HAL
open science

Entre injonctions communautaires et dynamiques locales : l'objectif d'égalité entre les sexes dans les politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis.

Gwenaëlle Perrier

To cite this version:

Gwenaëlle Perrier. Entre injonctions communautaires et dynamiques locales : l'objectif d'égalité entre les sexes dans les politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis.. 2011. halshs-00711161

HAL Id: halshs-00711161

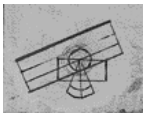
https://shs.hal.science/halshs-00711161v1

Preprint submitted on 22 Jun 2012

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.

Les Cahiers du LISE



05

2011

Entre injonctions communautaires et dynamiques locales : L'objectif d'égalité entre les sexes dans les politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis

Gwenaëlle Perrier, post-doctorante au LISE-CNRS,
Chercheuse associée au Centre d'Etude de l'Emploi

le cnam

cnrs
dépasser les frontières

Résumé

A partir de la fin des années 1990, l'Union Européenne (UE) a promu, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et du fonds social européen, l'intégration de l'objectif d'égalité entre les sexes dans les politiques de l'emploi des Etats-membres.

Cet article cherche à montrer quels sont les effets de ces impulsions européennes sur la conduite des politiques d'emploi au niveau local, à partir de l'étude des politiques en direction des chômeurs et chômeuses de longue durée à Berlin et en Seine-Saint-Denis.

Sur les deux territoires étudiés, la place de l'objectif d'égalité entre les sexes semble paradoxale. On observe certes, dans le sillon des changements au niveau communautaire, des dynamiques de promotion de l'égalité dans la mise en œuvre des politiques de lutte contre le chômage. Toutefois, cet objectif reste peu opérationnalisé et peu légitime au sein des services publics de l'emploi locaux français et allemand et auprès de leurs partenaires.

Cette place paradoxale s'explique par la nature des injonctions communautaires en matière d'égalité. N'étant pas contraignantes, ces injonctions n'ont pas d'effet direct au niveau local. Mais elles constituent tout de même une ressource – financière ou stratégique – pour des actrices locales sensibles à la thématique de l'égalité, qui leur permet de faire avancer, dans le cadre de projets ponctuels, qui restent minoritaires, une cause peu entendue au sein des institutions nationales, voire des institutions locales.

Mots-clé

Egalité entre les sexes, *gender mainstreaming*, actions positives, politiques d'emploi, intermédiaires de l'emploi, usages de l'Europe, réseaux locaux.

TABLE DES MATIERES

Introduction……**5**

1. Promouvoir l'égalité entre les sexes : des dynamiques communautaires aux politiques d'emploi française et allemande ……....…….…….....**7**

1.1. Stratégie européenne pour l'emploi et gender mainstreaming *: un nouvel élan pour l'égalité*……..**7**
1.2. Des changements normatifs et institutionnels dans les politiques d'emploi française et allemande ……...……...**8**

2. Promouvoir l'égalité entre les sexes à Berlin et en Seine-Saint-Denis : entre *gender mainstreaming* et actions positives…… ……**9**

2.1. La mise en œuvre du gender mainstreaming *: sensibilisation et formation des intermédiaires de l'emploi au genre* ……..**9**
2.1.1 La création de postes à l'égalité entre les femmes et les hommes…….....**9**
2.1.2. La mise en place des formations aux inégalités de genre……**10**

2.2 Les initiatives locales ciblées sur les demandeuses d'emploi de longue durée……**10**

2.2.1 Former et accompagner les demandeuses d'emploi……**11**
2.2.2 Aider et articuler vie familiale et retour à l'emploi…….. **12**
2.2.3 Accompagner des femmes victimes de violence au sein des institutions pour l'emploi…… **12**

3. Des dynamiques locales à la croisée des injonctions communautaires, de réseaux locaux et stratégies individuelles et institutionnelles…… **13**

3.1 Les consignes communautaires : un contexte institutionnel propice à la promotion de l'égalité dans les actions locales pour l'emploi ….…….… **13**
3.1.1 Les fonds communautaires : des ressources financières stratégiques pour les acteurs des projets égalité..……..**13**
3.1.2 Les consignes communautaires comme moyen de pression et comme élément de légitimation de l'action des acteurs locaux…….……**14**

3.2 Profils institutionnels et cognitifs des actrices impliquées dans les actions égalité **16**
3.2.1 Une implication forte des actrices issues des institutions en charge des droits de femmes et des organisations féministes……..**16**
3.2.2 Différentes formes de proximité à la thématique de l'égalité……... **17**

3.3 Des réseaux féministes ? Deux configurations locales différentes……**17**
3.3.1 Des actions qui reposent sur une dynamique de réseau……..**18**
3.3.2 Réseau berlinois et réseau en Seine-Saint-Denis et en Ile-de-France : des acteurs de force inégale……..**18**

3.4 Des logiques d'action plurielles……**19**

Conclusion……**20**

Bibliographie ……**21**

Introduction

A la fin des années 90, la question de l'égalité entre les sexes dans l'emploi a fait l'objet d'une impulsion nouvelle au niveau des institutions de l'Union européenne (UE). D'une part, en effet, l'UE a adopté le *gender mainstreaming*, méthode d'action publique de lutte contre les inégalités entre hommes et femmes visant à intégrer dans toutes les politiques publiques une attention aux questions de genre. Le fonds social européen (FSE), programme de cofinancement des politiques d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle des États-membres, a constitué l'un des fers de lance de cette nouvelle stratégie. D'autre part, la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a intégré la promotion de l'emploi des femmes dans ses orientations normatives.

Si les effets de ces nouvelles impulsions de l'UE sur les orientations normatives des politiques de l'emploi des États-membres ont été reconnus par la littérature spécialisée (Behning et Pascual, 2002; Barbier et Rack, 1998; Maier, 2004), on ne trouve aucune contribution interrogeant leur impact dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Pourtant, celui-ci semble incertain. D'une part, plusieurs indicateurs montrent que les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'emploi n'ont pas reculé significativement (Commission européenne, 2010), alors que ces impulsions datent d'une quinzaine d'années.

Dans ce contexte, il est donc intéressant d'interroger les effets des impulsions de l'UE en matière de promotion de l'égalité dans l'emploi sur la gouvernance locale des politiques de l'emploi. Cette question mérite d'autant plus d'attention que les injonctions communautaires en matière d'égalité relèvent globalement de la *soft law*[1], et restent relativement vagues, ne formulant pas d'objectifs opérationnels pour intégrer l'égalité dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Pour ce faire, nous nous intéresserons à la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle à destination des demandeurs d'emploi de longue durée sur deux territoires locaux, Berlin et la Seine-Saint-Denis. Ces deux territoires locaux présentent en effet des caractéristiques similaires qui tendent à influer favorablement sur la position des femmes en emploi. Sur ces territoires, l'offre de garde d'enfants est en effet plus développée que sur la plupart des autres territoires locaux nationaux : le *Land* de Berlin possède une tradition d'intervention en la matière qui en fait l'un des *Länder* allemands les mieux pourvus[2] ; la Seine-Saint-Denis, à l'instar d'autres départements franciliens, possède un meilleur équipement en crèches que la majorité des départements

[1] On désigne par ce terme un ensemble de règles de droit prescriptives, qui n'ont pas de force contraignante. Ces règles s'opposent notamment aux règlements et aux directives de l'Union européenne, que les Etats-membres ont l'obligation de transposer en droit interne.

[2] Ainsi, en 2002, 35,8% des enfants berlinois de moins de 3 ans ont une place dans une structure de garde, contre une moyenne nationale de 8,6%. (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, *Frauen in Berlin : Bildung, Berufe, Einkommen – Bericht*. janvier 2006, p. 146).

français[3]. En outre, ces deux territoires sont gouvernés par des majorités locales de gauche (historiquement plus acquises au thème de l'égalité hommes-femmes).

Nous montrerons que bien que les injonctions de l'UE en matière d'égalité entre les sexes n'aient pas d'effet automatique sur la prise en compte de l'objectif d'égalité entre les sexes dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle au niveau local, elles constituent un tremplin pour des actrices locales afin de valoriser la place de ce thème dans la gouvernance locale des politiques d'insertion professionnelle. La comparaison entre le cas français et le cas allemand et la mise en évidence des similarités et des différences entre les deux cas permet toutefois de montrer que si les impulsions communautaires créent un contexte institutionnel favorable, la place de cet objectif est à restituer dans une perspective qui articule des dimensions d'analyse plus localisées. L'approche s'appuiera sur l'institutionnalisme centré sur les acteurs (Mayntz et Scharpf, 2001), qui permet de combiner une analyse du contexte institutionnel (les services publics de l'emploi français et allemand) et une analyse des acteurs des politiques de l'emploi ne se limitant pas à celle des acteurs institutionnels, mais plus généralement aux acteurs organisés du secteur.

Méthodologie

Notre travail s'appuie sur les résultats d'une thèse de science politique, basée sur la réalisation de 124 entretiens semi-directifs avec des acteurs des politiques d'emploi et diverses actrices actives en matière de droits des femmes, ainsi que sur l'analyse de la littérature grise du secteur de l'emploi (au niveau local et national), et sur quelques séances d'observation participante.

En France, nos investigations ont porté sur les plans locaux d'insertion pour l'emploi (PLIE), qui sont des dispositifs visant l'accompagnement des chômeurs de longue durée en difficulté d'insertion professionnelle. Les PLIE reposent sur la désignation de référents dans les agences locales pour l'emploi, les projets de ville RMI et les missions locales, qui accompagnent de manière renforcée les bénéficiaires du dispositif. Ce dispositif est cofinancé par le FSE, et intègre dans son protocole d'accord la mention de l'objectif d'égalité entre les sexes. Nous avons aussi enquêté auprès des partenaires des PLIE, au sein des services déconcentrés de l'Etat en charge de l'emploi et du FSE (directions régionale et départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) et de leurs partenaires dans les collectivités territoriales (conseil général, conseil régional), des services déconcentrés de l'Etat en charge des droits des femmes, et de quelques associations œuvrant pour l'insertion professionnelle des femmes. Côté allemand, nous avons principalement enquêté dans les *Job Center*, qui sont les institutions du service de l'emploi récemment en charge de l'accompagnement des chômeurs de longue durée, et auprès de leurs partenaires : des associations du secteur de l'insertion et de la formation, services administratifs du *Land* en charge de l'emploi et du FSE. Nous avons aussi enquêté auprès des services en charge des droits des femmes, ainsi que des associations de femmes actives dans le champ de l'insertion professionnelle coopérant avec les *Job Center*, qui bénéficient de cofinancements du FSE.

[3] Ainsi, le taux d'accueil des tout petits en crèche collective est de 71‰ en Seine-Saint-Denis, pour une moyenne nationale de 39‰
Source : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=99&ref_id=t_0603D).

Dans un premier temps, nous présenterons les impulsions données par l'Union européenne pour favoriser la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques de l'emploi, ainsi que son impact sur les orientations normatives des politiques d'emploi française et allemande. Puis nous analyserons les modalités d'intégration de l'objectif d'égalité au niveau de la mise en œuvre des politiques d'emploi à Berlin et en Seine-Saint-Denis. Enfin, nous analyserons l'influence des dynamiques institutionnelles de l'UE sur les dynamiques locales d'intégration de l'égalité dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle, en interrogeant son poids relatif par rapport à d'autres variables influant sur la prise en compte de cette thématique.

1. Promouvoir l'égalité entre les sexes : des dynamiques communautaires aux politiques d'emploi française et allemande

La politique d'égalité entre les sexes de l'UE s'est longtemps inscrite dans une approche en termes d'égalité des droits, reposant sur l'interdiction des discriminations en matière d'embauche, d'accès aux droits sociaux, etc.. A partir de la fin des années 90, cette politique s'articule davantage avec le champ de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Les nouvelles orientations de l'UE en matière d'égalité vont introduire des changements importants dans les politiques d'emploi française et allemande.

1.1 Stratégie européenne pour l'emploi et gender mainstreaming *: un nouvel élan pour l'égalité*

A la fin des années 90, dans un contexte où les taux européens de chômage et d'inactivité des femmes sont plus élevés que ceux des hommes, et où les comparaisons internationales révèlent des taux d'emploi féminins plus faibles en Europe qu'aux Etats-Unis et au Japon (Behning, Foden et Pascual, 2002), les femmes deviennent une cible des efforts de l'UE pour augmenter les taux d'emploi. Ainsi, parmi les lignes directrices de la SEE, certaines sont consacrées à l'égalité entre les sexes. En 2000, par exemple, sont cités l'objectif de « garantir le bénéfice des politiques actives du marché de l'emploi proportionnellement à leur taux de chômage » et la réduction des écarts entre les taux de chômage des deux sexes. En outre, le Conseil européen de Lisbonne fixe l'objectif d'un taux d'emploi féminin porté à 60% en 2010 dans tous les Etats-membres, et le Conseil européen de Barcelone adopte des objectifs chiffrés en matière de garde d'enfants pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi (Math, 2009).

Parallèlement à ces évolutions dans le secteur de l'emploi, l'institutionnalisation du *gender mainstreaming* au niveau communautaire, promue dans le cadre d'une redéfinition de la politique d'égalité entre les sexes de l'UE (Jacquot, 2006), trouve une application dans le domaine de l'emploi. Le fonds social européen (FSE) et l'emploi font en effet partie des quelques domaines d'action communautaire où le *gender mainstreaming* a été le plus opérationnalisé

(Lexton, 2006; Mazey, 2002; Rubery, 2002 ; Braithwaite, 2000). Pour la période de programmation du FSE 2000-2006, le *gender mainstreaming* trouve une déclinaison juridique dans les actes communautaires qui déterminent la mise en œuvre du FSE. Aucun contrôle de mise en œuvre n'est cependant prévu, ce qui explique qu'on ne trouve presque aucune trace de « normes de sanction » (Lascoumes, 1990) incitant à la prise en compte du critère de l'égalité hommes-femmes ou pénalisant sa non prise en compte.

Globalement, donc, l'UE valorise le thème de l'égalité hommes-femmes dans les politiques de l'emploi, mais sur le mode de la *soft law*, et sans énonciation d'objectifs opérationnels.

1.2 Des changements normatifs et institutionnels dans les politiques d'emploi française et allemande

La promotion de l'emploi des femmes n'a longtemps constitué qu'un objectif marginal des politiques de l'emploi française (Fouquet et Rack, 1999) et allemande (Ostendorf, 2005). Les dynamiques en faveur de l'emploi des femmes promues par les instituions de l'UE à partir de la fin des années 90 concordent avec une plus grande intégration de cet objectif dans ces politiques.

Dans les deux pays, on observe deux vecteurs de changement. D'une part, le renforcement de la thématique de l'égalité dans le FSE et son intégration dans la SEE vont permettre aux actrices institutionnelles en charge de l'égalité de participer à l'élaboration des documents directeurs nationaux déclinant la politique d'emploi de l'UE (DOCUP, opérationnalisant dans les États-membres les orientations du FSE, et Plans Nationaux d'action pour l'Emploi, traduisant les lignes directrices européennes pour l'emploi), et de rendre visible cette thématique dans ces documents (en fixant par exemple un objectif chiffré spécifique aux femmes dans un programme d'insertion de l'ANPE, en incitant à développer les entreprises d'insertion dans les secteurs d'activité très féminisés en France et à soutenir les créatrices d'entreprises en Allemagne, etc.).

D'autre part, dans les deux pays, les orientations de l'UE favorisent de nouvelles dynamiques institutionnelles communes marquant une prise en compte de l'égalité par les institutions nationales du secteur de l'emploi.

En Allemagne, les postes de chargés de mission à l'égalité hommes-femmes, existant à tous les niveaux de la *Bundesagentur für Arbeit* (agence fédérale pour l'emploi) sont consolidés, avec le passage à temps plein des chargées de mission au niveau des agences locales (Töns et Young, 2002 ; Wenner, 2002). En outre, l'approche du *gender mainstreaming* est diffusée dans les supports législatifs des politiques de l'emploi : en 1998, un article intitulé « soutien aux femmes » est introduit dans la nouvelle législation allemande des politiques de l'emploi (*SGB* III). Il dispose que la mise en œuvre de ces politiques doit permettre de lutter contre la ségrégation sexuée du marché du travail et de la formation. Il contient aussi une disposition relative au taux de femmes dans les

mesures pour l'emploi, le « quota de femmes », selon lequel celles-ci doivent participer aux mesures pour l'emploi proportionnellement à leur part dans le chômage et à à leur taux de chômage.

En France, l'objectif d'égalité entre les sexes est inséré dans les contrats de progrès signés à la fin des années 90 par l'Etat, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et l'Association pour la Formation des Adultes (AFPA). En outre, à l'AFPA, la direction nationale adopte en 2000 un plan national septennal « pour promouvoir l'égalité d'accès aux formations qualifiantes entre les femmes et les hommes ». Il vise à réduire la sous-représentation des femmes dans les actions de l'AFPA, notamment en doublant le nombre de femmes formées à des métiers en tension traditionnellement masculins. Ce plan prévoit aussi la nomination de référents à l'égalité professionnelle, qui doivent porter la mise en œuvre territoriale du plan.

Mais l'impact de ces nouvelles dynamiques au niveau local reste largement à l'état de boite noire. Comment la question de l'égalité entre les sexes est-elle intégrée par les acteurs chargés de piloter la mise en œuvre des politiques de l'emploi, ainsi que par les « intermédiaires de l'emploi » (Gélot et Nivolle, 2000) qui accompagnent les demandeurs d'emploi ?

2. Promouvoir l'égalité entre les sexes à Berlin et en Seine-Saint-Denis : entre *gender mainstreaming* et actions positives

Il s'agit désormais d'analyser, sur les deux territoires locaux observés, les initiatives d'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques locales d'insertion professionnelle : quelles actions sont montées ? A qui s'adressent-elles ? Quels sont leurs objectifs ? On peut en distinguer deux types, en fonction de leurs destinataires : celles ciblant les intermédiaires de l'emploi, et celles ciblant les chômeuses.

2.1 La mise en œuvre du gender mainstreaming *: sensibilisation et formation des intermédiaires de l'emploi au genre*

Des initiatives commune de visibilisation de la thématique du genre, passant par des initiatives destinées aux intermédiaires de l'emploi sont lancées, sur les deux terrains étudiés, à la fin des années 90.

2.1.1 La création de postes à l'égalité entre les femmes et les hommes

En Seine-Saint-Denis et à Berlin, des postes consacrés à la promotion de l'égalité entre les sexes au sein des institutions du service public de l'emploi sont créés ou consolidés.

A Berlin, conformément aux changements législatifs introduits dans le *SGB* III, les postes de chargé-e-s de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes sont consolidés dans les *Arbeitsagenturen (*agences locales pour l'emploi

suivant les chômeurs inscrits au chômage depuis moins d'un an). En outre, alors que la législation ne le prévoit pas, de tels postes sont aussi créés dans les *Job Center* berlinois.

En France, les directions régionales de l'AFPA – dont celle d'Ile-de-France – se dotent de postes similaires, en application du plan national pour l'égalité. Les réseaux régional et départementaux d'« acteurs et actrices volontaristes pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes » (réseaux AVEC) créés au début des années 2000, ayant pour but l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques publiques et les administrations franciliennes, reposent aussi sur la nomination d'un-e correspondant-e à l'égalité dans chaque administration déconcentrée de l'Etat et dans les administrations partenaires.

Sur les deux territoires, bien que les configurations des postes soient différentes, les missions sont similaires : informer et conseiller les membres de la direction et les conseilleurs à l'emploi et à la formation sur les questions d'inégalités de genre dans l'accès à l'emploi et à la formation, ainsi que dans l'accompagnement des chômeurs et chômeuses, et faciliter l'impulsion et l'animation d'actions de sensibilisation à l'égalité.

2.1.2 La mise en place de formations aux inégalités de genre

Côté français, plusieurs institutions ont initié des formations à l'égalité destinées aux intermédiaires de l'emploi, ainsi qu'y invite l'une des mesures du DOCUP : la direction régionale de l'AFPA, dans le cadre de la déclinaison régionale du plan égalité, l'ANPE, les réseaux AVEC régional et départemental (pour former les correspondant-e-s égalité), les services pilotant la mise en œuvre du FSE (pour des agents du secteur associatif et de la DRTEFP). Côté berlinois, des formations à l'égalité ont également eu lieu dans le cadre de la mise en œuvre du FSE, et pour les chargées de mission à l'égalité des chances des *Job Center* et des *Arbeitsagenturen*. Un groupe informel de formation au genre a aussi été monté avec des personnels administratifs du *Land* de Berlin dans la continuité des formations FSE à l'égalité.

Sur les deux territoires, la sensibilisation aux inégalités de genre dans l'emploi passe également par la diffusion d'outils de communication auprès des intermédiaires de l'emploi. Ces outils permettent de visibiliser les inégalités et d'informer sur leur contenu, ainsi que sur leurs causes et les moyens de les combattre.

L'objectif principal de toutes ces initiatives est d'influer sur les catégories de perception et d'action des acteurs des politiques de l'emploi, afin de les inciter à agir sur les inégalités de genre dans l'emploi.

2.2 Les initiatives locales ciblées sur les demandeuses d'emploi de longue durée

L'intégration de l'égalité dans les politiques d'insertion professionnelle passe également par des actions en direction des demandeurs et demandeuses d'emploi. Dans leur majorité, les actions initiées par les intermédiaires de l'emploi (formation, placement en emploi, emplois aidés) ne portent pas

d'attention spécifique à l'enjeu d'égalité entre les sexes : l'objectif principal poursuivi par ces acteurs reste l'insertion professionnelle, sans intérêt particulier porté à ses dimensions genrées. On observe cependant sur les deux territoires quelques initiatives qui permettent de lever un frein de nature genrée à l'insertion professionnelle de chômeuses.

2.2.1 Former et accompagner les demandeuses d'emploi

A Berlin comme en Seine-Saint-Denis, quelques actions de formation de chômeuses visent à promouvoir leur insertion sur des postes non précaires (dans des secteurs différents de ceux où les femmes peu qualifiées sont nombreuses, comme les services à la personne ou la grande distribution). L'enjeu de ces actions est de favoriser une insertion professionnelle permettant l'accès à un emploi de qualité (à temps plein, qualifié). Elles reposent sur un travail d'ingénierie qui vise à la fois à proposer un accompagnement personnalisé et approfondi et à travailler sur la nature de l'information et des connaissances apportées. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée (allant donc au-delà d'une information diffusée ponctuellement), et permet de réfléchir sous plusieurs angles aux orientations envisagées.

Ainsi, en Seine-Saint-Denis, le dispositif FEMME, monté par l'association *Retravailler* Ile-de-France, vise à aider des chômeuses de longue durée (environ 750 participantes entre 2002 et 2005 sur toute l'Ile-de-France) à élaborer un projet professionnel en leur faisant découvrir des secteurs porteurs d'emploi souvent méconnus d'elles[4]. Le dispositif, monté en partenariat avec l'AFPA, propose notamment une participation aux « journées découverte métiers » à l'AFPA et à des plateaux techniques, ainsi que la réalisation d'un stage en entreprise. L'action femmes-transport, montée entre 2003 et 2007-2008 par plusieurs acteurs du secteur de l'insertion en Seine-Saint-Denis, entend permettre à des chômeuses de se positionner sur le métier de conductrice de bus, et de bénéficier d'une formation qualifiante, ainsi qu'à favoriser la mixité à la RATP et les entreprises de transport urbain. A Berlin, l'administration berlinoise en charge des droits des femmes finance deux fois par an des cours d'information et d'orientation assurés par différentes associations de femmes. Les stages visent à accompagner des chômeuses dans un nouveau projet professionnel en leur apportant des informations sur l'orientation et l'offre de formation, en évoquant des métiers variés, en les informant sur le droit du travail. Les cours s'adressent à vingt ou vingt-cinq chômeuses de longue durée, aux profils très variés.

[4] Il s'agit des secteurs suivants : magasinage, BTP, restauration, maintenance et fabrication industrielle, métaux en feuilles-soudage, électricité et électronique.

2.2.2 Aider à articuler vie familiale et retour à l'emploi

Le deuxième type d'actions qui permettent de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi concerne la prise en charge de la garde des enfants des demandeuses d'emploi. Ce frein se pose particulièrement pour les femmes en difficulté d'insertion qui, disposant de faibles ressources, ne peuvent recourir aux modes de garde privés.

En Seine-Saint-Denis, depuis environ cinq ans, le Conseil Général prend en charge, en complément du droit commun et pour tout mode de garde agréé, les frais de garde des enfants dont les parents sont allocataires du RMI, lorsque ceux-ci entrent en formation, ainsi que les modes de garde périscolaires après la classe. Le frein financier est levé, mais il reste aux allocataires à trouver le mode de garde. En Seine-Saint-Denis également, une crèche d'urgence a été mise en place pour les bénéficiaires d'un PLIE : ceux-ci peuvent solliciter une place en crèche pour y mettre leur enfant pendant une formation, ou le jour d'un entretien d'embauche. Ce système ne concerne toutefois que très peu d'enfants par an (moins de cinq), pour des gardes d'urgence uniquement.

A Berlin, un projet de garde d'enfants flexible a été monté par l'association « Paula Panke ». Il propose à des parents (notamment à des mères seules), la garde de leur(s) enfant(s) âgés de 1 à 12 ans, en dehors des horaires d'ouverture habituels des crèches, tôt le matin et tard le soir. L'offre de modes de garde vise notamment les femmes peu qualifiées, particulièrement touchées par les horaires de travail flexibles (dans les secteurs de la vente, notamment), et par les temps partiel, dont les revenus ne leur permettent pas de faire appel à une garde privée. En août 2008, 65 enfants (issus de 58 familles) étaient pris en charge par une nourrice. En outre, dans ce projet, les nourrices sont d'anciennes chômeuses de longue durée. Les emplois, rémunérés sur la base de trente-deux heures hebdomadaires, sont soumis à cotisations sociales, contrairement à tout un segment de l'activité dans les secteurs des services. Le projet est assorti d'une qualification pour les nourrices.

2.2.3 Accompagner des femmes victimes de violence au sein des institutions pour l'emploi

Le troisième type d'action égalitaire concerne un *Job Center* berlinois (celui de Tempelhof-Schönberg), qui propose depuis 2006 un accompagnement spécifique au sein du *Job Center* pour les femmes victimes de violence domiciliées dans un centre d'hébergement d'urgence de l'arrondissement. Cet accompagnement repose sur des procédures dérogatoires au droit commun. Une seule et même conseillère en insertion, formée à la thématique des violences contre les femmes, est en charge du suivi de ces chômeuses. Au vu de leurs difficultés matérielles et psychologiques, l'accompagnement est focalisé dans un premier temps sur l'aide à la recherche d'un logement et à la garde d'enfants, la discussion, ainsi que sur des questions pratiques (affaires juridiques relatives au divorce, etc.), et l'objectif de retour à l'emploi, habituellement central dans l'institution, est mis de côté. Grâce à diverses dérogations, confi-

dentialité, discrétion ainsi qu'un traitement rapide du dossier administratif sont garantis au sein de l'institution.

Après avoir présenté les différentes actions promouvant l'égalité hommes-femmes dans les politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis, il convient de s'interroger sur les facteurs permettant d'expliquer leur mise en place. Au vu des évolutions décrites en première partie de l'article, relatives à la place croissante de la thématique de l'égalité dans les orientations normatives des politiques de l'emploi dans le sillon des impulsions de l'UE, la piste du dynamisme institutionnel impulsé par l'UE paraît séduisante. Toutefois, celles-ci constituent avant tout la face émergée de l'iceberg des politiques de l'emploi à Berlin et en Seine-Saint-Denis, qui se caractérisent globalement par une faible intégration transversale de la dimension de genre dans les programmes des institutions étudiées : en règle générale, l'objectif d'égalité entre les sexes est perçu comme un objectif secondaire et donc peu opérationnalisé par les acteurs de ces politiques. En raison de cette situation contrastée, où les politiques d'insertion professionnelle locales se caractérisent, en matière de prise en compte de l'égalité, à la fois par un certain immobilisme et par l'existence en leur sein d'initiatives intégrant une dimension égalitaire, il paraît difficile d'imputer les actions présentées ici aux seules impulsions européennes. La gouvernance locale des politiques d'insertion professionnelle locales apparaît à la croisée des injonctions de l'UE en faveur de l'égalité et de dynamiques locales propres.

3. Des dynamiques locales à la croisée des injonctions communautaires, de réseaux locaux, et de stratégies individuelles et institutionnelles

3.1. Les consignes communautaires : un contexte institutionnel propice à la promotion de l'égalité dans les actions locales pour l'emploi

L'égalité entre les sexes reste souvent une dimension aveugle de l'action des intermédiaires de l'emploi dans la gouvernance locale des politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis, et les actions en faveur de l'égalité restent minoritaires sur l'échiquier des politiques de l'emploi. On peut donc dire que les impulsions communautaires en matière d'égalité dans l'emploi n'ont pas d'effet direct. La présence du réseau AVEC sur le seul territoire d'Ile-de-France en France conforte cette idée. Est-ce à dire que les impulsions communautaires n'ont aucun effet ?

3.1.1. Les fonds communautaires : des ressources financières stratégiques pour les acteurs des projets égalité

L'analyse des sources de financement des actions en faveur de l'égalité montre que l'UE crée un contexte institutionnel favorable à l'intégration de l'égalité dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, car les fonds com-

munautaires constituent une ressource financière non négligeable pour les acteurs locaux. Le FSE apporte en effet une part importante des financements dans le montage des actions locales à destination des chômeuses, parfois jusqu'à 50% de leur budget. Certes, certaines actions présentées (les cours d'information et d'orientation berlinois, les initiatives de Retravailler) existaient avant l'arrivée des financements européens. Ceux-ci ne sont donc pas directement à l'origine de l'implication des actrices locales sur la thématique de l'emploi des femmes. Cependant, dans un contexte où le *Land* de Berlin a traversé une grave crise financière, qui affecte notamment le budget des droits des femmes, le FSE aide les acteurs locaux à palier les insuffisances budgétaires de l'action publique régionale[5]. Il en est de même en Seine-Saint-Denis, dans un contexte de désengagement financier de l'État d'un certain nombre d'activités en faveur de l'emploi (Mallet, 2006; Trombert, 2009).

La remarque d'une interviewée, « *le FSE est un outil car ça donne plus de sous* », résume bien la « logique de guichet » (Marchand-Tonel et Simoulin, 2004) qui prévaut dans l'utilisation de ce programme. Il constitue davantage un soutien financier – précieux – qu'il ne joue un rôle moteur dans la dynamique de projets locaux. Le montage local des actions positives à destination des demandeuses d'emploi ne se situe guère dans une logique programmatique (application des orientations normatives du DOCUP), mais davantage dans une logique d'utilisation stratégique des fonds.

L'influence de la variable communautaire ne se limite cependant pas à sa dimension financière.

3.1.2. Les consignes communautaires comme moyen de pression et comme élément de légitimation de l'action des acteurs locaux

La trace de la ressource institutionnelle dans les discours des interviewé-e-s

La comparaison entre les entretiens allemands et français permet d'observer des registres de discours semblables dans les propos des interviewé-e-s, lorsqu'ils sont interrogés sur le rôle qu'ont pu jouer les injonctions communautaires dans leur travail en faveur de l'égalité. Les termes de « *soutien* », d'« *appui* », et ceux plus imagés de « *vent arrière* » ou de « *levier* »[6] sont utilisés. Ce registre langagier se retrouve chez d'autres actrices impliquées dans la promotion de l'égalité (D'ouville ; Fraisse, 2003) ainsi que dans la littérature consacrée à la politique d'égalité entre les sexes de l'UE (Mazey, 2002; Rubery, 2002).

---

[5] On peut faire un parallèle ici avec différentes analyses (Pasquier et Pinson, 2004) ainsi que celle d'Hélie (2004), qui souligne, au sujet de la politique culturelle, que les fonds structurels constituent pour les acteurs locaux des « ressources stratégiques dans un contexte financier défavorable ». Blancke et Schmid (1999) soulignent pour leur part que l'apport des fonds structurels permet aux *Länder* de financer une part non négligeable de leurs propres programmes pour l'emploi.

[6] Voir aussi à ce sujet les conclusions de BARBIER et NDONGO, 2002 :« Nos interlocuteurs disent utiliser le "communautaire" comme *levier* pour créer ou pour impulser des dynamiques ».

Plusieurs extraits d'entretien attestent de l'utilisation stratégique faite par les actrices locales des consignes communautaires en matière d'égalité hommes-femmes. L'ancienne responsable du bureau emploi au service des droits des femmes de l'administration du Sénat[7] berlinois évoque l'argumentation à laquelle elle a eu recours pour favoriser la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la mise en œuvre du FSE à Berlin :

> *« J'ai dit à mes collègues "si vous ne le faites pas, ça ne va pas plaire à la Commission !" C'est un argument de dire ça, car la Commission, on dirait que c'est Dieu ! (…) Ce ne serait pas la même chose si j'étais seule à dire cela, moi, la chargée de mission aux droits des femmes. Par ce biais, on peut faire bouger les choses sur place. »*

Cet extrait d'entretien constitue une belle illustration de la « rhétorique de l'Europe » : l'institution devient une « figure de légitimation du discours politique » (Jacquot et Woll, 2004).

La trace de la ressource institutionnelle dans les documents de communication des institutions locales

La légitimité que confère l'intervention de l'UE pour la promotion de l'égalité dans l'emploi aux acteurs locaux agissant dans ce domaine est également mise en avant dans divers documents locaux produits par ces acteurs. Dans l'introduction du premier magazine du réseau AVEC, ainsi que dans d'autres documents de communication du réseau, les injonctions communautaires en matière d'égalité hommes-femmes sont signalées[8]. La présentation faite du réseau AVEC dans *La gazette des réseaux Ile-de-France* établit que celui-ci « a trouvé son fondement dans les orientations communautaires et les volontés gouvernementales dans le domaine de l'égalité des chances »[9]. Côté berlinois, le dépliant de présentation des formations à l'égalité montées dans le cadre du FSE mentionne que la méthode de *gender mainstreaming* est promue dans toutes les politiques publiques communautaires, et par voie de conséquence dans les politiques des Etats-membres.

Cette mise en avant de l'implication communautaire sur l'égalité hommes-femmes s'inscrit dans une « logique de justification » (Jacquot et Woll, 2004) : les acteurs locaux se réfèrent aux décisions de l'UE pour contribuer à justifier leur action.

Finalement, pour les acteurs impliqués dans les projets d'intégration de l'égalité dans les politiques locales d'insertion professionnelle, l'UE apparaît comme une ressource qu'ils utilisent de manière stratégique pour conforter leur position au sein du système d'acteurs, pour légitimer leur travail, ou pour

---

[7] Le Sénat berlinois est l'institution qui exerce le pouvoir exécutif sur le territoire du *Land*.

[8] Voir par exemple magazine AVEC, avril 2001, n° 1, p. 3 : le Préfet fait mention du complément régional de programmation FSE-objectif 3 et des directives européennes qui valorisent le principe d'égalité hommes-femmes.

[9] *La gazette des réseaux en Ile-de-France*, juillet 2003, n°6, p. 1.

convaincre leur hiérarchie d'actions ou d'initiatives[10]. Bien que les consignes de l'UE en matière d'égalité hommes-femmes dans les politiques de l'emploi relèvent de la « *soft law* », la méthode communautaire a un effet réel[11].

Toutefois, si les consignes communautaires en matière d'égalité créent une conjoncture favorable à cette thématique, elles agissent davantage comme un « facilitateur de volonté » plutôt que comme un « déclencheur de projets ». Quelles dynamiques complémentaires à la dynamique européenne favorisent l'émergence et la conduite d'actions en faveur de l'égalité au niveau local ? En analysant les consignes égalitaires de l'UE en termes d'utilisation stratégique faite par les acteurs locaux plutôt qu'en termes d'effets produits par ces consignes, nous déplaçons notre attention des consignes institutionnelles vers les acteurs des politiques : plutôt qu'appliquées, les impulsions communautaires en matière d'égalité entre les sexes sont réappropriées « par le bas » par les acteurs locaux (Pasquier et Weisbein, 2004). Quels sont les autres ressorts des mobilisations des acteurs locaux en faveur de l'égalité entre les sexes ?

3.2. Profils institutionnels et cognitifs des actrices impliquées dans les actions égalité

Cerner de manière fine le rôle de tels acteurs dans la mise en place des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes amène à les caractériser de différentes manières.

3.2.1. Une implication forte des actrices issues des institutions en charge des droits des femmes et des organisations féministes

Pour une part importante des actions en faveur de l'égalité que nous avons présentées, les actrices centrales sont des organisations féministes et/ou les institutions en charge de l'égalité. Dans plusieurs de ces actions (dispositif FEMME, cours berlinois d'information et d'orientation, action berlinoise de garde d'enfants), on retrouve la même architecture d'acteurs : une association féministe initie le projet et est soutenue financièrement par la structure institutionnelle locale en charge de l'égalité.

Dans d'autres initiatives, les services des droits des femmes ne sont pas les principaux financeurs, mais participent d'une autre manière : la chargée de mission aux droits des femmes de Tempelhof-Schöneberg a organisé, financé et animé une session de sensibilisation aux violences conjugales pour quelques salariés du *Job Center*. Le réseau AVEC de Seine-Saint-Denis est animé par la chargée de mission départementale aux droits des femmes.

---

[10] Ces conclusions rejoignent celles de Jean-Claude BARBIER et de Samba Sylla NDONGO (2002, p. 78), dans leur étude sur le système d'acteurs nationaux en charge du suivi du FSE : selon eux, le service des droits des femmes et de l'égalité est un acteur « qui gagne nettement en champ d'intervention et en légitimité d'action ».

[11] Ces conclusions rejoignent celles de Sonia MAZEY (2002) : « *even the softest of law may present opportunities for advocates to shift policy incrementally in the direction of firmer ground* ».

Ainsi, le rôle des actrices spécialistes de l'égalité oscille entre celui d'initiatrices, de partenaires financières et de soutien institutionnel.

3.2.2. Différentes formes de proximité à la thématique de l'égalité

La prise en charge de la promotion de l'égalité à travers les actions présentées s'étend au-delà de ce réseau institutionnel et associatif, relativement restreint. Nombre d'actions en direction des demandeuses d'emploi associent, voire sont menées par des actrices « du droit commun ». L'analyse de leurs profils révèle toutefois différentes formes de proximité avec la thématique de l'égalité.

Ainsi, certaines ont une proximité institutionnelle avec la cause des femmes : certaines actrices « non spécialistes » impliquées dans des actions en faveur de l'égalité entre les sexes sont en fait d'anciennes actrices spécialistes de l'égalité, issues des institutions en charge des droits des femmes et des organisations féministes. Par exemple, la directrice du *Job Center* de Tempelhof-Schöneberg est l'ancienne responsable des questions de droits des femmes dans les services sociaux de la mairie d'arrondissement. D'autres actrices, si elles ne font pas directement partie des institutions ou associations spécialistes de l'égalité hommes-femmes, sont en charge du portage de la thématique au sein de leur structure. Ainsi, la personne qui a suivi l'action FEMME à la direction régionale de l'AFPA est aussi correspondante du réseau AVEC dans son institution.

En outre, chez la majorité des partenaires des actions égalité, plusieurs ont bénéficié d'une formation sur la thématique du genre. A Berlin, la directrice du *Job Center* de Tempelhof-Schöneberg établit d'ailleurs un lien de causalité entre la formation qu'elle a suivie et son soutien à l'initiative d'accompagnement des chômeuses victimes de violence :

> *« A l'époque, j'étais responsable de l'équipe en charge de l'accueil des femmes victimes de violence hébergées en centre d'accueil. J'avais suivi une formation, je m'étais formée. C'est pour ça que j'étais très ouverte à la proposition d'un poste spécifique. »*

Les entretiens semi-directifs ont enfin permis de repérer que la majorité des partenaires impliqués dans ce type d'action sont les personnes les plus sensibilisées aux questions d'égalité entre les sexes dans leur structure d'appartenance. Une part importante des interviewées se revendiquent du féminisme, alors que l'immense majorité des intermédiaires de l'emploi interviewés ne s'en revendiquent pas, voire rejettent ce vocable. En outre, elles ont un discours relativement construit sur les inégalités entre les sexes dans l'emploi, en comparaison avec les autres personnes interviewées.

3.3. Des réseaux féministes ? Deux configurations locales différentes

Comprendre les dynamiques à l'œuvre dans les projets en faveur de l'égalité mis en œuvre dans les politiques de l'emploi suppose de cerner non

seulement le profil des actrices impliquées, mais également les natures des interactions entre celles-ci.

3.3.1. Des actions qui reposent sur une dynamique de réseau

Dans les actions reposant sur des mobilisations d'actrices favorables à l'égalité, le cercle d'actrices semble souvent fonctionner sur la base de relations de confiance et de reconnaissance. Certains entretiens ont permis de déceler des appréciations positives des participantes les unes vis-à-vis des autres. Le vocabulaire utilisé pour caractériser les relations de travail qui se forment autour de ces actions s'inscrit dans le registre de la coopération – voire de la coopération militante (partenaires, binômes, alliées, compagnonnes de lutte, combattantes). On retrouve donc ici une dynamique de réseau, entendu comme « le résultat de la coopération plus ou moins stable, non hiérarchique, entre des organisations qui se connaissent et se reconnaissent, négocient, échangent des ressources et peuvent partager des normes et des intérêts » (Le Galès et Thatcher, 1995).

3.3.2. Réseau berlinois et réseau en Seine-Saint-Denis et en Ile-de-France : des acteurs de force inégale

Mais ces réseaux locaux en faveur de l'égalité sont inégalement structurés. A Berlin, le réseau pour l'égalité entre les sexes dans l'emploi est institutionnalisé. Les actrices en charge de la cause des femmes au sein des institutions (du *Land*, de la *Bundesagentur für Arbeit*, des *Bezirke*[12]) sont nombreuses : on trouve un véritable service au sein de l'administration du Sénat, composé de neuf salariées (représentant l'équivalent de 6,5 équivalents temps plein), et une chargée de mission droits des femmes dans chaque mairie d'arrondissement (soit douze personnes) – pour un territoire de plus de trois millions d'habitants. Ces institutions apportent leur appui au maintien d'un réseau d'associations de femmes implantées dans de nombreux arrondissements du *Land* : par le financement de postes associatifs aux associations de femmes de Berlin Est dans le cadre du programme *Fraueninfrastrukturstellen*, par le prêt de locaux au niveau de l'arrondissement.

Les différentes actions de formation pour les demandeuses d'emploi présentées dans la partie précédente s'inscrivent dans un programme d'action publique (*Fraeunzuwendungsprojekte*) financé par le Sénat : il s'agit donc d'actions régulières et pérennes, pour lesquelles les financements sont assurés. Ainsi, à l'inverse des différentes déclinaisons de l'action femmes et transport de Seine-Saint-Denis, les cours d'information et d'orientation sont des activités routinières : leur montage ne nécessite pas d'activité de recherche de financement. Le *Land* de Berlin, historiquement ouverte aux mouvements féministes (Ferree, 1995), possède sa propre tradition d'intervention dans les politiques d'égalité entre les sexes, qui le situe dans le peloton de tête des *Länder* les plus actifs en

[12] Les *Bezirke* sont les différents arrondissements qui composent le *Land* de Berlin. Chaque *Bezirk* dispose de sa propre mairie.

la matière, c'est même le *Land* qui dispose de la législation la plus complète dans ce domaine (Berghahn, 1993).

De manière générale, en Seine-Saint-Denis, l'action en faveur des droits des femmes et de l'égalité fonctionne selon un moindre degré d'institutionnalisation. Si l'État est plus présent sur ce territoire que ne l'est l'État allemand à Berlin – par le biais de la chargée de mission départementale (CMD) aux droits des femmes et à l'égalité –, on trouve moins d'acteurs porteurs de la thématique. La CMD est seule, avec une secrétaire, pour un territoire de plus d'un million d'habitants. Au niveau régional (DRDFE), outre la déléguée régionale, en charge de l'ensemble des problématiques en lien avec l'égalité, seule une salariée travaille sur l'égalité dans l'emploi et au travail (pour un territoire de plus de dix millions d'habitants). Les collectivités territoriales n'ont pas porté une institutionnalisation de la thématique de l'égalité entre les sexes dans l'emploi. Six communes de Seine-Saint-Denis ont recruté une chargée de mission aux droits des femmes. Mais celles-ci travaillent essentiellement sur les thématiques des droits civils et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, à la différence de Berlin, les actions décrites en faveur de l'égalité entre les sexes dans l'emploi ne reposent sur aucun programme des politiques de l'emploi. L'action femmes et transport repose par exemple sur des initiatives locales, portées par des actrices spécialistes de l'égalité entre hommes et femmes (actives au sein d'institutions ou d'associations en charge des droits des femmes) ou des actrices sensibilisées à la cause, qui s'appuient sur des instruments ou programmes des politiques de l'emploi, et non sur un programme de diversification de l'emploi des femmes. Cette moindre institutionnalisation de la thématique de l'égalité fragilise les initiatives, car elle réduit leurs possibilités de financements stables. Au niveau local, on trouve peu de réels partenariats institutionnalisés autour de cette question. Cette institutionnalisation moindre de la thématique de l'égalité dans l'emploi s'inscrit dans un contexte politique marqué par la valorisation d'une politique de lutte contre les violences faites aux femmes.

3.4. Des logiques d'action plurielles

Mettre en avant la dimension de réseau féministe prégnante dans le montage de la majorité des actions égalité ne doit pas nous amener à occulter la pluralité des logiques d'action en jeu dans ces initiatives. D'une part, cette dimension n'est pas présente dans la totalité des actions égalité montées sur la Seine-Saint-Denis : c'est le cas des actions de garde d'enfants montées en Seine-Saint-Denis, où l'enjeu n'est pas de favoriser l'égalité, mais d'œuvrer en faveur de l'insertion professionnelle. D'autre part, et plus généralement, les actions en faveur de l'égalité s'inscrivent dans des logiques d'action qui dépassent souvent la seule dimension de la promotion de l'égalité entre les sexes : elles peuvent notamment permettre à ses initiateurs ou aux partenaires de contribuer à atteindre des objectifs institutionnels. Il peut s'agir par exemple d'aider les allocataires du RMI ou les bénéficiaires du PLIE à retourner en emploi en leur facilitant l'accès à la formation ou à un entretien d'embauche. En outre, dans

un contexte où l'action publique pour l'emploi repose de plus en plus sur une logique partenariale (Duran et Thoenig, 1996), participer à une action d'insertion professionnelle de chômeuses peut permettre de se faire reconnaître comme partenaire territorial des politiques de l'emploi, ou de valoriser l'institution. Ainsi, une partenaire de l'action femmes et transport, personnellement soucieuse de promouvoir l'intégration des femmes dans le secteur des transports, souligne l'intérêt stratégique de son organisme de formation à participer à l'action :

> « *Oui, c'était une formation comme une autre, mais il y avait aussi le côté "faire ça avec la RATP", qui, bon, n'est pas en concurrence, ce n'est pas le mot, mais comme elle a quand même son centre de formation, c'était leur prouver qu'on peut faire aussi bien, voire mieux qu'eux.* »

Du côté des entreprises impliquées dans l'action femmes et transport, l'intérêt stratégique à soutenir à une telle action est sensible également. Ces entreprises connaissent toutes des difficultés de recrutement sur certains de leurs postes.

Conclusion

Ainsi, les injonctions de l'UE en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi influent sur la gouvernance des politiques locales d'insertion professionnelle. Si elles ne permettent pas directement de systématiser l'attention portée à ces questions auprès des intermédiaires de l'emploi, elles constituent cependant une ressource pour les acteurs et actrices locaux actifs sur cette thématique, à Berlin comme en Seine-Saint-Denis, tant sur le plan financier que sur le plan discursif. La comparaison entre les deux territoires locaux permet cependant de montrer que les contextes locaux sont nécessaires pour comprendre la place de cet objectif dans les politiques locales.

Même si l'UE n'a pas d'effet direct sur la prise en compte de l'égalité au niveau local, le discours critique porté par certaines actrices locales sur les récentes évolutions de la politique de l'UE dans le domaine de d'égalité dans l'emploi, montrant une attention moindre accordée à la thématique de l'égalité, et les craintes exprimées par ces actrices sur la perte de légitimité pour le thème de l'égalité qui pourrait en découler au niveau local, constitue une illustration supplémentaire des interactions que créent les acteurs locaux entre l'échelon local et l'échelon européen.

BIBLIOGRAPHIE

BARBIER J.-C., RACK C. (1998), « Egalité des chances entre les hommes et les femmes : les politiques de l'emploi françaises à la lumière des politiques européennes », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, vol. 52, octobre-décembre, p. 113-129.

BARBIER J.-C., NDONGO S. S. (2002), *La stratégie européenne pour l'emploi : les représentations des acteurs en France*, Rapport de recherche du Centre d'études et d'emploi, novembre, n° 7.

BEHNING U., FODEN D., PASCUAL A. S. (2002). « Introduction », in BEHNING U., PASCUAL A. S., *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi*, Paris : L'Harmattan.

BERGHAHN S. (1993), « Frauen, Recht und langer Atem – Bilanz nach über 40 Jahren Gleichstellungsgebot in Deutschland », in NICKEL H. M., HELWIG G., *Frauen in Deutschland. 1945-1992*, Berlin, Akademie Verlag.

BLANCKE, Susanne, SCHMID, Josef (1999), *Die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesländer im Vergleich : Programme, Konzepte, Strategien,* Europäisches Zentrum für Föderalismus – Forschung Tübingen, Occasional Papers Nr. 18.

BRAITHWAITE, Mary (2000), "Mainstreaming gender in the European structural funds", Paper prepared for the *Mainstreaming Gender in European Public Policy*. Conférence organisée par l'Université de Wisconsin, 14-15 octobre.

COMMISSION EUROPEENNE (2010), *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010*, Luxembourg : office de publications de l'Union européenne.

D'OUVILLE, Laurence, *Une histoire singulière en Rhônes-Alpes,* S. l. n. d..

DURAN, Patrice, THOENIG, Jean-Claude (1996), « L'État et la gestion publique territoriale, *Revue française de science politique*, août, vol. 46, n° 4, p. 580-622.

FERREE, Myra Marx (1995), "Making equality. The women's affaires offices in the Federal Republic of Germany", in MAZUR, Amy, MCBRIDE STETSON, Dorothy, *Comparative state feminism*, Thousand Oaks, CA : Sage.

FOUQUET, Annie, RACK, Claude (1999), « Les femmes et les politiques de l'emploi », *Travail, genre et sociétés*, novembre, n° 2, p. 47-70.

FRAISSE, Geneviève (2003), « L'Europe, un moteur pour l'égalité des sexes », *L'Humanité*, 12 novembre.

GÉLOT, Didier, NIVOLLE, Patrick (dir.) (2000), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi,* Paris, La documentation française.

HELIE, Thomas (2004), Cultiver L'Europe : Éléments pour une approche localisée de l'"européanisation" des politiques culturelles, *Politique européenne*, février, n° 12, p. 66-83.

JACQUOT, Sophie, WOLL, Cornelia (dir.) (2004), *Les usages de l'Europe* : *Acteurs et transformations européennes,* Paris : L'Harmattan. (Logiques politiques)

JACQUOT, Sophie (2006), *La politique communautaire et ses instruments : la politique d'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve du* gender mainstreaming. Thèse de doctorat en science politique. Paris : Institut d'Etudes Politiques de Paris.

La gazette des réseaux Ile-de-France, juillet 2003, n°6. 4 p.

LASCOUMES, Pierre (1990), « Normes juridiques et politiques publiques », *L'année sociologique*,, n° 40, p. 43-71.

LE GALÈS, Patrick, THATCHER, Mark (1995), *Les réseaux de politique publique. Débat autour des policy networks,* Paris : L'Harmattan.

LEXTON, Benedict Mathieu (2006), *L'égalité entre les femmes et les hommes face à l'emploi* : *genèse et institutionnalisation multi-niveaux d'un référentiel communautaire d'action publique*. Thèse de doctorat : Science politique : Bordeaux 4.

Magazine AVEC, n° 1, avril 2001. 27 p.

MAIER, Friederike (2004), *Assessment of the 2004 national action plan for the employment from a gender perspective* : *Germany*. EC's expert group on gender, social inclusion and employment. Novembre, Berlin.

MALLET, Louis (2006), Décentralisation de l'éducation et de la formation professionnelle : compétences sans moyens, moyens sans compétences ? *Formation emploi*, n° 93, p. 99-113.

MARCHAND-TONEL, Xavier, SIMOULIN, Vincent (2004), « Les fonds européens régionaux en Midi-Pyrénées : gouvernance polycentrique, locale ou en trompe-l'œil ? », *Politique européenne*, « L'Europe au microscope du social », février, n° 12, p. 22-41.

MATH, Antoine (2009), « Structures d'accueil pour les jeunes enfants et stratégie européenne pour l'emploi : Que reste-t-il des engagements de Barcelone ? », *Chronique internationale de l'IRES*, mars, n° 117, p. 54-68.

MAYNTZ, Renate, SCHARPF, Fritz W. (2001), « L'institutionnalisme centré sur les acteurs », *Politix*, 3ème trimestre, vol. 14, n° 55, p. 95-123.

MAZEY, Sonia (2002), « L'Union européenne et les droits des femmes : de l'européanisation des agendas nationaux à la nationalisation d'un agenda européen ? », in BALME, Richard, CHABANET, Didier, WRIGHT, Vincent (dir.), *L'action collective en Europe*, Paris : Presses de Sciences Po.

OSTENDORF, Helga (2005), *Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Insitution* : *Die Mädchenpolitik der Berufsberatung.* Opladen : Budrich.

PASQUIER, Romain, PINSON, Gilles (2004), « Politique européenne de la ville et gouvernement local en Espagne et en Italie », *Politique européenne*, février, n° 12, p. 42-65.

PASQUIER, Romain, WEISBEIN, Julien (2004), L'Europe au microscope du local. Manifeste pour une sociologie politique de l'intégration communautaire, *Politique européenne*, février, n° 12, p. 5-21.

RUBERY, Jill (2002), "Gender mainstreaming and gender equality in the EU : the impact of the EU employment strategy", *Industrial relations journal*, vol. 33, n° 5, p. 500-522.

SENATSVERWALTUNG FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND FRAUEN (2006). *Frauen in Berlin : Bildung, Berufe, Einkommen – Bericht*, janvier.

TÖNS, Katrin, YOUNG, Brigitte (2002), « Le cas de l'Allemagne », in BEHNING, Ute, PASCUAL, Amparo Serrano. *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi*. Paris : L'Harmattan.

TROMBERT, Christophe (2009), *Le Revenu Minimum d'Insertion à l'épreuve de l'activation : centralité du travail et construction de la responsabilité dans les situations de pauvreté valide*. Thèse de doctorat en sociologie. Paris : CNAM.

WENNER, Ulrike (2000), Von "Europa" nach Eutin, Euskirchen oder Eula : Vom "Gipfel der Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU auf den Boden bürdernaher, bundesdeutscher BA-Arbeitsmarktpolitik", *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungskräfte*, 31 mai, n° 22, p. 2293-2298.

Entre injonctions communautaires et dynamiques locales :
L'objectif d'égalité entre les sexes dans les politiques d'insertion professionnelle à Berlin et en Seine-Saint-Denis

Gwenaëlle PERRIER
Post-doctorante au LISE-CNAM
Chercheuse associée au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE)

Contact :
Mohamed Madoui
2, rue conté 75003 Paris
33 1 40 27 29 91
http://www.lise.cnrs.fr