

## QUOI DE NEUF À LA DOC?



Réalisé par le service Documentation  
de Prisme-Limousin  
Le Carré Jourdan  
13, Cours Jourdan 87000 Limoges  
tél. 05 55 10 00 38

Ce bulletin bibliographique propose une synthèse des ouvrages, études, rapports récemment acquis et alimentant le fonds documentaire de Prisme Limousin. Tous les documents signalés sont disponibles en prêt.

---

## **Le service Documentation**

Prisme Limousin dispose d'une bibliothèque de plus de 5000 ouvrages et de revues spécialisées sur l'emploi, la formation, la pédagogie, les métiers et la lutte contre l'illettrisme.

### *Les services*

- .: Recherche documentaire thématique sur des ouvrages, des dossiers, des articles, des textes juridiques, lors d'une visite, d'un appel, d'un courrier (postal ou électronique)
- .: Conseil
- .: Réalisation de bibliographie à la demande
- .: Accueil de groupes

### *Le prêt*

- .: Prêt gratuit de 3 ouvrages par lecteur pour une durée de 3 semaines, et/ou 3 revues pour 1 semaine.
- .: Possibilité de prêt par courrier pour les personnes éloignées de Limoges ou ne pouvant se déplacer dans la capitale régionale.

### *Contact*

Véronique Lornac [veronique.lornac@prisme-limousin.fr](mailto:veronique.lornac@prisme-limousin.fr)

Virginie Chatillon [virginie.chatillon@prisme-limousin.fr](mailto:virginie.chatillon@prisme-limousin.fr)

Tél. 05 55 10 00 38

### *Accueil*

Mardi : 14h-17h30

Mercredi: 9h-12h; 14h-17h30

Jeudi : 14h-17h30

Vendredi : 14h-16h

En dehors de ces horaires, uniquement sur rendez-vous.

### *Les réalisations*

- .: Revue de presse nationale et régionale hebdomadaire (disponible sur [www.prisme-limousin.fr](http://www.prisme-limousin.fr) )
- .: Bulletin bibliographique mensuel (disponible sur [www.prisme-limousin.fr](http://www.prisme-limousin.fr) )
- .: Dossiers documentaires

# AU SOMMAIRE

## SYSTEME DE FORMATION

SYD Généralités

SYL Législation du travail et de la formation

## INGENIERIE DE LA FORMATION

IFR Reconnaissance et validation des acquis

## PEDAGOGIE

PEO Moyens et outils pédagogiques

## ENTREPRISES

END Généralités

ENF Politique et gestion de la formation

ENP Politique sociale et gestion des ressources humaines

## EMPLOI - QUALIFICATION - CHOMAGE

EMD Généralités

EMB Prospective emploi et besoins de qualification

EMM Marché du travail

## SOCIOLOGIE

SHS Sociologie

## LIMOUSIN

LIE Emploi et formation en Limousin

## MONDE ECONOMIQUE

GFE 06 Mécanique - Automatismes

GFE 11 Travail du bois

GFE 16 Paramédical - Travail social - Soins personnels

GFE 17 Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs

## PUBLICS

PUF Femmes

PUH Handicapés

PUC Cadres

▲ Ce symbole signale, dans les pages qui suivent, les documents relatifs à la sécurisation des parcours professionnels

# SYSTEME DE FORMATION

## Généralités

*Réf. 3670*

**Intérim et formation en France en 2006**

Cette brochure propose les chiffres par région et détaillés par département, pour faciliter l'analyse et anticiper les besoins en formation. Outre 13 461 formations en alternance soit 9 % de l'ensemble de la professionnalisation en France, les congés individuels de formation (CIF) des intérimaires ne connaissent pas une croissance aussi forte. 463 entreprises de travail temporaire ont réalisé des formations en alternance. Les opérations collectives proposées par le FAF.TT aux entreprises continuent de se développer avec 76 opérations réalisées en 2006. La négociation des coûts des CIF avec les organismes de formation a permis d'économiser un million d'euros en 2006 et de financer une cinquantaine de CIF supplémentaires.

*FAF-TT, collection Etudes - 2007 - 55 p. (Cote : SYD525)*

*Réf. 3683*

**Analyse : à quoi sert la formation professionnelle continue ?**

Le régime français de formation professionnelle continue (FPC) suscite de vives critiques. La principale question posée concerne l'assurance de la formation professionnelle continue et les rendements qu'elle n'a pas. Selon le Centre d'analyse stratégique (CAS), la FPC profite aux mieux formés, qu'ils soient salariés en entreprise ou actifs en recherche d'emploi. En effet, ceux-ci sont en principe bien informés de leur accès à la formation et satisfaits des résultats de celle-ci, car ne visant le plus souvent qu'une simple adaptation à l'emploi qu'ils occupent. À l'inverse, les individus moins qualifiés, généralement plus ambitieux dans leur projet de formation sont déçus par la FPC qui ne parvient pas à jouer pour eux un rôle d'ascenseur social. De plus, la répartition des compétences entre l'État et les régions, le défaut de coordination entre les financeurs et la diversité des acteurs habilités à délivrer des titres n'est pas pour simplifier le fonctionnement du dispositif. C'est pourquoi le CAS préconise le retour à un cadre juridique plus homogène qui passerait par un nécessaire regroupement de l'action pour l'emploi et pour la formation au niveau de la Région, et qui s'appuierait sur un cofinancement par des fonds publics et privés.

*Centre d'analyse stratégique, collection La note de veille, 62 - 2007 - 8 p. (Cote : SYD528)*

Consultation du document: [La Note de Veille](#)

*Réf. 3678*

**Le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle**  
*Rapport de la mission d'information sénatoriale sur la formation*

Aux trois maux de la formation professionnelle, la complexité, les cloisonnements et les corporatismes, la mission d'information a souhaité apporter une solution articulée autour de trois mots : la "personne" doit être désormais au centre de la politique de formation professionnelle afin de donner un sens concret et un contenu effectif au concept fuyant de formation tout au long de la vie ; les "partenariats" doivent être systématisés et organisés autour de chefs de file dûment identifiés, afin de rendre possible une meilleure allocation des moyens ; la "proximité" doit être sans cesse construite, ou son impossibilité doit être compensée, afin de favoriser l'accès de tous à la formation et de répondre aux besoins des territoires. Tel est le cadre à partir duquel la mission d'information a cherché à identifier les moyens de rendre la politique de formation professionnelle plus réactive et plus efficace.

*SEILLIER Bernard*

*SENAT, 2007 - 541 p. (Cote : SYL527)*

Consultation du document: [Rapport du Sénat](#)

# INGENIERIE DE LA FORMATION

## Reconnaissance et validation des acquis

*Réf. 3682*

La validation des acquis de l'expérience au service des entreprises et des salariés

Le fascicule Décryptage du groupe BPI est consacré aux démarches de validation des acquis de l'expérience à travers trois problématiques : les auteurs font le point sur l'intérêt pour l'entreprise, sur les conditions de réussite ainsi que les démarches et les étapes de la VAE.

*ROY Bénédicte, VOIRY Serge*

*BPI, collection Décryptage, comprendre pour agir - 2007 - 14 p. (Cote : IFR174)*

Consultation du document: [Fascicule Décryptage](#)

## PEDAGOGIE

### Moyens et outils pédagogiques

*Réf. 3660*

Niveau A1.1 pour le français : publics adultes peu francophones, scolarisés, peu ou non scolarisés : référentiel et certification (DIFL) pour les premiers acquis en français

L'ouvrage décrit les compétences langagières attendues d'un locuteur de langue étrangère au premier niveau identifié en français, à l'oral ou à l'écrit. Le niveau A1.1 pour le français, correspondant à un maillon manquant dans l'échelle des six niveaux de maîtrise d'une langue étrangère élaboré par le Conseil de l'Europe, donne des descripteurs de compétence en réception et en production d'écrits pour des publics peu ou non scolarisés et la maquette de la certification nationale de niveau A1.1 du cadre européen commun de référence : le DIFL. Destiné aux professionnels des premiers apprentissages du français langue étrangère, cet outil didactique s'adresse particulièrement aux responsables de formations linguistiques, aux évaluateurs comme aux formateurs qui interviennent auprès de publics divers : migrants primo-arrivants ou étrangers installés en France depuis plusieurs années, aux apprenants à l'étranger souhaitant acquérir un premier niveau de maîtrise de français.

*DIDIER, 2005 - 236 p. (Cote : PEO411)*

## ENTREPRISES

### Généralités

*Réf. 3688*

Transmission des savoirs professionnels en entreprise : actes du séminaire Vieillesse et Travail année 2005

Le CREAPT (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail) et le EPHE (Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive de l'école pratique des hautes études) avaient organisé le séminaire « Vieillesse - Travail » en 2005 avec pour thème la transmission des savoirs professionnels en entreprise. Trois raisons ont motivé ce choix : le débat actuel sur le renouvellement de générations qui touche tous les milieux de travail en raison de la fin de vie active des baby-boomers, l'incidence des politiques de gestion de la flexibilité sur la problématique de formation, l'importance de montrer qu'apprendre un métier est un processus long et complexe qui concerne tant l'opérateur formé que le collectif de travail.

*Creapt*

*Ephe*

*Centre d'études de l'emploi, collection Rapport de recherche, 35 - 2006 - 211 p. (Cote : END423)*

Consultation du document: [Actes du séminaire Vieillesse et Travail 2005](#)

*Réf. 3689*

Le guide 2007 des sites des prestataires RH

Ce document référence les sites Internet des principaux fournisseurs Ressources humaines. Il recense les services de ces prestataires en matière de formation professionnelle, informatique RH, prévoyance et autres services utiles pour l'entreprise.

*Liaisons sociales*

*Liaisons sociales, 2007 - 34 p. (Cote : END424)*

Consultation du document: [Guide 2007 des sites des prestataires RH](#)

### Politique et gestion de la formation

*Réf. 3659*

Le management de projets de formation : en entreprise, administration et organisation

*Préface de Henri Savall*

Au regard des pratiques et des besoins actuels de formation, relatifs aux enjeux des entreprises et des organisations, l'auteur aborde le management des projets de formation et repositionne la formation continue dans une optique différente vis-à-vis de la formation initiale. Cet ouvrage a pour but de renforcer l'équipement et le bagage des chefs de projet de formation. L'auteur décrit chronologiquement les différentes étapes du projet de formation et propose une série d'outils propre à sécuriser le projet.

*BACH Pierre*

*DE BOECK & LARCIER S.A., collection Le management en pratique - 2007 - 193 p. (Cote : ENF420)*

**Réf. 3658**

### **Le management pour les nuls**

Ramené à des pratiques de base et présenté de façon vivante, drôle et efficace, cet ouvrage s'adresse à des débutants, futurs managers, ou managers expérimentés. Il apporte un nouveau regard sur les techniques de management qui rendent le travail un peu plus facile et plus efficace. Le document est partagé en sept parties : Alors vous voulez être manager ? Diriger les autres, Obtenir des résultats, Travailler avec les autres, Coups durs pour les managers, Outils et techniques de management et la Partie des dix.

*NELSON Bob, ECONOMY Peter*

*First Editions, 2007 - 371 p. (Cote : ENP419)*

**Réf. 3662**

### **Manager en actions : 60 mots clés, 12 outils**

Ce guide propose une entrée par mots clés et outils. Facile d'accès, il propose de se professionnaliser sur les missions principales du manager : produire, gérer, animer, communiquer, faire monter en compétences, répondre aux questions quotidiennes, améliorer ses relations. Ouvert à tous les managers, il peut servir de base à des ateliers d'échange entre managers et à des programmes de formation.

*FERNANDEZ Alain-Frédéric*

*Dunod, 2007 - 235 p. (Cote : ENP421)*

**Réf. 3674**

### **Gestion des ressources humaines en entreprise**

Les objectifs de l'enquête étaient de connaître et hiérarchiser les problématiques en matière de gestion des ressources humaines (GRH), tous salariés confondus, d'identifier des profils d'entreprise pour définir une typologie des déterminants des orientations et priorités des GRH. De plus, plusieurs questions ont concerné la caractérisation "dynamique" des entreprises, sur le plan économique et sur le plan des ressources humaines, notamment sur l'évolution du chiffre d'affaire, le turn-over, ou les prévisions concernant les effectifs.

*Apec*

*Apec, collection Les études de l'emploi cadre - 2007 - 47 p. (Cote : ENP422)*

Consultation du document: [Site de l'Apec](#)

## EMPLOI - QUALIFICATION - CHOMAGE

### Généralités

**Réf. 3663**

L'entretien d'explicitation

*Nouvelle édition enrichie d'un glossaire*

Ce livre présente les bases théoriques et pratiques d'une technique d'entretien particulière, celle de l'entretien d'explicitation. Au travers des points suivants, il explique en quoi consiste « canaliser la verbalisation » vers le vécu de l'action et la position de parole. Il enchaîne sur la dimension pré réfléchie de l'action, la mémoire concrète et le questionnement sensoriel, la dimension relationnelle de l'entretien. Enfin, il propose l'initialisation, la focalisation, l'élucidation, la régulation de l'échange et la mise en oeuvre de l'explicitation de l'action.

*VERMERSCH Pierre*

*ESF, collection Pédagogies - 2006 - 221 p. (Cote : EMD672)*

**Réf. 3669**

Faf.tt : rapport d'activité 2006

Le rapport d'activité 2006 du FAF.TT décrit la formation dans la branche du travail temporaire. Ces services concernent la recherche de nouvelles sources de financements pour les projets individuels des salariés intérimaires et l'accompagnement des entreprises dans l'optimisation de leur budget de formation : observatoire des coûts, partenariats en régions. En 2006 et en Limousin, 18 subventions FSE (Fonds social européen) et services aux salariés étaient destinés au CIF (Congé individuel de formation) et une pour la VAE (validation des acquis de l'expérience).

*FAF-TT*

*FAF-TT, 2007 - 60 p. (Cote : EMD673)*

### Prospective emploi et besoins de qualification

**Réf. 3671**

Les centres de relation Client

Le développement des nouveaux modes de communication (Internet notamment) engendre de nouvelles attentes, de la part des clients, vis à vis des centres de relation client (CRC). Ce document présente les caractéristiques d'un marché structuré et mature, et d'une profession organisée. Il analyse les différents types de CRC et les métiers qui y sont liés, ainsi que les conditions d'emploi (offre/demande) et de travail. Il émet enfin des propositions visant à renforcer la profession et à développer l'emploi.

*Arkos Conseil en management*

*Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, collection Synthèse prospective formation-emploi - 2007 - 31 p. (Cote : EMB674)*

### Marché du travail

*Réf. 3684*

**L'emploi dans les associations : un choix de société**

*Un constat et des propositions de la CPCA (Conférence permanente des coordinations associatives)*

Dans un contexte de vieillissement de la population et de développement exponentiel des services à la personne, la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) a présenté le 2 juin 2007 à Tours un livre vert et ses neuf propositions pour une politique nationale claire et ambitieuse de soutien à l'emploi dans les associations.

*Conférence permanente des coordinations associatives, collection Livre vert - 2007 - 15 p. (Cote : EMM675)*

Consultation du document: [Livre vert final](#)

*Réf. 3686*

**Pour un recrutement vraiment diversifié**

La Commission "Entreprises, Entrepreneurs et Société" du Medef et IMS - Entreprendre pour la cité ont élaboré un guide sous forme de fiches afin de présenter les acteurs pour un recrutement vraiment diversifié : il s'agit des structures de remise au travail notamment le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes tels l'ANPE, l'AFIJ ou les missions locales et enfin les réseaux locaux tel que le Plan Local par l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Dans un second temps, il donne des outils nécessaires à la mise en place d'actions, en collaboration avec les acteurs.

*IMS Entreprendre pour la cité*

*Medef, 2007 - 75 p. (Cote : EMM676)*

Consultation du document: [Guide pour un recrutement vraiment diversifié](#)

*Réf. 3661*

### **Le capitalisme d'héritiers : la crise française du travail**

La crise française liée non seulement à la rigidité du droit et de la fiscalité mais aussi à l'apparition et la persistance du chômage de masse est d'abord le fruit de relations sociales marquées par l'insatisfaction et la méfiance. Cette situation est aussi le résultat d'un "capitalisme d'héritiers" aux pratiques managériales conservatrices et frustrantes pour les salariés. A travers ce constat, l'auteur veut montrer comment ce système entretient des relations de méfiance entre les entreprises, l'Etat et les salariés, et que ces relations ont un coût économique. Enfin, il propose des idées de réformes, qui pourraient peut-être faire partie d'une nouvelle politique cohérente.

*PHILIPPON Thomas*

*SEUIL, 2007 - 110 p. (Cote : SHS199)*

*Réf. 3664*

### **Vies ordinaires, vies précaires**

Ce livre est né d'une indignation contre la précarisation des "vies ordinaires". L'ouvrage se propose d'analyser la précarité et de contribuer à un renouvellement de la philosophie politique et de la critique sociale. L'auteur réfléchit à la notion de précarité, en explore les limites complexes distinguant précarité, exclusion, vie décente et normalité. Il s'intéresse aux vies des précaires, à leur disqualification, à leur statut social. Il s'attache ensuite à un travail linguistique considérant l'avènement d'une langue des précaires comme le premier indice d'une réponse politique ; les mouvements des chômeurs révèlent un contre-emploi officiel de la vie politique. Il tente ainsi de fixer le concept de précarité, le travail de la double traduction - traduction des mots politiques dans la langue des précaires, traduction de la langue des précaires dans la langue philosophique - pour restaurer la voix des précaires dans la démocratie.

*LE BLANC Guillaume*

*SEUIL, collection La Couleur des idées - 2007 - 291 p. (Cote : SHS200)*

▲ Réf. 3666

**De la sortie du système éducatif au premier emploi : l'engagement des régions**  
*Préface de Philippe Meirieu, professeur des Universités*

Jean-Paul Denanot, président du Conseil régional de Limousin, a fondé sa politique régionale en matière de formation des jeunes, et, ce qu'il défend pour la sécurisation des parcours, se trouve dorénavant consigné dans un ouvrage : sa contribution au manifeste des Régions pour l'accompagnement des jeunes, adoptée en mars 2007 et les actes du séminaire de l'Association des Régions de France (ARF du 7 février 2007) détaillent ses observations forgées par l'expérience et ses propositions.

*REGION LIMOUSIN, collection Les cahiers du Limousin - 2007 - 78 p. (Cote : LIE383)*

Réf. 3679

**Deuxième rencontre du parrainage en Limousin : 13 juin 2006**

Ce document est la retranscription de la journée de parrainage du 13 juin 2006 qui a eu lieu à l'APSAH à Aix sur Vienne. Outre les interventions des organisateurs et directeurs, deux tables rondes ont été mises en place autour des thèmes suivants : le parrainage comme élément du parcours d'insertion et le parrainage comme outil de lutte contre les discriminations.

*Prisme Limousin, 2006 - 27 p. (Cote : LIE384)*

Consultation du document: [Deuxième rencontre du parrainage en Limousin](#)

Réf. 3693

**Rapport annuel relatif aux aides et régimes d'aides mis en oeuvre par les collectivités territoriales et leurs groupements en matière de développement économique**  
*Schéma régional de Développement économique*

Dans le cadre du schéma régional de développement économique adopté par le Conseil Régional le 15 décembre 2005, la Région Limousin s'est engagée à améliorer la lisibilité et l'efficacité de l'action publique. Dans cette perspective, une réflexion a été engagée dès 2006, afin de développer le suivi et l'évaluation de ses actions propres, mais également des actions partenariales.

Ce rapport traduit la volonté d'évaluation de la politique de développement menée par la Région. Il constitue non seulement un recensement des aides et régimes d'aides mis en oeuvre sur le territoire régional, par l'ensemble des collectivités territoriales, au cours de l'année 2006, mais aussi un outil d'évaluation des conséquences économiques et sociales de ces aides.

*Conseil régional Limousin, 2006 - 89 p. (Cote : LIE385)*

## MONDE ECONOMIQUE

### GFE 06 Mécanique - Automatismes

*Réf. 3668*

La branche des services de l'automobile édition 2007

Cette brochure présente des données en Limousin sur la branche des services de l'automobile. La région est notamment dotée de 1 260 entreprises et 5 288 salariés. Les évolutions du secteur sont listées aux niveaux réglementaire, économique, démographique, technique et social. Le commerce et la réparation automobile constituent le cœur de la branche des services de l'automobile. Le parc de véhicules compte 375 393 véhicules. On dénombre 240 inscriptions de demandeurs d'emplois en 2006 à l'ANPE. L'évolution du produit automobile a pour conséquence le développement de la qualification des salariés du secteur. En 2006, 841 jeunes étaient en formation.

*ANFA*

*ANFA, 2007 - 4 p. (Cote : GFE06-01)*

### GFE 11 Travail du bois

*Réf. 3680*

Actualisation du Contrat d'Etude Prospective de la filière bois en Limousin : les besoins en compétence.

*Rapport final*

Les grands objectifs de l'étude ont permis d'actualiser les conclusions du Contrat d'Etude prospectif de 1999, d'anticiper les besoins en formation de la filière bois et de mettre au point un plan d'actions et de préconisations sur des formations possibles dans le cadre de la formation continue. On dénombre notamment 730 entreprises qui travaillent dans la sylviculture et l'exploitation forestière, 400 entreprises dans la construction Bois et 150 scieries et activités diverses. Le secteur des composants bois et de la construction emploient 3 000 personnes.

*Prisme Limousin*

*Prisme Limousin, 2007 - non paginé (Cote : GFE11-09)*

*Réf. 3681*

Etudes sur les scieries en Limousin

Cette synthèse dresse un panorama des scieries en Limousin, étudiées sous l'angle d'une démarche méthodologique composé de trois étapes et d'une concertation d'acteurs la plus large possible. Les produits de sciage sont observés dans des dynamiques de marché et l'état des lieux des scieries limousines est analysé dans l'environnement régional. Chaque typologie d'entreprise est définie selon des enjeux propres. Des préconisations d'actions opérationnelles sont mises en place pour accompagner au mieux l'adaptation des entreprises. Enfin, quelques enseignements du retour d'expérience de la structuration agricole sont utilisés.

*Sofred Consultants*

*Association Pole Inter-régional Bois (APIB), 2006 - 10 p. (Cote : GFE11-10)*

Consultation du document: [Site de l'APIB](#)

*Réf. 3691*

Schéma régional des formations sanitaires et sociales du Limousin 2007-2012  
*Version 0, document établi au 30 mai 2007*

Le Conseil Régional du Limousin a fait réaliser une cinquantaine d'entretiens auprès de différents acteurs afin de mettre à jour des données et de prendre en compte la situation professionnelle en terme d'activités, d'emplois, de métiers et de qualifications, ainsi que les évolutions démographiques, techniques, sanitaires et sociale, médico-sociales ou réglementaires.

*ECARTS*

*Conseil régional Limousin, 2007 - 128 p. (Cote : GFE16-04)*

*Réf. 3692*

Schéma régional des formations sanitaires et sociales du Limousin 2007-2012  
*Annexes du pré-projet, document au 15 mai 2007*

Ce document recense toutes les politiques nationales, régionales et les formations en Limousin et dans les départements limitrophes dans le secteur sanitaire et social.

*ECARTS*

*Conseil régional Limousin, 2007 - 128 p. (Cote : GFE16-05)*

*Réf. 3690*

L'ancienneté des salariés de la branche de l'animation

Ce document synthétise les résultats de l'enquête réalisée en 2006 pour l'observatoire de la branche animation. Il a pour objectifs de construire des pyramides d'ancienneté par métiers, de cerner les dispositions prises par les associations pour l'attribution des points de déroulement de carrière prévus par l'avenant de la convention collective de l'animation, de mesurer les entrées et sorties de salariés en CDI, et d'étudier les derniers départs de salariés en CDI. Les données collectées doivent permettre aux partenaires sociaux d'apprécier les effets des dispositions qu'ils ont négociées et d'analyser les mobilités dans la branche.

*ITHAQUE*

*CPNEF, collection Synthèse d'enquête - 2007 - non paginé (Cote : GFE17-11)*

## PUBLICS

### Femmes

*Réf. 3673*

40 ans, femmes et cadres

L'Apec a effectué une enquête sur un échantillon de femmes cadres âgées de 40 à 45 ans, dont la principale question était la suivante "Que signifie pour vous « réussir sa carrière » ?" Les femmes cadres de 40 ans associent la notion de réussite à la réalisation d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qui leur permet d'être en harmonie avec elles-mêmes. Elles doivent également gérer des contraintes que les hommes n'ont pas, notamment lorsqu'elles ont des enfants.

*Apec*

*Apec, collection Les études de l'emploi cadre - 2007 - 64 p. (Cote : PUF274)*

Consultation du document: [Site de l'Apec](#)

### Handicapés

*Réf. 3685*

Rapport d'information pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

L'objet du présent rapport concerne le vote de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ce vote a soulevé l'espoir d'une mise en oeuvre enfin effective du droit à compensation et de l'intégration pleine et entière à tous les aspects de la vie sociale de ces personnes. La commission des affaires sociales du Sénat avait pris l'initiative, en 2002, d'engager la réflexion sur la compensation du handicap et ses travaux ont influencé le contenu de la loi. Elle s'est donc engagée à suivre régulièrement la mise en oeuvre de ce texte emblématique.

*BLANC Paul*

*SENAT, 2007 - 95 p. (Cote : PUH277)*

Consultation du document: [Rapport d'information](#)

*Réf. 3687*

Guide de l'employeur public : recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Le guide pratique du FIPHFP (le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) est destiné à répondre à l'ensemble des questions que peuvent se poser les employeurs publics qui décident d'embaucher ou de maintenir en activité une personne en situation de handicap. Il donne des informations pour calculer le taux d'assujettissement à l'obligation d'emploi, les intervenants auxquels faire appel, la procédure à engager pour le recrutement d'un travailleur en situation de handicap ou l'obtention d'une aide pour l'aménagement d'un poste pour un travailleur malentendant, l'attitude quotidienne à adopter dans l'entreprise face à une personne souffrant d'un handicap physique. Il revient par ailleurs sur les fondements de la loi qui a mis en oeuvre le FIPHFP, retrace les changements de regard sur le handicap dans la société. Illustré de témoignages de travailleurs handicapés et d'employeurs, il donne également la parole aux spécialistes qui ont fait progresser la réflexion dans ce domaine et propose les outils qui permettraient d'atteindre les 6 % d'emplois de travailleurs handicapés escomptés.

*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*

*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, 2007 - 146 p. (Cote : PUH278)*

Consultation du document: [Guide de l'employeur public](#)

**Réf. 3672**

**Parcours de cadres issus de la promotion interne**

Cette enquête a été réalisée auprès de personnes qui ont accédé au statut de cadre, dans l'entreprise, par le biais d'une promotion interne et non grâce à un niveau de diplôme. Au delà du cheminement les ayant menées jusqu'à la promotion au statut de cadre, de la phase d'adaptation au nouveau statut et au nouveau poste et de leur évolution professionnelle après cette promotion, la manière dont ils vivent leur poste et leur statut cadres a été étudiée.

*Apec*

*Apec, collection Les études de l'emploi cadre - 2007 - 31 p. (Cote : PUC273)*

Consultation du document: [Site de l'Apec](#)

**Réf. 3675**

**La mobilité professionnelle des cadres : édition 2007**

Le document aborde les points concernant la mobilité et son contexte socio-économique, la mobilité externe, la mobilité interne, le comportement des cadres en matière de recherche d'emploi. Il poursuit sur la problématique cadres "seniors" / jeunes cadres, les mythes face à la réalité, et enfin les différentes générations sur le marché du travail des cadres.

*Apec*

*Apec, collection Les études de l'emploi cadre - 2007 - 59 p. (Cote : PUC275)*

Consultation du document: [Site de l'Apec](#)

**Réf. 3676**

**De l'offre au recrutement**

L'analyse de quatre vagues d'enquête de suivi des offres a permis de dégager quelques points. Les candidatures ont tendance à se faire plus rares dans un contexte où le nombre d'offres d'emploi s'accroît. Ces dernières permettent aux candidats de mieux les sélectionner. La baisse la plus spectaculaire est dans la fonction des Ressources humaines. Elle reste néanmoins, avec la Gestion administrative, la fonction générant le plus de candidatures. L'Informatique et la Recherche et Développement demeurent les fonctions pour lesquelles les offres en génèrent le moins.

*Apec*

*Apec, collection Les études de l'emploi cadre - 2007 - 32 p. (Cote : PUC276)*

Consultation du document: [Site de l'Apec](#)