

#GénérationÉgalité

Sommaire

Articles:	3
Ouvrages :	3
Mémoires :	9
Périodiques :	11
Rapports :	11

Si vous souhaitez consulter des articles cités dans ce document, vous pouvez en faire la demande auprès des documentalistes du CRD par mail à crd@ensosp.fr.

Articles:

- BATTESTI-PARDINI, Séverine. [La femme : un pompier comme les autres ?](#) in Soldats du feu magazine, n°102, Janvier 2021, p. 38 à 42.
- BELLON, Yann. [Les femmes au secours des Hommes](#) in Secours Mag : le magazine 100 % secours, soins d'urgence & prévention, n° 54, Janvier-Février 2020, p. 78 à 79.
- DUCROS, Pierre. [La mixité au sein des équipes secouristes : une force majeure](#) in Secours Mag : le magazine 100 % secours, soins d'urgence & prévention, n°49, Mars-Avril 2019, - p. 64 à 65.
- FORGET, Patrick. [CIS Breteuil-sur-Iton, entre mixité et parité](#) in Sapeurs-pompiers de France, n°1120, Mars 2019, p. 36 à 37.
- LEGER, Coline. [Sapeurs-pompiers : place aux femmes !](#) in La Gazette des communes, des départements, des régions, n°16/2412, 23 au 29 avril 2018, p. 30 à 32.
- WAWRZYNIAK, Richard. [Féminisation du corps des sapeurs-pompiers de la Vienne](#) in Civique, n°244, avril-mai 2018, p. 52.

Ouvrages :

- BARTH, Isabelle, MARTIN, Yann-Hervé. [La manager et le philosophe : femmes et hommes dans l'entreprise ; les nouveaux défis](#). Paris : Le Passeur Éditeur, 2019, 382 p.
" Rien ne semblait prédestiner le monde du management et celui de la philosophie à se rencontrer. Pourtant, la crise est passée par là, remettant en cause les certitudes les mieux assurées, faisant bouger les frontières. Le monde du management se voit dans l'obligation de réfléchir autrement, celui des philosophes cherche à mieux s'investir dans les affaires communes. Tout au long d'un dialogue sans concessions, une spécialiste du management et un philosophe reconsidèrent la question des rapports humains au sein de l'entreprise et de leurs conséquences pour tous. Dans une société où l'aspiration à réussir sa vie se fait pressante, que deviennent l'exemplarité ou le pouvoir ? Quelle place donner à l'épanouissement ? Quel rôle peuvent jouer le courage et le respect ? Ce face-à-face argumenté conduit à porter un regard neuf tant sur le monde de l'entreprise que sur sa place dans la vie sociale. "
- BORRILLO, Daniel, LEMAIRE, Félicien. *Les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre : actes du colloque organisé les 10-12 mai 2017 à la Faculté de droit, d'économie et de gestion de l'Université d'Angers dans le cadre du projet de recherche GeDI : Genre de discriminations sexistes et homophobes, financé par la Région du Pays de la Loire*. Paris : L'Harmattan, 202, 272 p.
" C'est grâce à l'impulsion du droit européen que les catégories de genre, d'orientation sexuelle et d'identité de genre sont venues enrichir l'arsenal juridique français en matière de lutte contre les discriminations. Si l'affirmation du principe d'égalité constitue une exigence ancienne du droit, la lutte contre les discriminations stricto sensu demeure une discipline récente qui a fini par s'installer dans le paysage juridique français, non sans résistance. Le mouvement féministe dans un premier temps et l'activisme LGBTIQ par la suite ont tenté de modifier le droit en permettant non seulement l'égal accès aux institutions comme le mariage, la filiation ou l'état civil, mais aussi en interrogeant la nature sexiste et l'hétérosexualité implicite de la norme juridique. En procédant à une analyse de l'évolution du droit national,

de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, mais également à l'étude comparée d'autres systèmes juridiques, cet ouvrage vient combler une lacune dans le paysage académique français. De nombreux spécialistes proposent ici une lecture critique des discriminations sous toutes leurs formes, depuis les violences faites aux femmes jusqu'aux injures homophobes, en passant par le changement du sexe à l'état civil pour les personnes transidentitaires ou encore les discriminations dans l'emploi, la sécurité sociale, l'accès aux biens et services. Une approche novatrice pour un thème fondamental de nos sociétés contemporaines et du droit. "

- BOUDERBALI, Kaira, MALLOL, Francis. [La procédure disciplinaire dans la fonction publique territoriale](#), 4^{ème} édition mise à jour au 31 janvier 2015. Paris : Sorman, 2015, 334 p.

" Quels sont les comportements répréhensibles et les fautes sanctionnables ? Quand et comment sanctionner ? Quels sont les contrôles des sanctions ? La quatrième édition de l'ouvrage de Francis Mallol et Kaira Bouderbali, à jour au 31 janvier 2015, répond à toutes ces questions de manière exhaustive en s'appuyant sur les textes législatifs et réglementaires et la jurisprudence la plus récente. Les auteurs ne se limitent pas à une présentation du système gradué des sanctions ; ils indiquent comment prévenir et répondre aux 7 comportements des fonctionnaires. L'ouvrage expose aussi toutes les nouveautés que les employeurs locaux doivent maîtriser avant de prendre une décision dans différents domaines : le droit de la défense, les notions de faute, d'insuffisances professionnelles et d'obligation de moralité... De même, les tribunaux ont jugé les affaires relatives à l'utilisation fautive de l'internet, ou à des questions de sociétés qui concernent le comportement des agents : violation des principes de neutralité et laïcité des services publics, influence des sectes et des intégrismes, harcèlement... Mais si la répression s'accroît, l'information sur la déontologie et la prévention des comportements déviants se raréfie. Il en résulte un double impératif d'amélioration du management et d'approfondissement des règles juridiques. L'ouvrage intéressera les maires et les présidents d'établissements publics, les directeurs de ressources humaines, les syndicalistes et les juges, tous amenés à maîtriser les étapes de la procédure dans un domaine sensible. "

- DAUPHIN, Sandrine, SENAC, Réjane. [Femmes Hommes penser l'égalité](#). Paris : La Documentation française, 2012, 198 p.

" En ce début de XXI^e siècle, la France est un pays de contrastes, voire de contradictions, en ce qui concerne la question de la mise en œuvre du principe, constitutionnel depuis 1946, d'égalité des femmes et des hommes devant la loi. C'est ainsi que 2012 est à la fois l'année de la constitution du premier gouvernement paritaire et des débats sur l'abrogation par le Conseil constitutionnel de l'article 222-33 du Code pénal définissant le harcèlement sexuel. Cet ouvrage interroge les tensions entre dynamique égalitaire et recomposition des inégalités dans une approche pluridisciplinaire (juridique, politique, sociologique, économique, démographique et neurobiologique). Composé de chapitres généraux, de dialogues entre universitaires, ainsi que de focus sur des sujets particulièrement porteurs de débats (articulation entre vie familiale et vie professionnelle, hypersexualisation des petites filles...), il est structuré en trois parties. La première est consacrée à l'analyse des " instruments " d'égalité, qu'ils soient législatifs ou institutionnels. La deuxième aborde le fonctionnement des inégalités entre les sexes, articulées entre sphère publique et privée, via l'analyse du rapport à l'autonomie par l'emploi et le partage du pouvoir. Enfin, la troisième partie est explicitement centrée sur la manière dont les inégalités se recomposent en lien avec leur justification par une prétendue complémentarité naturelle. "

- DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP). [Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : guide des outils statutaires et disciplinaires](#). [S.l.] : Ministère de la transformation et de la fonction publique, 2022, 131 p.
- DUBET, François. [Ce qui nous unit : discriminations, égalité, reconnaissance](#). Paris : Seuil, 2016, 118 p.

" Les discriminations reposent sur une double injustice D'une part, elles portent atteinte au principe d'égalité des individus. D'autre part, elles dénie la valeur des identités. Chez ceux qu'elles frappent, ces exclusions provoquent un désir d'égalité, un effort pour être " comme les autres ", ou, au contraire, une revendication d'existence, une manifestation publique de dignité. Demande d'égalité et d'invisibilité, d'une part, ; besoin de reconnaissance et d'identité, de l'autre. Mais comment pouvons-nous être à la fois égaux et différents ? La seule manière d'échapper à cette contradiction est de construire un tiers définissant ce que nous avons en commun. Au thème de l'égalité des chances, il est nécessaire d'ajouter celui du commun et de l'égalité. Contre la guerre des identités, il faut opter pour la construction du social. "
- DUVERNEY PRET, Mélanie, JORON, Marie-Hélène, MAHÉ, Véronique. [L'égalité femmes-hommes au travail de A à Z](#). Le Mans : Gereso édition, 2021, 181 p.

" En matière de salaire, de formations, de promotions, les femmes sont toujours moins bien traitées que les hommes ! Et près de 50 ans après la première loi relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les inégalités perdurent. Rédigé sous forme d'abécédaire, ce livre recense les articles de lois qui forment le corpus de l'égalité femmes/hommes en milieu professionnel. Il entend ainsi aider les femmes à mieux connaître leurs droits en leur donnant tous les outils pour mieux les faire appliquer. Les auteures ont aussi comme objectif d'aider les services des ressources humaines à mieux s'approprier les lois pour que les entreprises profitent enfin de toutes les énergies dont elles disposent. Pour que l'égalité femmes/hommes devienne réalité ! "
- FAURE, Bertrand, LE ROUX, Mylène, LONG, Martine. [Les collectivités territoriales et les femmes](#). Boulogne-Billancourt : Berger-Levrault, 2022, 189 p.

" Le sujet des femmes envisagé sous l'angle juridique a conduit, pour l'essentiel, à l'affirmation de l'égalité femmes-hommes, érigée à partir du milieu du XXe siècle en principe fondamental. Cette consécration juridique a ouvert la voie à une législation favorisant cette égalité, incluant, depuis une vingtaine d'années, des dispositions propres aux collectivités territoriales. Cette évolution se justifie à plusieurs points de vue, fondant également le sujet de cette recherche : une part essentielle de l'action publique s'exerce désormais au plan local, les collectivités territoriales constituent les institutions publiques démocratiques les plus proches des citoyens, et enfin elles emploient à ce jour près de deux millions d'agents publics. Cet ouvrage collectif réunit les contributions d'universitaires et praticiens de la vie publique locale qui évaluent les potentialités et limites du cadre juridique dans lequel s'insèrent les collectivités territoriales pour favoriser l'égalité, juridique et réelle, entre les sexes. Il est issu des travaux du colloque, tenu en septembre 2021 dans les facultés de droit de Nantes et d'Angers, consacré au thème « Les collectivités territoriales et les femmes ». Cet événement a bénéficié du soutien institutionnel des deux universités et de partenariats du GRALE, CNFPT, CDG 44, *Gender cluster*, Nantes Métropole et Angers Loire Métropole. "
- FORT, François-Xavier. [Droits et obligations dans la fonction publique](#), à jour au 1er avril 2022. Paris : Dalloz, 2022, XXXIV-1110 p.

" Un emploi sur cinq relève de la fonction publique et près d'un cinquième des effectifs sont des contractuels. Les agents publics sont soumis à des règles statutaires rassemblées par l'Ordonnance du 24 novembre 2021 dans le code général de la fonction publique ; y sont définis le principe de la carrière, les droits et obligations des agents pour lesquels doit primer le service de l'intérêt général. La loi du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, a marqué une rupture en modifiant le cadre juridique, en confiant un pouvoir plus large à l'employeur public et en ouvrant largement le recours au contrat. Cette mutation du droit de la fonction publique affecte tant la situation individuelle que les relations collectives des agents. Cet exposé des enjeux auxquels est confrontée la pratique du droit de la fonction publique tente d'identifier des solutions à l'instabilité et au défaut de lisibilité de la matière, à la confluence des revendications du travailleur et des exigences de l'employeur public. Il offre un panorama, réfléchi, du contentieux de la fonction publique permettant la construction d'un argumentaire pour dénouer l'ensemble des situations conflictuelles. Le praticien explorera l'ampleur des implications engendrées par la mise en œuvre d'une règle de droit propre à l'activité professionnelle et découvrira de nombreuses pistes en vue de la résolution de contentieux. "

- FOURNIER, Cyril, NIEDERLANDER, Thibaut. [Le management des talents chez les officiers de sapeurs- pompiers professionnels : à la croisée du parcours qualifiant et de la gestion individuelle des carrières vers la Haute fonction publique](#). Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP) ; Aix-en-Provence : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale (IMPGT), 2022, 122 p.

" La hausse générale du niveau universitaire des officiers fraîchement recrutés constitue une chance pour les sapeurs-pompiers et plus généralement pour la Sécurité civile française. Alors qu'il n'existe aucune prise en compte réelle ni de leurs diplômes, ni de leurs talents, il est désormais temps d'orienter le management des ressources humaines vers le management des talents. Cette évolution participera d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans l'intérêt du Service public et surtout des officiers. Cela demande un changement de paradigme conséquent dans la considération qu'il est accordé à l'Humain, et la construction de nouveaux parcours qualifiants. Attirer les futurs officiers les plus talentueux pour les recruter, tout en travaillant à la détection interne des talents est une première étape qui nécessitera logiquement une démarche de fidélisation, puis un accompagnement tout au long de la carrière afin d'obtenir « La bonne personne au bon poste, et au bon moment ». La synergie de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers et des Services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours à ce sujet permettra, à terme, d'ouvrir la voie des Emplois supérieurs de direction vers d'autres emplois de la haute fonction publique."

- GAYMARD, Sandrine. [Psychologie sociale appliquée aux grandes thématiques contemporaines : sécurité routière, religion, environnement, discrimination, travail](#). Paris : L'Harmattan, 2019, 260 p.

" La psychologie sociale appliquée peut être définie comme " appliquant " des théories et des méthodes de la psychologie sociale pour comprendre et offrir des solutions concrètes à un grand nombre de problèmes sociaux. Dans une perspective de compréhension et de modification de comportements problématiques, les psychologues sociaux effectuent un examen scientifique des pensées, sentiments et comportements contextualisés et soumis à diverses influences sociales. C'est Kurt Lewin (1890-1947) qui a marqué le début de la

psychologie sociale appliquée moderne en proposant aux psychologues sociaux de s'engager dans ce qu'il a nommé " la recherche-action ". Depuis quelques décennies la psychologie sociale appliquée bénéficie d'un prestige croissant avec une augmentation des demandes sociales. Cet ouvrage a comme particularité de regrouper les travaux menés en psychologie sociale au sein du laboratoire de psychologie des Pays de la Loire en lien avec des compétences développées sur le plan national et international. Il est divisé en cinq chapitres qui illustrent la diversité et la richesse de ce champ d'études. Qu'il s'agisse de sécurité routière, religion, environnement, discrimination ou travail, on se projette dans l'actualité avec des thématiques qui présentent des enjeux sociétaux majeurs et pour lesquels les psychologues sociaux œuvrent afin d'améliorer le comportement social humain."

- HALIMI, Gisèle, COJEAN, Annick. *Une farouche liberté*. Paris : Grasset & Fasquelle, 2020, 157p.
" Soixante-dix ans de combats. Soixante-dix ans de passion et d'engagement au service de la justice et de la cause des femmes. Et toujours, la volonté de transmettre aux nouvelles générations le flambeau de la révolte. Parce que l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être acquise. Et parce que naître femme reste une malédiction dans la plupart des pays du monde. Avec son amie Annick Cojean, l'avocate la plus célèbre de France revient sur les épisodes marquants de son parcours rebelle. Son enfance en Tunisie dans une famille juive modeste ; son refus d'un destin assigné par son genre et son rêve ardent de devenir avocate ; sa défense indéfectible des militants des indépendances tunisienne et algérienne soumis à la torture ; son association, " Choisir la cause des femmes " ; et bien sûr ses grands combats pour l'avortement, la répression du viol, la parité. La dernière grande héroïne féministe aura vécu une vie de pionnière, insoumise et passionnée. D'une farouche liberté. "
- LEVINET, Michel. *Droits et libertés fondamentaux*. Paris : Presses universitaires de France, 2010, 126 p.
" Droits au respect de la vie, de l'intégrité physique et du domicile ; droits à la sûreté, d'aller et de venir ; libertés d'opinion, de conscience et de religion, d'expression, d'enseignement ; libertés de réunion, d'association, syndicale, droits et libertés politiques, droit de grève droit de propriété, droit à l'égalité (et son corollaire, l'interdiction des discriminations), etc. Au-delà de leur aspect hétéroclite, les droits et libertés fondamentaux expriment un ensemble de principes objectifs, de valeurs collectives d'une société. Mais pourquoi et comment regrouper ces droits et libertés ? Quels sont les critères permettant de définir leur " fondamentalité " ? Quelles en sont les sources et les titulaires ? Comment, surtout, les garantir? "
- MISSIKA, Dominique. *Simone Veil : la cause des femmes et des enfants*. Paris : Seuil, 2022, 206p.
" Le 26 novembre 1974, Simone Veil monte à la tribune de l'Assemblée nationale pour défendre la loi légalisant l'interruption volontaire de grossesse. Elle entre dans la lumière. Elle n'en sortira plus. Par son courage et sa détermination, elle devient une icône que les Françaises ne cesseront de remercier. Toutefois, son engagement pour la cause des femmes ne commence ni ne finit avec cette bataille. Le transfert en métropole des militantes du FLN détenues en Algérie, la réforme du droit de l'adoption, la promotion du travail des femmes sont autant de sujets qui la mobilisent en tant que haut fonctionnaire au ministère de la Justice. Puis, devenue ministre, elle améliore la protection des enfants, crée le statut d'assistante maternelle, aide les femmes à concilier travail et maternité, se bat pour les infirmières et les sages-femmes, etc. La parité sera l'un de ses chevaux de bataille. Son combat

pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes se poursuivra, dans une étonnante continuité de conception et d'action. Profondément marquée par l'expérience concentrationnaire, Simone Veil, tout au long de sa vie, s'est appliquée à faire évoluer la société avec les armes de la loi, au nom de la justice. Grâce à de nombreux documents (brouillons de discours, notes, courriers officiels, rapports, articles de presse...), dont certains inédits, ce sont les propres mots de Simone Veil qui constituent le fil conducteur de ce livre. Il nous invite à mieux comprendre son action en faveur des femmes et des enfants, en France et dans le monde. "

- ROYER, Erwan. [Loi de transformation de la fonction publique](#), édition 2020. Paris : Dalloz, 2020, 290 p.
Cet ouvrage est dédié aux apports de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce texte de presque une centaine d'articles, opère une profonde transformation de la gestion des ressources humaines, en introduisant plus de souplesse notamment par l'extension du recours aux contrats dans les emplois permanents ou par l'harmonisation du temps de travail.
- SALAMÉ, Léa. [Femmes puissantes](#). Paris : Les Arènes ; Paris : France Inter, 2020, 294 p.
" "On dit des femmes qu'elles sont belles, charmantes, piquantes, délicieuses, intelligentes, vives, parfois dures, manipulatrices ou méchantes. "Hystériques" lorsqu'elles sont en colère. "Arrivistes" lorsqu'elles réussissent. Mais on dit rarement d'elles qu'elles sont puissantes." Chez un homme, la puissance est légitime. Chez une femme, elle paraît suspecte, contre-nature. J'ai voulu savoir pourquoi, et j'ai entamé un voyage dans les mystères du pouvoir au féminin.
On se construit en se confrontant à d'autres vies que la sienne. J'ai rencontré des femmes dont j'admirais le courage, la liberté et la singularité. Ecrivaine, médecin, femme politique, cheffe d'entreprise, rabbine, sportive, jeunes ou plus âgées, de droite ou de gauche... elles ont toutes un point commun : leur force intérieure et leur influence dans la société, en un mot, leur puissance.
Elles m'ont transformée, profondément. Ont fait voler en éclats mes préjugés. Mais surtout, comme à beaucoup d'auditrices, elles m'ont fait du bien". "
- SALAMÉ, Léa. [Femmes puissantes saison 2](#). Paris : Les Arènes ; Paris : France Inter, 2021, 309p.
" « Si je vous dis que vous êtes une femme puissante, que me répondez-vous ? » Rares sont les femmes que j'ai interrogées qui ont répondu par l'affirmative à cette question. Et pourtant, toutes ont en commun d'avoir fait preuve de puissance pour être devenues ce qu'elles sont. Actrice, gendarme, médecin, avocate, dirigeante d'entreprise, écrivaine ou femme politique, elles ont su se faire une place au sein d'un monde masculin. Issues de milieux différents, elles partagent une liberté de parole, une générosité et une sincérité qui nous inspirent. "

Mémoires :

- BARETY, François, BATANY, Éric, BLANCHARD, Laurent, ROBERT, Thierry, VALLIER, François. [*D'une féminisation active et visible... à la femme, pompier comme un autre : la femme et l'homme chez les sapeurs-pompiers, vers une mixité assumée et acceptée.*](#) Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP), 2019, 122 p.
" L'égalité entre les femmes et les hommes est au centre des préoccupations de la société depuis plusieurs années et ce, de manière croissante et constante. Dans ce contexte, les SDIS s'engagent dans cette démarche qui s'inscrit également dans un besoin impérieux de fonctionnement. Aussi, quelle est la stratégie pertinente à mettre en oeuvre pour une féminisation réussie ? Discrimination positive assumée ou, à l'inverse, évolutions de nos organisations basées sur une stricte égalité entre les femmes et les hommes ? Nos travaux de recherche mettent en évidence la nécessité d'une stratégie en deux temps : créer les conditions du changement en bousculant les équilibres établis propices à l'immobilisme par une politique de féminisation proactive et assumée mais de court terme. Ensuite, ancrer la féminisation de manière pérenne dans nos structures en faisant évoluer la représentation sociale des sapeurs-pompiers et en redéfinissant, sur la base d'un socle strictement égalitaire, ce qui fait sens pour les femmes et les hommes. "
- BLANCHE, Loïc, BLANCHET, Frank, GANNE, Erwan, PELLET, Laurent, POTIER, Jean-Luc. [*La féminisation des effectifs sapeurs-pompiers, un nouveau regard, un vrai défi.*](#) Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP), 2017, 316 p.
" En 2013, le Président de la République affiche l'objectif d'atteindre les 200 000 sapeurs-pompiers volontaires pour pérenniser le modèle français de sécurité civile. Alors que les femmes représentent plus de 50 % de la population, elles sont peu nombreuses parmi les sapeurs-pompiers. Cela est encore plus prégnant chez les sapeurs-pompiers professionnels, malgré les politiques publiques volontaristes d'égalité femmes / hommes. L'image survalorisée des sapeurs-pompiers et l'attitude des hommes à l'égard des femmes peuvent constituer un frein aux candidatures féminines potentielles. L'encadrement territorial de proximité doit disposer de moyens adaptés pour agir contre ces réticences et ouvrir plus encore l'institution. Cette politique de féminisation nécessite d'être insufflée et portée par la gouvernance des services d'incendie et de secours (SIS). Il s'agit en effet de modifier profondément la représentation sociale et les pratiques managériales pour que les femmes puissent davantage intégrer l'institution. L'ouverture à la diversité chez les sapeurs-pompiers est source de richesse, d'innovation et de performance pour une finalité complexe : " porter secours ". "
- FOMBELLE, Pascal, LANFRANCHI, César-Paul, MORIN, Johnny, SCHWOEHRER, Mathieu, MARTINI, Jean-Christophe. [*La mise en application de la loi de transformation de la fonction publique au sein des services d'incendie et de secours.*](#) Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP), 2020, 215 p.
" La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concerne de nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap... La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des

collectivités territoriales est impactée par ces nouvelles mesures législatives, notamment au niveau des procédures de recrutement, de la mobilité professionnelle et du dialogue social. Par voie de conséquence, les services d'incendie et de secours sont touchés par ces dispositions. L'enquête de terrain auprès de vingt personnes qualifiées a permis d'établir leurs impacts en termes de GPEEC et de formation professionnelle. Les SIS, en qualité d'établissements publics autonomes, doivent s'inscrire dans cette dynamique de transformation indispensable au vu des évolutions sociétales. "

- MAGNE, Bruno, JOUANNET, Xavier, SABOUNE, Khaled. [Réflexions sur la gestion des compétences dans la fonction publique territoriale : le cas de l'employabilité des sapeurs-pompiers volontaires saisonniers](#). Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP) ; Aix-en-Provence : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale (IMPGT), 2015, 57 p.

" Le Ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme, le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social souhaitent que le secteur du tourisme prenne toute sa place dans la mobilisation pour l'emploi en France. Par nature, le tourisme, en tant que secteur de services, est un important créateur d'emplois, non localisables. L'amélioration du cadre de vie dans les stations touristiques ne doit pas être exclusivement orientée vers le bien-être de la clientèle qui les fréquente. Il est indispensable que les très nombreux travailleurs saisonniers qui font fonctionner l'offre touristique bénéficient de conditions de vie décentes. Les saisonniers sont confrontés à de nombreux problèmes, notamment aux risques de précarité et à l'insuffisance de couverture sociale. Comme dans le secteur du tourisme, les Services Départementaux d'Incendie et de Secours qui emploient des sapeurs-pompiers volontaires saisonniers doivent relever plusieurs défis : conditions d'activité, faibles niveaux de qualifications, manque de perspectives sur l'évolution des carrières. La mobilisation pour l'emploi passe par l'orchestration des dispositifs existants (législatifs, réglementaires). Le dispositif GPEEC permet au SDIS d'identifier et d'adapter les compétences de ses ressources humaines à ses besoins et aux attentes de ses sapeurs-pompiers saisonniers. La mobilisation pour l'emploi passe également par l'orchestration d'initiatives relevant des professionnels eux-mêmes. Reliée aux problématiques de la formation et de l'indemnisation, la GPEEC peut donner les clés afin de faciliter les mobilités et sécuriser les parcours professionnels. Ce mémoire décrit les choix à envisager en matière d'activités, de nouvelles répartitions des rôles des acteurs et de la nécessaire évolution des règles de gestion des compétences vers la gestion des talents. Il dresse donc des pistes de progrès à travers cinq priorités, trois leviers d'actions et vingt-trois mesures. La mise en cohérence d'initiatives et d'actions conjointes entre les Pouvoirs Publics et les SDIS est une condition essentielle de réussite de la mobilisation pour les SPV saisonniers. "

- PANSIER, Coralie. [Égalité professionnelle chez les sapeurs-pompiers : pourquoi adapter la politique RH de l'école nationale permettrait de contribuer à la réduction des inégalités femmes/hommes au sein du métier ?](#). Aix-en-Provence : École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP), 2021, 103 p.

Périodiques :

- BENISTI, Jacques Alain. [9 \(2019\) - Septembre 2019 - Loi de transformation de la fonction publique : analyse de toutes les dispositions de la loi n°828-2019 du 6 août 2019 applicables à la FPT](#) (Bulletin de IAJ : les informations administratives et juridiques). Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la Région d'Ile-de-France, 2019, 72 p.
- BITOUZET, Laurent, WATIN-AUGOUARD, Marc, DURAND, Philippe. [265 - Juin 2019 - Violences intrafamiliales : entre volonté et réalité](#) (Bulletin de Revue de la gendarmerie nationale). Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN), 2019, 136 p.
- TRONQUOY, Philippe, MONTEL, Olivia, BOCQUET, Jean-Claude. [386 - Mai-Juin 2015 - Les inégalités : un phénomène à plusieurs dimensions](#) (Bulletin de Cahiers Français). 2015, 102 p.

Rapports :

- HAUT CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (HCE). [Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France](#). France : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2023, 37 p.
" Chargé depuis 2019 de remettre au gouvernement un rapport annuel sur l'état du sexisme en France, le Haut Conseil à l'égalité (HCE) constate que malgré des "avancées incontestables en matière de droits de femmes", le sexisme ne recule pas dans la société française. Pire, "certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent", notamment chez les plus jeunes générations. Ce constat a été dressé à partir du deuxième "Baromètre Sexisme" réalisé par l'institut Viaoice. 2 500 hommes et femmes issus d'un échantillon représentatif de la population ont été interrogés sur leur perception du phénomène et sur les situations vécues par les femmes. Le HCE propose des pistes d'action en urgence pour enrayer ce phénomène. "
- MINISTERE DE L'INTERIEUR. [Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur 2021-2023](#). Paris : Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des collectivités territoriales et de l'Immigration, 2021, 77 p.
" À l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, le ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin, et la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté, Marlène Schiappa, ont présenté la feuille de route sur la féminisation du ministère de l'Intérieur et ont signé le nouveau plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023. Le ministère de l'Intérieur est un des premiers ministères à avoir obtenu les labels Égalité et Diversité (2018). Avec 43% des primo-nominations de préfets femmes en 2021 (40 préfètes en poste territorial, 3 préfètes de région), une hausse de 7% du nombre de femmes sapeurs-pompiers civils (1 sapeur-pompier sur 6 est une femme), 22% de femmes dans la gendarmerie et 28% de femmes dans la police, le ministère de l'Intérieur est en féminisation croissante. Égalité professionnelle, écarts de salaire, égal accès aux corps grades et emplois du ministère, conciliation vie pro/perso, prévention des violences sexistes et sexuelles... Des freins demeurent et le ministère de l'Intérieur s'engage pour les lever afin d'atteindre l'égalité femmes hommes à travers un plan ambitieux. "