

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE TRAVAIL & EMPLOI DES FEMMES

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE



LES BIBLIOGRAPHIES  
de Centre Inffo

[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)



ÉDITION MARS 2021

# Centre Inffo

**Maîtriser la réglementation,  
connaître vos droits  
faire face à vos obligations**

Retrouvez tous les textes sur l'apprentissage,  
l'orientation et la formation professionnelles

- **Loi Avenir professionnel et plan de relance**
- **Des outils fonctionnels**
- **Une mise à jour en continu**



ÉDITION  
2021

## DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

**CHOISISSEZ  
VOTRE ABONNEMENT**

100 % numérique - FORMULE L'ESSENTIEL  
papier + numérique - FORMULE L'INTÉGRALE

**RENSEIGNEMENTS ET TARIFS**

Contact : Tél. : 01 55 93 91 90  
contact.fichespratiques@centre-inffo.fr  
boutique.centre-inffo.fr

**centre-inffo.fr/droit**





*Département Documentation*

## **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **TRAVAIL & EMPLOI DES FEMMES**

#### *Bibliographie sélective*

# Centre Inffo

Décryptez l'actualité  
du secteur de la formation

Avec **INFFO FORMATION**  
Le magazine N°1 des acteurs  
de la formation et de l'orientation  
**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
La lettre numérique qui sélectionne  
l'essentiel pour vous



Tous les 15 jours



Chaque matin  
dès 7 heures

**PACK BIMÉDIA PRESSE**  
**2 ABONNEMENTS INCONTOURNABLES**  
**UNE OFFRE PRIVILÉGIÉE 15%**

DE RÉDUCTION  
SUR LES ABONNEMENTS

INFFO FORMATION - Abonnement 12 mois de date à date magazine papier + version PDF  
QUOTIDIEN DE LA FORMATION - Abonnement 12 mois de date à date  
+ accès aux archives du Quotidien de la formation

**centre-info.fr**

TARIFS ET ABONNEMENTS  
contact.inffoformation@centre-info.fr  
boutique.centre-info.fr





A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, Centre Inffo met à jour la bibliographie *Egalité professionnelle - Travail et emploi des femmes*.

Cette bibliographie regroupe une sélection de références de rapports, ouvrages et articles de périodiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'égalité dans l'éducation et l'orientation, au travail et à l'emploi des femmes. Un éclairage particulier est porté sur la féminisation des secteurs numérique, scientifique et technique. Des références de guides et de bonnes pratiques ainsi qu'une série de ressources (associations, observatoires, etc.) sont également proposées.

Le Département Documentation de Centre Inffo met par ailleurs à votre disposition des ressources complémentaires sur le portail [www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr).

N'hésitez pas à le consulter et à solliciter l'équipe de documentalistes ! Et retrouvez tous les mardis ce qu'il faut retenir de l'actualité de la formation et de l'emploi dans notre newsletter [l'Aperçu formation](#).

### **Sommaire**

<i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	7
<i>Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle</i>	7
<i>Rapports et avis</i>	8
<i>L'égalité dans l'éducation et l'orientation</i>	10
<i>Travail et emploi des femmes</i>	10
<i>Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique</i>	17
<i>Guides - Bonnes pratiques</i>	19
<i>Europe – International</i>	20
<i>Ressources sur Internet</i>	23

*Les résumés sont principalement ceux des éditeurs*

# Centre Inffo

## #TRANSCO

Événement d'actualité 100 % à distance  
MARDI 30 MARS 2021 DE 14H À 18H

**#TRANSCO - TRANSITIONS COLLECTIVES -  
QUEL(S) DÉPLOIEMENT(S)  
DANS LES TERRITOIRES ?  
POUR QUELLE OFFRE DE FORMATION ?**

Comment accompagner vers des métiers porteurs  
les salariés dont l'emploi est menacé et favoriser leur  
reconversion à l'échelle d'un territoire, en mobilisant  
les acteurs socio-économiques ?  
En lien avec les parties prenantes, décryptage  
du nouveau dispositif « Transitions collectives »  
par les experts juristes de Centre Inffo.

ICI ► PROGRAMME ET INSCRIPTION

**centre-inffo.fr**  
Votre compétence, notre métier

Contact : [contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)  
[boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)



## Égalité entre les femmes et les hommes



### [L'évolution des droits des femmes : chronologie](#)

Vie publique, 15 février 2021

*Retour sur les dates clés de l'évolution des droits des femmes en France depuis 1791.*



### [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,

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]



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

Projet de loi de finances pour 2021- Document de politique transversal

Paris : Premier ministre, [octobre 2020], 232 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.*



### [Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019](#)

Rapport n° 2020-02-25 STER 42

Brigitte Grésy ; 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)

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



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

Paris : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 19 janvier 2021

*Pour aider les entreprises à calculer leur Index de l'égalité professionnelle le ministère du Travail a mis en ligne un simulateur-calculateur ainsi qu'un dispositif d'accompagnement complet.*



### Réaliser son diagnostic Égalité – Index. Kit méthodologique

Lyon : Anact. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, décembre 2020

*Pour répondre aux obligations en matière d'égalité, l'entreprise doit établir un diagnostic dans 9 domaines-clés. C'est dans ce cadre que l'Anact a conçu un outil pour faciliter la réalisation des tableaux et graphiques requis, en intégrant les indicateurs de l'Index.*



### Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Projet de loi de finances pour 2021- Document de politique transversal

Paris : Premier ministre, [octobre 2020], 232 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 : les tendances globales 2020 et les résultats pour les plus grandes entreprises

Paris : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 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.*

## Rapports et avis



### 10 ans de la loi Copé-Zimmermann 2011-2021 - Accès des femmes aux responsabilités -De la parité à l'égalité professionnelle

Paris : ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, 26 janvier 2021, 19 p.

*A l'occasion des dix ans de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration (CA) et de surveillance (CS) et à l'égalité professionnelle et, en lien avec Marie-Jo Zimmermann, ancienne députée à l'initiative, avec Jean-François Copé, de la loi qui porte leur nom, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), a souhaité mettre en exergue le bilan de cette loi et préciser les enjeux et perspectives liés à la parité économique et à l'égalité professionnelle. Ce document présente quelques grands axes de réflexion pour contribuer à sauter un pas significatif sur le chemin de la culture de la parité et à poser la question du lien indissociable entre égalité et parité.*



### Comment assurer l'égalité femmes-hommes dans l'économie ? Rapport de consultation

Paris : ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, 26 janvier 2021, 7 p.

*Présentation des conclusions de la consultation nationale "Comment assurer l'égalité femmes-hommes dans l'économie ?" réalisée à l'occasion des 10 ans de la loi Copé-Zimmermann, le 26 janvier 2021.*

→ [Retrouver la vidéo de l'évènement, 1 h 14 min 55 sec](#)





### [Rapport annuel 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

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, décembre 2020, 413 p.

*Cette édition permet de constater les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. 24 fiches de retours d'expériences, issues des trois versants de la fonction publique qui constituent des bonnes pratiques diffusables, viennent compléter le rapport. De nombreuses données statistiques sexuées portant notamment sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Enfin, comme à chaque édition, le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (pour l'année 2018) représente la troisième partie du document.*

→ Consulter les éditions précédentes sur le site [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr)



### [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2020](#)

Paris : ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, novembre 2020, 27 p.

*Impact de la crise sanitaire, violences sexuelles et sexistes, orientation scolaire des filles et des garçons, participation des femmes dans les médias, ségrégation professionnelle dans de nombreux métiers, entrepreneuriat, écarts de salaire et de pensions de retraite, parité en politique, santé, situation de monoparentalité, précarité sociale et économique... Cette nouvelle édition présente les données les plus significatives de l'année 2020.*

→ Consulter les éditions précédentes sur le site [egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://egalite-femmes-hommes.gouv.fr)



### [Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes - Rapport d'activité Juin 2018 – 2020](#)

Isabelle Rome

Paris : ministère de la Justice, juillet 2020, 85 p.

*Nommée haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes par Nicole Belloubet, ministre de la Justice, le 1<sup>er</sup> juin 2018, Isabelle Rome présente les actions réalisées depuis deux ans, orientées autour de deux axes : la promotion de l'égalité entre les sexes au ministère de la Justice et la lutte contre les violences faites aux femmes.*



### [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.*

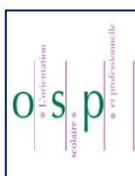
## L'égalité dans l'éducation et l'orientation

**Le guide du référent égalité filles garçons - 2020-2021**

Académie de Poitiers

Poitiers : académie de Poitiers, août 2020, 20 p.

*Ce guide, réalisé par la mission académique, a pour ambition de répondre aux questions que se posent les référentes et référents égalité filles garçons en collège, lycée et EREA. Par exemple : Qu'est-ce que la mission académique égalité filles garçons ? Quelles sont mes missions en tant que référente ou référent, missions qui seront déclinées en fonction du contexte spécifique de votre collège, lycée ou EREA dans la feuille de route que vous signerez avec votre chef ou cheffe d'établissement ? Quelle démarche pour construire le projet de mon établissement ? Sur quels leviers agir ? Quelles sont les ressources à ma disposition ? Sur quels textes réglementaires puis-je m'appuyer ?*

**La double peine des filles. Inégalités et sentiment d'injustice dans l'accès à l'apprentissage**

Prisca Kergoat

L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 49, n° 2, juin 2020, p. 199-224

*À l'heure où les formations par apprentissage sont l'objet d'une forte publicisation tant politique que médiatique, un constat s'impose : les filles s'avèrent les grandes absentes de ce dispositif. L'enquête menée révèle l'ampleur de la sélection opérée tout en soulignant que celle-ci n'est pas réductible aux choix d'orientation. Tant l'analyse statistique des caractéristiques des candidat-e-s à l'apprentissage que la façon dont ils et elles pensent l'injustice sociale dévoilent les processus cachés qui relient la sphère éducative à la sphère productive et par-delà l'emprise des rapports sociaux.*

**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](http://education.gouv.fr)

## Travail et emploi des femmes

**Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ?**

Vie publique, 17 février 2021

*Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes). Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.*

**Crise de la Covid-19 : un retour en arrière pour la parité femmes / hommes au travail ?**

Paris : Ipsos ; Boston Consulting Group, février 2021

*Le Boston Consulting Group (BCG) dévoile les résultats d'une enquête réalisée avec l'Institut Ipsos auprès de plus de 2000 salariés français travaillant habituellement en bureau, du secteur*

privé comme public. Cette enquête révèle à quel point la crise sanitaire a fortement impacté la trajectoire professionnelle des salariés français, en affectant leur performance et en menaçant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Mais elle démontre également à quel point cette crise impacte encore plus durement encore les femmes salariées du privé, au risque d'aggraver une situation déjà déséquilibrée.



### Merci mais non merci

Céline Alix

Paris : Payot, février 2021, 288 p. (Essais Payot)

*En s'appuyant sur sa propre expérience et sur celles de ses pairs, Céline Alix décortique les raisons qui poussent les femmes à sortir des clous des carrières toutes tracées et revisite leur choix autrement que par le prisme de l'échec : les femmes sont aujourd'hui en mesure de proposer une alternative au monde du travail actuel, en souffrance, au bord de l'implosion (généralisation du burn out, culture de la performance, quête de sens, etc.) pour définir de nouveaux codes de réussite, plus en accord avec leur éthique et leurs aspirations profondes, où les mots de sororité, d'efficacité et d'excellence peuvent enfin cohabiter pour une vie meilleure. Cette mue fait écho aux envies de changement tant de la jeune génération que de nombreux hommes corsetés dans un modèle qui ne leur convient plus.*

→ Voir également l'article de Welcome to the Jungle

["Pourquoi tant de femmes brillantes quittent les entreprises"](#), février 2021



### Égalité professionnelle : dix ans de quotas et des annonces

Isabelle Germain

Les Nouvelles news, 26 janvier 2021

*Si la loi Copé-Zimmermann a permis de réels progrès pour ouvrir la gouvernance des entreprises aux femmes, il reste beaucoup à faire pour passer des incantations aux actes.*

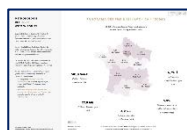


### L'Index Égalité Professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ?

Kenza Tahri

Terra Nova, 21 janvier 2021, 25 p.

*L'Index d'égalité professionnelle mis en place par le gouvernement pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, est un outil prometteur, qui représente une avancée : les entreprises se trouvent dans une obligation de résultats, et ont engagé un réel effort d'amélioration. Si les résultats sont encourageants, ils ne doivent pas mettre fin au débat sur les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. L'Index est aussi perfectible. Kenza Tahri étudie ses forces et ses faiblesses ainsi que son articulation avec les autres obligations de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et cherche à savoir si les éléments pris en compte dans son calcul sont pertinents pour fournir des renseignements sur la politique salariale à construire. Quelques pistes pour en faire un outil permettant de mener des politiques plus ambitieuses de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, notamment par le biais de la négociation collective, sont formulées.*



### 11ème palmarès Women Equity

Women equity.com, 18 janvier 2021

*Depuis 2010, Women Equity est à l'initiative du premier Index comparant les performances financières des PME et ETI françaises, selon qu'elles aient, ou non, des femmes à leur tête. Les sociétés disposant d'au moins une femme à un rôle de PDG, Président, DG, Gérant constituent l'échantillon des entreprises dirigées par des femmes. Au-delà des variations conjoncturelles, quelques grands invariants ont ainsi pu être établis et démontrés chaque année, notamment une surperformance récurrente des entreprises dirigées par des femmes, en particulier sous l'angle de la rentabilité opérationnelle.*



### **L'Afpa distingue les femmes qui choisissent des métiers d'hommes**

Coralie Donas

Le Quotidien de la formation, 6 janvier 2021

*Dans le BTP, dans l'industrie, le transport... Nombre de métiers sont encore majoritairement occupés par des hommes. Mais ne leur sont pas pour autant réservés. C'est ce que souhaite montrer l'Afpa en lançant les trophées "Métiers pour elles".*



### **La reconversion professionnelle et le retour à l'emploi des femmes évoluent... dans le bon sens**

Pôle emploi, Parlons net, 18 décembre 2020

*Interview de Clara Delétraz, Fondatrice de l'organisme de formation et de transition professionnelle Switch Collective, dont près de deux tiers des participants sont des femmes. Bilan de compétences, secteurs qui recrutent, accompagnement de l'écosystème : un regard sur les tendances en cours qui caractérisent l'évolution professionnelle, au féminin, sur le marché du travail.*



### **Entreprises : l'enjeu de l'égalité femmes-hommes [Webinaire]**

Vanessa di Paola ; Dominique Epiphane ; Caroline Gouy ; Monique Pozzi

CIDFF. Centre d'information sur les droits des femmes et des familles, 18 décembre 2020, 1 h 50 min 10 sec



### **Femmes et Entrepreneurial**

Eva Escandon ; Délégation aux droits des femmes et à l'égalité ; Cese. Conseil économique, social et environnemental

Paris : Cese, octobre 2020, 96 p.

*En dépit des actions menées par les pouvoirs publics et la société civile, la part des femmes dans la création et la direction des entreprises reste minoritaire. Cette étude analyse les raisons de ce blocage et propose des pistes de réflexion pour renforcer leur place dans l'écosystème entrepreneurial.*



### **Lever les obstacles à l'égalité professionnelle effective**

In "Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Projet de loi de finances 2021 - Document de politique transversale"

Paris : Premier ministre, [octobre 2020], pp. 44-62

*La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. En 2016, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 53,1 % en 1975. Cependant, malgré ces chiffres, des inégalités persistent en matière d'emploi entre les femmes et les hommes, en raison notamment de la persistance des stéréotypes portant sur les rôles des femmes et des hommes et sur les métiers qui contribuent : au maintien d'une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, avec pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes ; à l'orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées ; à une faible mixité des métiers, et une moindre reconnaissance et valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes ; à des freins dans les déroulements de carrières des femmes. Malgré une amélioration de la situation, les écarts de rémunération perdurent, avec 9 % de différence à travail égal et 25 % sur l'ensemble de la carrière.*



### **Les cadres : de plus en plus de femmes**

Virginie Forment ; Joëlle Vidalenc

Insee Focus, n° 205, 25 septembre 2020

*Ingénieurs, médecins, responsables des ressources humaines, professeures de lycée, pharmaciennes, avocates, journalistes, artistes, etc. : en 2019, 19 % des personnes en emploi sont cadres ou professions intellectuelles supérieures. En près de quarante ans, leur part dans l'emploi total a plus que doublé (8 % en 1982). Les hommes sont toujours majoritaires au sein des cadres et professions intellectuelles supérieures, mais la présence des femmes a doublé depuis 1982, passant de 21 % à 42 %. Les cadres sont plus âgés et surtout plus diplômés que l'ensemble des personnes en emploi. Ils sont plus*



fréquemment en emploi à durée indéterminée ou à leur compte, et moins souvent à temps partiel ou en situation de sous-emploi. Ils travaillent plus fréquemment aussi à leur domicile.



### [Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde](#)

Pierre Pora

Insee Analyses, n° 55, septembre 2020, 4 p.

*De 2000 à 2016, 150 000 places supplémentaires ont été créées dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE). Cette hausse de la capacité d'accueil n'a pas significativement modifié la situation des mères de jeunes enfants sur le marché du travail. Il est peu probable que l'obtention d'une place en crèche ait permis à plus de 5 % des mères qui en ont bénéficié de ne pas interrompre leur carrière. Au mieux, grâce aux plans nationaux conduits entre 2000 et 2016, 8 000 mères de jeunes enfants auraient ainsi conservé ou retrouvé une activité professionnelle en 2016, alors qu'elles auraient interrompu leur carrière dans la situation qui prévalait en 2000. L'augmentation de la capacité d'accueil des EAJE dans les communes concernées n'a pas non plus diminué le recours au congé parental des mères les plus éloignées du marché du travail. En revanche, elle a diminué la demande pour des modes de garde plus individualisés, comme les assistantes maternelles ou la garde à domicile. La plupart des mères qui ont bénéficié d'une des nouvelles places en EAJE auraient continué à travailler en l'absence de ces places, en ayant recours à un autre mode de garde.*



### [La formation continue, un autre vecteur d'inégalité entre les sexes ?](#)

Coralie Donas

Le Quotidien de la formation, 1<sup>er</sup> septembre 2020

*En analysant l'accès à la formation continue à travers le prisme femmes-hommes, la Dares souligne des inégalités liées au genre qui viennent renforcer d'autres facteurs d'iniquité, comme le niveau de diplôme.*



### [La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ?](#)

Karine Briard

Dares Analyses, n° 21, juillet 2020, 11p.

*Entre 2010 et 2015, six travailleurs sur dix ont suivi une formation dans le cadre de la formation professionnelle continue, un peu plus souvent les hommes que les femmes. Les taux de formation des femmes et des hommes sont proches, car les femmes travaillent davantage que les hommes dans des secteurs où l'accès à la formation est élevé (administration publique, enseignement, santé, etc.). De fait, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes. Les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, les femmes, qui ont un temps de travail plus faible que les hommes en moyenne, se forment plus fréquemment en dehors de leur temps de travail habituel.*



### [L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?](#)

Karin Briard

Dares Document d'études, n° 237, juillet 2020, 48 p.

*La dimension sexuée de la formation est peu analysée en France, alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À partir de l'enquête Formation et qualification professionnelle menée par l'Insee en 2014/2015, cette étude s'attache à rechercher les caractéristiques des salariés qui sont liées aux différences d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. En particulier, deux axes sont examinés : d'une part, les caractéristiques des postes occupés ; d'autre part, la situation familiale, spécifiquement les premiers mois suivant la naissance d'un enfant.*



### [La grave discrimination des femmes dans la formation professionnelle \[Vidéo\]](#)

Xerfi canal, 20 juillet 2020, 6 min 39 sec

Xerfi Canal a reçu Michael John Dolan, Fondateur de WomenToday.fr et de la newsletter "La lettre des femmes", pour parler de l'égalité femmes-hommes. Une interview menée par Isabelle Barth.



### [Ces femmes qui ont transformé l'économie. Dossier](#)

Alternatives Économiques, n° 403, juillet 2020, pp. 20-42

Frances Perkins, Joan Robinson, Melitta Bentz, etc. ont joué un rôle clé, dans leur entreprise, dans leur pays ou dans l'histoire économique et sociale de leur époque. Et pourtant, vous ne les connaissez pas. Vous n'avez jamais entendu, ou presque, prononcer leur nom. Il n'y a qu'une seule raison à cela : ce sont des femmes. Ce dossier propose de découvrir leur histoire.



### [Les inégalités sur le marché du travail : quelles caractéristiques comptent le plus pour les hommes et pour les femmes ?](#)

Kévin Fourrey

Connaissance de l'emploi, n° 161, juin 2020, 4 p.

À partir des résultats de l'Enquête Emploi 2018 et d'une méthodologie originale, ce numéro de Connaissance de l'emploi étudie la différenciation par genre des situations sur le marché du travail en France. L'analyse met en exergue qu'un même ensemble de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, situation familiale, etc.) ne joue pas le même rôle dans le rapport à l'emploi pour les femmes et les hommes. Si l'importance de certains facteurs tels que le diplôme est confirmée, cette étude montre toutefois que d'autres caractéristiques peuvent jouer un rôle important pour expliquer certaines inégalités et que ces facteurs ne sont pas nécessairement les mêmes pour les femmes et les hommes. Par exemple, lorsqu'il est question de temps partiel, la contribution associée à la présence d'enfants surpasse toutes les autres pour les femmes (y compris celle du diplôme et de l'âge), alors qu'elle est peu présente chez les hommes.



### [Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français](#)

Anne Lambert ; Joanie Cayouette-Remblière ; Elie Guéraud et al.

Population et Sociétés, n° 579, juillet 2020, 4 p.

Le confinement lié à la pandémie de covid-19 a entraîné l'arrêt du travail pour une partie des actifs et son réaménagement pour d'autres. La diffusion du télétravail n'a pas touché de façon égale les différentes professions. Et les conditions de vie des femmes et des hommes à la maison, comme celles des enfants, n'ont pas été affectées de la même façon d'une catégorie sociale à l'autre, comme l'expliquent les auteurs en s'appuyant sur l'enquête Coconel.



### [Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé](#)

Simon Georges-Kot

Insee Première, n° 1803, juin 2020, 4 p.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. En premier lieu, les inégalités de volume de travail, les femmes étant bien plus souvent à temps partiel que les hommes. Pour les plus jeunes, les moins diplômés, les parents d'enfants en bas âge, ces inégalités de volume de travail sont le principal facteur pesant sur l'écart de revenu salarial. S'y ajoutent les inégalités de salaire pour un même volume de travail, qui sont faibles au début de la vie active mais s'accroissent tout au long de la carrière.



### [Peu de femmes cheffes d'entreprise](#)

Observatoire des inégalités, 25 juin 2020

Le plafond de verre résiste dans les entreprises : on compte trois femmes pour sept hommes à la tête des entreprises privées en 2014, selon les dernières données disponibles de l'Insee. Pourtant, les femmes représentent près de la moitié des actifs et 40 % des cadres supérieurs. Plus la taille des

entreprises augmente, moins on compte de femmes à leur tête. 36 % des dirigeants d'entreprise sans salarié (indépendants et petits entrepreneurs) sont des femmes. Elles sont nombreuses parmi les médecins et infirmiers libéraux, les coiffeurs, les petits commerçants, par exemple. Dans les entreprises de cinq salariés ou plus, il n'y a plus que 20 % de femmes dirigeantes en moyenne. Comme en politique, où les élues locales accèdent difficilement aux mandats exécutifs, plus le niveau de pouvoir s'élève, moins la part des femmes est élevée. Seules les instances pour lesquelles la loi impose un quota [2] se rapprochent de la parité.



### [La négociation administrée sur l'égalité professionnelle : entre respect de l'obligation et engagement formel](#)

Denis Giordano ; Guillaume Santoro

Travail & Emploi, n° 159 [publié en mai 2020], 2019, pp. 69-92

*La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu prioritaire des politiques publiques. En France, le choix a été fait de privilégier la négociation collective pour instituer des mécanismes visant à résorber les inégalités dans les entreprises. Plusieurs interventions législatives ont été nécessaires pour établir un dispositif juridique permettant de stimuler le dialogue social. Cet article propose d'analyser l'impact de ces réformes sur 282 textes signés par 200 entreprises de l'ancienne région Aquitaine. Les auteurs soulignent comment ces évolutions législatives ont permis d'améliorer la négociation collective sur l'égalité professionnelle sans pour autant entraîner une amélioration des mesures ayant pour objectif de réduire les inégalités existantes.*



### [Femmes providentielles mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées](#)

HCEFH. Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 13 mai 2020

*Dans cette crise sanitaire, ce sont les femmes qui se sont révélées providentielles, là où l'État providence se mettait en marche pour assurer la protection de ses concitoyens. Comme le rappelle l'OCDE, à l'échelle mondiale, les femmes représentent 70 % du personnel médical et de soutien, 85 % du personnel infirmier des hôpitaux et elles assument, partout dans le monde, 90 % des soins de longue durée. Majoritaires également dans les métiers de l'éducation et du commerce puisqu'elles représentent 90 % des personnels aux caisses des magasins de ravitaillement et 67 % du personnel d'entretien dans les lieux publics et privés, ce sont elles, majoritairement, qui ont pris soin du monde souffrant et confiné. Mais, dans le même temps, les femmes sont potentiellement plus exposées aux conséquences économiques de la pandémie. Plus encore, ce monde confiné a constitué une sorte de laboratoire "in vivo" des partages des rôles entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, bousculant ou au contraire renforçant les rôles sociaux de sexe. L'articulation entre la vie professionnelle et familiale a été, au cours de cette crise, profondément réinterrogée. Le monde, demain, ne peut pas être le monde d'avant, ni celui de la pleine crise. Chacun s'accorde à le dire mais le risque est grand que rien ne change en réalité, ou pire encore, que les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroissent.*



### [Les employés : des professions largement féminisées](#)

Virginie Forment ; Joëlle Vidalenc

Insee focus, mai 2020

*En 2019, 27 % des personnes en emploi exercent une profession d'employé. Après avoir augmenté du début des années 1980 à la fin des années 2000, la part des employés recule depuis 2008. Sur longue période, les emplois administratifs du privé reculent, les emplois de services aux particuliers se développent. En 2019, les trois quarts des employés sont des femmes. Les employés, notamment les aides à domicile et les employées de maison, travaillent plus souvent que l'ensemble des personnes en emploi à temps partiel. Le travail le dimanche et la nuit concerne particulièrement les policiers et militaires et les employés de la santé.*



### [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<sup>ème</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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](#)



### **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](#)





### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux - Les chiffres 2018 à connaître

Paris : ministère des Solidarités et de la Santé, mars 2020, 6 p.

*Bien que présentant un taux de féminisation élevé, les ministères sociaux n'échappent pas aux phénomènes de plafond de verre ou de discrimination sur les critères du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation familiale présents dans la plupart des organisations. Une politique volontariste d'égalité professionnelle est ainsi mise en œuvre depuis plusieurs années. L'obtention du Label Diversité en 2012 a favorisé la structuration de cette politique en plans d'actions régulièrement évalués. L'attribution du label égalité en 2018 a ensuite permis de déployer des actions nouvelles et innovantes. Au 31 décembre 2018, 70 % des actions du 3<sup>ème</sup> plan d'action égalité femmes-hommes 2017-2020 sont soit totalement réalisées, soit engagées.*

*Zoom sur les secteurs numérique, scientifique et technique*



### Journée internationale des femmes et des filles de science

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 22 décembre 2015

*Instituée par l'Organisation des Nations unies (ONU) en 2015, cette journée internationale, fixée chaque 11 février, a pour but de favoriser et accroître la participation des femmes et des filles dans les domaines scientifiques.*



### Pour être intelligente, la révolution numérique devra être inclusive

Extrait du Rapport de l'Unesco sur la science [à paraître en avril 2021]

Alessandro Bello ; Tonya Blowers ; Susan Schneegans et al.

Paris : Unesco, février 2021, 29 p.

*En dépit de la pénurie de talents dans la plupart des domaines technologiques impliqués dans la quatrième révolution industrielle, les femmes ne représentent encore que 28% des diplômé(e)s en ingénierie, et 40% des diplômé(e)s en informatique. Si l'on veut éviter que l'industrie 4.0 ne reproduise les préjugés de genre traditionnels, il est impératif que les femmes jouent un rôle dans l'économie numérique. Face au poids grandissant de l'intelligence artificielle, la sous-représentation des femmes dans la recherche-développement risque de faire négliger leurs besoins et perspectives au moment de la conception des produits ayant une influence directe sur notre vie quotidienne.*



### Les femmes dans les sciences, d'hier à aujourd'hui : lutter contre les stéréotypes et l'invisibilisation

Maud Charpentier

50-50 Magazine, 10 février 2021

*Marie Curie a-t-elle été la seule femme à contribuer à la recherche scientifique ? Evidemment non. Pourtant, elle est une des rares femmes à être passée à la postérité dans ce domaine. Aujourd'hui, les stéréotypes de genre et l'absence de role models empêchent encore les femmes de se faire une place dans les métiers scientifiques. Faire savoir que l'histoire des sciences se conjugue aussi (et surtout !) au féminin est primordial pour inverser la tendance.*



### Pourquoi l'égalité entre les sexes n'efface-t-elle pas les ségrégations dans les filières scientifiques ?

Elyès Jouini ; Clotilde Napp ; Georgia Thebault ; Thomas Breda

The Conversation, 10 janvier 2021

*Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement supérieur. Elles restent cependant sous-représentées dans les filières qui mobilisent le plus les mathématiques. Cette sous-représentation contribue aux inégalités sur le marché du travail puisque les filières scientifiques mènent en moyenne à des emplois mieux rémunérés. Elle est aussi susceptible de représenter une perte de talents dans des domaines à forte demande de compétences tels que l'informatique et l'IA..*



### [L'intelligence artificielle à l'épreuve des stéréotypes \[Podcast\]](#)

Flora Vincent ; Aude Bernheim

BNP Paribas, In my Shoes, épisode 13, 18 décembre 2020, 24 min 50 sec

*A l'image des humains qui les conçoivent, les algorithmes peuvent reproduire des préjugés sexistes et racistes. Ce manque de neutralité n'est pas sans conséquence au regard de la place grandissante que l'intelligence artificielle prend dans notre quotidien. Dans cet épisode deux scientifiques, Flora Vincent et Aude Bernheim, expliquent comment le manque de diversité, et notamment une implication insuffisante des femmes dans ces technologies, contribue à reproduire certaines discriminations et inégalités présentes dans nos sociétés.*



### [Commission européenne : tableau de bord de la participation des femmes à l'économie numérique](#)

Communiqué de la Commission européenne, 10 décembre 2020

*La Commission européenne lance un tableau de bord annuel permettant de suivre la participation des femmes à l'économie numérique. Ce tableau de bord est l'un des outils destinés à évaluer l'intégration des femmes dans les emplois, les carrières et l'entrepreneuriat du secteur du numérique. Il évalue les performances des pays de l'Union dans les domaines de l'utilisation de l'Internet et des compétences de ses utilisateurs, ainsi que des compétences et des emplois spécialisés, sur la base de 13 indicateurs. Cette première édition montre que la participation des femmes dans le secteur du numérique est à la traîne dans plusieurs domaines. Seul un spécialiste en technologies de l'information et des communications (TIC) sur six, et seul un diplômé dans les filières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) sur trois, est une femme. Fait surprenant, dans le secteur des TIC, les femmes gagnent près de 20 % de moins que les hommes.*

→ Consulter le [Tableau de bord](#)



### [Le numérique face au défi de l'égalité hommes-femmes](#)

Pôle emploi, 20 novembre 2020

*A travers la question du genre dans les sciences et techniques, les recherches d'Isabelle Collet portent notamment sur l'inclusion des femmes et des minorités dans le secteur du numérique. Récompensé par le prix du livre Pôle emploi 2020, son ouvrage "Les oubliées du numérique" invite à mieux comprendre comment les femmes ont vu leur place se réduire parmi les métiers du numérique, tout en examinant d'un œil critique les réponses que différents acteurs tentent d'apporter face à cette inégalité.*



### [Comment rendre l'informatique aux femmes ?](#)

Isabelle Collet

Ada Tech School, 13 octobre 2020

*Isabelle Collet, enseignante-chercheuse à l'Université de Genève, ingénieure et auteur de l'ouvrage Les oubliées du numérique, experte en inégalités de genre dans le milieu de l'informatique, a débattu de la problématique lors d'une conférence : en quoi le manque de femmes dans le numérique est-il un problème pour la société ? Pourquoi y a-t-il une sous-représentation féminine ? Quelles solutions peuvent être apportées pour réguler la situation ?*



### [Sciences : les femmes toujours très sous-représentées en France](#)

Fiona Moghaddam

France culture, 11 octobre 2020

*Trois femmes scientifiques viennent d'obtenir un prix Nobel : Andrea Ghez, colauréate en physique, et la Française Emmanuelle Charpentier et sa collègue Jennifer Doudna en chimie. Des exceptions car dans les sciences dites "dures" les femmes restent très sous-représentées, notamment en France.*



### [Les femmes et le numérique, des opportunités d'emplois et de formations](#) [\[Podcast\]](#)

Laure Castellazzi ; Souad Boutagrabet

Paroles d'experts-Le Podcast de Pôle emploi IDF, octobre 2020, 18 min



### [Féminisation de l'industrie, la bataille des stéréotypes](#)

Anne-Sophie Bellaïche

L'Usine nouvelle, 23 septembre 2020

*Le terrain légal est balisé, c'est désormais une révolution culturelle qu'il faut engager pour convaincre les femmes de rejoindre les rangs de l'industrie.*



### [Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up](#)

Marion Flécher

Travail & Emploi, n° 159, 2019 [publié en mai 2020], pp. 39-68

*Cet article propose d'apporter un éclairage sur les start-up, objet largement médiatisé et pourtant peu étudié. En s'appuyant sur une double enquête qualitative et quantitative menée depuis 2016 auprès de fondateurs et fondatrices de start-up, les auteurs questionnent les prétendues spécificités du modèle des start-up en analysant les représentations qui leur sont associées. Sont-elles vraiment des entreprises plus jeunes, plus innovantes, avec un potentiel de croissance plus important que les autres ? Après avoir explicité les modes de création et de développement qui distinguent les start-up des entreprises classiques, ils montrent qu'ils viennent renforcer les inégalités de classe et de genre, tant dans les chances d'accès que dans les chances de succès, alors même que le modèle des start-up se présente comme un modèle d'entrepreneuriat plus démocratique et méritocratique que ce qui existe par ailleurs.*



### [Hauts-de-France - Impact de la transformation numérique des métiers sur l'emploi des femmes](#)

Corif. Conseil recherche ingénierie formation pour l'égalité femmes-hommes

Lille : Corif, [août 2020], 4 p.

*Le Corif a mené une enquête du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mars 2020, afin de mieux cerner l'impact de la transformation numérique sur l'emploi des femmes les moins qualifiées des Hauts-de-France (salariées de la grande distribution, du conseil à distance et du secteur hospitalier). 144 questionnaires ont été exploités sur les thèmes suivants : appropriation et usage des outils numériques, impact de la transformation actuelle des métiers sur les conditions de travail des répondantes, représentation des impacts futurs des nouvelles technologies sur les postes de travail, ainsi que la place de la formation pour l'adaptation aux transformations numériques des métiers.*



### [Femmes et sciences](#)

Dossier Parcours

Thot Cursus, 3 mars 2020

Contient notamment : [Rendre le monde scientifique plus inclusif](#) - [L'importance des figures scientifiques féminines](#) - [Le combat contre les biais sexistes dans les sciences](#)

## Guides - Bonnes pratiques



### [Harcèlement sexuel au travail - Livret du formateur et de la formatrice](#)

Défenseur des droits

Paris : Défenseur des droits, novembre 2020, 75 p.

*Le Défenseur des droits a élaboré ce livret afin de guider et d'outiller les employeurs qui cherchent à mettre en œuvre leurs obligations légales et toutes les personnes (employeurs, salariés, DRH, professionnels de la formation, associations, consultants...) qui souhaitent réaliser une session d'information, de sensibilisation ou de formation sur le sujet. Ce livret constitue*

également un point d'appui utile pour rédiger un cahier des charges de formation, pour solliciter une intervention extérieure mais également pour évaluer la qualité et la pertinence des offres reçues.



### **Guide de bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises**

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance ; Direction générale des entreprises  
Paris : ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, juillet 2020, 39 p.

*Ce guide est destiné à toutes les entreprises du secteur industriel, quelle que soit leur taille, souhaitant faire progresser l'égalité en leur sein. Il a fait l'objet d'une consultation auprès des Comités stratégiques de filières (CSF), des Territoires d'industrie et du collectif IndustriElles qui a permis de l'enrichir. Il s'articule autour de trois grands axes regroupant 30 bonnes pratiques : attirer les femmes dans l'industrie ; garder les talents féminins dans l'industrie ; permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie.*



### **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 à la suite d'investigations menées auprès de salariés et managers de différents services d'une organisation.*

## Europe – International



### **Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (2019/2169(INI))**



### **Éducation et emploi des femmes dans les sciences, les technologies et l'économie numérique, y compris l'IA et son influence sur l'égalité hommes-femmes. Synthèse**

Parlement européen. Direction générale des politiques internes de l'Union ;  
Ivoni Pavlou ; Tasos Hovardas ; Maria Irakleous et al.

Strasbourg : Parlement européen, novembre 2020, 3 p.

*Cette étude, commandée par le département politique pour les droits des citoyens et les affaires constitutionnelles du Parlement européen à la demande de la commission FEMM, apporte la preuve qu'il existe toujours des préjugés et des inégalités entre les femmes et les hommes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) et dans le secteur numérique (technologies numériques, informatique, technologies de l'information et de la communication, intelligence artificielle et cybersécurité). Ce document vise à offrir une analyse documentaire de l'évolution de la situation actuelle en matière d'éducation et d'emploi des femmes dans les STIM et le secteur numérique. À cet effet, il est procédé à une mise en parallèle des trajectoires de l'enseignement primaire jusqu'à l'emploi, pour tenter de recenser les obstacles et freins à la parité des sexes. En conclusion, des pistes sont avancées en ce qui concerne des travaux de recherche, des initiatives et des politiques futurs de nature à renforcer la position des femmes dans ces filières.*



### **Les différences liées au genre dans l'enseignement supérieur. Qu'est-ce qui explique la participation aux STIM ?**

Commission européenne. Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture ; EENE. European Expert Network on Economics of Education ; Sandra McNally  
Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, mai 2020, 9 p.



*La proportion de femmes obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté rapidement au fil du temps et dépasse désormais celle des hommes. Elles sont pourtant fortement sous représentées dans les domaines scientifiques très mathématiques (généralement appelés Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques ou STIM). En raison de l'importance économique de ces domaines, il est important d'encourager davantage de femmes à entrer dans les spécialités pertinentes et à y rester tout au long de leur éducation. Cela réduirait également la ségrégation professionnelle et l'écart salarial entre les sexes, les domaines à forte dimension mathématique étant bien rémunérés en moyenne.*



### Égalité femmes-hommes : les grandes actions de l'Union européenne

Marie Guitton ; Steven Kakon  
Touteleurope.eu, 5 mars 2020

*Que fait l'Union européenne pour les femmes ? Son action reste largement méconnue. Pourtant, l'UE a toujours favorisé une prise de conscience, au niveau européen, de l'importance de l'égalité des sexes. Toute l'Europe revient sur les grandes avancées en la matière.*



### Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025

Bruxelles : Commission européenne, 5 mars 2020

*La présente stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes définit les travaux que la Commission européenne entend mener dans ce domaine et décrit les objectifs stratégiques à atteindre et les mesures essentielles à prendre au cours de la période 2020-2025.*

### **Consulter la base des accords de branches professionnelles**



Près de 5 000 textes conventionnels sur la formation professionnelle : accords de branche et accords interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, ainsi que leurs arrêtés d'extension.

Le texte intégral des accords est disponible au format PDF.

Chaque jour à 13 heures,  
prenez votre pause-café avec Centre Inffo  
pour bien démarrer l'après-midi !

NEWSLETTER DE CENTRE INFFO



## L'EXPRESSO COMPÉTENCES

UNE IDÉE INSPIRANTE PAR JOUR, ÇA VOUS DIT ?

Recevez une initiative originale,  
une expérience innovante, une pratique  
percutante en faveur du développement  
des compétences.

Publicité Centre Inffo

ABONNEZ-VOUS

C'est gratuit sur  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



CONTACT DOCUMENTATION

[l.lebars@centre-inffo.fr](mailto:l.lebars@centre-inffo.fr)  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)

[ressources@centre-inffo.fr](mailto:ressources@centre-inffo.fr)  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

## Ressources sur Internet

**[Antidiscriminations.fr](#)**

Plateforme destinée aux personnes victimes ou témoins de discriminations, quel qu'en soit le motif et le domaine. Des juristes du Défenseur des droits écoutent, accompagnent et orientent gratuitement les personnes pour les rétablir dans leurs droits.

**[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 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 défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous et de toutes dans l'accès aux droits. Toute personne physique ou morale peut le saisir directement et gratuitement.

**[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](#)**

La plateforme Fireside fournit des outils et de partager des connaissances qui inciteront les professionnels à agir pour parvenir à équilibrer les genres dans leur organisation.

**[Fondation des femmes](#)**

La Fondation des Femmes, sous égide de la Fondation de France, est la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. Elle soutient des initiatives associatives à fort impact sur tout le territoire pour agir efficacement contre les violences et pour les droits des femmes.



### **For Women in Science – Fondation L'Oréal**

La Fondation L'Oréal, aux côtés de l'Unesco, s'engage pour faire croître la part des femmes dans la recherche scientifique. Elle suscite les vocations des jeunes filles dès le collège, encourage les chercheuses et récompense l'excellence dans un domaine où les femmes devraient être bien plus nombreuses.



### **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, interpeller les décideurs économiques et politiques, sensibiliser l'opinion publique. Il produit de nombreuses ressources : fiches thématiques, 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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**

Le ministère 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.



### **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.



### **Perfégal**

La Société coopérative et participative (SCOP) Perfégal développe une expertise en matière d'égalité professionnelle et de prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans les politiques publiques. Elle accompagne les entreprises, les partenaires sociaux, les acteurs publics et associatifs dans leurs diagnostics, plans d'actions et formations sur l'égalité femmes/hommes.



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

Ce portail de données 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.



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

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



### [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.).



### [Unesco – Sciences et femmes](#)

Plusieurs initiatives visent à fournir aux femmes et aux filles des modèles de référence et des mentors qui pourront les conseiller et les soutenir dans leurs choix, à renforcer les capacités des femmes scientifiques, et à mettre en avant les contributions des femmes à l'avancement de la connaissance scientifique.



### [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.

## Sites de l'Union européenne



### [Commission européenne - Equality between women and men](#)



### [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(EIGE\)](#)

L'EIGE devient progressivement le centre de connaissances de l'UE sur les questions d'égalité de genre. 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<sup>e</sup> anniversaire de la déclaration de Pékin](#)"



### [Publications de l'Union européenne](#)



## faites le plein de compétences

**MARS, AVRIL, MAI 2021**  
**SESSIONS DE FORMATION À DISTANCE**

Adapter son organisme de formation ou son CFA à la nouvelle réglementation : de la déclaration d'activité à la certification qualité

MARS

Développer les ventes de son organisme de formation grâce au marketing

MARS

Se préparer à la certification Qualiopi : mise en conformité, organisation et stratégie

MARS

Transformer une formation présentielle courte en parcours distanciel

MARS

Bilan pédagogique et financier : renseigner le nouveau formulaire

MARS AVRIL

Prestataire de formation : accompagner la mise en œuvre d'une Afest en entreprise

MARS AVRIL

Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation

MARS AVRIL MAI

Enregistrer une certification professionnelle au RNCP ou au RS

MARS AVRIL MAI

Construire le nouveau Business Model de son offre de services

MARS MAI

Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage

MARS MAI

Maîtriser le nouveau compte personnel de formation : marché, abondements, CGU

MARS MAI

Produire une vidéoformation avec Powerpoint

MARS MAI

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

MARS MAI

Se repérer dans l'apprentissage : le nouveau cadre juridique, administratif et financier

MARS MAI

Animer à distance en diversifiant les outils collaboratifs

AVRIL

Choisir un outil de gestion de la formation adapté à ses besoins et à son marché

AVRIL

Créer et accompagner des parcours individualisés : outils et modalités

AVRIL

Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial

AVRIL

Maîtriser le contrat d'apprentissage : conclusion, dépôt, financements...

MAI

Au service de votre stratégie, des parcours pédagogiques adaptés à vos enjeux pour renforcer votre maîtrise de la réglementation et vos compétences en ingénierie. Retrouvez les sessions nouvelles qui déclinent l'actualité

**centre-inffo.fr/formations**

INSCRIPTION

contact.formation@centre-inffo.fr  
Tél. : 01 55 93 91 83  
boutique.centre-inffo.fr





**4, avenue du Stade-de-France  
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex**

**Tél.: 01 55 93 91 91  
Fax: 01 55 93 17 25  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)**

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

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 75 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.



ISBN: 978-2-84821-290-6