



HAL
open science

Intégrer le genre dans les politiques de l'emploi en Île-de-France

Gwenaëlle Perrier

► **To cite this version:**

Gwenaëlle Perrier. Intégrer le genre dans les politiques de l'emploi en Île-de-France. Trajectoires - Travaux des jeunes chercheurs du CIERA, 2007, 1, pp.74-85. halshs-00250311

HAL Id: halshs-00250311

<https://shs.hal.science/halshs-00250311v1>

Submitted on 11 Feb 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Gwenaëlle Perrier

Doctorante en science politique, Institut d'études politiques, Paris
/Centre d'Études de l'Emploi
perriergwen@yahoo.fr

Intégrer le genre dans les politiques de l'emploi en Île-de-france

La mise à l'épreuve d'un nouveau critère d'action publique

In diesem Artikel wird die konkrete Umsetzung des sog. Gender Mainstreaming in einer Fallstudie analysiert. Untersucht werden die Effektivität und die Bedingungen einer Umsetzung des Ziels, Frauen und Männer gleichzustellen, am Beispiel des Europäischen Sozialfonds, eines Programms der Europäischen Union zur Kofinanzierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten. Anhand der konkreten Implementierung dieses Programms in der französischen Region Île-de-France werden Diskurse und Handlungen von Akteur/innen in den Blick genommen. Die Einführung des Gender Mainstreamings auf europäischer Ebene hat zweifellos die Tätigkeit von lokalen Gleichstellungsbeauftragten im beschäftigungspolitischen Sektor legitimiert und gefördert. Von diesen engagierten Akteur/innen nämlich wurde eine Strategie verfolgt, die auf ein allmähliches Erlernen der Prinzipien der Gleichstellung und auf Maßnahmen der Sensibilisierung und des Trainings setzte. Allerdings: Die Unverbindlichkeit dieser Strategie zeigt auch deutliche Grenzen auf. Zum einen fehlen weiterhin Sanktionen und Kontrollen, die bei der Implementierung des Europäischen Sozialfonds die Förderung einer Gleichstellung der Geschlechter zu einem konkreten Kriterium machten. Zum anderen sind die Handlungsspielräume von Akteur/innen im beschäftigungspolitischen Sektor durch einen schwierigen sozialen Kontext eingeschränkt. Vielfach sollen sie so Probleme lösen, auf deren Konturen sie kaum oder nur einen geringen Einfluss haben.

Depuis 1996, l'Union européenne (UE) a adopté la méthode de *gender mainstreaming*¹, consistant à intégrer une perspective de genre dans toutes les politi-

1. COM (96) 67 final du 21 février 1996, « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires. »



ques publiques. Visant à lutter contre les inégalités entre les sexes, cette méthode entend ne pas limiter la promotion de l'égalité à la mise en place de mesures spécifiquement destinées aux femmes. Elle propose de considérer, par exemple, l'accès des publics visés aux mesures de politiques publiques, l'allocation des ressources et l'impact des mesures sur les publics pour pouvoir intégrer dans la conception des politiques publiques, leur élaboration et leur mise en œuvre des outils de promotion de l'égalité. Elle tend ainsi à introduire une nouvelle norme d'action qui fasse du genre un enjeu de politique publique.

Si l'approche préventive du *gender mainstreaming* nourrit beaucoup d'espoirs, plusieurs études font état de sa faible transposition concrète². Se pose en effet le paradoxe suivant : incluant tous les acteurs de politique publique, qu'importent leurs motivations, leurs compétences et leurs ressources pour lutter contre les inégalités entre les sexes, le changement d'optique et de pratiques que cette méthode d'action est censée introduire n'est-il pas illusoire³ ?

Au-delà du volontarisme institutionnel affiché par l'UE, les modalités de l'application du *gender mainstreaming* et la réalité des moyens de sa mise en œuvre méritent donc d'être questionnées. Les politiques de l'emploi sont l'un des domaines où cette méthode est promue au niveau communautaire. Le *gender mainstreaming* a notamment un ancrage juridique dans le règlement relatif au Fonds social européen (FSE), qui vient en aide aux politiques de l'emploi des États-membres. En effet, en dépit d'un certain activisme des institutions communautaires dans la sphère de l'emploi, celle-ci reste marquée par diverses disparités, tant en ce qui concerne les taux de chômage que la nature des contrats de travail et l'occupation d'emploi à temps partiel⁴.

Notre article vise à analyser les modalités d'application du *gender mainstreaming* en aval des impulsions communautaires, en nous centrant sur la mise en œuvre du programme objectif 3 du FSE, qui cofinance les politiques nationales et régionales d'emploi, de formation et d'insertion⁵. Nous observerons les pratiques des agent-e-s de ces politiques aux niveaux régionaux, départementaux et locaux⁶.

2. Bothfeld, Gronbach et Riedmüller, 2002 : p. 231 ; Silvera, 2000 : p. 16.

3. Hafner-Burton et Pollack, 2000 : p. 434.

4. Maruani, 2003.

5. Par commodité, nous utiliserons désormais le terme générique de « politique de l'emploi ».

6. Sur l'importance du niveau infra-communautaire dans la stratégie de *gender mainstreaming*, voir Mazey, 2000 : p. 342. Notre recherche s'appuie sur l'analyse des discours et les pratiques d'acteurs de la mise en œuvre du programme objectif 3 du FSE, recueillis dans une trentaine d'entretiens réalisés auprès de divers services de l'emploi en Île-de-France, ainsi que sur l'examen de matériaux collectés auprès des institutions régionales en charge du FSE qui permettent d'observer les moyens consacrés au traitement des inégalités entre les sexes dans l'emploi.



Notre thèse est celle des lacunes d'une opérationnalisation du *gender mainstreaming* sous la forme d'une « instrumentation molle », qui ne prend pas assez en compte les résistances organisationnelles et les obstacles sociaux à l'égalité entre les sexes. Nous montrerons d'abord comment certains acteurs locaux se saisissent du *gender mainstreaming* communautaire pour visibiliser et expliciter les enjeux des inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi. Puis nous interrogerons l'impact des stratégies déployées par ces acteurs.

L'apprentissage d'un changement d'optique et de pratiques dans les institutions du service public de l'emploi

Si des « efforts d'intégration du thème de l'égalité des chances ont déjà existé depuis vingt ans, ils se sont toujours heurtés à une très grande inertie au stade de la mise en œuvre ⁷ ». Il nous semble donc fécond de centrer notre propos sur ce stade ⁸.

Présentation des acteurs du FSE

Ce sont les services administratifs des autorités régionales qui sont parties prenantes dans la gestion des programmes régionaux du FSE : les services déconcentrés de l'État chargés de la mise en œuvre du FSE (direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle/DRTEFP ainsi que les directions départementales/DDTE). Les services gestionnaires sont accompagnés techniquement par l'association Racine, qui fournit aux administrations une aide technique pour la mise en œuvre du FSE.

Les différents services des droits des femmes et de l'égalité (aux niveaux national, régional et départemental) sont aussi intégrés : ses agentes sont notamment présentes dans les réunions de pilotage du FSE et dans les comités de sélection des projets.

En outre, de nombreux acteurs du développement local sont impliqués dans la mise en œuvre du FSE : les missions locales, les ANPE (Agence nationale pour l'emploi), GRETA (GRoupements d'ÉTABlissements) et AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), ainsi que diverses associations locales d'insertion. Ces acteurs locaux jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement et le devenir des projets.

7. Voir Fouquet et Rack, 1999 : p. 67.

8. Pour une analyse plus détaillée de l'opérationnalisation du *gender mainstreaming* au niveau communautaire, voir Perrier, 2006.



On distinguera ici les services instructeurs, d'une part, (les DDTEFP [Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle] et la DRTEFP), qui conseillent et sélectionnent les projets candidats à un cofinancement FSE et les porteurs de projet dans leur démarche, et d'autre part les porteurs de projet, qui peuvent être les collectivités locales, les associations, les entreprises, les établissements publics, les groupements d'intérêt public ou les organismes de formation.

La logique de cofinancement propre au FSE ne repose toutefois pas exclusivement sur une logique de projets : les fonds du FSE servent également à soutenir, en appoint des financements de l'État et des collectivités, les structures présentes dans le champ de l'emploi. Ainsi, le FSE cofinance également des programmes tels que les plans locaux d'insertion à l'emploi et diverses structures locales précitées, actives dans les politiques d'emploi (AFPA, ANPE, etc.).

Sensibilisation à l'égalité entre les sexes

Dans la plupart des institutions, les questions de genre ont peu de légitimité⁹. Pour le *gender mainstreaming*, le « degré de conscience¹⁰ » des participant-e-s est pourtant d'autant plus important que l'égalité doit être portée par tous les acteurs et que peu de contraintes juridiques encadrent sa mise en œuvre. Par quels processus les questions de genre trouvent-elles une légitimité auprès des acteurs des politiques de l'emploi ?

Les actrices spécialistes (essentiellement SDFE [Service des Droits des Femmes et de l'Égalité], personnes travaillant sur la thématique genre au sein de l'association Racine et au ministère de l'emploi) ont, par des notes aux services et l'organisation de réunions avec les différents acteurs du FSE, expliqué aux acteurs non spécialistes la méthode de *gender mainstreaming* et les ont sensibilisés aux inégalités entre les sexes dans l'emploi. En outre, les documents à destination des acteurs FSE ont été adaptés pour visibiliser et expliciter ce thème, notamment dans le cadre des demandes de concours.

Des documents de communication ont été également conçus pour les différents acteurs du FSE, notamment un guide pour les porteurs de projet, avec des objectifs, étape par étape, pour intégrer l'égalité. Il contient des exemples tels que l'identification des freins à l'insertion dans l'emploi des femmes avec un très petit niveau de qualification. Enfin, sur le site internet du FSE, les actrices spécialistes ont mis des exemples de bonnes pratiques sur le forum des projets en ligne.

9. Voir Biester et Holland-Cunz, 1994 : p. 58.

10. Chazel, Favereau et Friedberg, 1994 : p. 88.



Formation à la problématique du genre

Les actrices spécialistes ont aussi mis en place dans les administrations du service public de l'emploi (SPE) des séminaires de formation à l'égalité entre les sexes ¹¹. Des questions concrètes sur l'intégration du critère du genre dans le montage et le budget des projets sont traitées. Mais des discussions sur les représentations sociales sont aussi abordées. Le but de ces stages est que les participant-e-s en repartent avec des compétences pour pouvoir intégrer la promotion de l'égalité dans leur secteur d'action publique. Cette opérationnalisation du *gender mainstreaming* est une stratégie d'apprentissage de l'égalité entre les sexes reposant sur la diffusion de l'expertise.

Sur impulsion du SDFE et de l'association Racine et suite à des initiatives d'acteurs régionaux personnellement favorables à l'égalité, une série de formations a été mise en place aux niveaux national et régional. En Île-de-France, les services instructeurs en ont bénéficié. Le réseau AVEC ¹² a également lancé des formations au niveau départemental, de sorte que quelques agent-e-s du SPE ont également participé à ces formations.

Mise en œuvre locale du *gender mainstreaming* : quels enseignements ?

Plusieurs conclusions ressortent de ces analyses. L'impulsion pour visibiliser les enjeux genrés de la politique de l'emploi a été donnée par les « actrices spécialistes », essentiellement les personnels des Droits des Femmes, tant au niveau national qu'aux niveaux régional et départemental. Sans ces porte-parole, la politique de *gender mainstreaming* risquerait de rester muette ¹³.

Leurs actions s'inscrivent toutefois dans des réseaux d'acteurs pluriels. Au niveau national, le travail d'opérationnalisation réalisé par le SDFE a été effectué en collaboration avec deux salariées de l'association Racine sensibilisées aux questions de genre. En outre, le réseau AVEC, lancé en 2001 notamment par la déléguée de la direction régionale des droits des femmes en réponse au *gender mainstreaming* communautaire, prend contact avec les structures intervenant dans le champ de l'emploi. Il regroupe des personnes de différentes administrations pour des réunions de formation à l'égalité hommes-femmes, et pour des initiatives de communication sur cette question. Ce réseau constitue un relais de diffusion d'informations indispensable.

11. Sur cette question, d'intéressants témoignages : Heinrich Böll Stiftung, 2003 : p. 158-166 et p. 144-157.

12. Réseau AVEC (Actrices-acteurs volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France) : réseau visant à renforcer la prise en compte de la problématique du genre dans les politiques publiques franciliennes.

13. Voir Heinrich-Böll-Stiftung, 2003 : p. 196.



Si les consignes communautaires en matière de *gender mainstreaming* restent peu contraignantes et peu formalisées, elles n'en constituent pas moins un tremplin pour les actrices de terrain désireuses de faire avancer la question de l'égalité entre les sexes. Ces consignes leur confèrent une légitimité nouvelle pour accroître leur champ d'intervention. Bien qu'en présence de « *soft law* », on a donc un effet réel de la norme communautaire.

Enfin, la mise en œuvre du *gender mainstreaming* dans le programme objectif 3 du FSE en Île-de-France se fait sur le mode de la sensibilisation et de l'apprentissage. Cette stratégie mise sur le gain de légitimité que pourraient acquérir les questions de genre grâce à la sensibilisation des acteurs des politiques de l'emploi. Elle ne repose donc pas sur la mise en place de contraintes, de contrôles ou de sanctions, puisque ni les institutions communautaires ni les autorités nationales n'en prévoient, mais sur l'incitation.

En s'inspirant des travaux du politologue Pierre Lascoumes sur l'instrumentation de l'action publique, qu'il définit comme « l'ensemble des problèmes posés par le choix et l'usage des outils qui permettent de matérialiser et d'opérationnaliser l'action gouvernementale ¹⁴ », on peut dire que l'opérationnalisation du *gender mainstreaming* dans la mise en œuvre du FSE en Île-de-France prend la forme d'une instrumentation non contraignante, que nous qualifierons de « molle ¹⁵ ».

Toutefois, cette instrumentation ne porte-t-elle pas en elle le risque de dilution de l'objectif d'égalité entre les sexes, en assimilant insidieusement le principe d'égalité à un objectif secondaire ? Ne tend-elle pas à faire du critère du genre la « cerise sur le gâteau » dans la gestion du FSE ?

Obstacles institutionnels et sociaux à l'opérationnalisation du *gender mainstreaming*

L'analyse de l'impact du *gender mainstreaming* sur les acteurs des politiques d'emploi ne peut se limiter à l'étude des stratégies des actrices chargées d'opérationnaliser cette méthode dans les administrations. Comment les acteurs de terrain se réapproprient-ils le travail de sensibilisation effectué par les actrices spécialistes ? Les efforts d'opérationnalisation sont-ils déclinés en objectifs opérationnels au niveau local ?

14. Lascoumes, 2003.

15. Sur la question de l'introduction du *gender mainstreaming* dans les différents services de la Commission européenne et ses différentes instrumentations, voir Jacquot, 2006.



Obstacles institutionnels : les moyens et la légitimité

Les marges de manœuvre dont disposent les services en charge des droits des femmes pour concrétiser le *gender mainstreaming* dépendent de leurs ressources financières et temporelles¹⁶. Si celui-ci a provoqué un élargissement du champ d'action, sa mise en œuvre n'est pas accompagnée de dotation supplémentaire pour les réunions d'information, la réalisation de plaquettes d'information ou autres activités induites par cette politique.

En Île-de-France, les ressources en personnel sont insuffisantes. Une chargée de mission de la DRDFE indique qu'en commission technique spécialisée (CTS), où une partie des projets FSE sont sélectionnés, elle ne peut intervenir que sur les projets concernant spécifiquement les femmes qu'elle a eu le temps de lire au préalable. En revanche, elle ne peut vérifier l'effectivité de la prise en compte des questions de genre dans les autres projets, car elle est seule responsable du FSE à la DRDFE et seule responsable des questions d'égalité en CTS. Le même problème se retrouve au niveau départemental.

La faible implication de la hiérarchie limite aussi l'impact de cette méthode. Un exemple, qui n'a pas vocation à être représentatif de l'ensemble de la région : dans les propositions de révision à mi-parcours du programme FSE objectif 3, le SDFE au niveau national et la DRDFE d'Île-de-France invitent à un renforcement de la prise en compte de l'égalité entre les sexes par les mesures spécifiques et par le *gender mainstreaming*. Le préfet francilien du SGAR¹⁷ n'a pourtant retenu que les mesures spécifiques dans les orientations qu'il donne à ses collaborateurs, limitant la promotion de l'égalité entre les sexes à des actions ciblées et faisant ainsi barrage à la volonté politique des actrices spécialistes de diffuser une approche transversale de l'égalité.

Enfin, l'analyse de la stratégie d'apprentissage lancée dans le cadre des formations nécessite une interrogation sur leur impact. F. Desage et J. Godard rappellent « l'ambiguïté inhérente au processus d'apprentissage », qui peut rassembler des acteurs aux motivations diverses, sans nécessaire adhésion à des valeurs communes¹⁸. Les formations franciliennes à l'égalité entre les sexes, reposant sur le principe du volontariat, échappent en partie à ce risque, mais ce principe peut conduire à une faible participation. La « coalition de cause » autour de la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes reste relativement réduite, en dépit de l'émergence du réseau AVEC. En outre, les acteurs qui ont plus

16. Krell, 2001 : p. 113, Bock-Rosenthal, 1990 : p. 69 ; et Biester et Holland-Cunz, 1994 : p. 54.

17. Secrétariat général pour les affaires régionales, qui supervise les programmes communautaires.

18. Desage et Godard, 2005 : p. 647.



directement à faire aux publics bénéficiaires (dans les PLIE¹⁹, les ANPE ou à l'AFPA) n'ont, globalement, pas été formés. La sensibilisation a surtout été faite au niveau des acteurs qui sélectionnent les projets et décident de l'attribution des fonds. Enfin, les contraintes budgétaires et temporelles font courir le risque d'un impact limité de ces formations²⁰. Difficile donc de mesurer en quoi elles promeuvent un réel changement de la vision qu'ont les acteurs des politiques de l'emploi des inégalités entre les sexes²¹. L'instrumentation du *gender mainstreaming* par l'apprentissage des problématiques genrées est une condition nécessaire mais insuffisante à un changement de perception par les acteurs des inégalités hommes-femmes.

Toutefois, limiter l'analyse de l'impact de l'effet d'apprentissage à son intériorisation par les acteurs et aux obstacles organisationnels qu'elle peut rencontrer, c'est aborder la question de l'impact du *gender mainstreaming* sous un angle trop institutionnel, qui conduit à ignorer que toute stratégie de changement ne peut faire l'impasse sur les structures sociales dans lesquelles elle s'opère. Il convient donc également de montrer en quoi la prise en compte effective des inégalités entre les sexes dans l'accès à l'emploi, l'insertion et à la formation ne se limite pas à des obstacles institutionnels et organisationnels.

Les arbitrages des acteurs des politiques de l'emploi... en faveur de l'égalité ?

Le contexte d'urgence sociale dans lequel se trouvent les publics bénéficiaires est un facteur de reproduction des inégalités entre hommes et femmes par un effet de concurrence entre les problèmes à résoudre. Dans les zones les plus touchées par le chômage et la précarité, les pénuries de logement et les questions de santé semblent plus urgentes à traiter pour les agent-e-s de la politique de l'emploi que les questions de genre. Dans la confrontation des priorités, la promotion de l'égalité entre les sexes n'a pas la première place, comme le signale une salariée de mission locale : « Difficile de parler d'égalité des chances quand il n'y a pas de chance pour nos jeunes. » Plusieurs gestionnaires du FSE mentionnent ainsi la difficulté des arbitrages qu'ils ont à faire : l'accès à l'emploi est déjà un défi pour une partie du public, de sorte qu'il est difficile de lutter contre les contrats précaires, encore majoritairement assignés aux femmes.

19. Plan local pour l'insertion et l'emploi : programme qui a pour but d'accompagner des personnes en difficulté d'insertion vers l'emploi.

20. Voir Krell, 2001 : p. 106 et Heinrich-Böll-Stiftung, 2003 : p. 222.

21. Toutefois, les évaluations des séminaires de formation par les participants récoltent souvent des appréciations positives de la part des participants.



La recherche de l'égalité entre les sexes semble même parfois incompatible avec la nature des programmes mis en place, soumis à des critères de résultats rapides dans le placement en emploi des chômeurs. Ainsi, les PLIE exigent un taux de placement de 40 % des publics en emploi durable²² après la sortie du dispositif. Placer des femmes éloignées de l'emploi sur des postes non précaires suppose un travail de formation qui ne peut être réalisé rapidement. Or, une partie de l'offre de travail locale concerne des entreprises proposant des contrats précaires. Placer des chômeuses sur ces offres permet à la structure PLIE de remplir ses objectifs, mais ne permet pas à ces femmes de s'insérer dans l'emploi dans de bonnes conditions.

La promotion de l'égalité dans un contexte socioéconomique inégalitaire

En Île-de-France, « l'instrumentation molle » du *gender mainstreaming*, axée sur la sensibilisation des acteurs des politiques de l'emploi, ne semble pas avoir permis de prendre en compte les freins structurels à l'insertion professionnelle des femmes.

Le manque de structures de garde des jeunes enfants²³ touche particulièrement les femmes peu qualifiées, qui constituent la majorité des publics des projets FSE (notamment ceux du volet insertion) : pour elles, les modes de garde privés sont inaccessibles²⁴. Ce problème est renforcé par la faible indemnisation des formations. L'intégration du *gender mainstreaming* dans l'objectif 3 du FSE n'a pas conduit au déploiement de moyens supplémentaires consacrés aux structures de garde. En Seine-Saint-Denis, seul 1 enfant sur 8 environ peut bénéficier d'une place en crèche. De l'avis de plusieurs agent-e-s du SPE, la question de la garde des enfants met en échec plusieurs projets de retour à l'emploi de femmes.

En outre, divers entretiens ont mis en évidence les difficultés spécifiques de certaines femmes de 45-50 ans, n'ayant plus à charge leurs enfants, mais arrivant sur le marché de l'emploi avec une expérience professionnelle inexistante ou très parcellaire. Ces parcours de vie propres aux femmes nécessitent indéniablement une approche particulière : en termes de remise à niveau et de construction d'un projet professionnel, mais aussi pour surmonter les réticences d'un employeur qui peuvent être plus fortes vis-à-vis des femmes sans expérience professionnelle. Ils requièrent donc plus de moyens, et une action sur une très longue durée. Lorsque ces femmes ont suivi un parcours PLIE classique

22. L'objectif de tout PLIE est de remettre à l'emploi 40 % des bénéficiaires en emploi durable, à savoir en CDD de plus de 6 mois ou en CDI.

23. Sur les publics des missions locales, qui constituent une partie du public FSE : une femme sur dix, contre 3 % des hommes en mission locale. Source : Bonaïti et Mas, 2003 : p. 2.

24. Voir à ce sujet Eydoux, Letablier et Sylla, 2005-2006 : p. 161-197.



(d'une durée limitée à 18 mois), elles se retrouvent souvent sur des emplois précaires. Les 18 mois ne leur suffisent pas toujours pour pouvoir prétendre à une formation qualifiante. Leur entrée dans les dispositifs de retour à l'emploi les conduit alors à des emplois instables et faiblement rémunérés. Se reproduisent par là même les nouveaux marqueurs des inégalités entre les sexes²⁵.

Enfin, si l'une des stratégies définies par l'objectif 3 du FSE pour promouvoir l'emploi des femmes est la diversification des choix professionnels, plusieurs agent-e-s du SPE soulignent le difficile développement de cet axe, qui vient heurter les représentations de nombreux agent-e-s du SPE et des publics eux-mêmes. La majorité des femmes s'oriente spontanément vers des secteurs « traditionnellement féminins », mais fortement concurrentiels. Une chargée de mission de l'association Retravailler souligne dans ce contexte l'ampleur de la tâche : « La diversification des choix des femmes, c'est pas seulement leur dire "il y a du boulot dans le bâtiment, dans l'industrie, allez-y!", c'est beaucoup plus complexe que ça ». Cela nécessite en effet un travail avec les agents de l'ANPE, de l'AFPA, mais aussi avec les publics, afin que puissent évoluer leurs propres représentations.

La question de savoir dans quelle mesure l'intégration de la perspective de genre dans des projets pour l'emploi modifie réellement les représentations et les pratiques des agent-e-s du service public de l'emploi appelle une réponse très nuancée. Certes, l'impulsion communautaire en matière de *gender mainstreaming* a légitimé une intervention plus forte des actrices spécialistes dans les politiques de l'emploi pour visibiliser les enjeux sexués de la politique de l'emploi. Toutefois, l'absence de contrôle et de sanctions rend la portée des déclarations d'intention communautaires incertaine. Le travail des actrices spécifiquement en charge des questions d'égalité se heurte ainsi à des obstacles au sein des organisations (où persistent certaines résistances au changement), mais aussi à des obstacles sociaux forts. La stratégie de sensibilisation aux inégalités pour conscientiser les acteurs semble donc insuffisante pour faire du *gender mainstreaming* une intégration effective de la prise en compte des inégalités entre les sexes dans le secteur de l'emploi. À travers l'analyse proposée, c'est de nouveau la question de la recherche de l'égalité entre les sexes dans un contexte socio-économique fortement inégalitaire qui est posée.

25. Voir à ce sujet Maruani, 2003 : p. 100-106.



Bibliographie

- BIESTER, Elke, HOLLAND-CUNZ, Barbara, MALECK-LEWY, Eva et SAUER, Birgit, dir. (1994): *Gleichstellungspolitik – Totem und Tabus. Eine feministische Revision*. Francfort-sur-le-Main, New York (Campus).
- BOCK-ROSENTHAL, Erika, dir. (1990): *Frauenförderung in der Praxis. Frauenbeauftragte berichten*. Francfort-sur-le-Main, New York (Campus).
- BONAÏTI, Camille et MAS, Stéphanie (2003): « L'activité du réseau des missions locales et des PAIO en 2001 : des entretiens plus fréquents pour les jeunes de bas niveau », in: *DARES: Premières synthèses/informations*, 31.1 (juillet).
- BOTHFELD, Silke, GRONBACH, Sigfrid et RIEDMÜLLER, Barbara, dir. (2002): *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis*. Francfort-sur-le-Main, New York (Campus).
- CHAZEL, François, FAVEREAU, Olivier et FRIEDBERG, Erhard (1994): « Symposium sur Le pouvoir et la Règle », in: *Sociologie du travail*, 36.1, p. 85-111.
- DESAGE, Fabien et GODARD, Guillaume (2005): « Désenchantement idéologique et réenchantement mythique des politiques locales », in: *Revue française de science politique*, 55.4 (août), p. 633-661.
- EYDOUX, Anne, LETABLIER, Marie-Thérèse et SYLLA, Samba (2005-2006): « La conciliation vie professionnelle et vie familiale de personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes) », in: *Les travaux de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*. Paris (Documentation française).
- FOUQUET, Annie et RACK, Claude (1999): « Les femmes et les politiques de l'emploi », in: *Travail, genre et sociétés*, 2, p. 47-70.
- HAFNER-BURTON, Emilie et POLLACK, Mark A. (2000): « Mainstreaming gender in the European Union », in: *Journal of European Public Policy*, 2.1, p. 432-456.
- Heinrich-Böll-Stiftung, dir. (2003): *Geschlechterdemokratie wagen*. Königstein-Taunus (Helmer).
- JACQUOT, Sophie (2006): « L'instrumentation du Gender Mainstreaming à la Commission européenne: entre "ingénierie sociale" et "ingénierie bureaucratique" », in: *Politique européenne*, 20.
- KRELL, Gertraude, dir. (2001): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen*. Wiesbaden (Gabler).
- LASCOURMES, Pierre (2003): « Gouverner par les instruments. Ou comment s'instrumente l'action publique? », in: LAGROYE, Jacques, dir.: *La Politisation*. Paris (Belin).



- MARUANI, Margaret (2003): *Travail et emploi des femmes*. Paris (La Découverte).
- MAZEY, Sonia (2000): « Introduction: integrating gender – intellectual and “real world” mainstreaming », in: *Journal of European public policy*, 7.3, p. 333-345.
- MULLER, Pierre et SUREL, Yves (1998): *L'Analyse des politiques publiques*. Paris (Montchrestien).
- PERRIER, Gwenaëlle (2006): « Genre et Élaboration et application du concept de *Gender Mainstreaming* – Étude de cas dans la mise en œuvre du Fonds Social Européen en Île-de-France et à Berlin depuis 2000 », in: *Politique européenne*, 20, p. 55-73.
- SILVERA, Rachel (2000): *Evaluation of National Actions Plans, French Final Report. Rapport final du groupe d'experts « Women and Employment »*. (sans lieu).

