Equileap montre que le volontarisme paie. L'égalité professionnelle progresse – à petits pas – quand les lois obligent les entreprises à bouger.

→ Télécharger le rapport "[Gender equality. Global report and ranking](#)", 2019



Note d'information sur les réalisations de la commission FEMM dans le domaine de l'égalité hommes-femmes pendant la législature 2014-2019

Parlement européen, mai 2019, 12 p.

Encourager l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'indépendance économique, combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, faire progresser l'équilibre hommes-femmes dans la prise de décision, mettre un terme à la violence à caractère sexiste et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes – toutes ces initiatives figurent parmi les objectifs de l'Union européenne –. Lorsqu'elle est comparée au reste du monde, la position des femmes au sein de l'Union européenne peut servir d'exemple positif, notamment parce que des efforts sont déployés pour améliorer en permanence la législation et les choix politiques en ce qui concerne les droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Parlement européen, et sa commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM), ont joué un rôle très actif dans la promotion de ces droits.



Égalité femmes-hommes en Europe : où en sommes-nous ?

Portail officiel du Fonds social européen en France, mars 2019

Beaucoup reste à faire pour atteindre une réelle égalité des genres. C'est pourquoi elle constitue l'une des priorités de la présidence française du G7 en 2019 avec 3 objectifs principaux : la protection des femmes contre les violences, l'accès des filles à l'éducation et l'entrepreneuriat féminin. C'est aussi l'un des objectifs clés de l'Union européenne depuis l'instauration du traité de Rome en 1957. Au fil des ans, elle s'est dotée d'un dispositif juridique solide et de leviers financiers afin de promouvoir l'égalité des chances.



Stratégie du Conseil de l'Europe 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.

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 de 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.



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



[Fireside](#)

L'objectif de la plateforme Fireside est de fournir des outils et de partager des connaissances qui inciteront les professionnels à agir pour parvenir à équilibrer les genres dans leur organisation.



[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.



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

Créé en 2004, soutenu par l'État et les partenaires sociaux, le label Égalité 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 sexuels.



[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.



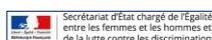
[Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#)

Le portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes offre une sélection d'indicateurs mettant en lumière les inégalités entre les sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la santé, le développement et la gouvernance et les progrès à accomplir dans ces domaines. Les données couvrent les pays membres de l'OCDE, ainsi que le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Indonésie et l'Afrique du Sud.



[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'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations](#)

Le secrétariat d'État 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.).



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

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

Sites de l'Union européenne

**[Commission européenne - Equality between women and men](#)****[Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(EIGE\)](#)**

Seule agence de l'Union européenne uniquement consacrée à l'égalité des genres, l'EIGE est en train de devenir le centre de connaissances de l'UE sur les questions d'égalité de genre. Ses recherches ouvrent la voie à une compréhension et à une prise de conscience accrues de l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie. Elle recense les écarts entre les femmes et les hommes, recueille et analyse les données relatives aux inégalités de genre.

**[Parlement européen - L'égalité entre les hommes et les femmes](#)**

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'Union européenne. Avec le temps, la législation, la jurisprudence et des modifications des traités ont contribué à renforcer ce principe et son application dans l'Union. Le Parlement européen a toujours été un fervent défenseur du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

→ Voir également "[25^e anniversaire de la déclaration de Pékin](#)"

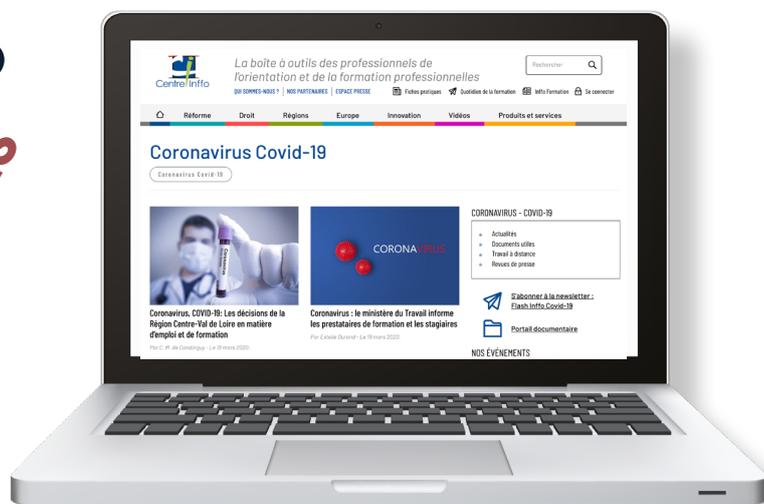
**[Publications de l'Union européenne](#)****Consulter les éditions précédentes de cette bibliographie :**

[Égalité professionnelle - Travail et emploi des femmes : bibliographie sélective \(2015-2018\)](#)

[Égalité professionnelle - Travail et emploi des femmes \(2007-2013\)](#)

Une rubrique exceptionnelle sur www.centre-info.fr : Coronavirus – Covid-19

**LES EXPERTS DE CENTRE INFO
PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉS**



**Une rubrique exceptionnelle
sur le site de Centre Inffo :**

[Coronavirus – Covid-19](#)

**Face à l'urgence de santé publique,
Centre Inffo se mobilise pour informer
l'ensemble des acteurs du champ emploi/
formation des mesures les concernant.**

**Des informations centralisées
pour permettre aux professionnels de**

- rester informés sur les mesures prises par le gouvernement
- obtenir les informations légales et juridiques sur les dispositions concernant l'activité de leurs clients
- bénéficier des articles et des actualités juridiques rédigés par Centre Inffo
- bénéficier de chroniques et tribunes rédigées par d'autres acteurs et partenaires
- consulter une veille des innovations pédagogiques et des moyens de formation et de travail à distance



**Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-info.fr
www.centre-info.fr**

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.

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.

Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



Centre Inffo
4, avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine
Tél. : 01 55 93 91 91
www.centre-inffo.fr



9 782848 212838

ISBN: 978-2-84821-283-8

© Centre Inffo - MAPS 2020

