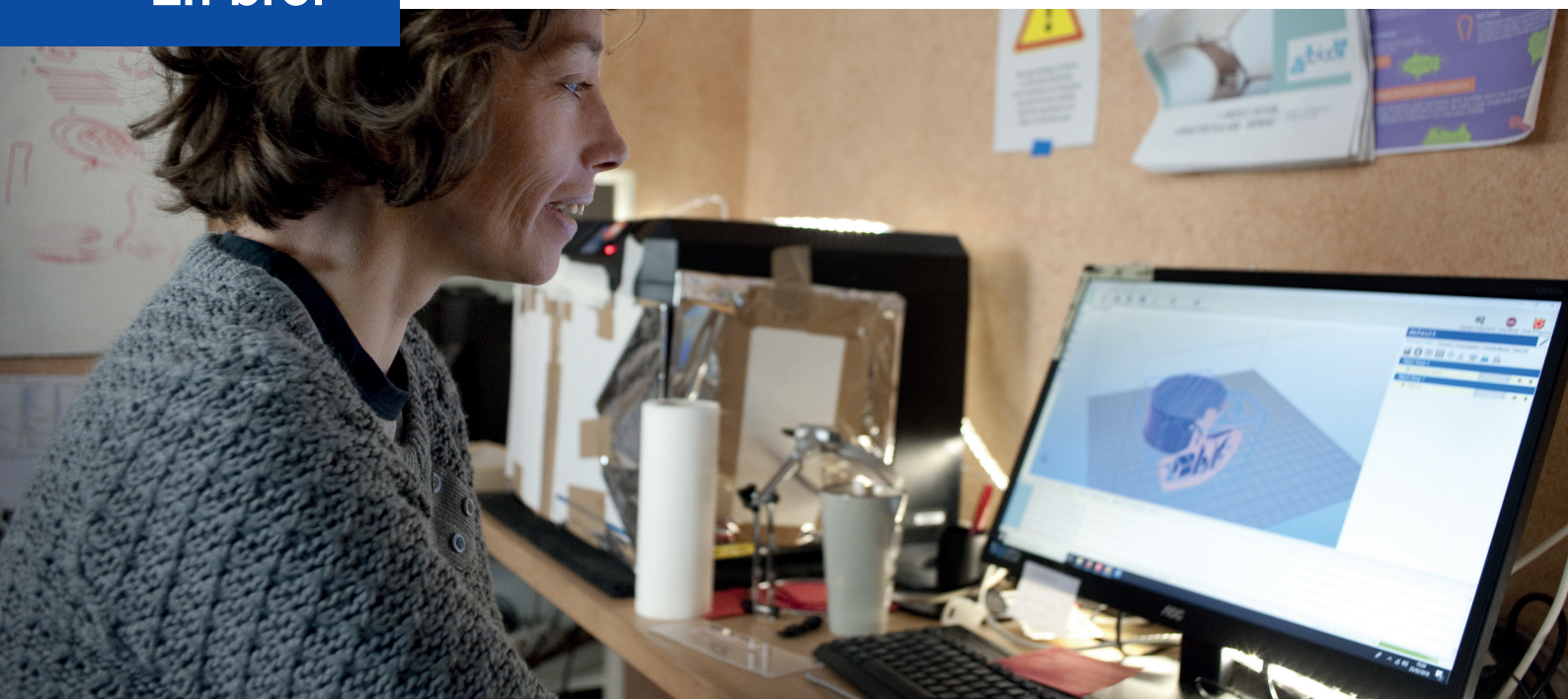




AMÉLIORER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

L'égalité entre femmes et hommes, Grande Cause nationale du quinquennat, est une priorité relayée par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) dans les territoires fragiles, notamment ruraux. Les inégalités femmes hommes peuvent être accentuées dans ces territoires, en particulier en matière d'accès à l'emploi du fait de différents freins directs et périphériques. Une récente étude, pilotée par le CGET en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité¹, montre néanmoins que des leviers existent pour favoriser l'emploi des femmes en zones rurales. Cette étude a servi à la préparation des orientations du CGET portées par le ministère de la Cohésion des territoires pour le comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018.

UNE SITUATION DE L'EMPLOI PROCHE DU NIVEAU NATIONAL MAIS AVEC DES DIFFICULTÉS RENFORCÉES

Identifier les principaux freins et leviers à l'accès à l'emploi des femmes, qu'ils soient directs (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) ou indirects (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...), tels étaient les principaux objectifs de l'étude, réalisée en 2017, pour le CGET.

UN ACCÈS À L'EMPLOI PLUS RESTREINT QUE CELUI DES HOMMES

En 2014, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux² est légèrement plus élevé que celui des femmes des autres communes (60,9 % contre 60,5 %), toutefois il reste inférieur à celui des hommes, qui est de 68,1 % dans les territoires ruraux comme dans les autres communes³.

Dans les territoires ruraux, le taux de chômage⁴ est plus élevé de 2,4 points pour les femmes que pour les hommes (13,1 %, contre 10,7 % en 2014) alors qu'on assiste à une convergence des deux chiffres en France métropolitaine. En effet, sur les autres

Mars 2018
#46

¹ Le comité de pilotage de l'étude confiée aux cabinets Geste et Perfégat, a également associé la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, le secrétariat général du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, l'Agence France Entrepreneur et le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles.

² Territoires ruraux définis comme les communes peu denses et isolées (cf. encadré Territoires ruraux : de quels territoires parle-t-on ?).

³ Le rapport de l'étude ayant été réalisé à partir de données alors disponibles issues du recensement de la population 2013, celles-ci ont été recalculées pour la présente publication (2014). L'utilisation d'une autre source telle que l'enquête emploi aurait donné d'autres chiffres, utilisés par ailleurs dans l'étude.

⁴ Chômage de 15 à 64 ans au sens du recensement.

UNE PREMIÈRE ÉTUDE SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE



La présente étude constitue le corollaire d'une étude pilotée par le CGET (2014-2016) sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Tout en identifiant des freins spécifiques (problèmes d'illettrisme et difficultés d'accès à l'écrit plus accentués, discrimination liée à l'origine et au lieu de résidence), cette première étude a mis en lumière des freins partagés avec ceux des territoires ruraux (garde d'enfants, mobilité). En conclusion de l'étude, les

consultants indiquaient que la prise en compte de la question de l'accès à l'emploi des femmes des QPV s'opérait à l'intersection des trois sphères « emploi-insertion », « femmes et égalité femmes-hommes » et « quartiers prioritaires », ce qui suppose un degré de spécialisation de l'intervention et un cheminement préalable des acteurs, relativement rares. Ils insistent également sur l'importance de disposer de données sexuées, ce qui rejoint les constats de l'étude sur les territoires ruraux.

communes, l'écart est de seulement 1,1 point en 2014, contre 2,8 huit ans plus tôt. La situation est aggravée pour les jeunes femmes : l'écart en termes de taux de chômage entre femmes et hommes pour les 15-24 ans est de 6,5 points en défaveur des femmes dans les communes rurales, contre seulement de 0,6 dans les autres communes.

De plus, les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes dans les territoires ruraux : 34,3 % des salariés pour les premières contre 8,9 % pour les seconds. À l'échelle nationale, cet écart est moins marqué puisque 28,3 % de femmes salariées sont à temps partiel contre 7,8 % des hommes⁵.

UN TISSU D'EMPLOI ACCENTUANT LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Le tissu d'emploi dans les communes peu denses⁶ est marqué par une offre plus réduite (plus de 2,4 habitants actifs par emploi dans les communes très peu denses contre 0,96 dans les communes denses) et davantage tourné vers l'industrie et l'agriculture, où les hommes sont surreprésentés même si les secteurs du commerce et des services restent prédominants en matière de nombre de postes en communes peu denses et isolées. Le tissu d'emploi se caractérise aussi par une moindre qualification avec une proportion élevée d'hommes ouvriers (27 % contre 20 % dans les communes denses) et de femmes employées (26 % contre 23 % dans les communes denses)⁷.

DES FREINS EN MATIÈRE D'ENTREPRENEURIAT

Tous types de territoires confondus, seuls 32 % des créateurs d'entreprise sont des créatrices⁸. L'étude fait l'hypothèse d'un lien entre le taux d'entrepreneuriat féminin et le poids de l'économie présentielle. L'entrepreneuriat des femmes serait donc plus faible dans les territoires ruraux qui ne peuvent s'appuyer sur ce type d'économie, à l'exception des territoires ruraux touristiques et littoraux – où il prédomine. Les freins à l'entrepreneuriat des femmes sont multiples : transports et gardes d'enfants insuffisants, combinaisons d'activités soumises à différents régimes juridiques, fiscaux et sociaux nécessitant un accompagnement spécifique, problèmes d'accès au numérique... Toutefois, l'étude fait apparaître que le fort attachement des femmes à leur territoire et la volonté de promouvoir des produits ou savoir-faire locaux sont des leviers forts pour l'en-

TERRITOIRES RURAUX : DE QUELS TERRITOIRES PARLE-T-ON ?

Les territoires ruraux pris en compte dans l'étude ont été approchés en croisant les trois typologies suivantes, de façon à pouvoir tenir compte de contextes démographiques, économiques et fonctionnels différenciés :

Zonage/critère	Espaces ruraux : champ et population couverts
Grille communale de densité INSEE	Une approche morphologique en fonction de la densité du bâti de chaque commune 4 catégories de communes sont définies : densément peuplées; de densité intermédiaire; peu denses; très peu denses. Les communes peu denses : 55 % des communes; 30 % de la population Les communes très peu denses : 36 % des communes; 4 % de la population.
Zonage en aires urbaines ZAU – INSEE 2010	Une approche fonctionnelle du rural qui le définit par rapport à la ville Les territoires ruraux sont aussi composés de communes isolées, identifiées par opposition aux communes sous influence de pôles urbains
Typologie des campagnes françaises DATAR - 2011	Une approche décrivant les différents types de campagnes : liées à la ville, à vocation industrielle ou peu dense 3 groupes d'espaces ruraux : 34 000 communes (27 millions d'habitants) <u>Campagnes des villes, du littoral et des vallées urbanisées :</u> 16 millions d'habitants; 10 500 communes sur 140 355 km². <u>Campagnes agricoles et industrielles :</u> densité faible; 5,5 millions d'habitants; 10 523 communes sur 140 000 km². <u>Campagnes vieillies et à très faible densité :</u> éloignées de l'influence des grandes agglomérations; 5,2 millions d'habitants; 12 884 communes sur 225 000 km².

trepreneuriat féminin dans des territoires où la création d'entreprise représente un recours par rapport à la difficulté de trouver un emploi salarié⁹.

UNE PART PLUS IMPORTANTE DE FEMMES SANS DIPLÔME MAIS AUSSI DE DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR

Dans les territoires peu denses et isolés (comme à l'échelle nationale), les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ne pas détenir de diplôme (41 % pour les femmes contre 32 % pour les hommes), et à avoir un diplôme du supérieur (20 % pour les femmes contre 16 % pour les hommes). Corrélativement, elles sont moins nombreuses (22 % contre 35 % des hommes) à détenir un diplôme de niveau 5 (CAP, BEP, diplôme national du brevet), ce qui doit être mis au regard d'un tissu d'emploi caractérisé par une moindre qualification.

DES CHOIX ET OPPORTUNITÉS DE FORMATION RÉDUITES

En termes de formation initiale, le Conseil économique social et environnemental (CESE) relève que les orientations vers les filières professionnelles sont plus différenciées entre les filles et les garçons des territoires ruraux : ces derniers s'orientent plus que les urbains vers les métiers du bâtiment et de la mécanique alors que les filles se dirigent vers les métiers sanitaires et de services à la personne. Par ailleurs, suivre une formation professionnelle en milieu rural peut se révéler difficile puisque l'offre y est plus faible, voire inexistante, et nécessite de se déplacer, ce qui est coûteux en temps et en argent.

DES MOBILITÉS PLUS CONTRAINTES

À l'échelle nationale, la mobilité est différente selon le genre. Ainsi, à partir de 30 ans, les femmes, quand elles sont actives, doivent en plus de leurs trajets domicile-travail multiplier les trajets de proximité liés aux enfants, courses etc. Dans les territoires peu denses et très peu denses, la mobilité des femmes se distingue par le fait qu'elles travaillent davantage hors de leur commune de résidence (51,2 % contre 45,9 % des femmes urbaines et 46,2 % des hommes ruraux) ce qui accroît leur temps de trajet. De plus, la voiture représente 91 % des déplacements des habitants des espaces ruraux (contre 80 % dans les pôles urbains). La détention du permis de conduire et d'une voiture est donc une condition importante de l'insertion professionnelle des femmes dans des territoires où l'offre de transports collectifs est très faible. Or on observe à l'échelle nationale un écart de 10 points entre les hommes et les femmes dans la réussite à l'épreuve du permis de conduire¹⁰. De plus, la voiture est un moyen de déplacement onéreux : l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) estime à 295 euros par mois le budget voiture pour une personne seule active, ce qui peut être prohibitif pour nombre d'actifs précaires, qui sont en majorité des femmes.

LA GARDE D'ENFANTS : UN IMPORTANT FREIN PÉRIPHÉRIQUE À L'EMPLOI

La garde d'enfants peut constituer un frein important à l'accès ou au retour à l'emploi des femmes dans la mesure où ce sont encore elles qui assurent la majorité des tâches liées aux enfants. Or, le nombre de places dans des équipements d'accueil du jeune enfant offertes aux familles, déjà assez limité à l'échelle nationale (50 places pour 100 enfants), est encore plus restreint dans les territoires peu denses (en moyenne 39 places d'accueil pour 100 enfants). On y recourt donc plus largement aux assistant(e)s maternel(le)s. Cette situation pourrait pénaliser plus particulièrement les familles les plus précarisées, les moyens de garde individuels étant plus onéreux. Enfin, l'offre semble peu adaptée aux besoins des familles ayant des contraintes d'emploi du temps (horaires atypiques, temps partiels) et/ou des problèmes de mobilité.

D'autres freins pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux sont identifiés, comme l'orientation scolaire, les problèmes de santé, la précarité, les violences... Il faut également souligner que la situation de l'emploi est différenciée en fonction des contextes économiques et démographiques des différents territoires ruraux, comme le mettent en exergue les cinq monographies de l'étude. Ainsi, les réponses apportées doivent être adaptées aux besoins, ressources et projets de chaque territoire.

DES LEVIERS POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Il ressort de l'étude que les politiques publiques se sont peu emparées de la question de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Même si la dimension de l'égalité femmes-hommes est de plus en plus prise en compte, peu de données sexuées permettent

⁵ Les données de ce paragraphe ainsi que du suivant proviennent du recensement de la population 2014 de l'INSEE.

⁶ Grille de densité de l'INSEE (cf. encadré Territoires ruraux : de quels territoires parle-t-on ?).

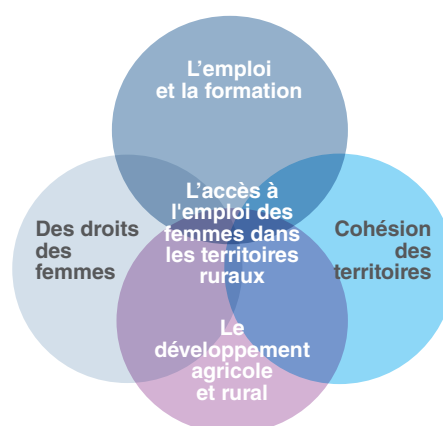
⁷ Source DARES, « La répartition des hommes et des femmes par métiers, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », décembre 2013.

⁸ Enquête SINE 2010.

⁹ La mesure 39 du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 porte sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin dans les territoires ruraux avec un objectif de 40 % de femmes parmi les créateurs d'entreprise.

¹⁰ Une étude de la Délégation à la sécurité routière est en cours afin d'objectiver les raisons de cet écart.

L'emploi des femmes dans les territoires ruraux au croisement de quatre familles de politiques publiques

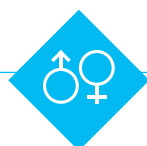


de l'objectiver dans les territoires. De plus, en termes de territorialisation, si les quartiers de la politique de la ville bénéficient d'un fléchage fort des politiques de l'emploi, ce n'est pas le cas pour les territoires ruraux. Toutefois, des progrès sont à noter en matière de :

- **droits des femmes**, avec le premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle (PIEP) 2016-2020 présentant des actions ayant vocation à être déclinées sur l'ensemble des territoires et un plan d'action 2013-2017 dans lequel figuraient quelques mesures prenant en compte

les inégalités territoriales dans le domaine de l'entrepreneuriat des femmes et des modes de garde des enfants.

- **politiques de l'emploi** : les feuilles de route du ministère de l'Emploi à compter du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (2012) ont permis de se saisir de la question tout comme des accords-cadres en faveur de l'égalité professionnelle signés avec Pôle emploi (2013 et 2015) ;
- **cohésion des territoires** : le CGET dans sa mission d'observation des territoires diffuse des informations sur l'état des inégalités sexuées dans les territoires ruraux : deux tableaux de bord égalité ont été produits et des notes diffusées à l'occasion des journées des droits des femmes du 8 mars 2016 et 2017¹¹ ;
- **développement agricole et rural**, avec une série de mesures portées par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, en matière de garde d'enfants, de retraite, d'entrepreneuriat ou encore concernant le statut d'exploitante ;



DIFFÉRENCES DE PROFILS ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

Dans le cadre de ses missions de production de connaissances sur les territoires, le CGET, au travers de son Observatoire des territoires, met à disposition des indicateurs sexués permettant d'objectiver la situation des femmes dans les territoires ruraux. Ci-dessous quatre exemples appliqués aux communes très peu denses.

Part des personnes non scolarisées de plus de 15 ans diplômées du supérieur (%)

grille	Femmes	Hommes	Ensemble	Diff. F-H
Autres communes	28,9	27,4	28,2	1,5
Très peu denses	22,3	17,3	19,7	5
France métropolitaine	28,6	26,9	27,8	1,7

Part des salariés de 20 à 24 ans en emploi précaire selon le lieu de résidence (%)

grille	Femmes	Hommes	Ensemble	Diff. F-H
Autres communes	50,4	45,8	48	4,6
Très peu denses	52,3	39,4	44,9	12,9
France métropolitaine	50,5	45,6	47,9	4,9

Part des femmes et des hommes parmi les familles monoparentales (%)

grille	Femmes	Hommes	Diff. F-H
Autres communes	82,7	17,3	65,4
Très peu denses	73,7	26,3	47,4
France métropolitaine	82,4	17,6	64,8

Part des licences sportives détenues par des femmes de 15 à 29 ans selon le lieu de résidence des licenciés (%)

grille	Femmes	Hommes	Diff. F-H
Autres communes	32,6	67,1	-34,5
Très peu denses	33,2	66,4	-33,2
France métropolitaine	32,6	67,1	-34,5

Source : Insee, RP 2014 et Recensement des licences et clubs sportifs / Injep - Meos, 2015, Champ : France métropolitaine.

DES FILIÈRES D'AVENIR POUR L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

Plusieurs secteurs intéressent à la fois le développement des territoires ruraux et l'insertion professionnelle des femmes. Un des enjeux est de développer la mixité dans ces filières, marquées par les stéréotypes, afin de ne pas laisser les femmes en dehors du développement économique de leur territoire et du marché du travail qualifié.

• Le numérique : une filière à féminiser

Ce secteur connaît un taux de croissance élevé (+2,8 % en 2016) et des difficultés de recrutement puisque 75 % des entreprises du secteur trouvent difficilement des candidats adaptés. Toutefois, les métiers du numérique sont peu mixtes : on y compte 27 % de femmes contre 48 % dans le reste de l'économie française. Des initiatives existent pour favoriser l'accès des femmes à ces métiers, comme le Plan sectoriel mixité numérique (janvier 2017), des programmes de formation dispensés par les Maisons digitales, ou bien des réseaux travaillant sur la promotion de la place des femmes dans les métiers du numérique. Ces initiatives restent cependant concentrées sur les pôles urbains et peuvent être limitées dans les territoires ruraux par le manque d'accès à Internet¹² et de partenaires locaux pouvant accueillir ce type de formation.

Le numérique représente aussi un levier dans les territoires ruraux en participant au développement du télétravail, notamment avec la mise en place d'espaces de coworking ou de Tiers lieux en milieu rural, soutenus par les collectivités territoriales, qui peuvent lever un frein à l'entrepreneuriat. Il peut aussi constituer un appui au développement des métiers liés au tourisme vert.

UNE ÉTUDE PARTENARIALE À VISÉE OPÉRATIONNELLE



L'étude sur les « Freins et leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux » a été confiée aux cabinets Geste et Perfégat. Son objectif était d'identifier les principaux freins à l'accès à l'emploi des femmes qu'ils soient directs (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) ou indirects (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...) et en contrepartie les leviers pour agir.

Pour ce faire, un état de l'art s'appuyant sur une revue de littérature et des entretiens ont permis d'objectiver la situation de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Des bonnes pratiques ont été identifiées et ont fait l'objet pour cinq d'entre elles, de monographies. Ces cinq études de cas ont permis de rencontrer tant les pilotes et partenaires de la mise en œuvre de ces actions (51 acteurs interrogés) que les bénéficiaires (32 femmes interviewées).

Enfin, un séminaire, organisé par le CGET le 15 décembre 2017, a permis d'enrichir le rapport et d'approfondir les constats et recommandations en matière d'action publique. Rassemblant plus d'une cinquantaine d'acteurs de terrain (agents de l'État et des collectivités territoriales, acteurs sociaux, économiques, issus des territoires ruraux, de réseaux nationaux et locaux...), ce séminaire visait à co-construire des réponses concrètes susceptibles d'être mobilisées nationalement et localement en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.

• Les métiers verts : de réelles opportunités de création d'emplois

Selon la DARES¹³, les « professions vertes » et les « professions verdissantes »¹⁴ représentent en moyenne sur les années 2010 à 2014 près de 4 millions d'emplois. Ce secteur devrait créer 600 000 emplois d'ici à 2020, selon le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE).

Or les femmes ne représentent que 16 % des salariés dans l'économie verte. Bien que les filles représentent plus de la moitié des élèves de l'enseignement agricole, elles se retrouvent majoritairement dans les filières des services à la personne et sont minoritaires dans les sections aménagement et production.

Les enjeux écologiques concernent particulièrement les territoires ruraux, à travers le développement durable, la valorisation des produits agricoles de qualité, des circuits courts ou le développement du tourisme vert dans lesquels les femmes agricultrices ou conjointes d'agriculteur s'impliqueraient davantage, selon plusieurs acteurs interrogés¹⁵.

• L'économie sociale et solidaire (ESS) : un secteur porteur

La part des emplois de l'ESS est plus forte dans des départements à dominante rurale. C'est un vecteur important pour créer de l'activité et des emplois en particulier pour les femmes au travers de structures combinant un ancrage local fort, et une réponse

à des besoins nouveaux ou non pourvus sur des territoires où un grand nombre de services font défaut (silver économie, écotourisme, circuits courts alimentaires). Les emplois de l'ESS sont fortement féminisés (67 % de femmes salariées selon l'Observatoire national de l'ESS en 2012). L'ESS étant au cœur de l'innovation sociale et territoriale, elle est donc un secteur qui peut inciter à une plus forte approche intégrée de l'égalité concernant l'emploi dans les territoires ruraux. Mais elle est confrontée à des enjeux forts en matière d'égalité femmes-hommes (conditions d'emploi, articulation des temps de vie, absence de mixité à l'échelle de certaines branches et secteurs professionnels...) ¹⁶.

• La silver économie et les services à la personne, un développement opportun

La silver économie constitue un enjeu fort en milieu rural, caractérisé par une part plus élevée de personnes âgées en situation de dépendance ou souffrant d'isolement. Si les services à la personne sont fortement pourvoyeurs d'emplois pour les femmes dans les territoires ruraux, les conditions d'exercice restent en revanche difficiles pour les moins qualifiées, avec du temps partiel imposé, des coupures dans la journée et de la précarité, accentuée par l'obligation d'avoir une voiture. Le développement de cette filière devra donc se faire en veillant à améliorer la formation et les conditions d'exercice de ces métiers et à en limiter la précarité, à l'instar de l'action « gestion territoriale des emplois et compétences sur le temps partiel chez les femmes » en Côte d'Or¹⁷. D'autres questions sont également à approfondir comme le développement des métiers qui vont croiser filière numérique et soins/bien-être à la personne (e-santé, télésurveillance, démarches/réseaux de proximité, objets connectés etc.). Le silver tourisme est aussi une piste pour développer l'emploi autour de l'agrotourisme, et de la santé et du bien-être (cures thermales...).

DES PRÉCONISATIONS POUR DE NOUVELLES PISTES D'ACTIONS

Trois axes de préconisations sont ressortis de l'étude :

- 1 mobiliser les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques et projets en faveur de l'emploi dans les territoires ruraux (observation, sensibilisation et formation) ;
- 2 mieux capitaliser et valoriser les initiatives en faveur de l'emploi des femmes des territoires ruraux ;
- 3 veiller à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes sur les territoires ruraux par les dispositifs publics concernés.

¹¹ Les deux notes sont disponibles sur le site Internet du CGET : <http://www.cgnet.gouv.fr/sites/cgnet.gouv.fr/files/atoms/files/note-egfh-8mars2017.pdf>
<http://www.cgnet.gouv.fr/actualites/les-inegalites-sexuees-dans-les-territoires-fragiles>

¹² La Conférence des territoires a fixé pour objectif de garantir le haut débit pour tous dès 2020, le très haut débit pour tous dès 2022 ainsi qu'une couverture mobile de qualité, généralisée d'ici à 2020. Pour ce dernier point, un accord a été signé à la mi-janvier 2018 entre le gouvernement, l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep) et les opérateurs mobiles pour accélérer la couverture numérique des territoires.

¹³ Dares Résultats, « Les professions de l'économie verte », Janvier 2017, n°07.

¹⁴ Les professions vertes sont liées à la production et distribution d'énergie et d'eau, à l'assainissement et traitement des déchets et à la protection de la nature et de l'environnement. Les professions verdissantes relèvent de domaines d'activité variés : bâtiment, transports, recherche, agriculture, sylviculture, entretien des espaces verts.

¹⁵ Voir la monographie de l'action portée par l'ADAPÉMONT (Jura) relative à un chantier d'insertion pour répondre à la problématique de l'enrichissement tout en facilitant l'insertion des femmes. <http://www.cgnet.gouv.fr/etudes>

¹⁶ Le conseil supérieur de l'ESS a créé une commission égalité femmes-hommes dans l'ESS qui a présenté début 2017 un rapport éponyme proposant notamment la création d'un observatoire dynamique de l'égalité et de la parité dans l'ESS.

¹⁷ Voir la monographie de cette action portée par les communautés de communes d'Auxonne-Val de Saône et Plaine dijonnaise. <http://www.cgnet.gouv.fr/etudes>

¹⁸ Ces préconisations qui concernent également le Service des droits des femmes et de l'égalité et le Service public de l'emploi ont été présentées au comité de pilotage final de l'étude fin janvier.

À partir de ces préconisations¹⁸, qu'il a précisées et complétées, le CGET a choisi d'orienter son action autour de trois thématiques qui ont été intégrées dans les orientations de la feuille de route égalité du ministère de la Cohésion des territoires (comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018). Il s'agit :

1 • d'améliorer l'observation et la connaissance des problématiques d'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux (voir encadré sur les indicateurs sexués) ;

2 • de mieux capitaliser et valoriser les initiatives en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux ;

Le CGET a un rôle de promotion des bonnes pratiques issues des territoires et réfléchit actuellement à la création d'une nouvelle plateforme permettant de les valoriser. Cet outil pourrait être alimenté en particulier par la trentaine de bonnes pratiques repérées par l'étude mais aussi par d'autres actions présentées par des partenaires comme le Service des droits des femmes et de l'égalité (DGCS), la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle...

3 • d'inciter à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs existants.

Il s'agit tout d'abord de mobiliser les fonds européens (FSE, FEDER, mais également FEADER) en soutien à des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux¹⁹. Le Réseau rural national a, par exemple, initié, début 2018, un appel à projets²⁰, cofinancé par le FEADER, sur plusieurs thèmes ayant trait à la ruralité dont le thème transversal de l'égalité femmes-hommes. Cet appel à projets reprend également des thèmes abordés par l'étude : le développement de nouvelles activités en milieu rural comme la transition énergétique ou le développement des usages du numérique.

Il est également possible de :

• saisir l'opportunité des Schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASAP) pour s'emparer des enjeux et problématiques autour de l'emploi des femmes en milieu rural. Les SDAASAP permettent aux acteurs de définir les enjeux prioritaires pour leur territoire comme les questions de mobilité, le numérique ou encore la santé²¹ ;

• favoriser un meilleur accès aux droits et à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux par le développement de partenariats entre MSAP, CIDFF, autres réseaux spécialisés ;

• s'appuyer sur la poursuite du déploiement des plateformes mobilité dans les territoires ruraux pour lever les freins à la mobilité des femmes dans leurs démarches pour l'accès à l'emploi ;

• mieux mobiliser les contrats de ruralité (outils d'investissement) autour de projets en faveur de l'emploi des femmes ;

• encourager l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires ruraux : soutenir les espaces de coworking dans le cadre des contrats de ruralité, soutenir l'émergence de réseaux d'accompagnement de femmes en milieu rural et des programmes de mentorat ;

• veiller à la prise en compte de l'emploi des femmes dans les filières en émergence au sein des territoires ruraux : numérique, métiers verts, ESS... ;

DES INDICATEURS SEXUÉS SUR LE SITE DE L'OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES



Début 2018, l'Observatoire des territoires a mis en ligne sur son espace cartographique 63 indicateurs sexués permettant d'établir un constat territorialisé des inégalités femmes-hommes en France. Ces données offrent une lecture fine de ces enjeux et sont disponibles de l'échelle régionale à l'échelle communale, s'agissant notamment de territoires ruraux. Elles couvrent plusieurs thématiques (niveau de diplôme, accès à l'emploi, sport...). La majeure partie de ces indicateurs sont issus des recensements de la population de l'INSEE et ont été calculés à 2 dates : 2009 et 2014. Ils permettent ainsi d'apprécier de façon dynamique la situation des femmes et des hommes prise séparément mais également comparativement grâce au calcul d'indicateurs d'écart hommes-femmes. La mise à disposition de ces données à l'échelle des EPCI offre l'opportunité de croiser avec les territoires de projet. L'ensemble de ces indicateurs est présenté sur le site de l'Observatoire des territoires (<http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/les-indicateurs-de-l-egalite-femmes-hommes>). Ils sont également disponibles sur l'espace cartographique de l'Observatoire des territoires : <http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr> en tapant directement « Égalité femmes-hommes » dans le moteur de recherche d'indicateurs. L'Observatoire travaille en parallèle à l'élaboration d'une présentation territoriale des freins et leviers de l'accès à l'emploi des femmes à destination des acteurs locaux.

- mobiliser les branches professionnelles concernées, s'appuyer sur les chambres régionales de l'ESS;
- poursuivre la prise en compte des objectifs de création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la Prime d'aménagement du territoire (PAT) dans une approche globale de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) avec une attention particulière aux territoires ruraux;
- élaborer un guide de la démarche intégrée de l'égalité femmes-hommes favorisant l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, à destination des acteurs locaux et nationaux : comment mieux mobiliser les acteurs; comment mieux valoriser les initiatives locales.

ZOOM SUR 3 EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

L'étude a permis de repérer une trentaine de bonnes pratiques sur les critères suivants :

- une diversité de territoires;
- des profils différenciés de femmes (moins de 26 ans, senior...);
- l'inscription dans des problématiques identifiées comme prioritaires : l'accompagnement dans l'accès et/ou le retour à l'emploi; la mobilité en tant que vecteur d'accès à l'emploi; des modes de garde adaptés à la situation des femmes en emploi ou en recherche d'emploi; le soutien à l'entrepreneuriat des femmes; la préparation et l'accompagnement aux filières d'avenir et métiers de demain;
- le portage par des acteurs de l'emploi-insertion, des acteurs de l'égalité femme-homme, des acteurs « économiques », des collectivités territoriales, des acteurs associatifs et de l'ESS...

Cinq études de cas ont été plus spécialement réalisées. Outre les trois présentées ci-dessous, une action de gestion territoriale des emplois et compétences en Côte d'or (Plaine de Saône – Canton d'Auxonne et Genlis) et une action de chantier d'insertion visant à répondre à la problématique de l'enrichissement tout en facilitant l'insertion des femmes dans le Jura (Adapemont : Association pour le développement et l'animation de la petite montagne, commune de Saint-Julien).

LOUSTIC SERVICE, ACCUEIL RELAIS À DOMICILE EN HORAIRES ATYPIQUES



Suite à des difficultés de recrutement de la plus grosse entreprise employeuse du territoire (usine agroalimentaire), la communauté de communes a créé en 2004 ce service avec le soutien de la caisse d'allocations familiales (CAF), du Département et du Fonds social européen (FSE). Mise en œuvre par trois associations locales de services à la personne, la garde des enfants se fait au domicile des parents entre 4h-8h30 et 18h30-23h, en continuité avec les services existants. En 2016, 45 familles et 70 enfants ont été bénéficiaires du service. Cela permet à des parents travaillant à des horaires atypiques d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi et répond donc à des enjeux forts pour la collectivité territoriale : maintien d'emplois et attractivité pour de jeunes ménages pouvant trouver à la fois emploi et solutions de garde.



Territoire

- Communauté de communes de Haute Cornouaille, Finistère : 15000 habitants
- Territoire fragile, avec des emplois principalement peu qualifiés et très concentrés dans l'agroalimentaire (nombre d'emplois en horaires atypiques important) et le médico-social
- Taux de chômage des femmes particulièrement élevé : 14,8 % en 2014 (12,2 % en Bretagne; 14,6 % au niveau national)



Contact

Virginie Porhiel, responsable du pôle enfants jeunesse à la Communauté de communes de Haute Cornouaille : enfants@haute-cornouaille.fr

¹⁹ L'article 7 du règlement cadre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI) place l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination comme principe horizontal de mise en œuvre. Le CGET, autorité de coordination des FESI, a engagé, en lien avec le SDFE et la DGEFP, des démarches d'animation en direction des autorités de gestion visant à assurer une meilleure prise en compte de ce principe horizontal dans la programmation 2014-2020 des fonds.

²⁰ « Mobilisation collective pour le développement rural », <https://www.reseaurural.fr/appele-projets-mcdr-2018>

²¹ Ainsi, l'une des actions du SDAASAP de l'Hérault porte sur « Renforcer l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle », avec un travail spécifique sur l'insertion des femmes.

ACILAB, CHANTIER D'INSERTION DANS UN FAB LAB



© A. FRANKWITZ

Lancé en janvier 2017, ce chantier d'insertion adossé à un Fab Lab est porté par un pôle territorial de coopération économique (PTCE) autour du développement des métiers du numérique. Ce projet permet de renforcer l'offre de support d'insertion par l'activité économique sur le territoire (très orientée sur des activités peu mixtes). ACILAB emploie 6 salariés en insertion dont 50 % de femmes, formés au métier d'avenir de « forgeur numérique » (formation sur mesure labellisée Grande École du Numérique). Ils sont chargés de la gestion du Fab Lab et développent des services à destination des entreprises. Ce projet a pour intérêt de proposer à des femmes éloignées de l'emploi un nouveau métier pour se réinsérer, tout en répondant à des problématiques fortes des femmes en recherche d'emploi : localisation en centre-ville et activité compatible avec les modes de garde d'enfants.



Territoire

- Bassin d'emploi de Limoux Haute Vallée de l'Aude : 45 000 habitants
- 52 % des demandeurs d'emploi sont des femmes (2017), avec une progression de 3 % en 1 an



Contact

Peter Wollny, référent projet :
pwollny@sapie.coop

ODETTE AND CO, RURALE MAIS PAS RINGARDE, COLLECTIF DE MOBILISATION DES FEMMES PORTÉ PAR L'ASSOCIATION GRAINS D'ICI



© É. RULL

Partant du constat d'une démobilité des femmes en recherche d'emploi, une recherche-action a été réalisée suite à un appel à projet de la Région. Elle a permis de faire émerger un collectif de 10 femmes souhaitant construire un projet commun. Initialement, le collectif a travaillé à l'élaboration d'un magazine pour les femmes vivant sur le territoire, avant de développer de nouvelles activités : émission de radio, test d'une Coopérative Éphémère de femmes, lancement d'un projet Erasmus sur l'accompagnement et l'empowerment des femmes en milieu rural... Ce projet poursuit plusieurs objectifs :

- Remobiliser professionnellement des femmes en s'appuyant sur la démarche appréciative : valoriser les talents et ressources des participantes et du territoire ;
- Consolider l'activité de femmes entrepreneures et salariées ;
- Donner un éclairage différent et positif sur le territoire rural.

En 2017, 20 femmes sont mobilisées. L'ensemble des participantes (collectif de 35 femmes) de 2011 à 2014 sont soit en formation, en emploi ou ont créé leur activité.



Territoire

- Commune de Lamastre, au nord de l'Ardèche : 2 382 habitants
- Taux de chômage des femmes de 15-64 ans : 12 % en 2014, similaire à celui des hommes, contre 15 % dans le département et 14,6 % au niveau national
- Part de non-diplômées particulièrement importante : 51,3 % des femmes contre 34,6 % en France



Contact

Hélène Puzin, coordinatrice du projet :
helenepuzin@gmail.com

En savoir plus

Les livrables de l'étude (le rapport final, cinq monographies et la synthèse) sont accessibles sur le site du CGET : <http://www.cget.gouv.fr/ressources/publications>

Auteurs : Orane Baudy,
Constance Lecomte,
Sylviane Le Guyader, Eric Lenoir

En couverture : © A. Frankewitz