

## 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

SYL Législation du travail et de la formation

## INGENIERIE DE LA FORMATION

IFR Reconnaissance et validation des acquis  
IFQ Qualité de la formation

## PEDAGOGIE

PEG Généralités  
PEM Méthodes pédagogiques et d'animation  
PEO Moyens et outils pédagogiques  
PSY Psychologie

## ORIENTATION - BILAN - INFORMATION

ORP Projet individuel / Projet professionnel

## ENTREPRISES

ENP Politique sociale et gestion des  
ressources humaines

## EMPLOI - QUALIFICATION - CHOMAGE

EMQ Métiers et qualifications  
EMM Marché du travail

## LIMOUSIN

LIE Emploi et formation en Limousin

## MONDE ECONOMIQUE

GFE 01 Agriculture

GFE 05 Structures métalliques - Travail des  
métaux - Fonderie

GFE 06 Mécanique - Automatismes

GFE 07 Electricité - Electronique -  
Electrotechnique

GFE 14 Tertiaire de bureau - tertiaire  
spécialisé

GFE 17 Hôtellerie - Restauration - Tourisme  
- Loisirs

## PUBLICS

PUF Femmes

PUC Cadres

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

# SYSTEME DE FORMATION

## Législation du travail et de la formation

---

*Réf. 3724*

**Temps de travail, revenu et emploi**

*Commentaires de Gilbert Cette, Michel Godet et Gilles Saint-Paul*

Dans ce rapport, Patrick Artus, Pierre Cahuc et André Zylberberg s'interrogent sur la manière d'organiser et de réglementer la durée du travail. Il s'agit d'abord de rechercher des motivations économiques à l'intervention publique dans ce domaine. Ensuite, les auteurs montrent en quoi la réglementation de la durée du travail n'est jamais parvenue à créer des emplois. Plus précisément, un bilan des politiques de réduction du temps de travail est effectué, la question des heures supplémentaires, notamment de leur fiscalité, est abordée ainsi que celle relative au travail du dimanche. Enfin, Patrick Artus, Pierre Cahuc et André Zylberberg préconisent de simplifier la réglementation française en laissant une large part aux négociations collectives par branche, d'expérimenter sur une échelle réduite un allégement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires, et d'assouplir la législation concernant l'ouverture des commerces le dimanche.

*ARTUS Patrick, CAHUC Pierre, ZYLBERBERG André*

*Conseil d'analyse économique*

*La Documentation française, 2007 - 137 p. (Cote : SYL530)*

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

**Réf. 3700**

**VAE : faux-semblants ou vraies qualifications ?**

*Dossier coordonné par Philippe Crognier, directeur projets-recherche à la Sauvegarde du Nord*

La première section de la revue met en avant les mesures appliquées aux diplômes du secteur social et tente d'explorer les chemins menant à la VAE. La deuxième développe un point de vue optimiste sur l'accompagnement des candidats pour l'obtention, par la VAE, des diplômes délivrés par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative. Il est aussi question de modélisation des activités et de l'ergonomie dans les situations de travail. La troisième section rassemble deux témoignages de candidats à la VAE.

*BAUNAY Yves, BEAUFORT Philippe, BOUCHER Julie*

*Institut régional du travail social du Languedoc-Roussillon, collection Le Sociographe : recherches en travail social, n°24 - 2007 - 128 p. (Cote : IFR175)*

**Réf. 3709**

**Penser la relation expérience-formation**

*Sous la direction de Hélène Bézille et Bernadette Courtois*

Cet ouvrage traite des relations entre expérience et autoformation à partir du regard croisé de chercheurs aux postures épistémologiques et professionnelles diverses.

*CHRONIQUE SOCIALE, collection Pédagogie / Formation - 2006 - 256 p. (Cote : IFR176)*

**Réf. 3725**

**Les livrets de compétences : nouveaux outils pour l'évaluation des acquis**

Ce rapport se situe dans la problématique générale de l'évaluation des acquis des élèves. Il s'inscrit dans la continuité des travaux engagés depuis plusieurs années par l'inspection générale dans ce domaine. En abordant plus directement la question des livrets d'évaluation des élèves, il s'est naturellement articulé avec la perspective de la mise en œuvre et de l'évaluation du socle commun de connaissances et de compétences, telles qu'elles sont prévues par la loi d'avril 2005.

Conçue comme une réflexion de fond, cette étude s'ouvre sur une comparaison avec certains pays. Elle propose ensuite une synthèse et un commentaire des évolutions, récentes ou anciennes, des pratiques d'évaluation dans notre système éducatif. Cette mise en perspective aide à clarifier les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une évaluation par les compétences.

S'appuyant sur des exemples internationaux, les inspecteurs généraux montrent l'ampleur des changements engagés par ce choix d'organisation des enseignements. Ils posent enfin la question de la communication, qui conditionne de fait la mise en place de tout nouveau dispositif d'évaluation.

*HOUCHOT Alain, ROBINE Florence, ARMAND Anne, BARRUE Jean-Pierre, CHASSAING Jean-Paul, LHERETE Annie, MALLEUS Pierre, MICHARD Jean-Louis, RUGET Claudine, SERE Alain*

*Inspection générale de l'Education Nationale*

*Ministère de l'Education Nationale, collection Rapport n°2007-048 - 2007 - 60 p. (Cote : IFR178)*

Consultation du document: [Rapport de l'Inspection générale de l'Education Nationale](#)

*Réf. 3729*

**E-quality : quality implementation in Open and Distance Learning in a multicultural European environment**

*Products final seminar proceedings*

Ce projet a été financé entre 2006 et 2006 par la Commission Européenne dans le cadre de l'action Minerva du programme Socrates.

Le DVD contient les actes du séminaire final, des publications e-quality ; une étude comparative dans cinq pays sur la qualité en formation à distance dans l'enseignement supérieur (en anglais) ; un modèle conceptuel du processus qualité en formation à distance (en anglais) ; information générale sur les processus Qualité ; la charte générale du processus Qualité ; l'éditeur Elup (qui permet à un professionnel du e-learning de structurer et de documenter la démarche qualité propre à son organisation) ; une base de données des bonnes pratiques (en anglais) ; le guide de la qualité pour la formation à distance destiné aux professionnels et aux formateurs (en anglais) ; un rapport sur les sessions de formation (en anglais) et un rapport sur l'évaluation des sessions de formation (en anglais).

*Collectif d'auteurs*

*Université Ouverte - Montpellier Languedoc Roussillon, 2006 - non paginé (Cote : IFQ179)*

## PEDAGOGIE

### Généralités

*Réf. 3702*

#### Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation

Cet ouvrage examine, à l'aide d'outils méthodologiques, épistémologiques et théoriques, les conditions permettant la construction identitaire de ces sujets en formation ainsi que leur mobilisation dans les parcours.

*BARBIER Jean-Marie, BOURGEOIS Etienne, DE VILLERS Guy, KADDOURI Mokhtar*  
*L'Harmattan, collection Action et savoir - Recherches - 2006 - 301 p. (Cote : PEG412)*

### Méthodes pédagogiques et d'animation

*Réf. 3703*

#### Animer un groupe : leadership, communication et résolution de conflits

Ce guide propose un ensemble de méthodes et techniques pour communiquer avec efficacité et sans stress, repérer les phénomènes d'influence qui entrent en jeu dans un groupe et intervenir de façon constructive en cas de problème.

L'ouvrage comprend également des outils de travail adaptés à diverses situations : l'organisation d'une table ronde, d'une conférence-débat, d'une réunion de travail...

*CARRE Christophe*

*Eyrolles, Editions d'Organisation, collection Livres outils - Formation - 2007 - 235 p. (Cote : PEM414)*

### Moyens et outils pédagogiques

*Réf. 3706*

#### L'explorama

*Contient 54 photos d'environnement et 216 de gestes professionnels. Sous la direction de Sylvie Darré*

Cet outil destiné aux professionnels de l'orientation a pour but l'utilisation du support de l'image afin de mieux connaître les environnements professionnels susceptibles d'intéresser toute personne en quête d'orientation, d'élargir leur recherche sans être cantonné aux métiers traditionnels (et à leur représentation), de clarifier le projet professionnel de chacun. Il s'appuie sur 54 planches illustrées par des photographies couleur, 13 planches noir et blanc, sur un livret explicatif et un livret annexe. L'outil se base sur le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois) sans pour autant que le recours à ce dernier soit indispensable. Les planches couleurs décrivent les environnements de travail ; 125 activités en relation avec eux sont présentées, de même que 229 vignettes de gestes professionnels particuliers permettant le repérage de savoir-faire. Des codes mettent en relation ces différents supports afin de réaliser des recoupements qui, par l'intermédiaire du ROME, donneront des listes de métiers potentiels.

*QUI PLUS EST, 2005 - non paginé (Cote : PEO415)*

*Réf. 3717*

**Médiations autour du livre : développer le goût de la lecture**  
*Avec la collaboration de Sylvie Perget*

À travers des regards pluriels, cet ouvrage explore le champ de la médiation et celui de la lecture, en rassemblant des propositions d'actions concrètes, des informations pratiques et des éléments de réflexion pour la promotion du livre et de la lecture.

Une première partie propose des éléments théoriques qui permettront aux professionnels et bénévoles d'inscrire leur action dans un cadre de réflexion. Les actions quotidiennes en faveur de la lecture sont ainsi éclairées par la notion de médiation dont les principaux aspects sont présentés. La deuxième partie, clairement méthodologique et pratique, accompagne le médiateur dans la conception et la réalisation de son projet d'animation (communiquer sur l'action, trouver des partenaires, établir son budget, rédiger une convention, etc.).

Enfin, la troisième partie est un catalogue de fiches descriptives, qui présente de manière détaillée quinze animations qui, pour la plupart, ont été expérimentées par les auteurs.

Ce guide est le résultat du travail d'un groupe de professionnels de la lecture en établissement d'enseignement et de formation qui ont souhaité partager leur expérience et donner des pistes réflexives, méthodologiques et pratiques aux « passeurs de lecture ».

*FABRE Isabelle, BRIGITTE-BALLESIO Corinne, DUMAS Michel, GARDIES Cécile, GUERIN-BOUTILLON Isabelle*

*Educagri Editions, collection Approches - 2007 - 128 p. (Cote : PEO416)*

---

## Psychologie

---

*Réf. 3701*

**Psychanalyse et résilience**

*Sous la direction de Boris Cyrulnik et Philippe Duval*

Cet ouvrage rassemble les positions de dix-sept grands noms de la psychanalyse actuelle, qui ont apporté leurs points de vue autour du thème "Psychanalyse et résilience".

*Odile Jacob, 2006 - 311 p. (Cote : PSY413)*

## *ORIENTATION - BILAN - INFORMATION*

### *Projet individuel - Projet professionnel*

---

*Réf. 3707*

*Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*

*Préface de Jacques Aubret*

Cet ouvrage est un support méthodologique pour accompagner les salariés dans la gestion de leurs parcours en entreprise capables de s'auto-orienter de manière continue.

*LAYEC Josette*

*L'Harmattan, collection Histoire de vie et Formation - 2006 - 132 p. (Cote : ORP109)*

# ENTREPRISES

## Politique sociale et gestion des ressources humaines

*Réf. 3705*

**Des pratiques pour l'égalité des chances : que répondent les entreprises à la Halde ?**

Après un premier guide publié en 2006, ce second guide rend compte des avancées sur la promotion de l'égalité enregistrées à partir du cadre de référence commun proposé aux entreprises par la Halde. 176 entreprises ont renseigné ce dernier.

Ce document propose une analyse des différentes situations recensées et des principales avancées :

- une implication plus grande des directions d'entreprises ;
- une augmentation des accords signés par les partenaires sociaux ;
- une utilisation plus fréquente des tests de discrimination et des audits ;
- une généralisation des actions de sensibilisation.

*Halde, 2007 - 135 p. (Cote : ENP425)*

Consultation du document: [Livret 2007](#)

*Réf. 3726*

**Prolonger la vie active face au vieillissement : quels leviers d'action ? Les enseignements de l'étranger**

Dans un premier chapitre, l'ouvrage propose un regard critique sur le récent Plan National pour l'Emploi des seniors. Dans un second chapitre, il tire les leçons de l'international, à partir notamment de l'examen approfondi des cas finlandais et canadien. Il énonce les dix principes d'une nouvelle gestion intégrée de la diversité des âges et détaille les actions concrètes par lesquelles a pu être mise en oeuvre avec succès une prolongation de la vie active, au bénéfice tant de la compétitivité des entreprises que du bien-être et des performances des salariés de tout âge. Cet ouvrage, qui s'adresse aux chefs d'entreprise, aux DRH, aux décideurs publics ainsi qu'à toute personne intéressée par les problématiques du maintien des seniors dans l'emploi, propose des leviers d'action pour la France qui se singularise par un taux d'emploi des 55-64 ans parmi les plus bas au monde et un âge médian de sortie du marché du travail qui stagne à 58 ans.

*GUILLEMARD Anne-Marie*

*ANACT, 2007 - 51 p. (Cote : ENP426)*

Consultation du document: [Prolonger la vie active face au vieillissement](#)

*Réf. 3735*

**Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises**  
*Mises à jour régulières des fiches thématiques depuis 2005, date d'édition du répertoire*

Ce répertoire a pour objectif, conformément à la lettre de mission adressée par la Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle en novembre 2003 à l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) de décrire les pratiques d'égalité professionnelle innovantes dans les entreprises en France ainsi que les outils de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en oeuvre. Onze fiches descriptives composent ce répertoire selon les thèmes suivants : acteurs et actrices de l'égalité dans l'entreprise ; outils ; sensibilisation ; recrutement ; rémunération ; durée, organisation et conditions de travail ; compétences et formation ; mobilité géographique ; parcours professionnel ; services aux salarié(e)s ; dirigeant(e)s et hauts potentiels.

*Orse, 2005 - Non paginé p. (Cote : ENP427)*

Consultation du site : [Orse](#)

## EMPLOI - QUALIFICATION - CHOMAGE

### Métiers et qualifications

*Réf. 3718*

La sous-traitance industrielle en chiffres année 2006 : métaux, plastiques, caoutchouc, électronique

Ce dossier s'intéresse à la « sous-traitance industrielle ». Il traite des secteurs qui peuvent être qualifiés d'activités de pure sous-traitance lorsqu'ils réalisent plus de 80 % de leur chiffre d'affaires dans ce domaine. C'est le cas des services industriels du travail des métaux, des moules et modèles, de la fonderie, des pièces techniques en matière plastique et de la sous-traitance électronique. Certaines activités comme la chaudronnerie-tuyauterie, boulonnerie-visserie, les ressorts et la fabrication du caoutchouc industriel, qui sont aussi, mais dans une moindre mesure, des activités de sous-traitance, ont été également retenues.

Les secteurs relatifs à la construction automobile, aéronautique et spatiale, constituent d'importants donneurs d'ordres. L'externalisation s'est accompagnée d'une rationalisation des achats qui a conduit à une importante diminution du nombre de fournisseurs au cours des dix dernières années. Ces secteurs sont à l'origine d'une grande part du chiffre d'affaires des secteurs de preneurs d'ordres présentés dans ce dossier.

*MINISTERE DE L'ECONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE, collection Production industrielle (hors série) - 2006 - 24 p. (Cote : EMQ681)*

Consultation du document: [La sous-traitance industrielle en chiffres année 2006](#)

### Marché du travail

▲ *Réf. 3708*

L'avenir du travail

*Sous la direction de Jacques Attali, avec le concours de Pierre Cahuc, François Cérèque, Jean-Claude Javillier, Philippe Lemoine, Luc-François Salvador, Dominique Turcq, Philippe Vivien*

Ce livre se décompose en deux parties : « Demain, le travail dans le monde » et « En France ». Dans la première partie les rapporteurs s'attachent à décrire le monde du travail dans sa globalité à moyen terme : mutations de la Chine et de l'Inde, innovations technologiques qui bouleversent nos relations au travail (à l'outil bien sûr mais également dans les relations humaines, hiérarchiques et syndicales), les futurs métiers au regard d'une nouvelle répartition internationale du travail...

La deuxième partie, plus concrète et opérationnelle, pointe du doigt les enjeux à venir pour la France : futurs besoins en qualification, formation tout au long de la vie, flexisécurité, régimes spéciaux de retraite, contrat de travail unique, complexité des licenciements qui réduit l'incitation à créer des emplois...

*Fayard*

*Institut Manpower, 2007 - 155 p. (Cote : EMM680)*

▲ *Réf. 3710*

Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels ?

*XIVèmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*

Depuis le "contrat d'activité" jusqu'aux "marchés du travail transitionnels", en passant par la "sécurité sociale professionnelle" ou la "formation tout au long de la vie", nombreux sont aujourd'hui les travaux qui alertent sur la nécessité de sécuriser les mobilités sur le marché du travail. Le

véritable risque pour le salarié résiderait pour l'essentiel dans les ruptures  
*GIRET Jean-François, GRELET Yvette, LAVIALLE Christophe, TIMOTEO Joaquim, WERQUIN Patrick  
CEREQ, collection Relief, 22 - 2007 - 447 p. (Cote : EMM683)*

**Réf. 3722**

**Enquête besoins en main d'oeuvre : Limousin et Poitou-Charentes : Région Limousin 2007**

Ce rapport présente les résultats de la vague 2007 pour la région Limousin de l'enquête "Besoins en main d'œuvre" (BMO) de l'Assedic Limousin Poitou-Charentes. L'enquête concerne ainsi l'ensemble des établissements employeurs du champ Unedic et permet de produire des résultats par bassin d'emploi.

Le document présente le nombre de projets de recrutements déclarés par les entreprises (métallurgie, bâtiment, hôtellerie-restauration, transports et communication, fabrication de machines et équipements, industries agro-alimentaires..), les projets de recrutement, les métiers faisant l'objet de projets de recrutement.

*ASSEDIC LIMOUSIN POITOU CHARENTES*

*ASSEDIC LIMOUSIN POITOU CHARENTES, 2007 - 47 p. (Cote : EMM682)*

Consultation du document: [Enquête BMO Région Limousin année 2007](#)

*Réf. 3704*

**Evolution de l'emploi salarié en Limousin et en Poitou-Charentes : rapport annuel 2006**

Après une partie consacrée aux données nationales sur l'emploi, sont abordées les statistiques pour les régions du Limousin et de Poitou-Charentes.

En Limousin, la hausse annuelle de l'emploi salarié se renforce et atteint + 1,5 % contre + 0,5 % en 2005. Cette croissance de l'emploi s'accompagne d'une nette progression du nombre d'établissements (+ 2,0 %).

Les trois départements contribuent à ce dynamisme de l'emploi salarié mais la Corrèze se démarque par la vigueur de son économie.

*ASSEDIC LIMOUSIN POITOU CHARENTES, 2007 - 52 p. (Cote : LIE386)*

## MONDE ECONOMIQUE

### GFE 01 Agriculture

Réf. 3723

Perspectives agricoles en France et en Europe

Commentaires : Jean-Paul Betbèze et Gilles Saint-Paul.

Compléments : Jean-Christophe Bureau, Vincent Chatellier, Frédéric Courleux, Alexandre Gohin, Hervé Guyomard, Sébastien Jean et Fabrice Levert

Le secteur agricole est en pleine mutation. Il doit faire face, en même temps, à la libéralisation des marchés et à une société toujours plus exigeante en termes de qualité : qualité des produits, mais aussi préservation de l'environnement. Pour répondre à ces défis, les auteurs de ce rapport s'accordent sur le caractère légitime de l'intervention publique et sur la nécessité de préserver la Politique agricole commune (PAC). Ils préconisent toutefois de poursuivre les réformes pour intégrer davantage les mécanismes de marché et prendre en compte mieux encore la dimension environnementale. Ils refusent d'ailleurs l'idée selon laquelle économie et environnement s'opposeraient, l'environnement constituant toujours un élément structurant de l'économie agricole. Le rapport se compose de deux contributions principales : la première, par Philippe Chalmin, s'interroge sur la place, le rôle et la fonction de l'agriculture dans une société développée postindustrielle ; la seconde, par Dominique Bureau, traite du lien entre agriculture et environnement et examine le cadre général de régulation (ou « level playing field ») à mettre en œuvre. À ces deux rapports s'ajoutent deux compléments (concernant les négociations sur l'agriculture dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce et la politique de soutien des revenus agricoles dans l'Union européenne) ainsi que deux commentaires, par Jean-Paul Betbèze et Gilles Saint-Paul.

CHALMIN Philippe, BUREAU Dominique

La Documentation française, 2007 - 197 p. (Cote : GFE01-01)

Consultation du site : [Conseil d'analyse économique](#)

### GFE 05 Structures métalliques - Travail des métaux - Fonderie

Réf. 3712

L'industrie métallurgique en chiffres année 2006

Ce dépliant reprend les chiffres 2006 de l'industrie métallurgique, qui occupe 45 000 entreprises, 1,8 millions de salariés, produit 376 milliards de chiffre d'affaires et représente 64 % des exportations de l'industrie manufacturière.

Le document apporte également des données sur les effectifs salariés dans les industries métallurgiques, une répartition hommes et femmes par secteur, les évolutions des qualifications par catégorie socio-professionnelle, le taux d'exportation par secteur d'activité, le poids des régions dans l'industrie métallurgique et enfin le taux d'investissement par secteur d'activité.

Union des industries et métiers de la Métallurgie, 2006 - 10 p. (Cote : GFE05-02)

Consultation du document : [L'industrie métallurgique en chiffres année 2006](#)

Réf. 3715

Rapport d'activité de l'Opcaim 2006

Ce rapport d'activité 2006 fait le point sur le secteur de la métallurgie :

-En 2006, près de la moitié des 45 000 entreprises de la branche (dont il est utile de rappeler que près de 90 % ont moins de 50 salariés) ont ainsi bénéficié d'au moins une participation financière de

l'OPCAIM réalisant 17 millions d'heures de formation au bénéfice de près de 510 000 stagiaires. Contrairement aux idées reçues, plus de 40 % des salariés formés sont des ouvriers et employés et parmi les employés, le public féminin est 4 fois plus important que le public masculin.

-En 2006, 13,5 % des salariés des plus petites entreprises (celles qui emploient moins de dix salariés) ont bénéficié d'au moins une action de formation grâce aux différents dispositifs (plan de formation, périodes de professionnalisation et droit individuel à la formation). 32 873 salariés (6 762 en 2005) ont mobilisé en moyenne 22 heures de formation au titre de leur droit individuel à la formation et 8 685 salariés ont été recrutés dans la branche métallurgie en contrats de professionnalisation.

*Opcaim, 2006 - 34 p. (Cote : GFE05-03)*

Consultation du document: [Rapport d'activité de l'Opcaim 2006](#)

**Réf. 3719**

**La carrosserie industrielle en chiffres année 2006**

Ce dossier fait le point sur le secteur de la carrosserie industrielle en France et en Europe. En 2005, les 230 entreprises de vingt salariés et plus réalisent un chiffre d'affaires de 3,2 milliards d'euros et emploient 21 100 personnes. La profession est composée de quelques groupes internationaux d'envergure européenne et d'une majorité de petites et moyennes entreprises (dont environ 150 employant entre 10 et 19 salariés) à vocation essentiellement régionale qui évoluent vers des partenariats commerciaux et techniques afin d'améliorer leurs gammes et leurs réseaux, notamment à l'étranger.

*MINISTERE DE L'ECONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE, collection Production industrielle (hors série) - 2007 - 12 p. (Cote : GFE05-04)*

Consultation du document: [La carrosserie industrielle en chiffres année 2006](#)

## GFE 06 Mécaniques - Automatismes

**Réf. 3716**

**Rapport d'activité de l'Anfa 2006**

L'exercice 2006 a été l'occasion pour l'ANFA de maintenir et de développer ses missions de mise en oeuvre de la démarche nationale de promotion de la Formation définies par les Partenaires Sociaux de la Branche Professionnelle des Services de l'Automobile. Le soutien pédagogique et financier à l'apprentissage, le maintien d'un bon niveau de prise en charge des Contrats d'Alternance, ainsi que l'accroissement de la demande dans le domaine de la Formation Continue et les travaux relatifs au développement de la Validation des Acquis de l'Expérience figurent parmi les faits marquants de l'exercice. L'auteur souligne le développement des relations avec le CNAM dans la perspective d'une Certification d'Ingénieur des Services de l'Automobile.

En Limousin, les travaux menés concernaient en outre la signature du Contrat d'Objectifs Territorial Limousin du 4 décembre 2006.

*ANFA, 2006 - 22 p. (Cote : GFE06-03)*

**Réf. 3720**

**L'industrie de l'équipement automobile en chiffres année 2005**

Cette publication concerne la population des fournisseurs de pièces et équipements embarqués pour l'automobile. Celle-ci est constituée de deux grandes familles : les équipementiers et les autres fournisseurs.

L'industrie française de l'équipement automobile se situe au quatrième rang mondial. En 2004, 139 000 personnes sont employées dans plus de 300 entreprises qui génèrent un chiffre d'affaires de 28,8 milliards d'euros. Alors que ce secteur joue un rôle de plus en plus important dans la filière automobile, de nombreux facteurs viennent profondément modifier sa structure. La concentration

et l'internationalisation des acteurs s'accompagnent d'un accroissement de leurs responsabilités, et d'une redéfinition de leurs relations avec les constructeurs. La capacité d'innovation semble être au cœur de cette mutation, et de nouveaux acteurs devraient prendre une part prépondérante dans les années à venir.

*MINISTERE DE L'ECONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE, collection Production industrielle (hors série) - 2005 - (Cote : GFE06-04)*

Consultation du document: [L'industrie de l'équipement automobile en chiffres année 2005](#)

*Réf. 3730*

**L'automobile et l'aéronautique en Limousin : deux secteurs en mutation**

*-Rapport présenté au nom de la commission n°4 "Développement économique et emploi", adopté le 16 mars 2007*

*-Rapporteur Daniel Conchon*

Bien que le Limousin ne s'affiche pas explicitement comme une région automobile et aéronautique, ces deux secteurs y occupent une place significative en termes d'emplois et donc d'animation du territoire. En effet, ni la filière automobile, ni la filière aéronautique ne sont présentes dans leur intégralité. Mais nombre d'entreprises de la région, pour l'essentiel des PME, ainsi que des sociétés plus importantes, travaillent pour l'automobile et/ou l'aéronautique par le biais d'activités de sous-traitance. Elles font intervenir des savoir-faire divers, et souvent très spécialisés, dans les domaines de la mécanique, de l'électronique, du caoutchouc et de la plasturgie par exemple.

Le champ de l'étude porte sur les entreprises ou établissements limousins produisant un bien utilisé dans l'activité automobile ou aéronautique et sur la nécessité de faire le point sur les menaces et les opportunités de la sous-traitance industrielle.

*CONCHON Daniel*

*CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DU LIMOUSIN*

*REGION LIMOUSIN, 2007 - 98 p. (Cote : GFE06-05)*

Consultation du document: [L'automobile et l'aéronautique en Limousin](#)

## GFE 07 Electricité - Electronique - Electrotechnique

*Réf. 3721*

**Enquête annuelle d'entreprise (EAE) dans l'Industrie (SESSI)**

L'objectif de l'enquête annuelle d'entreprise (EAE) est d'établir des statistiques sur la structure des entreprises, la diversité et l'évolution des activités, les facteurs de production mis en oeuvre, leurs performances économiques et leur compétitivité au niveau de l'investissement et de l'emploi.

Classée par activité principale, l'entreprise y est traitée dans son ensemble, à la différence des enquêtes de branche où, fragmentée par activité, l'observation s'attache aux produits d'une activité. Les principaux thèmes du questionnaire au niveau de l'entreprise sont les conditions d'exercice de l'activité, les résultats économiques, les investissements matériels et immatériels, la sous-traitance, la répartition du chiffre d'affaires et des effectifs par activité, et au niveau des établissements, le type d'activité, les effectifs, les rémunérations et les investissements. Au total, l'enquête est réalisée auprès de 24 000 entreprises industrielles.

*SESSI [SERVICES DES ETUDES ET DES STATISTIQUES INDUSTRIELLES]*

*MINISTERE DE L'ECONOMIE DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE, 2007 - 12 p. (Cote : GFE07-01)*

Consultation du document: [Enquête annuelle d'entreprise dans l'industrie \(SESSI\)](#)

*Réf. 3732*

**Groupe Formation Emploi Electricité - Electrotechnique - Electronique / GFE 7**

Depuis quelques années, le marché du travail du Groupe formation emploi (GFE) Electricité Electronique en Haute-Normandie connaît globalement une 'prospérité' certaine en termes de

besoins d'emploi avec un volume d'offres déposées qui ne cesse de croître. Les demandeurs d'emploi bénéficient de conditions d'insertion favorables. Cette prospérité s'est intensifiée particulièrement au cours de l'année 2005. Deux métiers incarnent spécialement ce mouvement positif : le métier d'électricien du bâtiment et le métier d'interconnecteur en matériel électrique et électromécanique. Mais « les opportunités d'emploi n'excluent pas la fragilité de certaines situations et les difficultés de retour à l'emploi de certains publics, principalement les plus âgés et les moins diplômés.

L'effort de formation semble s'inscrire dans les caractéristiques de l'emploi, tant en structure qu'en évolution puisque la tendance est à la réduction des effectifs inscrits dans des cycles de niveau V (- 6 % entre 2002 et 2005) et à l'augmentation conséquente des effectifs inscrits au niveau III (+ 17 % d'individus supplémentaires). Celui-ci se partage pour l'essentiel entre les filières BTS (environ 450 sortants) et les filières DUT (environ 250 sortants), soit un rapport « deux tiers / un tiers.

*FOLLEA Guillaume*

*Crefor Haute-Normandie*

*CREFOR, 2007 - 69 p. (Cote : GFE07-02)*

Consultation du document: [Dossier du Crefor](#)

## GFE 14 Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé

*Réf. 3727*

**Synthèses du GFE 14 : Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé, informatique**

Ce diagnostic partagé est réalisé dans le cadre de la mise en oeuvre de la démarche d'analyse de la relation formation emploi, Argos en Limousin.

Il synthétise les apports de trois types de ressources : documentaires, statistiques et d'expertise et de consultations d'acteurs.

Il est organisé de la façon suivante :

- Méthodologie de mise en oeuvre d'ARGOS en Limousin et ses objectifs.
- Présentation et données de cadrage du Groupe Formation Emploi - GFE
- A - Analyse issue de la consultation des acteurs au sein du Groupe Témoin
- B - Le GFE en chiffres : l'essentiel
- C - Synthèse de l'analyse suite au groupe témoin

*Prisme Limousin, 2007 - 88 p. (Cote : GFE14-03)*

Consultation du document: [Synthèse du GFE 14](#)

## GFE 17 Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs

*Réf. 3728*

**Synthèses du GFE 17 : Hôtellerie, restauration, tourisme, sport, loisirs**

Ce diagnostic partagé est réalisé dans le cadre de la mise en oeuvre de la démarche d'analyse de la relation formation emploi, Argos en Limousin.

Il synthétise les apports de trois types de ressources : documentaires, statistiques et d'expertise et de consultations d'acteurs.

Il est organisé de la façon suivante :

- Méthodologie de mise en oeuvre d'ARGOS en Limousin et ses objectifs.
- Présentation et données de cadrage du Groupe Formation Emploi - GFE
- A - Analyse issue de la consultation des acteurs au sein du Groupe Témoin
- B - Le GFE en chiffres : l'essentiel

- C - Synthèse de l'analyse suite au groupe témoin  
*Prisme Limousin, 2007 - 75 p. (Cote : GFE17-12)*

Consultation du document: [Synthèse du GFE 17](#)

**Réf. 3739**

**L'égalité entre les filles et les garçons : académie de Limoges**

L'égalité entre les filles et les garçons est la possibilité pour chacun et chacune de s'investir dans une orientation choisie et d'exercer un métier sans préjugé sexué, parce que les métiers n'ont pas de sexe.

Ce document présente la situation actuelle et les actions mises en place par la mission égalité filles garçons de l'académie de Limoges.

*DELAGE Sylvie*

*RECTORAT DE LIMOGES, 2007 - Non paginé (Cote : PUF286)*

Consultation du document: [Vadémécum réalisé par le Rectorat](#)

**Réf. 3738**

**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : guide et repères pour la négociation**

Cet ouvrage vise à :

- informer et sensibiliser les entreprises et les partenaires sociaux sur le thème de l'égalité professionnelle ;

- donner une représentation complète et synthétique du droit applicable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;

- constituer un outil d'aide à la négociation au regard, notamment, de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Après avoir examiné le socle juridique consacrant le principe même de l'égalité professionnelle ainsi que le contexte économique et social dans lequel il s'inscrit, les auteurs abordent en détail les droits et obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle.

*LARET-BEDEL Catherine, DE MAULMONT Agnès*

*Editions Liaisons, 2007 - 100 p. (Cote : PUF285)*

**Réf. 3737**

**Briser le plafond de verre : les femmes aux postes de direction**

*Mise à jour en 2004 de certaines sections de la publication originale Breaking through the Glass Ceiling : Women in Management de Linda Wirth*

Cette mise à jour concerne les femmes dans les emplois intellectuels et d'encadrement en utilisant des données disponibles entre 2001 et 2003. Elle illustre certains préjugés institutionnels et comportementaux qui continuent d'entraver la progression des femmes dans les emplois "intellectuels" (nécessitant un diplôme de niveau supérieur) et d'encadrement, et attire l'attention sur certains dispositifs mis en place pour soutenir les femmes cadres.

Le taux de progression des femmes dans les postes de direction est lent et irrégulier. Les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les hommes pour exercer les emplois de responsabilité les plus exigeants, qui favoriseraient leur avancement professionnel.

*BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, 2004 - 80 p. (Cote : PUF284)*

Consultation du document: [Briser le plafond de verre : les femmes aux postes de direction](#)

**Réf. 3736**

**La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature**

Ce rapport présente une analyse de la littérature qui traite de l'influence de la présence de femmes dans les entreprises sur leur performance. Ces travaux développent principalement une argumentation économique, le "business case", à l'appui de politiques de mixité professionnelle des

entreprises. De telles politiques explicites de mixité professionnelle sont apparues en France dans le prolongement des politiques de diversité et d'Equal Employment Opportunities développées dans les pays anglo-saxons où la question de la place des minorités ethniques et des femmes dans la société a constitué, dès les années soixante, un enjeu social et politique important. Elles y ont fait l'objet de multiples travaux.

Cette revue de la littérature présente d'une manière critique les principales conclusions de ces travaux, relevant de la gestion et parfois de la psychologie expérimentale. Ils étudient l'influence de la présence des femmes dans les entreprises, mais aussi des politiques actives de féminisation de leurs effectifs et de leur encadrement sur leur performance en matière de ressources humaines, de politique commerciale, de rentabilité financière et d'évaluation de la responsabilité sociétale. L'étude souligne tant les apports de cette approche par le "business case", que les questions qu'elle pose quand on la confronte à l'approche française et européenne en matière d'égalité professionnelle.

*LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie*

*DARES, collection Document d'études, 83 - 2004 - 43 p. (Cote : PUF283)*

**Réf. 3734**

**L'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique d'Etat à Paris**

*A l'initiative du Réseau AVEC de Paris*

*Sous la direction de Thierry Benoit, Hugues Lenoir, Gilles Verdure*

Cet ouvrage présente les résultats d'une étude réalisée à partir d'une série d'entretiens au sein de sept administrations parisiennes.

La première partie analyse les mesures et les statistiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de l'Etat. Quatre autres parties composent cette étude afin de mieux cerner le vécu des agents et des agentes à partir de leur déroulement de carrière, puis de l'organisation du travail, des relations et de la communication au sein des équipes et des services selon l'histoire de ceux-ci et les habitus socioculturels des différentes administrations concernées. Une dernière partie étudie les discours ou l'absence de discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les textes officiels et les instances représentatives.

*LA BOUCLE, collection Les Cahiers du Réseau Avec, 1 - 2006 - 127 p. (Cote : PUF282)*

---

## Cadres

**Réf. 3714**

**L'empreinte socioéconomique des recrutements de cadres par sexe et par niveau d'expérience**

Les résultats de ce document sont issus de l'enquête annuelle Apec "Perspectives de l'emploi cadre". Pour l'édition 2006, l'interrogation a été réalisée auprès d'un panel de 11 000 entreprises, rassemblant 2 000 000 de salariés dont 340 000 cadres. Cet échantillon est représentatif de la répartition par région, par taille et par secteur d'activité.

On observe ainsi que le conseil est un secteur qui recrute, plus que les autres, les femmes et les jeunes diplômés.

Le secteur de la Santé-action sociale recrute plus souvent que la moyenne des femmes et dans la fonction exploitation tertiaire. Le secteur de la pharmacie recrute plus souvent que la moyenne des femmes et dans la fonction production industrielle-chantier. La Banque recrute plus souvent que la moyenne des femmes et dans la fonction commerciale.

*Apec, collection Perspectives de l'emploi cadre - 2007 - 8 p. (Cote : PUC281)*