



Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

Outils et bonnes pratiques



Directeur de la publication : Serge Morvan

Coordination et rédaction :

Orane Baudy, Éric Lenoir, Noëlle Thibaut pour le CGET, Annaïck Morvan pour le SDFE, Marie Duporge pour la DGEFP

Avec l'aide et les contributions de :

CGET : Juliette Bisard, Sylvie Cabassot, Aurore Colnel, Benoît de Lapasse, Pascal Dieusaert, Annabelle Ferry, Jamila Jaaïdane, Marc Laget, Constance Lecomte ;
SDFE : bureau Égalité professionnelle et Flore Blateau (stagiaire) ;
DGEFP : Chantal Caritey, cheffe de projet Démarches territoriales ;
DIRECCTE de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Suivi d'édition : Nesma Kharbache

Mise en page : Citizen Press

Responsable de la communication : Corinne Gonthier
corinne.gonthier@cget.gouv.fr ; tél. : 01 85 58 60 49

Date d'édition : mars 2019

Photos : © Guillaume Binet/MYOP (couverture et p. 8) ; © DR (pages intérieures)

Remerciements

À toutes celles et ceux qui nous ont aidés :

Patricia Andriot et David Armellini du Réseau rural français ;
Josyane Benet, préfecture du Cantal, et Agnès Bouysse, directrice du CIDFF15 ;
Claire Caminade et Marie Hustache, Fédération nationale des CIDFF ;
Paul Dawlny, Centre Hubertine-Auclert ;
Clémentine Lévy, Fédération nationale solidarités femmes ;
Françoise Liebert, haute-fonctionnaire à l'égalité du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ;
Céline Liegeant, directrice Responsabilité sociale – DRH, entreprise Stef ;
Lisa Pleintel, cheffe de projet – Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS – CNCRESS ;

À toutes celles et ceux qui ont accepté de témoigner ou de présenter leurs actions.

Avec des remerciements particuliers pour Cécile Kula, du cabinet Geste, et Isabelle Gueguen, du cabinet Perfégat, qui ont réalisé pour le compte du CGET l'étude sur les « freins et leviers pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux », dans le prolongement de laquelle a été réalisé ce guide.

Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux



Outils et bonnes pratiques

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une « Grande Cause nationale » du quinquennat annoncée par le président de la République, le 25 novembre 2017, et traduite par un ambitieux et vaste plan d'action gouvernemental adopté par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, présidé par le Premier ministre, le 8 mars 2018, à l'issue du Tour de France de l'Égalité.

Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie constitue l'un des quatre axes de ce plan d'action. Cette volonté interministérielle doit se déployer sur tous les territoires, avec une attention particulière aux territoires fragiles où les inégalités sexuées interagissent souvent avec les difficultés économiques et sociales.

En référence aux orientations gouvernementales en matière d'égalité et eu égard aux attentes formulées par les femmes des territoires ruraux lors du Grand Débat national, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a initié des travaux en partenariat avec le ministère du Travail représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations représenté par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), qui ont abouti à ce guide.

Ce document reprend également les constats et des préconisations d'une étude¹ pilotée par le CGET relative aux « freins et leviers pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux ». Il se présente comme un outil au service des acteurs et actrices de l'emploi, de la formation, de l'insertion, de l'orientation ou du développement économique pour favoriser l'emploi des femmes. Il s'adresse également aux élus et élues locaux.

Ce guide permet d'objectiver les inégalités sexuées et territoriales afin de mieux les combattre et soutenir le développement de multiples actions au sein des politiques contractuelles et partenariales.

Car, nous le savons, dans les territoires ruraux, les inégalités femmes-hommes se traduisent fortement dans le domaine de l'emploi : le taux de chômage des femmes y est de façon générale, plus élevé que celui des hommes et significativement plus chez les jeunes de moins de 26 ans ; les femmes y sont davantage exposées à de l'emploi précaire et à temps partiel. L'étude précitée a démontré que, si les freins directs (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) et indirects (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...) à l'accès à l'emploi des femmes ne sont pas spécifiques aux territoires peu denses et isolés, leur caractère rural a un effet amplificateur sur ces difficultés. C'est également le cas dans les territoires prioritaires de la politique de la ville, où ces enjeux sont traités par ailleurs, notamment dans le cadre des contrats de ville.

Mais l'étude a aussi mis en exergue l'existence d'initiatives remarquables émanant des territoires et de leviers pour favoriser l'emploi des femmes dans les zones rurales. Ceux-ci illustrent bien l'importance de la prise en compte de la question de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux pour une société plus égalitaire, plus créatrice et plus innovante.

1. Confiée aux cabinets Geste et Perfégat, cette étude a en particulier associé à son pilotage la DGCS-SDFE et la DGEFP.

C'est pourquoi ce guide s'adresse à l'ensemble des acteurs et actrices concernés (représentants de l'État, collectivités, acteurs économiques et sociaux, associations...). Il apporte des clés de compréhension et outils pour se saisir de la question dans les politiques partenariales locales, lever les freins directs et indirects pour l'accès à l'emploi des femmes, avec des bonnes pratiques et témoignages à l'appui.

Il offre des outils pour se saisir de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes en lien avec l'objectif d'accès à l'emploi, ce dans des domaines très diversifiés (orientation et promotion de la mixité des métiers; accompagnement global; appui sur des filières professionnelles d'avenir; soutien à l'entrepreneuriat des femmes; actions en faveur de la garde d'enfants, de la mobilité; accompagnement des femmes victimes de violences...).

Plusieurs principes et orientations de ce guide doivent constituer le fil rouge des politiques locales dans ce domaine :

- la nécessité de décloisonner les politiques publiques pour traiter de façon coordonnée les inégalités sexuées, sociales et territoriales;
- l'importance d'agir dans une approche territorialisée en tenant compte de la situation (géographique, démographique, socio-économique...), des besoins et des ressources souvent spécifiques à chaque territoire;
- la plus-value de la démarche de projet à partir d'un diagnostic territorialisé et partagé, s'inscrivant dans des politiques partenariales (du contrat de plan État-région au contrat de ruralité) prenant en compte la dimension systémique des inégalités sexuées et mobilisant des partenaires pluriels (État, collectivités territoriales, acteurs économiques et sociaux...);
- l'exigence d'une augmentation et d'une adaptation de l'offre de garde d'enfants aux besoins des familles mais également des entreprises des territoires ruraux de façon à tenir compte en particulier des horaires de travail atypiques et/ou des contraintes de mobilité;
- l'importance de prendre en compte la diversité des situations des femmes (jeunes femmes, seniors, personnes en situation de précarité, femmes peu ou au contraire diplômées...) en mobilisant les dispositifs appropriés (par exemple, le nouveau plan de lutte contre la pauvreté) et en offrant à toutes les femmes, quel que soit leur niveau de diplôme des perspectives d'emploi durable et valorisant;
- faire progresser l'égalité professionnelle nécessite d'avancer dans la mixité professionnelle alors qu'en France seuls 17 % des métiers sont mixtes, et de favoriser la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Promouvoir l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, c'est favoriser une plus grande égalité non seulement dans le champ du travail, mais également dans la société, au bénéfice de toutes et tous. Puisse ce guide y contribuer !



Jacqueline GOURAULT

Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales

SOMMAIRE

Introduction	9
L'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux – État des lieux de la situation et des principaux freins	12
Une situation des femmes dans l'emploi proche du niveau national mais avec des inégalités renforcées	12
Les principaux leviers pour développer l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	16
Comment se saisir de la question et intégrer l'égalité femmes-hommes dans les actions et/ou politiques que vous menez ?	20
Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité ?	20
Comment construire un diagnostic territorialisé ?	21
Quels acteurs et dispositifs mobiliser ?	22
Du côté de l'État	22
Du côté des collectivités territoriales	30
Les autres acteurs sur lesquels s'appuyer	36
Comment mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes en particulier sur les sujets accès à l'emploi, dans les politiques publiques ?	38
Comment mettre à l'agenda ces questions dans les dispositifs partenariaux territoriaux ?	38
• À l'échelle régionale	
> Les contrats de plan État-Région	
> Les fonds européens (égalité femmes-hommes : un principe horizontal)	
• Autres dispositifs	
> Le service public de l'emploi départemental	
> La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté	
> La création d'un nouveau service public de l'insertion	
> Mobilisation des parcours emploi compétences	
> IAE (Insertion par l'activité économique)	
> Les entreprises adaptées (EA)	
> Plan d'investissement dans les compétences (PIC)	
• À l'échelle départementale	
> Les schémas départementaux de l'accessibilité des services aux publics	

- À une échelle infra-départementale sur les territoires de projet (PETR, EPCI)
 - > Les contrats de ruralité : un vecteur pour contribuer à l'égalité femmes-hommes
 - > Les perspectives offertes par l'initiative « Territoires d'industrie

Les leviers/outils sur lesquels s'appuyer

46

- Agir sur les freins directs à l'emploi en mobilisant les leviers pertinents
 - > Agir sur les stéréotypes sexués en matière d'orientation
 - > Développer une plus grande mixité dans l'apprentissage
 - > Promouvoir un accompagnement global des femmes dans l'accès à l'emploi au sein des territoires ruraux : l'intervention des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
 - > S'appuyer sur des filières d'avenir pour l'emploi des femmes dans les territoires ruraux
- Les métiers verts : un secteur en croissance
- Femmes dans l'agriculture
- Le numérique : une filière vecteur d'emplois, à féminiser
- La silver économie
- Les femmes au cœur des enjeux de l'économie sociale et solidaire
- La promotion de l'entrepreneuriat des femmes
- Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans le cadre de la prime d'aménagement du territoire

Agir sur les freins périphériques pour l'accès à l'emploi des femmes dans ces territoires

69

- La garde d'enfant
- Plateformes de mobilité
- Prise en charge des femmes victimes de violences dans le maintien ou l'accès à l'emploi

Conclusion

74



INTRODUCTION

En référence aux orientations gouvernementales en matière d'égalité femmes-hommes, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a fait de la lutte contre les inégalités sexuées et territoriales une de ses priorités transversales. En effet, comme l'a mis en exergue, en juin 2014, le rapport EGALITER du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes (HCEFH)², les inégalités femmes-hommes s'expriment avec une acuité particulière dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville, mais également territoires ruraux), où elles interagissent souvent avec les difficultés économiques et sociales et sont accentuées par les caractéristiques de ces territoires.

Dès lors, il s'agit pour le CGET à la fois de mesurer et objectiver ces inégalités sexuées dans les territoires fragiles afin de mieux les combattre et de soutenir le développement de multiples actions au sein des politiques contractuelles et partenariales dont il assure le pilotage (contrats de ville, contrats de plan État-Région, fonds européens structurels et d'investissement...) ou dans le cadre des politiques portées par les différents acteurs publics et privés.

Cette double approche s'inscrit dans une démarche à la fois interministérielle, en lien étroit avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale chargé du pilotage de la politique interministérielle d'égalité, mais également partenariale et en premier lieu avec les collectivités territoriales.

S'agissant des territoires ruraux, les travaux de l'Observatoire des territoires du CGET ont permis depuis 2016 de mieux connaître la situation des femmes et des hommes de ces territoires (prise sous l'angle des communes très peu denses et peu denses) en comparaison avec les autres territoires³.

Ces travaux ont en particulier mis en évidence des difficultés majorées d'accès à l'emploi pour les femmes de ces territoires avec un taux de chômage significativement supérieur à celui des hommes chez les plus jeunes.

De façon à mieux comprendre les raisons de cette situation et à présenter des clés pour agir, le CGET a piloté en 2017, en lien avec le SDFE et en associant la DGEFP⁴, une étude confiée aux cabinets Geste et Perfégal.

L'objectif de cette étude était d'identifier les principaux freins à l'accès à l'emploi des femmes des territoires ruraux, que ceux-ci 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 de présenter des leviers pour y remédier.

2. Rapport EGALITER, « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés ». www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

3. Cf. les notes et tableaux de bord sur l'égalité produits et diffusés à l'occasion des journées des droits des femmes du 8 mars 2016 et 2017 : <http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/note-egfh-8mars2017.pdf> et <https://www.cget.gouv.fr/ressources/infographies/mieux-connaître-pour-mieux-lutter-contre-les-inegalites-sexuees-dans-les-territoires-fragiles>.

4. Le comité de pilotage de cette étude a également associé le Secrétariat général du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, l'Agence France Entrepreneur et la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles.

Pour ce faire, un état de l'art s'appuyant sur une revue de littérature et des entretiens a 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 (plus de 50 acteurs interrogés) que les bénéficiaires (plus de 30 femmes interviewées)⁵.

Enfin, un séminaire, organisé 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 a permis de co-construire des réponses concrètes susceptibles d'être mobilisées nationalement et localement en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.

Reprenant les principaux constats de cette étude (première partie consacrée à l'état des lieux) ainsi que plusieurs de ses exemples et préconisations, le présent guide vise à apporter aux acteurs concernés des territoires ruraux les clés de compréhension et outils pour mettre à l'agenda la question de l'accès à l'emploi des femmes dans ces territoires et mobiliser les différents dispositifs et leviers pour avancer dans une prise en compte effective de ces enjeux.

Fruit d'un travail partenarial entre le CGET, le SDFE et la DGEFP, ce document est enrichi de nombreux exemples, références et témoignages d'acteurs et actrices impliqués sur ces questions dans des territoires ruraux. Il se nourrit également de deux déplacements dans le Cantal et dans l'Indre, des riches échanges auxquels ils ont donné lieu ainsi que des travaux auxquels il nous a été donné d'assister.

Enfin, ce document tient compte des avancées et enseignements des orientations impulsées par le CGET depuis 2015 en faveur de l'égalité dans les territoires ruraux (améliorer l'accès aux droits des femmes en favorisant notamment les partenariats entre les maisons de services au public et les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles [CIDFF]; soutien à l'entrepreneuriat des femmes dans ces territoires⁶; soutien à la création d'emplois pour les femmes dans le cadre de la prime d'aménagement du territoire...).

Dans une finalité d'aide à la décision et d'appui aux territoires, il vise à répondre notamment aux questions suivantes :

- comment se saisir de la question de l'approche intégrée de l'égalité et construire un diagnostic sexué et territorialisé ?

5. Le rapport intégral de l'étude, sa synthèse et les cinq monographies sont disponibles sur le site Internet du CGET :

<http://www.cget.gouv.fr/etudes>.

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

- quels acteurs et dispositifs publics et privés mobiliser dans ce cadre ?
- comment mettre en œuvre l’approche intégrée de l’égalité, sur les sujets de l’emploi, dans les politiques publiques partenariales et contractuelles ?
- quels sont les dispositifs et moyens sur lesquels s’appuyer pour traduire les objectifs d’égalité dans l’accès à l’emploi en actions concrètes dans des domaines très diversifiés (orientation et promotion de la mixité des métiers ; appui sur des filières professionnelles d’avenir telles que le numérique, la silver économie, l’économie sociale et solidaire ; place des femmes dans l’agriculture ; soutien à l’entrepreneuriat des femmes ; actions en faveur de la garde d’enfants, de la mobilité...)?

Compte tenu de certaines spécificités des territoires ruraux, des problématiques y constatées, de politiques publiques, systèmes d’acteurs et ressources en partie différenciés, ce guide, qui s’inscrit dans la continuité de travaux engagés par le CGET et ses partenaires depuis deux ans, est centré sur ces territoires.

Le CGET conduit par ailleurs des travaux d’observation, des études et soutient un grand nombre d’actions dans le cadre des dispositifs de la politique de la ville dans l’objectif de lutter contre les inégalités sexuées et les discriminations dans les quartiers prioritaires (QPV)⁷. Ces inégalités se traduisent également fortement dans le domaine de l’accès à l’emploi des femmes. Au-delà d’un zoom donnant à voir la situation comparée des femmes des QPV par rapport à l’emploi⁸ dans la première partie, ce guide ne traite pas de ces questions, qui donnent lieu à des travaux et à des interventions spécifiques⁹.

Que chacun et chacune de ceux qui ont contribué à la réalisation de ce guide en soient remerciés¹⁰.

7. L’égalité entre les femmes et les hommes constitue (avec la lutte contre les discriminations et la jeunesse) un des trois axes transverses des contrats de ville 2015-2020.

8. Partie « État des lieux », p. 19.

9. Se référer au site du CGET : <http://www.cget.gouv.fr>.

10. Voir la liste des contributeurs dans l’ours.

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX – ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ET DES PRINCIPAUX FREINS

Les données et analyses qui suivent sont principalement issues de l'étude sur les freins et leviers pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, réalisée en 2017 pour le CGET. Les données statistiques ont été actualisées par l'Observatoire des territoires.



Une situation des femmes dans l'emploi proche du niveau national mais avec des inégalités renforcées

L'étude précitée a identifié 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...). Ceux-ci sont mis en exergue dans les développements qui suivent.

Un accès à l'emploi plus restreint que pour les hommes

En 2015¹¹, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux¹² est légèrement plus élevé que celui des femmes des autres communes (entendues comme les

communes intermédiaires et denses) : 64,4 % contre 59 %. Toutefois il reste inférieur à celui des hommes qui est de 70,5 % dans les territoires ruraux et de 64,7 % dans les autres communes. Ce taux d'emploi des femmes en secteurs ruraux a progressé depuis 2010 (62,7 %) et l'écart par rapport à celui des hommes a légèrement diminué (71 % alors).

Dans ces territoires, le taux de chômage¹³ est plus élevé, de 1,7 point de pourcentage, pour les femmes que pour les hommes (11,8 % contre 10,1 %), alors qu'on assiste à une convergence des deux chiffres en France métropolitaine. En effet, sur les autres communes, l'écart est de seulement 0,6 point en 2015 contre 0,9 en 2010. La situation est aggravée pour les jeunes femmes : même s'il a diminué depuis 2010, l'écart en termes de taux de chômage entre femmes et hommes pour les 15-24 ans est en 2015 de 3,4 points en défaveur des femmes dans les communes rurales. Cet écart est encore accentué dans les communes très peu denses¹⁴ (5,4 points). S'agissant des autres communes, la situation est au contraire favorable aux jeunes femmes (- 1,1 point).

11. Ces données et les suivantes sont issues du recensement de la population (RP) conduit par l'Insee millésimé 2015, le dernier disponible à ce jour. Il s'agit de la seule source permettant d'avoir des données à un niveau territorial fin sur les taux d'emploi et de chômage.

12. Les territoires ruraux sont ici définis comme l'ensemble des communes très peu denses et peu denses selon la grille communale de l'Insee (<https://www.insee.fr/fr/information/2114627>). Ces communes regroupent 22,4 millions d'habitants (un tiers de la population française) dans plus de 30000 communes (soit 90 % des communes).

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

14. Les communes très peu denses regroupent 35,6 % des communes (12581) et 4 % de la population française (2,6 millions d'habitants).

Taux de chômage des 15-64 ans (%) selon le lieu de résidence

Grille	Femmes	Hommes	Diff. H-F
Autres communes	15,5	14,9	0,6
Communes peu et très peu denses	11,8	10,1	1,7
France métropolitaine	14,2	13,2	1

Source : Insee, RP, 2015
Champ : France métropolitaine

Taux de chômage des 15-24 ans (%) selon le lieu de résidence

Grille	Femmes	Hommes	Diff. H-F
Autres communes	29,6	30,7	-1,1
Communes peu et très peu denses	28,7	25,3	3,4
France métropolitaine	29,4	29	0,4

Source : Insee, RP, 2015
Champ : France métropolitaine

Comme dans les autres communes mais de façon accrue, les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes dans les territoires ruraux : 29,7 % des salariées pour les premières contre 6,3 % pour les seconds.

Part des personnes de 15 à 54 ans en emploi à temps partiel (%) selon le lieu de résidence

Grille	Femmes	Hommes	Diff. H-F
Autres communes	27,2	7,6	19,6
Communes peu et très peu denses	29,7	6,3	23,4
France métropolitaine	27,2	7,6	19,6

Source : Insee, RP, 2015
Champ : France métropolitaine

Part des salariés de 15 à 24 ans en emploi précaire (%) selon le lieu de résidence

Grille	Femmes	Hommes	Diff. H-F
Autres communes	54	53,6	0,4
Communes peu et très peu denses	57	55,1	1,9
France métropolitaine	54,9	54,2	0,7

Source : Insee, RP, 2015
Champ : France métropolitaine

Un tissu d'emplois accentuant la ségrégation professionnelle

Le tissu d'emplois dans les communes rurales¹⁵ est marqué par une offre plus réduite (1,7 habitant actif par emploi dans les communes peu denses et 2,4 dans les communes très peu denses contre 0,96 dans les communes denses) et davantage tournée vers l'industrie et l'agriculture où les hommes sont surreprésentés, même si les secteurs du commerce et des services restent prédominants en nombre de postes dans les communes peu et très peu denses. Le tissu d'emplois 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)¹⁶.

Des freins en matière d'entrepreneuriat

Tous types de territoires confondus, seuls 32 % des créateurs d'entreprise sont des créatrices¹⁷. L'étude fait l'hypothèse d'un lien entre le taux d'entrepreneuriat féminin et le poids de l'économie présentielle¹⁸. 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 : moyens de transport et de garde d'enfants insuffisants, combinaisons d'activités soumises à différents régimes juridiques, fiscaux et sociaux nécessitant un accompagnement spécifique, problèmes d'accès au numérique, ainsi que la très inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes.

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

Une part plus importante de femmes sans diplôme, mais aussi de diplômées du supérieur

Dans les territoires ruraux (comme à l'échelle nationale), les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ne pas détenir de diplôme (34,8 % pour les femmes contre 27,2 % pour les hommes), mais également à avoir un diplôme du supérieur (24,2 % pour les femmes contre 20,5 % pour les hommes). Corrélativement, elles sont moins nombreuses que les hommes (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'emplois caractérisé par un niveau de qualification moindre. Par ailleurs, on constate une très forte progression de la part des femmes diplômées du supérieur entre les générations (13,4 % chez les plus de 50 ans, 36,5 % parmi les femmes de 20 à 29 ans).

Des choix et opportunités de formation réduites

En termes de formation initiale, le Conseil économique social et environnemental (Cese)¹⁹ relève que dans les territoires ruraux les orientations vers les filières professionnelles sont plus différenciées entre les filles et les garçons : ces derniers s'orientent plus que les urbains vers

15. Définies par la grille de densité de l'Insee (cf. encadré « Territoires ruraux : de quels territoires parle-t-on ? », p.18).

16. Source : Dares Analyses, « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », décembre 2013.

17. Source : enquête SINE 2014.

18. L'économie présentielle caractérise une économie basée sur la population réellement présente sur un territoire (et qui peut varier rapidement), celle-ci générant une activité économique et des besoins de consommation et services.

19. Avis du Cese sur la place des jeunes dans les territoires ruraux (janvier 2017) : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/place-des-jeunes-dans-les-territoires-ruraux>.

Part des diplômées du supérieur parmi les plus de 15 ans non scolarisés (%)

Grille	Femmes	Hommes	Ensemble	Diff. H-F
Autres communes	31,8	31,6	31,7	0,2
Communes peu et très peu denses	24,2	20,5	22,4	3,7
France métropolitaine	29,1	27,4	28,3	1,7

Source : Insee, RP, 2015

Champ : France métropolitaine

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, bénéficier d'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, ont un temps de trajet plus court que celui des hommes (trajets liés aux enfants, aux courses, etc.). La situation est inverse 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 conduire²⁰. 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 € 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 à l'emploi d'assistants maternels. Cette situation pourrait pénaliser plus particulièrement les familles les plus précarisées, notamment les familles monoparentales, dont 77 % des chefs

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

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

Grille	Femmes	Hommes	Diff. H-F
Autres communes	84,2	15,8	68,4
Communes peu et très peu denses	77,7	22,3	55,4
France métropolitaine	82,6	17,4	65,3

Source : Insee, RP, 2015

Champ : France métropolitaine

de famille sont des femmes dans les territoires ruraux. En effet, les moyens de garde individuels sont 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.

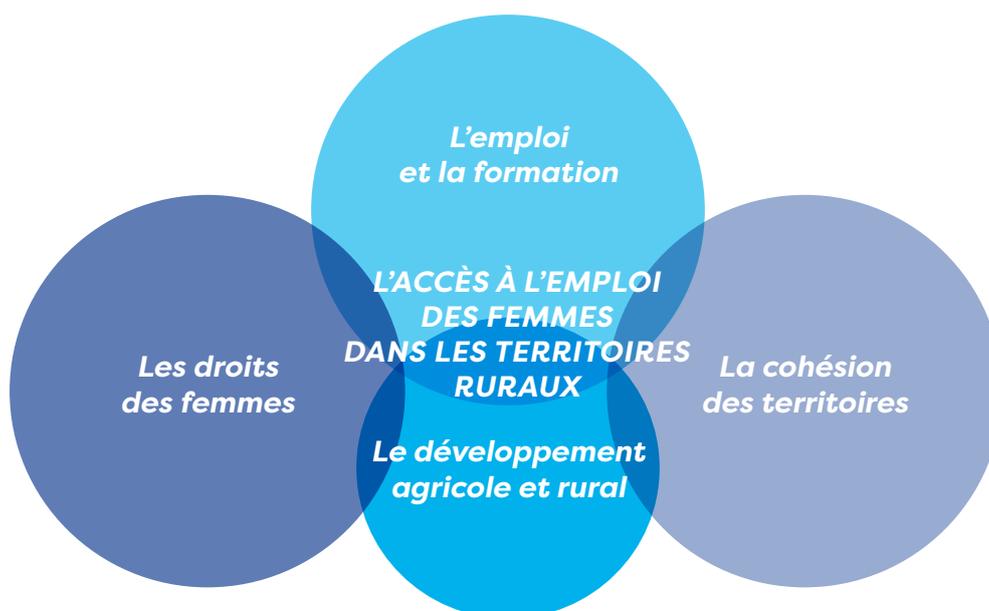
D'autres freins pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux sont identifiés, comme l'orientation scolaire, les problèmes de santé, la précarité, les violences, les discriminations à l'égard des femmes issues de l'immigration... Il faut également souligner que la situation de l'emploi 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.



Les principaux leviers pour développer l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

Il ressort de l'étude que les politiques publiques se sont peu emparées de la question de l'emploi des femmes des territoires ruraux. Même si l'égalité femmes-hommes est progressivement prise en compte dans ces territoires, jusqu'à tout récemment il était mis à disposition des acteurs peu de données permettant d'objectiver les inégalités sexuées dans ces territoires. De plus, en termes de territorialisation, si les quartiers prioritaires de la politique de la ville bénéficient d'un fléchage fort des politiques de l'emploi, ce n'est pas véritablement le cas pour les territoires ruraux.

Or, l'emploi des femmes dans les territoires ruraux est au croisement de quatre familles de politiques publiques. Le guide donne les clefs pour intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans chacune d'elles.



Pour une meilleure prise en compte du développement de l'emploi des femmes dans les politiques publiques, il convient de s'appuyer sur :

- la politique en faveur des droits des femmes, avec le premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle (Piep) 2016-2020, présentant des actions déclinables sur l'ensemble des territoires, et les mesures du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018²¹ ;
- les politiques de l'emploi : les feuilles de route du ministère du Travail et l'accord en faveur de l'égalité professionnelle signé par l'État avec Pôle emploi ;
- la politique de 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 et intègre la dimension égalité dans plusieurs des programmes et dispositifs dont il assure le pilotage et qui sont déclinés dans les territoires ruraux^{22 et 23} ;
- la politique de 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 ;
- le [rapport EGALITER du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes](#).

21. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/25948-2/>

22. Ci-après, le lien vers deux notes diffusées à l'occasion des journées des droits des femmes du 8 mars 2016 et 2017 :

<http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/note-egfh-8mars2017.pdf>

<http://www.cget.gouv.fr/actualites/les-inegalites-sexuees-dans-les-territoires-fragiles>

23. Se reporter à la quatrième partie du guide.

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
<p>Grille communale de densité, Insee</p>	<p>Une approche morphologique en fonction de la densité du bâti de chaque commune</p> <p>4 catégories de communes sont définies : densément peuplées; de densité intermédiaire; peu denses; très peu denses.</p> <p>→ Les communes peu denses : 55 % des communes; 30 % de la population</p> <p>→ Les communes très peu denses : 36 % des communes; 4 % de la population</p>
<p>Zonage en aires urbaines (ZAU), Insee 2010</p>	<p>Une approche fonctionnelle du rural, qui le définit par rapport à la ville</p> <p>Les territoires ruraux sont aussi composés de communes isolées, identifiées par opposition aux communes sous influence de pôles urbains.</p>
<p>Typologie des campagnes françaises, Datar 2011</p>	<p>Une approche décrivant les différents types de campagnes : liées à la ville, à vocation industrielle ou peu dense</p> <p>3 groupes d'espaces ruraux : environ 34000 communes (près de 27 millions d'habitants)</p> <p>→ Campagnes des villes, du littoral et des vallées urbanisées : 16 millions d'habitants; 10 500 communes sur 140355 km²</p> <p>→ Campagnes agricoles et industrielles : densité faible; 5,5 millions d'habitants; 10523 communes sur 140000 km²</p> <p>→ Campagnes vieilles et à très faible densité, éloignées de l'influence des grandes agglomérations : 5,2 millions d'habitants; 12884 communes sur 225000 km²</p>

Une première étude sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville de 2014 à 2016

La présente étude constitue le corollaire d'une étude pilotée par le CGET sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. 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 insistaient également sur l'importance de disposer de données sexuées, ce qui rejoint les constats de l'étude sur les territoires ruraux.

Un taux d'emploi moindre pour les femmes des QPV couplé à un sous-emploi plus fréquent²⁴

En 2017, au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville, 39,4 % des femmes entre 15 et 64 ans occupent un emploi, soit un taux d'emploi inférieur de 22,3 points à celui des femmes à l'échelle nationale (61,7 %). Il est également inférieur de 10,3 points à celui des hommes des mêmes quartiers (49,7 %). Le taux d'emploi des femmes des quartiers prioritaires est relativement stable depuis trois ans (39,8 % en 2014). Celui des hommes en revanche progresse (48,2 % en 2014).

De plus, le sous-emploi, c'est-à-dire le fait d'occuper un emploi à temps partiel mais de vouloir travailler davantage et d'être disponible

pour le faire (ou d'être au chômage technique ou partiel), concerne 16,4 % des femmes en quartier prioritaire, soit deux fois plus que les hommes habitant en quartier prioritaire (8,2 %) mais aussi que les femmes habitant dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes (7,9 %).

Ainsi les femmes de quartiers prioritaires de la politique de la ville sont moins souvent en emploi que les hommes, et, lorsqu'elles en occupent un, elles subissent plus souvent le sous-emploi.

Un taux de chômage des femmes des QPV nettement plus élevé qu'à l'échelle nationale, mais moindre que celui des hommes des QPV, principalement du fait de leur retrait du marché du travail

Dans les quartiers prioritaires, le taux de chômage des femmes est plus de deux fois plus élevé que sur l'ensemble du territoire, mais il est plus faible que chez les hommes de ces quartiers (22,3 %, contre 26,7 %). En trois ans le taux de chômage des habitants des quartiers prioritaires a sensiblement baissé, quel que soit le sexe : le taux de chômage était ainsi en 2014 de 23,9 % chez les femmes et de 29,1 % parmi les hommes. Cela s'explique notamment par leur retrait du marché du travail : 50,3 % des femmes sont actives, entre 15 et 64 ans, dans les quartiers prioritaires, contre 68,6 % de celles des autres quartiers des unités urbaines englobantes. En 2014, ce taux était de 52,3 % dans les quartiers prioritaires et de 68,1 % dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes.

Illustration de l'inactivité féminine plus importante dans les quartiers prioritaires, une femme sur trois âgée de 15 à 29 ans n'y est ni en emploi, ni en étude, ni en formation, contre un homme sur quatre, et, surtout, une femme sur huit parmi celles résidant dans les autres quartiers des unités urbaines englobant un quartier prioritaire.

24. <http://www.onpv.fr/publications>

COMMENT SE SAISIR DE LA QUESTION ET INTÉGRER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ACTIONS ET/OU POLITIQUES QUE VOUS MENEZ ?

En vertu de l'article premier de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, associant la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité²⁵ dans toutes ses politiques publiques et des mesures spécifiques.

Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité ?

Partant du principe que nulle politique n'est neutre au regard de l'égalité femmes-hommes, l'approche intégrée se décline en :

- **une approche transversale** couvrant toutes les politiques publiques, de la conception à la mise en œuvre puis à l'évaluation ;
- **une approche spécifique** tenant compte des inégalités réelles pour mettre en place des mesures positives en faveur des femmes.

Ces deux approches ne sont donc pas à opposer et, au contraire, gagnent à être menées de manière complémentaire.

ZOOM

Définitions

→ **L'approche transversale** : cela vise, tout au long du processus d'élaboration d'une politique publique ou d'une action, à s'interroger sur la situation respective des femmes et des hommes de manière préventive et transversale et sur les effets différenciés que les mesures pourraient avoir sur l'un ou l'autre sexe.

→ **L'approche spécifique** : mise en œuvre d'actions dédiées à l'égalité femmes-hommes, ou s'adressant aux femmes, par des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes que ce soit dans le champ de l'emploi, des loisirs, de l'exercice des responsabilités familiales, des violences... il s'agit davantage d'actions correctives.

Exemple :

- **Diagnostic** : faible présence des filles dans les musiques actuelles.
- **Action spécifique** : financement d'une action en direction des jeunes filles portée par une association travaillant sur les musiques actuelles.
- **Approche transversale** : convention de soutien des festivals de musiques intégrant des objectifs de représentation équilibrée femmes-hommes.

Source : Centre Hubertine-Auclert, « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes : concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes ». [Guide pratique 2015](#)²⁶



RESSOURCE

Organisme associé de la région Île-de-France, le **Centre Hubertine-Auclert** est le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes.

Ses missions :

- construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'égalithèque »;
- renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels, l'organisation de cadres d'échanges collectifs et de formations;
- promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs;
- lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, intégré au Centre Hubertine-Auclert.

Le Centre Hubertine-Auclert accompagne également les collectivités territoriales souhaitant mettre en œuvre une politique d'égalité femmes-hommes.



Comment construire un diagnostic territorialisé?

À l'occasion de la journée du 8 mars 2018, l'Observatoire des territoires du CGET a mis en ligne plus de soixante-dix indicateurs sexués. Ces indicateurs, consultables directement depuis l'interface cartographique de l'Observatoire²⁷, permettent de décliner les problématiques de l'emploi, de l'éducation, de la santé, du vieillissement ou encore du sport selon les genres et à différentes échelles territoriales (de la commune à la région). Ils permettent ainsi d'apprécier de façon dynamique la situation des femmes et celle des hommes prises séparément, mais également comparativement grâce au calcul d'indicateurs d'écart hommes-femmes.

En 2019, l'Observatoire des territoires poursuit son engagement pour la diffusion de données sexuées et met en place à l'occasion du 8 mars une application interactive pour la réalisation de diagnostics territorialisés de l'accès à l'emploi des femmes. Cette application, disponible depuis le site de l'Observatoire (www.observatoire-des-territoires.gouv.fr) permet d'accéder à une dizaine d'indicateurs statistiques au niveau des inter-communalités. L'objectif est de pouvoir dresser un portrait de la situation des femmes face à l'emploi (taux de chômage, inactivité...) et des principaux freins (formation, marché local de l'emploi, accès aux services et équipements...). L'application permet en outre de comparer la situation de son territoire avec celle de la France et des autres intercommunalités.

25. C'est la Conférence mondiale de Nairobi sur les femmes, organisée en 1985, qui la première s'est saisie du concept d'approche intégrée de l'égalité, puis le Conseil de l'Europe, dans un rapport de 1998.

Cette approche a été officiellement introduite dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) en 1999.

26. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guidect1-nov15-web.pdf>

27. <http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr> : les indicateurs sexués sont directement accessibles en tapant le mot-clé « égalité » dans le menu de recherche d'indicateurs.

QUELS ACTEURS ET DISPOSITIFS MOBILISER ?

Pour mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, vous pouvez vous appuyer sur l'État et les collectivités chargées de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, aux termes de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée.

De surcroît, l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée Grande Cause nationale du quinquennat. À ce titre, tous les acteurs sont invités à participer à cette action publique renforcée, interministérielle et partenariale.

Le Service public de l'emploi (SPE) est l'instance où les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle conçues par la DGEFP sont mises en œuvre dans les territoires de manière concertée avec l'ensemble des partenaires et opérateurs : Pôle emploi, missions locales, Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), collectivités territoriales et leurs groupements, notamment en raison de leurs compétences en matière d'insertion et de formation professionnelle. Des diagnostics partagés sur la situation des femmes demandeuses d'emploi y sont réalisés et suivis le cas échéant d'actions en leur faveur.

Enfin, il convient de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles est fondée l'Union européenne, qui est tenue de la promouvoir dans toutes ses actions. Il s'agit donc d'un principe horizontal de mise en œuvre des fonds européens structurels et d'investissement (Fesi) que doivent prendre en compte les différentes autorités de gestion, régions, départements et État²⁸.



Du côté de l'État

À l'intersection des politiques publiques de l'égalité, de l'emploi, de la cohésion des territoires et du développement agricole et rural, la question centrale de ce guide suppose une approche résolument interministérielle. Le préfet et, à l'échelon territorial de proximité, le sous-préfet d'arrondissement ont un rôle essentiel d'aiguillon des partenaires, avec l'appui du réseau territorial Droits des femmes et égalité entre les hommes et les femmes et des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et de leurs unités territoriales.

28. Se reporter, à la p. 39, au chapitre sur l'égalité femmes-hommes : un principe horizontal dans le cadre de la mise en œuvre des fonds européens.



Si le territoire de la haute vallée de l'Aude n'est pas le premier lieu de l'innovation technologique, il peut être un lieu d'innovation sociale et d'innovation par les usages."

SYLVIE SIFFERMANN

Sous-préfète de l'arrondissement de Saint-Dié-des-Vosges, précédemment de l'arrondissement de Limoux, dans l'Aude (de mai 2014 à avril 2018)

« **Dans le territoire hyper-rural et désindustrialisé de la haute vallée de l'Aude, la situation de l'emploi est difficile, en particulier pour les femmes,** qui sont en déficit d'expérience professionnelle et pour lesquelles l'offre d'emploi est surtout tournée vers les services à la personne.

En tant que sous-préfète, j'ai tenté de corriger ces inégalités par des mesures d'équité territoriale et de valorisation des femmes et d'impulser une dynamique de résilience et de revitalisation économique portée par les acteurs et actrices du territoire en mobilisant tous les outils des politiques publiques que je suis chargée de promouvoir.

Devenir un territoire d'expérimentation

Dans un contexte (2014) de création de l'Agence du numérique et de concertation nationale sur le numérique, l'innovation et en particulier l'innovation numérique comme facteur d'innovation sociale et économique s'est rapidement imposée comme un levier de changements importants pour le territoire. Le pôle territorial de coopération économique (PTCE) 3.EVA a été envisagé comme un espace d'expérimentation, un écosystème territorial d'innovation. Si le territoire de la haute vallée de l'Aude n'est pas le premier lieu de l'innovation technologique, il peut être un lieu d'innovation sociale et d'innovation par les usages, comme l'atteste le caractère innovant de son tiers-lieu, développé en milieu rural et autour duquel se greffe une dynamique de projets. La création d'un chantier d'insertion « forgeur numérique » ouvert aux femmes comme aux hommes s'inscrit

dans cette dynamique²⁹. Ce chantier ouvert aux femmes a atteint la mixité, ce qui n'est pas évident dans les métiers du numérique, où les femmes sont sous-représentées.

Mettre en lien et s'appuyer sur les acteurs et actrices du territoire

En tant que sous-préfète, mon rôle a été d'être une facilitatrice mettant en lien les acteurs socioprofessionnels, les institutionnels et en les animant en mode projet. La phase de diagnostic a été l'occasion de mobiliser un réseau informel de femmes exerçant des responsabilités sur le territoire : élues, cheffes d'entreprise, responsables de structures ESS etc., mais également les jeunes de la haute vallée de l'Aude, puis les entreprises. Dans un second temps, ont également été associés les acteurs institutionnels, afin de ne pas brider les débats avec des a priori politiques. Le projet du PTCE a été inscrit au programme d'actions prioritaires du Service public de l'emploi de proximité (Spep) avec un fort soutien de la Direccte. Enfin, les deux communautés de communes ont chacune délibéré une subvention au projet dans le cadre de la candidature du PTCE à l'appel à projet national.

Dans mes nouvelles fonctions de sous-préfète dans les Vosges, je souhaite reproduire cette démarche. Une quarantaine de femmes ont déjà assisté à une rencontre sur le sujet et la prochaine rencontre leur permettra de découvrir le centre de recherche sur la fabrication 3D (Cirtes) de Saint-Dié-des-Vosges, en lien avec le Spep. Une nouvelle aventure commence. »

29. Cf. présentation d'Acilab, p. 59.



L'État joue un rôle majeur d'assembler permettant d'assurer la coordination, de fédérer les synergies pour mettre en œuvre les actions de façon efficiente."

CHARBEL ABOUD

Secrétaire général de la préfecture du Cantal, sous-préfet d'Aurillac (auparavant sous-préfet chargé de mission pour la politique de la ville dans le Vaucluse)

« Analyser l'accès à l'emploi des femmes dans un département rural comme le Cantal nécessite d'intégrer des données liées à la ruralité mais aussi à l'enclavement de ce territoire excentré et peu peuplé.

Même si d'un point de vue purement statistique, le Cantal est un territoire de quasi plein emploi où le taux de chômage est parmi l'un des plus faibles de France (5,4 %), il convient de noter que la situation des femmes au regard du marché du travail est plus dégradée que celles des hommes. Le taux de chômage des jeunes femmes de 15 à 24 ans est supérieur de 3,6 points à celui des hommes et de 1,6 point pour les plus de 55 ans. Ce constat peut être corrélé à la part des femmes en emploi à temps partiel, qui est supérieure de 19,5 points à celle des hommes et à la part des femmes en emploi précaire, supérieure de 7,3 points pour les jeunes salariées de 15 à 24 ans.

Il convient toutefois de relativiser ce constat au regard d'un phénomène de déprise démographique que subit le département. Le marché du travail présente en effet cette caractéristique de laisser plusieurs secteurs en tension par manque de main-d'œuvre masculine et féminine.

Parmi les enjeux identifiés, il conviendra de favoriser certains secteurs tels que l'aide à la personne, qui a fait l'objet d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) commandée par la Direccte et la DDFE (Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité) en 2017.

L'agriculture et l'agroalimentaire ne trouvent pas de public pour occuper des emplois en tension en raison de stéréotypes dévalorisant certains métiers.

Les métiers dits masculins pour l'agriculture ou dits féminins pour l'aide à domicile, faute de mixité, ne permettent pas de répondre

à l'enjeu de l'attractivité du territoire.

La question de l'élargissement des choix professionnels est rendue nécessaire jusque dans l'apprentissage, délaissé par les filles, car seules 24 % d'entre elles choisissent cette voie. L'emploi des femmes en territoire rural passe aussi par le développement de l'entrepreneuriat, véritable enjeu auquel s'associent la CCI et France Active. La filière du numérique, qui n'a pas encore pris son plein essor, est une des réponses à l'emploi des femmes.

La difficulté majeure des femmes en recherche d'emploi consiste dans les freins liés à la mobilité en général : insuffisance de moyens de transport publics, coût des déplacements, nécessité de possession du permis de conduire et d'une voiture. Si une plateforme de mobilité (Cantal'Mouv) a démarré le 23 octobre 2018, la question de savoir comment les femmes, notamment en insertion, vont pouvoir s'en saisir, reste pérnante.

Un accompagnement de proximité visant à privilégier la socialisation et la découverte par les femmes de leurs potentiels est un des axes majeurs permettant de lever les freins personnels à la motivation, la confiance en soi et la gestion du stress. C'est l'objectif du dispositif Impact15, qui passe par des pratiques alternatives (sport, art-thérapie, réflexologie, acupuncture, conseil en image, etc.).

Il convient de ne pas oublier le travail partenarial important qui a été mis en œuvre concernant l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés, notamment des femmes. Si la question de l'emploi des femmes n'est pas traitée, les difficultés sociales et socioprofessionnelles vont renforcer le sentiment de démotivation



→ et précariser les familles. Le manque de confiance en soi, parfois lié à des traumatismes d'origines diverses, est un frein récurrent chez les femmes éloignées de l'emploi, même si ce point n'est pas spécifique au territoire rural.

L'État joue un rôle majeur d'assembler permettant d'assurer la coordination, de fédérer les synergies pour mettre en œuvre les actions de façon efficiente. Au-delà d'un rôle d'impulsion, la dimension d'animation interministérielle est primordiale. Le sous-préfet doit soutenir les collectivités locales qui, en milieu rural, souffrent d'un manque récurrent d'outils de développement et de ressources en ingénierie, avec comme ambition de toujours préserver les équilibres territoriaux en maintenant un cadre d'égalité citoyenne, de cohésion et d'équité.

Avant de prendre mon poste de secrétaire général à la préfecture du Cantal, j'étais sous-

préfet, chargé de mission pour la politique de la ville dans le Vaucluse.

Certes, les caractéristiques des publics sont différentes, mais je constate de fortes similitudes quant aux freins pour l'accès à l'emploi des femmes, les luttes contre l'enclavement urbain et l'enclavement rural devant être menées de front.

Des actions telles que Dispens'Air15 ont été expérimentées dans le quartier prioritaire de la ville d'Aurillac (Marmiers), incitant les femmes à engager une démarche active de santé leur permettant de gérer leurs émotions, de mieux se préparer, de fait, à un entretien professionnel. Cette action, qui est devenue Impact15, a été étendue aux territoires ruraux.

Les expériences menées dans le quartier prioritaire de la ville peuvent servir à conduire des opérations en milieu rural. »

Rôle des DRDFE et des DDFE

Le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes se compose d'une administration centrale et d'un réseau déconcentré implanté sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer³⁰. Les Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) sont rattachées aux secrétaires généraux pour les affaires régionales (Sgar) au sein des préfectures de région, tandis que les déléguées et délégués départementaux aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE) sont implantés dans les DDCSPP (Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations). Les DRDFE et DDFE pilotent et coordonnent à l'échelle territoriale, par le biais de stratégies régionales notamment, la politique du Gouvernement concernant la promotion des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles accompagnent, y compris financièrement, les projets relatifs à l'égalité.

L'objectif des DRDFE est de réaliser une approche intégrée permettant d'investir la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des champs d'action des politiques publiques. Elles sont ainsi mobilisées sur une grande variété de sujets, aussi bien l'égalité professionnelle que la lutte contre les violences faites aux femmes ou encore la déconstruction de stéréotypes sexués.

Des actions plurielles par leurs thématiques, mais également par les réseaux qu'elles croisent : les DRDFE coopèrent avec les collectivités territoriales, les services de l'État et de nombreux partenaires économiques, sociaux ou issus du monde associatif.

Elles peuvent accompagner, y compris financièrement, les projets relatifs à l'égalité professionnelle et à l'insertion socioprofessionnelle.

[Contactez la DRDFE ou la DDFE de votre territoire.](#)

30. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/organisation-du-ministere/services-territoriaux/annuaire-des-equipes-regionales-et-departementales/>



C'est la diversité des modes d'intervention en fonction des situations et des demandes qui permet d'identifier les bons leviers."

HUGUES DEMOULIN

Directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité de Normandie

« Pour mener des projets qui favorisent l'accès des femmes à l'emploi dans nos territoires, il est important d'être présent dans les différentes réunions ou instances de concertation dédiées à l'emploi. Ce sont des moments propices pour établir avec les partenaires locaux des diagnostics sur la situation des femmes et, le cas échéant, mettre en œuvre des réponses adaptées visant à corriger les inégalités.

Par exemple, il y a quelques années, à la suite des constats de la faible mixité dans la plupart des métiers de l'agriculture, nous avons mené une action de grande ampleur avec l'Onisep et la Draaf (direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt) à destination des jeunes et de tous les professionnels de l'information et de l'orientation. Un livret pédagogique proposant des témoignages et des activités en classe sur les métiers de l'agriculture et de la ruralité a ainsi été produit. Chaque métier y était présenté par une femme ou un homme minoritaire de genre dans leur profession, ce qui ne pouvait qu'interroger les stéréotypes par l'exemple.

Nous intervenons également en amont dans le but de faire prendre conscience des inégalités que subissent les femmes.

Par exemple, je suis intervenu il y a deux mois lors d'une conférence-débat pour une sensibilisation des femmes membres d'une association en milieu rural (le GFDAR, Groupement féminin de développement agricole et rural). Il est essentiel de répondre favorablement à de telles demandes qui correspondent le plus souvent à une attente réelle pour comprendre et agir

sur les inégalités relevées dans son milieu de vie ou de travail.

Enfin, nous finançons ou cofinançons des projets grâce à notre programme dédié d'intervention. Ainsi, nous soutenons une action que suit la DDFE de la Manche. Il s'agit du dispositif Relais Parents implanté en milieu rural et porté par la Maison familiale rurale (MFR) d'Urville, qui consiste principalement à accompagner des femmes éloignées de l'emploi, – en raison d'interruptions de carrière de longue durée pour assurer les charges familiales – vers l'insertion ou la réinsertion socioprofessionnelle. L'objectif est d'engager une démarche d'évolution personnelle et professionnelle et de lever les freins au retour à l'emploi, liés notamment à l'organisation familiale, la confiance en soi, la mobilité, la formation, etc. Il s'agit d'une réelle alternative aux dispositifs de droit commun, adaptée aux problématiques des bénéficiaires sous l'angle initial de la parentalité et de la valorisation des compétences liées à la gestion de la famille, celui-ci n'étant pas référencé comme un dispositif de remobilisation à l'instar des prestations de type Pôle emploi.

Comme dans tous les domaines d'activité, c'est la diversité des modes d'intervention en fonction des situations et des demandes qui permet d'identifier les bons leviers pour faire évoluer les représentations et les comportements vers plus d'égalité entre femmes et hommes. »



Deux objectifs : sensibiliser à la mixité des métiers de l'agriculture et montrer la diversité des métiers existants dans l'agriculture."

VALÉRIE DURAND

Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité à la DDCSPP de l'Indre.

« Dès ma prise de fonctions à la DDCSPP, j'ai rencontré la présidente de la commission des agricultrices de la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA), Brigitte Bergère, installée à Sassierges-Saint-Germain en grandes cultures. En effet, la situation des femmes en milieu rural, et particulièrement celle des agricultrices, appelait et appelle toujours l'attention des pouvoirs publics.

Il faut dire que le métier qu'elles exercent reste mal connu auprès du grand public et des professionnels de l'emploi et de l'orientation. Il est perçu comme un métier essentiellement occupé par les hommes, voire dénigré car identifié parfois comme celui qui pollue. De plus, les agricultrices pointent les difficultés qui leur sont propres, comme obtenir des remplacements, des indemnités, des services de garde d'enfants appropriés, des modes de transports adaptés, des financements à la reprise ou à la création d'exploitation, en particulier lorsque la demande émane d'une femme seule...

Cependant, elles partagent avec les autres femmes résidant en milieu rural les mêmes problématiques relatives à l'isolement, à l'accès au numérique, aux droits, aux soins ou relatives à la mobilité. Elles réclament que les parents ou les adultes puissent par exemple prendre les mêmes transports que les scolaires.

Elles revendiquent également plus de place dans les instances dirigeantes. Le manque de respect de la parité au sein même de leur organisation professionnelle et dans la profession agricole en général appelle à des initiatives qui doivent être soutenues par l'État.

C'est pourquoi j'ai, sous l'autorité du préfet, mis en place, en partenariat avec les agricultrices, la chambre d'agriculture, la MSA (Mutualité sociale agricole), l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), le Greta (groupement d'établissements publics locaux d'enseignement), Familles rurales, le CIDFF et les missions locales, des actions visant la promotion des droits et l'organisation de forums délocalisés sur quatre territoires du département pour augmenter la visibilité des femmes dans l'agriculture et dans les métiers agricoles.

Surtout, un « Guide des femmes en agriculture de l'Indre » a été réalisé en 2014. Et pour le compléter, le préfet a adressé à tous les maires du département, au début de 2018, une plaquette recensant les coordonnées des professionnels qui peuvent apporter des réponses concrètes aux agricultrices et aux femmes en milieu rural, notamment sur les thématiques telles que l'installation et la création d'entreprise, les questions liées à la santé et aux aléas de la vie. Charge aux maires de diffuser ensuite ces informations sur leur site Internet ou dans leurs publications municipales.

Le groupe s'est mobilisé sur la réalisation de portraits de femmes avec les élèves du lycée agricole pour des expositions au Salon de l'agriculture et au Sénat. Deux objectifs guident ce travail : sensibiliser à la mixité des métiers de l'agriculture et montrer la diversité des métiers existants dans l'agriculture.

Enfin, nous avons décidé d'alerter M. Jacques Toubon, Défenseur des droits, et ses représentants dans le département sur les discriminations dont sont victimes les agricultrices. »

Rôle des Direccte

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont en région des interlocutrices privilégiées pour la délivrance d'informations de proximité aux acteurs socio-économiques (entrepreneurs, salariés, partenaires sociaux et consommateurs). Elles mettent en œuvre les orientations nationales des ministères du Travail et de l'Économie en matière d'emploi, droit du travail, formation professionnelle, économie, concurrence, consommation, commerce et égalité professionnelle. Les Direccte et leurs unités départementales peuvent répondre aux attentes soulevées par ces différentes thématiques. En matière d'égalité professionnelle, les Direccte s'appuient sur un réseau de référents et référentes « égalité professionnelle ». Chaque Direccte possède un site Internet destiné à vous informer localement des dispositifs d'aide et d'accompagnement de l'État, de l'activité économique dans votre région et des initiatives mises en place, de la situation du marché du travail, des droits et obligations relatifs au salariat et à l'entrepreneuriat et des coordonnées des services compétents.

Pour contacter la [Direccte³¹ de votre territoire](#)

Rôle de Pôle emploi

Premier acteur du marché du travail en France avec 54000 collaborateurs, plus de 1000 agences et relais de proximité, ainsi qu'un réseau de partenaires sur l'ensemble du territoire, Pôle emploi œuvre au quotidien pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Ses agents répartis en France entière œuvrent à faire de Pôle emploi un acteur social exemplaire, notamment dans le respect de son engagement pour lutter contre les discriminations et favoriser

l'égalité professionnelle. À cet effet, un accord-cadre national (2015-2018) en cours de renouvellement liant l'État et Pôle emploi vise à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en renforçant la mixité des emplois dans les territoires, en agissant sur les freins à l'emploi, en facilitant l'entrepreneuriat des femmes et en luttant contre les stéréotypes sexistes.

Cet accord se décline dans les régions à l'aide du réseau de référents « Égalité professionnelle et mixité » formé au sein de Pôle emploi afin de conduire et d'impulser, avec l'appui des DRDFE, des Direccte et d'autres partenaires, des actions visant à lutter contre les stéréotypes sexistes, favoriser la mixité professionnelle et accompagner l'insertion professionnelle durable des femmes.

Pour atteindre ces objectifs, Pôle emploi accompagne les entreprises dans la diversification de leur recrutement (4300 conseillers et conseillères sont en relation avec les entreprises) et forme ses conseillers et conseillères aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers. D'autres actions partenariales sont menées pour agir sur les freins à l'emploi tel que le service MaCigogne.fr, développé avec la Caf, un service de garde d'enfants ponctuelle pour les parents recherchant un emploi.

Trouvez votre agence [Pôle emploi³²](#).

Prenez connaissance [des actualités de votre région en matière d'emploi³³](#)

Les porteurs de projets en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux peuvent aussi bénéficier du concours des fonds européens, qu'il s'agisse du FSE, du Feder, du Feader, voire du Feamp³⁴. Ainsi, de manière spécifique, transversale ou intégrée, l'égalité professionnelle est abordée et traitée dans les trois axes du Programme

31. <http://direccte.gouv.fr/>

32. <https://www.pole-emploi.fr/annuaire/>

33. <https://www.pole-emploi.fr/informations/en-region-@/region/>

34. Voir la partie relative aux fonds européens, page 39

35. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/ite/jite/jite2018>

national FSE. Les exemples ci-après sont une illustration de projets contribuant à l'accès à l'emploi des femmes soutenus par les Direccte, que cela soit au titre du FSE dont elles sont autorités de gestion déconcentrées (ou en partenariat avec les

conseils départementaux pour la partie du FSE relevant de leurs compétences) ou dans le cadre d'autres aides en lien notamment avec les projets de revitalisation de territoires impactés par une restructuration économique.



BONNES PRATIQUES

- **Les journées des initiatives territoriales pour l'emploi (les Jite)**³⁵ qui se déroulent chaque année au début de juillet à Paris, et peuvent être déclinées en région, témoignent de l'engagement des autres acteurs sur cette thématique essentielle.

- L'appel à projet, cofinancé par le FSE, « **Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes** » sur le périmètre de l'ex-région Auvergne en 2018 en direction des entreprises afin de les accompagner dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale et de favoriser le recrutement des demandeuses, d'emploi résidant dans les zones rurales.

- **Le projet Un territoire, des acteurs, « réinsérer par l'IAE en innovant »** relatif au développement d'un Atelier Chantier d'Insertion pour des femmes en milieu rural de la communauté de communes de l'Argonne Champenoise et du CCAS de Sainte-Ménéhould (Marne) soutenu par le département. Il s'agit grâce à un partenariat avec une styliste, de couture (costumes, sacs), d'aménager un magasin solidaire, une épicerie solidaire, une ressourcerie et des points de vente dans les villages ruraux. Cette démarche illustre la dynamique territoriale en milieu rural qui fédère l'ensemble des acteurs et les élus locaux, et l'optimisation du parcours de formation et d'insertion des personnes. Le nombre de partenaires mobilisés est impressionnant autour du CCAS, du SPE et des collectivités.

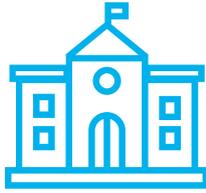
Partenariats mobilisés : CCAS de la ville de Sainte-Ménéhould, commune de Sainte-Ménéhould et communauté de communes de l'Argonne champenoise, membres du Service public de l'emploi de proximité du bassin (Direccte, Éducation nationale, conseil départemental, conseil régional Grand Est, Pôle emploi, mission locale, Cap emploi, réseau consulaire, communes [dont celles de Suippes, Vienne-le-Château et de Givry-en-Argonne], MDPH, Agefiph, Alther, les membres du CDIAE, Lions Clubs, Secours catholique, réseau local Mosaic fédérant des associations de différents secteurs du bassin, Élan argonnais, Via les Vertes Voyes (VVV), organismes de formation, clubs locaux d'entreprises).

- **L'action « Métiers au féminin : en route pour le nucléaire »** portée par le centre de formation du Tricastin Drôme (CJT). C'est

dans le cadre des actions relevant de l'obligation de revitalisation des territoires impactés par une restructuration que cette action a été co-construite en 2017 avec l'appui de différents acteurs de l'insertion professionnelle. La première étape a consisté à informer des femmes en recherche d'emploi sur les métiers qui recrutent même si ceux-ci sont majoritairement occupés par des hommes. A suivi une journée de sensibilisation sur l'ouverture de leurs choix professionnels, des modules de remise à niveau et de validation de leur projet, accompagnés par le CJT, puis des périodes d'immersion en entreprise. Une phase de qualification permet ensuite d'accéder à une formation technique. Grâce à ce processus d'accompagnement qualifiant et sur-mesure, bâti avec les entreprises (Enedis, Geiq Industries Gard Vallée et Delta du Rhône, Femtech), ce défi de l'accès des femmes non qualifiées à des emplois émergents du territoire a été relevé, en particulier dans l'industrie et l'électricité sur le bassin de vie du Sud Drôme. Le succès de l'opération repose sur les constats établis au départ sur l'offre et la demande d'emploi, qui a poussé les partenaires à concevoir une méthodologie favorisant l'égalité des genres dans les réponses qu'il est possible d'apporter aux entreprises qui recrutent. Les partenariats mobilisés sous l'égide de la Direccte ont été Enedis, EDF, Atout Tricastin, Areva, CFDT, CJT, Afpa, Pôle emploi, conseil départemental de la Drôme, conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, missions locales du Sud Drôme, lycée des Catalins (Montélimar).

- **L'action « échange de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle » en Lot-et-Garonne**

Le 8 octobre 2018, 42 entreprises ont été conviées par la Direccte Nouvelle-Aquitaine et la DDFE à un après-midi d'échanges à Foulayronnes. Les femmes du département comme partout en France sont souvent moins bien payées que les hommes (- 16,5 % en Lot-et-Garonne), accèdent plus difficilement aux dispositifs de formation tout au long de leur vie, travaillent plus régulièrement à temps partiel et occupent proportionnellement moins de postes de direction que les hommes. Après un rappel de la réglementation, cette rencontre a été l'occasion de présenter de bonnes pratiques d'entreprises du département, dont celles mises en œuvre au sein de la société Les Vignerons de Buzet, bénéficiaires des labels Égalité et Diversité.



Du côté des collectivités territoriales

Au-delà de la dimension interministérielle des politiques d'égalité mise en exergue précédemment, leur mise en œuvre nécessite une approche territorialisée et systémique permettant d'agir sur l'ensemble des freins/leviers directs et indirects pour l'accès à l'emploi des femmes. Ceci implique de mobiliser de façon appropriée les compétences des différents niveaux de collectivités et des groupements de collectivités.

Les témoignages qui suivent concernent les seules régions et communautés de communes, qui constituent les établissements publics de coopération intercommunale majoritairement présents dans les territoires ruraux et dont les compétences sont essentielles au regard des problématiques à traiter.

Une bonne prise en compte des enjeux d'égalité nécessite également **une implication de toutes les catégories de collectivités :**

- les **départements**, compte tenu en particulier de leurs compétences sur le champ des politiques sociales et d'insertion (mais aussi comme copilotes des SDAASAP cf. p. 43);
- les **pôles d'équilibre territorial et rural** (PETR) qui constituent des territoires de projet, notamment dans le cadre des contrats de ruralité;
- et bien sûr les **communes**, territoires de proximité, même si leur taille souvent très petite en milieu rural atténue leurs capacités d'intervention et nécessite souvent une mutualisation de moyens à l'échelle intercommunale.

Enfin, les associations de développement local sont des partenaires essentiels des collectivités qui les soutiennent. Elles participent au développement économique des territoires.

TÉMOIGNAGE



Un travail constant de déconstruction, de formation et d'accompagnement reste un préalable à la progression de l'égalité au plus profond de la société.

ANNE PATAULT

Vice-présidente chargée de l'Égalité, de l'Innovation et de la Vie associative, région Bretagne

« Depuis 2004, la région Bretagne a choisi de conduire une politique d'égalité entre les femmes et les hommes parce que l'accès et l'exercice réel des droits restent cruciaux

dans de nombreux domaines et qu'il s'agit d'un enjeu de démocratie, de développement et c'est la condition de l'émancipation de tous et de toutes. En structurant des réseaux et des



→ partenariats, en soutenant la création d'outils, en agissant au sein de toutes ses compétences, la Région cherche à impacter favorablement les situations individuelles et collectives des Bretons et des Bretonnes. Cette responsabilité politique renouvelée depuis quinze ans contribue à faire de l'égalité femmes-hommes une affaire citoyenne.

Signataire en 2006 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, engagée depuis 2011 par le label Égalité professionnelle, organisée dans les services via des binômes paritaires de correspondantes et correspondants égalité, l'ambition de "l'égalité de fait" se traduit en interne et dans nos politiques sectorielles. Cette politique n'est pas "à côté" des autres, mais transversale, et s'appuie sur un rapport "Égalité" qui objective les impacts directs ou induits des dispositifs que l'on pense "neutres" dans leur application.

Agir sur les stéréotypes de sexe s'impose dans tous les domaines. Si le Conseil régional soutient les initiatives d'associations, de professionnelles et professionnels au plus près, il collabore avec l'État, l'Éducation nationale, les conseils départementaux, les collectivités locales, les lieux de formation, les branches professionnelles... là où se jouent l'orientation et l'éducation. Un travail constant de déconstruction, de formation et d'accompagnement reste un préalable à la progression de l'égalité au plus profond de la société. La réalité reste têtue : les femmes sont plus souvent au chômage, plus nombreuses dans les emplois précaires, majoritaires parmi les travailleurs pauvres. Les filles se retrouvent dans des choix de formation plus restreints et, à l'issue, dans des métiers moins valorisés et moins rémunérateurs. Nos rapports annuels témoignent d'inégalités professionnelles persistantes au sein même de nos dispositifs. L'autonomie des femmes passe par l'emploi. Pour 2019-2020, nous avons choisi de passer en revue les politiques concernées.

En même temps que l'intégration d'objectifs d'égalité dans le droit commun, des actions ciblées sont nécessaires. C'est le sens donné à une expérimentation avec les familles en situation de monoparentalité dans le non-recours ou de notre soutien au réseau régional de femmes agricultrices "Agriculture au féminin". L'accompagnement spécifique de salariées licenciées (Cf. Territoires d'excellence) ou de femmes seniors, le recensement des besoins des femmes afin de développer de nouveaux services sur des territoires isolés, peu "attractifs"

nous fournissent des perspectives d'action. Le Conseil régional dispose de leviers afin d'atteindre la diversité et la globalité des réseaux pour faire avec et pour "les gens". Il les sollicite pour mieux appréhender la réalité vécue des femmes et des hommes et pour différencier ses interventions. Notre ambition est de chercher un équilibre territorial et une réponse de proximité pour les habitantes et habitants. Il faut s'appuyer sur les instances de collaboration partagées avec les départements, les EPCI. Au-delà de "notre" politique, il s'agit d'impulser une politique partagée avec l'ensemble des maillons territoriaux, chacun avec ses compétences. C'est la traduction de la volonté de "faire Bretagne ensemble". La politique territoriale fondée sur une péréquation favorable aux territoires plus fragiles et sur des relais locaux en ingénierie permet de préciser les situations et d'agir de manière pragmatique. Le recueil systématique de données sexuées des "bénéficiaires", la mise en place d'une observation pour disposer de "chiffres-clés bretons" favorisent cette approche territorialisée. Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG), décliné au niveau départemental, est un réseau informel, tonique et précieux. Animé par la Région, composé de "sentinelles", vecteurs d'égalité, partenaires du quotidien, il est un lieu de débats et d'échanges. Pours des territoires, il dénonce les inégalités, alerte et favorise la réflexion et l'action collective adaptée. Nous avons encore besoin de l'étoffer.

Le pouvoir de choisir sa formation, la possibilité d'avoir un emploi, le droit d'avoir un logement, l'accès aux services publics, aux loisirs, à une garde d'enfants, la liberté de se déplacer... devraient être garantis et efficaces où que l'on soit. Qui sont et où sont les interlocuteurs des femmes en milieu rural? Les relais ont souvent des compétences spécifiques et des modalités d'intervention, peu poreuses, parfois des représentations. Cet écosystème vient faire écho à la complexité de la vie des femmes elles-mêmes qui ne vivent pas toutes les mêmes réalités et que l'on ne peut résumer à une même situation. Des urgences ont été repérées en réunions départementales du CpeG. La Région propose de co-élaborer avec ses partenaires un appel à manifestation d'intérêt pour initier des démarches de proximité, dans un quartier prioritaire de la ville, en milieu rural, dans une entreprise, au sein d'un lieu de formation... L'appui de marraines et de parrains aux compétences particulières, pour élaborer des réponses concrètes à des situations constatées, constitue un écosystème innovant que nous voulons mettre au service de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en Bretagne. »



La volonté des élus est de permettre aux jeunes parents de pouvoir concilier vie familiale et professionnelle.”

HENRIETTE LE BRIGAND

Vice-Présidente de la communauté de communes de Haute-Cornouaille, maire de Coray, action Loustic Services

« **Loustic Services³⁶, mis en place par la communauté de communes de Haute-Cornouaille en 2004, est né d'une demande économique du plus gros employeur du territoire, l'entreprise Socopa Viandes.**

Celle-ci peinait à recruter du personnel en raison de la problématique de la garde d'enfants sur des horaires décalés notamment tôt le matin, à partir de 4 heures.

La Communauté de communes, via sa compétence "développement économique", a souhaité donner une suite favorable à cette demande, car l'attractivité du territoire dépend fortement de l'offre économique locale. La collectivité a donc financé deux démarches : l'une confiée au centre social du territoire afin d'identifier les besoins en matière de garde d'enfants sur la Haute Cornouaille, la seconde confiée à un organisme extérieur afin de vérifier la faisabilité de la création d'un service spécifique dédié à la prise en charge des enfants à leur domicile sur des horaires atypiques. À partir de cette seconde étape, la Communauté de communes a souhaité se doter d'une compétence "petite enfance", et a créé l'accueil-relais à domicile en horaires atypiques sous un mode de fonctionnement inédit : une gestion communautaire et une opérationnalité par prestataires, à savoir les structures d'aide à domicile implantées sur la Haute Cornouaille.

Lors de sa mise en place, l'entreprise et son comité d'entreprise ont apporté un soutien financier au service. Depuis, elle a fait le choix d'aider directement les salariés en finançant des chèques emploi service universel qui leur sont destinés.

Loustic Services est un accueil-relais qui permet une continuité de la prise en charge des enfants de 2 mois et demi à 12 ans. Des auxiliaires de vie interviennent au domicile des parents, tôt le matin ou tard le soir, en complément des modes de garde

habituels. Elles peuvent aussi intervenir les week-ends et les jours fériés.

La participation des familles reste modique. Pour assurer ce service, la communauté de communes travaille en partenariat avec les associations de service à la personne du territoire (ADMR, ADSMN...). L'accueil du service est situé à la Maison de l'enfance.

Depuis sa création, le nombre de familles qui sollicitent le service ne cesse de croître (de 14 en 2004 à une cinquantaine en 2018). Le bassin d'emplois est très large; ainsi les salariés sollicitant le service Loustic travaillent pour plus de trente employeurs différents : industrie, transport, agriculture, commerce, établissement pour personnes âgées ou personnes handicapées. Du fait de l'éclatement du tissu économique, il est très difficile de mobiliser les employeurs pour apporter un soutien au service Loustic. La Caf du Finistère soutient fortement le service, tout comme le Fonds social européen (FSE). Nous avons également une aide du conseil départemental du Finistère et de la MSA pour des allocataires du régime agricole. Le budget global du service est d'environ 155000 €, la Caf du Finistère finançant près d'un tiers, le FSE également, et le complément étant apporté en majorité par la Communauté de communes et la participation des familles.

Il faut savoir que sur notre communauté beaucoup d'emplois sont des emplois peu qualifiés dans le domaine de l'agroalimentaire ou dans les services à la personne, principalement. Les salaires sont plutôt faibles et les familles ne peuvent pas financer des services de garde à domicile classiques. Seule la collectivité pouvait prendre en charge un tel service car, bien entendu, ce service a un coût.

Mais la volonté des élus est bien de permettre aux jeunes parents, et aujourd'hui souvent



→ à de jeunes mamans ou de jeunes papas (car nous avons de plus en plus de familles monoparentales), de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle. Pouvoir se rendre au travail en toute sérénité est important!

Notre service est apprécié : c'est un atout pour notre territoire; plusieurs parents expliquent que ce service leur permet d'aller travailler. Sans famille proche et vu les horaires de travail imposés par les emplois locaux, ils font le choix de s'installer sur la Haute-Cornouaille plutôt que sur le territoire voisin qui ne propose pas le même service, indispensable pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

La condition première pour l'existence et le maintien d'un tel service est la volonté politique. Sans un partenariat solide avec les structures d'aide à domicile du territoire, le service n'aurait certainement pas duré dans le temps.

Reste la question du partenariat avec les entreprises employeuses : il est compliqué pour une collectivité d'amener celles-ci à travailler sur les enjeux d'égalité professionnelle; l'initiative doit être portée en interne des entreprises pour qu'il y ait une réelle prise avec les décideurs. »

36. Voir la monographie de l'action Loustic Services sur le site Internet du CGET

TÉMOIGNAGE



Promouvoir l'emploi féminin en Châtaigneraie, c'est renforcer notre ambition d'accueillir des populations nouvelles, mettre en œuvre la politique d'attractivité."

MICHEL TEYSSEDOU

Président de la communauté de communes de la Châtaigneraie cantalienne, maire de Parlan (Cantal)

« L'égalité femmes-hommes, notamment dans l'emploi, est une préoccupation naturelle vers laquelle nous devons tendre.

Notre implication s'exprime, tout d'abord, à travers notre politique de ressources humaines. En tant qu'employeur, nous nous appliquons à promouvoir de plus grandes égalités et à lutter contre toutes les formes de discrimination. Nous affichons fièrement un fort taux de représentation des femmes au sein de notre communauté de communes, soit plus de 48 % de nos effectifs toutes catégories et services confondus.

Nous voulons continuer à agir pour avoir des résultats et contribuer à l'amélioration

de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien au sein du personnel de la Communauté de communes que sur son territoire rural regroupant 50 communes pour environ 22000 habitants dans le sud du Cantal.

Nous menons donc des actions spécifiques dans l'ensemble de nos politiques publiques, dans les domaines de la jeunesse, de la petite enfance ou encore de l'action sociale.

Nous sommes bien conscients que l'élément le plus déterminant, pour permettre et maintenir cette égalité femmes-hommes, est avant tout d'aider les femmes à trouver ou à retrouver un travail après la naissance d'un enfant, par exemple. C'est pourquoi



→ nous souhaitons absolument garantir un maillage du territoire en matière d'offre de modes de garde. C'est une priorité pour notre territoire, qui propose déjà une microcrèche à Lafeuillade-en-Vézie, un multi-accueil à Maurs, et six accueils de loisirs à Lafeuillade-en-Vézie, Roannes-Saint-Mary, Saint-Mamet-La-Salvetat, Le Rouget-Pers, Maurs et Laroquebrou.

Mais nous devons aussi, promouvoir les droits des femmes en nous appuyant sur des partenaires forts qui œuvrent pour cette cause. Des partenaires que nous accueillons au sein de nos Maisons de services situées sur les quatre pôles "historiques" : Laroquebrou, Maurs, Montsalvy et Saint-Mamet-la-Salvetat. Ainsi, nous pouvons donner l'accès à des bureaux, pour la mise en place de permanences, mais aussi à des salles, pour l'organisation de réunions d'information, des formations, etc. Ces Maisons de services dont deux d'entre elles sont labellisées Maisons de services au public (Maurs et Saint-Mamet), apparaissent comme un outil indispensable en mesure d'assurer le maintien du service public en milieu rural.

Et nous allons plus loin, en permettant le développement du télétravail, tant en direction de nos agents, pour optimiser leurs déplacements, que des personnes qui souhaiteraient exercer une activité à distance de leurs clients ou de leur employeur, et ce grâce aux nouvelles technologies. C'est pourquoi, nous encourageons cette nouvelle organisation du travail et investissons en faveur de celle-ci pour dynamiser économiquement notre territoire. Nous proposons des bureaux au sein de nos Maisons de services qui bénéficient d'un environnement de travail agréable, moderne et de divers services (accès Internet, visio-conférence, impression, scanner, salle de réunion, espace de convivialité).

Nous souhaitons ainsi améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'accès à l'emploi en mettant à disposition les moyens nécessaires pour garantir cette équité. Mais ceci nous amène à nous interroger, plus largement, sur la question de l'emploi du conjoint sur notre territoire. Nous devons faire de cette problématique une potentialité, et ce, quel que soit le secteur d'activité :

agriculture, commerce, artisanat, industrie, tertiaire... Nous souhaitons être en mesure de proposer une solution aux couples, aux familles qui s'installent en Châtaigneraie, en collaborant avec Pôle emploi et tous les acteurs du monde économique, consulaire, mais aussi directement avec les entreprises.

À travers une approche globale en termes de cohésion sociale, le contrat de ruralité cible notamment la consolidation de l'offre de services en direction des familles, et un positionnement adapté en matière de formation professionnelle, ce qui contribue à l'égalité femmes-hommes en agissant sur des leviers pour l'accès à l'emploi des femmes.

Nous voulons aussi que l'action des femmes au sein même de notre Conseil communautaire soit renforcée et que ces femmes élues occupent et puissent assumer l'ensemble des compétences liées à leur mandat. Aussi, nous soutenons leur démarche qui consiste à organiser des temps de rencontre et de partage d'expériences. Et nous pensons qu'une représentation plus importante des femmes dans le monde politique et au sein de notre intercommunalité sera force de progrès. Mais il est certain que la faible part des femmes au sein de notre intercommunalité, à peine 27 % de conseillères communautaires, est d'abord une conséquence des déficits paritaires au niveau des communes. Alors que se profilent les prochaines élections municipales, nous avons donc sensibilisé chaque élu de la Communauté de communes sur la question de la parité au sein de nos communes.

Promouvoir l'emploi féminin en Châtaigneraie, c'est renforcer notre ambition d'accueillir des populations nouvelles, c'est donc mettre en œuvre la politique d'attractivité que chacun de nous appelle de ses vœux. »



Un réseau départemental pour le développement de l'entrepreneuriat féminin a vu le jour : DevEnt."

OLIVIER BENELLE

Chargé de mission à l'accompagnement, à la création d'activités, à l'accueil territorial et à l'appui à la vie associative

« Je suis salarié d'une association de développement local, l'Adar (association pour le développement agricole et rural) du Boischaud sud. Cette association est gérée par un conseil d'administration composé d'élus des communes, de responsables associatifs et de bénévoles. Son siège est à la mairie de La Châtre.

Elle est membre du réseau national des Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural (Civam) et localement du réseau DevEnt (Développement de l'entrepreneuriat féminin). Mon rôle, au sein de l'ADAR-Civam, est d'accompagner les projets de développement local, notamment la création d'activités afin que cette région naturelle du Bas-Berry, située au centre de la France près de la Brenne et de la Champagne berrichonne, demeure un cadre de vie remarquable et une terre fertile pour les projets.

Mais, constatant que les femmes en général ne représentent que 30 % des créations d'entreprises et qu'il est nécessaire de travailler sur les questions de mobilité, de garde d'enfants, d'accès au numérique, aux soins, à la formation, dès 2005, les structures d'appui à la création d'activité présentes dans l'Indre, en lien avec la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ont pris l'initiative de mettre en commun leurs actions d'accompagnement à la création/reprise d'activité par les femmes, afin de lever les obstacles que celles-ci rencontrent dans leurs démarches. C'est ainsi, que pour faciliter leur intégration, un réseau départemental pour le développement de l'entrepreneuriat féminin a vu le jour : DevEnt. Il rassemble quatorze structures

œuvrant pour le développement de l'entrepreneuriat féminin dans l'Indre. Ce réseau qu'anime Valérie Durand, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité, apporte une réflexion commune, un ensemble d'outils d'accompagnement et d'actions pour promouvoir la création d'activités par les femmes. L'Adar Civam y joue un rôle actif, notamment à travers l'organisation d'ateliers utilisant les techniques du théâtre pour favoriser la communication, l'expression des groupes de femmes, pour travailler sur la confiance en soi, mais aussi pour mettre en lumière les discriminations ou les inégalités. Non seulement il permet la mutualisation d'actions entre structures d'accompagnement, mais aussi le réseau DevEnt s'attache à tisser des liens entre les groupes de femmes : Actives en Berry, Brin d'Elles (une association émanant des GVAF, groupements de vulgarisation agricoles féminins), un nouveau Cercle de femmes auto-entrepreneures, la couveuse Pôle local d'économie solidaire (Ples), qui sont autant de relais sur les bassins de vie.

Grâce à ce réseau, le Boischaud Sud et ses centres-bourgs demeurent un territoire avec des services de proximité et une grande variété d'activités économiques, culturelles et associatives qui contribuent à en faire une terre attractive, notamment pour les femmes. Plusieurs ont quitté l'Ile-de-France et ont fait le choix de venir vivre à la campagne. DevEnt propose également aux créatrices qu'il accompagne de candidater au concours régional d'Entrepreneuriat par les femmes, organisé avec le soutien de la Caisse des dépôts et consignations et du conseil régional Centre-Val-de-Loire.

Plus d'infos sur : <http://www.adar-civam.fr>



Les autres acteurs sur lesquels s'appuyer

Au-delà du binôme État-collectivités dont l'implication sur les sujets d'égalité est centrale, de nombreux autres acteurs publics et privés ont vocation à être mobilisés dans la recherche de réponses souvent partenariales en faveur de l'accès à l'emploi des femmes :

> 1^{er} cercle des acteurs spécialisés dans l'accompagnement vers l'accès à la formation et à l'emploi et l'insertion.

Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6800 sites, les 436 **missions locales** exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. Des missions locales dites « rurales » prennent en compte les spécificités de ces territoires, à l'instar de la mission locale d'Aurillac qui assure un accueil dans six communes de l'arrondissement.

Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'État et les collectivités territoriales.

Plusieurs mènent des opérations d'élargissement des choix professionnels d'orientation et de mise en relation avec les entreprises auprès de leur public.



BONNES PRATIQUES

Au Forum « Jobs d'été » réalisé par la mission locale rurale du Talou, en Seine-Maritime en partenariat avec Pôle emploi et le Crij, 800 entreprises étaient recensées dont une grande enseigne de la grande distribution;

Dans la Marne, la mission locale de l'arrondissement de Châlons-en-Champagne s'est fortement impliquée pendant la semaine égalité professionnelle 2018 sur ses différents sites d'intervention, Châlons-en-Champagne et Sainte Ménéhould.

Un court-métrage réalisé entièrement par des jeunes en service civique et suivis par la mission locale de Reims dans le cadre du concours pour l'égalité hommes-femmes a mis en scène des situations relatives à la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes en milieu professionnel.

Dans le cadre de la Garantie Jeunes certaines missions locales ont renforcé leur approche égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, les **maisons de l'emploi** ainsi que les **plans locaux pour l'insertion et l'emploi** (Plie) quand ils couvrent des territoires ruraux peuvent être utilement mobilisés³⁷. Il existe également des prestations particulières que **l'Afpa** peut mettre en œuvre dans ces territoires³⁸.

> **Acteurs économiques dont les chambres consulaires et les entreprises elles-mêmes.** Établissements publics de l'État, dotés d'un statut et d'une gouvernance spécifique, les **chambres de commerce et d'industrie** (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat ainsi que les chambres d'agriculture constituent des partenaires incontournables pour le développement des petites et moyennes entreprises, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat et des services. Elles ont vocation à appuyer les entreprises

37. <https://www.ville-emploi.asso.fr/>

38. <https://www.afpa.fr/>

adhérentes dans la mise en œuvre des actions d'égalité. Dans le cadre d'une mobilisation générale en faveur de l'égalité professionnelle, la CCI de Pau Béarn, avec le soutien de la Direccte s'est saisie fin 2017 de la question de l'égalité en lien avec les entreprises (aide au diagnostic comparé femmes-hommes, aide à la mise en place d'accords et plans d'actions sous forme d'ateliers).

À l'instar de l'entreprise Stef³⁹, **de nombreuses entreprises s'engagent** pour promouvoir l'emploi des femmes et contribuer à une plus grande féminisation des métiers dans des branches professionnelles où elles sont sous-représentées. Au-delà de leur engagement au titre de la responsabilité sociale des entreprises, elles y trouvent l'occasion de répondre à un besoin de main-d'œuvre et de répondre aux transformations du marché du travail.

> **Les acteurs spécialisés dans l'accompagnement des femmes** (généralistes tels que les CIDFF [cf. plus loin]; spécialistes tels que les réseaux de soutien à l'entrepreneuriat, les structures relevant de la FNSF)⁴⁰.

> **Le cercle des acteurs dont l'intervention vise à lever les freins périphériques** pour l'accès à l'emploi, au premier rang desquels les Caf pour ce qui est, en particulier, des actions en rapport avec le soutien aux structures de la petite enfance et le soutien à la parentalité, mais aussi les dispositifs de soutien à la mobilité.

Enfin, **les fondations** apparaissent comme de nouveaux acteurs engagés sur les questions d'égalité, à l'instar des fondations Orange, Elle et L'Digital (sous l'égide de la Fondation pour l'Université de Lyon) ou encore de la Fondation de France qui a soutenu financièrement ces dernières années différents projets dans ce domaine.



RESSOURCES

La Fondation de France a soutenu ces dernières années plusieurs projets concourant à l'égalité femmes-hommes centrés sur les problématiques liées à l'emploi des femmes, ou sur certains de ses freins périphériques, tels que :

- *Le projet porté par l'association **Grains d'ici en Ardèche** (cf. action **Odette and Co** mentionnée dans la partie dédiée à l'économie sociale et solidaire).*
- *Une **coopérative éphémère d'entrepreneuses rurales** (Centre-Est) visant à réunir pendant un an une douzaine de femmes du territoire de Vernoux-en-Vivarais pour les accompagner dans la création d'activités, dans le cadre d'une démarche coopérative.*
- *À la suite d'une étude-action sur l'emploi des femmes dans les Monts du Forez, un collectif d'une quinzaine de femmes travaillant à **temps partiel subi** a été constitué pour renforcer leurs capacités, faire émerger, avec d'autres acteurs locaux, de l'emploi caché et créer une coopérative de temps partagé adaptée au milieu rural isolé, afin de proposer des services juridiques ou RH aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.*
- ***Des tremplins vers l'emploi (Méditerranée)** à Guillaumes, village rural de montagne isolé où aucune solution de garde n'est proposée, visent à développer l'offre d'accueil des enfants et faciliter l'accès à l'emploi des parents, en particulier de familles monoparentales. Le projet consiste à faciliter l'accès à la formation initiale et continue d'assistante maternelle pour l'accueil de quinze enfants, à aider à l'installation de l'activité et à permettre un regroupement de l'offre au centre social; des actions auprès des parents sont également prévues pour leur permettre de retrouver un emploi.*

www.fondationdefrance.org.

> Une bonne partie des exemples d'actions figurant dans la partie suivante du guide témoignent de l'implication de ces différentes catégories d'acteurs publics et privés.

39. Voir la partie « Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans le cadre de la prime d'aménagement du territoire (cf. p. 67)

40. Cf. p. 49, 64 et 72.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, EN PARTICULIER POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI, DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES ?

Il s'agit d'une part d'identifier les différents dispositifs partenariaux territoriaux auprès desquels peuvent être mises à l'agenda les questions d'égalité. D'autre part, il est nécessaire de s'appuyer sur les différents leviers pour lever les freins directs et périphériques à l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.



Comment mettre à l'agenda ces questions dans les dispositifs partenariaux territoriaux ?

À l'échelle régionale

Les DRDFE conçoivent et pilotent la stratégie régionale égalité femmes-hommes en articulation avec les déléguées départementales et délégués départementaux aux droits des femmes. Elle est validée par les préfets de région et peut s'appuyer sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans :

> Les contrats de plan État-région

Outils de la politique publique de cohésion des territoires, à travers leur dimension territoriale, les contrats de plan État-région (CPER) permettent l'émergence d'une vision stratégique commune entre l'État et les régions, partagée avec les départements, métropoles et EPCI associés à leur élaboration. Conclues sur la période 2015-2020, les CPER identifient les opérations programmées sur la durée du contrat et formalisent les engagements financiers des signataires (une quinzaine de programmes budgétaires de l'État et ceux de plusieurs

de ses opérateurs, crédits des régions). Catalyseurs d'investissements publics, ils visent à élever le niveau d'équipement des territoires, à soutenir l'emploi et à préparer l'avenir, en assurant la mise en cohérence interministérielle des politiques publiques sur les territoires par le soutien à des projets structurants et en contribuant au développement des territoires les plus vulnérables, notamment les territoires ruraux.

Les CPER comportent six volets thématiques : mobilité multimodale ; enseignement supérieur, recherche et innovation ; transition écologique et énergétique ; numérique ; innovation, filière d'avenir et usine du futur ; territoires ; et une priorité transversale, l'emploi.

Conformément à la circulaire du 15 novembre 2013 du Premier ministre, fixant les orientations pour la nouvelle génération des CPER 2015-2020, ceux-ci doivent contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le contexte de CPER centrés sur des opérations d'investissement, cette prise en compte transversale de l'égalité femmes-hommes est plutôt axée sur le volet emploi, même si elle appelle à une réflexion sur la façon de prendre en compte le paramètre de l'égalité dans les projets d'investissement à travers une réflexion sur les usages des équipements et des services respectivement par les femmes et par les hommes.

Pour les raisons qui précèdent, cette prise en compte des enjeux autour de l'égalité reste de façon générale assez réduite. Elle a concerné en particulier les régions qui étaient engagées dans l'expérimentation « Territoires d'excellence en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes » qui a permis d'initier ou de consolider des partenariats entre l'État et les collectivités territoriales sur ces sujets (c'est le cas de la Bretagne et des ex-régions Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes).

ZOOM

La plupart des CPER comprennent toutefois des programmes d'actions spécifiques au volet emploi, en lien avec les orientations des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Les actions soutenues sont par exemple :

- *un soutien aux Centres animation ressources d'information sur la formation/ Observatoires régionaux emploi formation (Carif-Oref), ou aux Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) visant la mise en œuvre d'actions relatives à la sécurisation des parcours des publics fragilisés dont les femmes;*
- *la mise en œuvre d'actions de promotion de la mixité des filières de formation et des métiers et de lutte contre les stéréotypes de genre à destination des entreprises;*
- *la mise en place de diagnostics de territoires, filières et secteurs professionnels ainsi que l'accompagnement des entreprises et branches d'activité dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.*

Au-delà des programmes spécifiques au volet emploi, des actions sur la levée des freins périphériques (mode de garde, mobilité, entrepreneuriat...) figurent également dans certains CPER (Bourgogne-Franche-Comté, Martinique...).

Au niveau de la gouvernance, du pilotage et du suivi du CPER, la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité peut être membre du comité de pilotage régional du CPER et ainsi contribuer au suivi de la prise en compte de cette priorité. Par ailleurs, la prise en compte de l'égalité dans les projets des CPER doit être

confortée par le fait que les crédits d'État et/ou des collectivités mobilisés dans le cadre des CPER constituent une contrepartie nationale significative des fonds structurels européens pour lesquels l'égalité constitue un principe horizontal.

En fonction de l'évolution de la contractualisation et à partir de ces premières réalisations, il pourra être étudié les conditions d'une prise en compte renforcée des objectifs d'égalité dans une nouvelle génération de CPER.

> Les fonds européens (égalité femmes-hommes : un principe horizontal)

L'article 7 du règlement-cadre pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI) définit l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination comme principes horizontaux de mise en œuvre.

Les États membres doivent veiller « à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la perspective de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes, y compris en ce qui concerne le suivi, l'établissement des rapports annuels de mise en œuvre et l'évaluation ».

De façon à permettre une mise en œuvre effective de ce principe horizontal dans la programmation 2014-2020, les autorités françaises se sont engagées dans le cadre de l'accord de partenariat à veiller à guider les autorités de gestion des fonds européens vers la mise en place d'outils favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes.

Le CGET, autorité de coordination des fonds européens structurels et d'investissement, a engagé, en lien avec le SDFE et la DGEFP, des démarches d'animation du principe horizontal de l'égalité femmes-hommes⁴¹ qui doit être pris en compte dans la programmation 2014-2020 des fonds.

41. Le principe d'égalité femmes-hommes se traduit par une approche intégrée combinant une prise en compte transversale et systématique des enjeux d'égalité dans l'ensemble des programmes et des actions spécifiques pour prévenir et /ou compenser les inégalités ou désavantages subis par les femmes.

Une assistance à maîtrise d'ouvrage a permis en 2017 d'identifier des méthodes et des actions pour améliorer la prise en compte du principe d'égalité dans les programmes opérationnels et les projets financés au titre du Fonds européen de développement régional (Feder) et du Fonds social européen (FSE). Parmi les outils mis en œuvre par les autorités de gestion pour une prise en compte transversale de l'égalité dans les processus d'instruction et de gestion : des grilles d'auto-évaluation à renseigner par les porteurs de projet dans le cadre de leurs demandes de subvention sur les programmes régionaux du Feder et du FSE. Par exemple, en Aquitaine, cette grille vise à identifier des projets exemplaires et à mesurer les changements de pratiques, de l'instruction du dossier à son solde. Pour les projets structurants (d'un coût supérieur à 2 millions d'euros), une démarche d'auto-diagnostic approfondi est mise en œuvre.

ZOOM

Une typologie et sélection d'actions réalisée en 2016 par le CGET portant sur les projets financés par le FSE et le Feder (programmation 2007-2013) montre que la prise en compte de l'égalité femmes-hommes s'inscrit principalement dans les domaines suivants :

- la lutte contre l'exclusion et la pauvreté;
- la santé;
- les missions d'observation, de diagnostic et de production de connaissance;
- l'emploi, dont l'insertion sociale, l'insertion professionnelle, les femmes créatrices d'entreprises, la lutte contre les stéréotypes sexués dans les métiers, les publics spécifiques et les freins périphériques dans l'accès à l'emploi.

Parmi les projets recensés dans le cadre de ces travaux, plusieurs concernent des territoires ruraux, dont :

- la communauté de communes des Vallées de la Tille et de l'IGNON (Côte d'Or), qui porte la mise en place d'une structure multi-accueil et relais assistantes maternelles soutenue au titre du Feder;
- les Premières Guyane, qui portent l'action « Entreprendre, encourager, accompagner au féminin et favoriser la mixité dans la création d'entreprises » au titre du FSE (cf. l'action présentée dans la partie dédiée à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes, p. 67).

Par ailleurs, dans le cadre du **Programme opérationnel national pour le Fonds social européen 2014-2020 (PON FSE)** « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole », la DGEFP, en partenariat avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), a lancé un appel à projet « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes ».

Les actions ciblées ont pour but d'accroître la participation et la progression durables des femmes dans le domaine de l'emploi, de lutter ainsi contre la féminisation de la pauvreté, de réduire la ségrégation fondée sur le sexe, de lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché du travail que dans l'éducation et la formation, et de promouvoir l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Au-delà du FSE et du Feder, le **Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader)**, instrument financier de la politique européenne de développement rural, peut soutenir des projets contribuant à l'accès à l'emploi des femmes des territoires ruraux.

Dans le contexte de décentralisation, les régions sont autorité de gestion des programmes régionaux de développement rural, l'État restant autorité de gestion de deux programmes nationaux dont le programme Réseau rural national (RRN). Ainsi, l'appel à projet « mobilisation collective pour le développement rural » 2018-2020 piloté par le RRN (programme Leader) a intégré un axe sur l'égalité femmes-hommes.

Contact Réseau rural français : <https://www.reseaurural.fr>

ZOOM

Le projet « Motiver et accélérer le développement des compétences des femmes de l'Agro-artisanat en milieu rural pour une meilleure égalité » (Madame)

porté par l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA).
Objectif : mieux comprendre les freins à la mixité professionnelle dans l'agro-artisanat en milieu rural pour ensuite développer et expérimenter des solutions adaptées.

Une étude pilotée par le Réseau rural français (RRF) sur les projets conduits par les 300 groupes d'action locale du RRF dans le cadre du programme Leader fera un focus sur la façon dont les questions d'égalité sont prises en compte.

Enfin, le RRF a organisé en 2018 une journée de sensibilisation et d'échange sur cette question, ouverte à l'ensemble de ces membres, qui a connu un vif succès.

Dans un autre domaine, comme l'a montré une récente étude de France Agrimer sur la place des femmes dans les secteurs pêche et aquaculture en France⁴², le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (Feamp) doit pouvoir être mobilisé pour soutenir des projets en faveur de l'égalité dans ces secteurs d'activité, ce qui n'est que rarement le cas jusqu'alors.

Pour toute information sur les conditions de mobilisation des fonds européens, consulter le site l'Europe s'engage⁴³.

Autres dispositifs

> Le Service public de l'emploi départemental

Dans les territoires, le Service public de l'emploi départemental ou de proximité piloté par les sous-préfets (comme nous l'avons vu plus haut) comprend les représentants de l'État et des collectivités ainsi que les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial :

Pôle emploi, missions locales et organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, issus des diagnostics partagés sont souvent inclus dans l'action du SPE.

> **La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté** lancée en septembre 2018 a l'ambition, avec les conseils départementaux, de rendre plus efficaces les politiques publiques au profit des personnes en difficulté et des bénéficiaires de minima sociaux. Les modalités de mise en œuvre des objectifs feront l'objet d'une contractualisation avec les acteurs territoriaux.

> La création d'un nouveau Service public de l'insertion

La mission d'accompagnement au retour à l'emploi figure parmi les objectifs du RSA. Cependant, six mois après leur demande, seuls 40 % des candidats au RSA sont accompagnés. Résultat, seuls 9 % des allocataires trouvent un emploi dans l'année et quatre sur dix sont au RSA depuis plus de cinq ans.

Pour lutter contre cela est prévue la mise en place d'un Service public de l'insertion.

Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux Compétences et à l'Inclusion par l'emploi, a lancé fin 2018 **le Conseil de l'inclusion dans l'emploi**, présidé par Thibaut Guilluy, en présence des partenaires sociaux et des têtes de réseaux de l'inclusion. Auprès de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, ce conseil a pour mission de formuler des propositions et de concourir à la conception, à l'élaboration et au suivi des politiques d'inclusion dans l'emploi, à destination notamment des jeunes peu qualifiés, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires de minima sociaux et des travailleurs handicapés.

42. Étude réalisée par le groupement Monfort-Baelde-Vouhe (juillet 2017) : <http://www.franceagrimer.fr/fam/content/download/54468/850798/file/Rapport%20Final%20Place%20des%20femmes%20FAM%2013072017%20%28002%29.pdf>

43. <http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage>

Dans une période de retour de la croissance et de créations d'emplois, l'enjeu de cohésion sociale partagé par tous est fort ainsi que le besoin de créer les conditions d'une croissance inclusive, permettant, selon le principe « nul n'est inemployable », l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. À cette fin est créé le Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) **ouvrant de nouvelles marges de manœuvre dans les taux de prise en charge et de fongibilité.**

> **La mobilisation des Parcours emploi compétences (PEC)**, dont les bénéficiaires sont plus ciblés, davantage accompagnés par le prescripteur et l'employeur, permet d'assurer les conditions d'un parcours insérant par la formation et le développement des compétences.

> **L'insertion par l'activité économique (IAE)** : une concertation est menée avec l'ensemble des acteurs et le nouveau Conseil de l'inclusion dans l'emploi, relative aux modèles économiques des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), aux innovations, à la simplification, mais aussi à la formation et aux parcours d'accompagnement. L'enjeu consiste à engager une transformation du secteur de l'IAE, qui portera à 230 000 le nombre de salariés dans l'IAE à horizon 2022 (contre 130 000 aujourd'hui).

> **Les entreprises adaptées (EA)**. 2019 sera la première année de mise en œuvre de l'engagement 2019-2022 « Cap vers l'entreprise inclusive » et de la réforme des entreprises adaptées dans une optique plus inclusive avec plus de mixité des publics et des expérimentations pour donner une passerelle vers les autres entreprises aux personnes handicapées : l'accompagnement des transitions professionnelles avec le CDD Tremplin ou les entreprises adaptées de travail temporaire.

> **Le Plan d'investissement dans les compétences (Pic)**⁴⁴
Celui-ci fixe les ambitions suivantes :

- former **1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés** du marché du travail ;
- répondre aux **besoins des métiers en tension** dans une économie en croissance ;
- contribuer à la **transformation des compétences**, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

Il s'articule autour de trois axes d'intervention :

- **Axe 1** – Mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation et les personnes ;
- **Axe 2** – Financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable ;
- **Axe 3** – Innover et transformer par l'expérimentation, dans le cadre d'appels à projets.

Trois niveaux d'intervention :

- mise en œuvre en régions, dans le cadre de Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences 2019-2022, après une période d'amorçage en 2018 : **agir au plus près des territoires** ;
- lancement ou intensification d'actions nationales d'accompagnement dans l'emploi des publics fragiles et soutien aux enjeux de transformation des métiers (besoins émergents) : **mutualiser l'effort pour être plus efficace** ;
- lancement d'appels à projets nationaux pour innover et transformer par l'expérimentation : **susciter l'innovation.**

À l'échelle départementale

> **Les Schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASAP)**

La recomposition de certains services publics dans les territoires (quartiers prioritaires, cœur des grandes agglomérations, espaces périurbains,

44. <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-competences/>

petites villes ou zones rurales) et les nouveaux modes de délivrance des services liés aux évolutions technologiques ont parfois accentué le sentiment d'abandon ressenti dans les territoires.

Dès lors, l'accessibilité des services apparaît comme une source identifiable de mécontentement des élus et des usagers.

La notion d'accessibilité d'un service désigne la facilité pour un usager de disposer d'un service, selon des acceptions diversifiées : temps et facilité d'accès ; disponibilité administrative, culturelle et sociale du service ; coût et tarif ; niveau de qualité ; information sur l'existence et les modalités du service...

Le SDAASAP constitue une des réponses à cette demande.

Instauré par la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), il est piloté par le préfet et le président du conseil départemental, en collaboration étroite avec les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et les principaux acteurs locaux, prestataires de services.

L'amélioration de l'accessibilité – qu'elle soit physique ou dématérialisée – concerne à la fois, l'optimisation la coordination, la mutualisation de l'offre existante et les complémentarités nécessaires à proposer, en particulier dans les zones déficitaires.

Ce schéma établit une vision partagée sur six ans des enjeux et des priorités en matière de services et définit un plan d'action privilégiant les coopérations et les mutualisations entre acteurs et entre territoires pour identifier puis répondre aux déséquilibres entre l'offre de services et les besoins des habitants. **Le Schéma traduit ainsi dans les faits l'élaboration idéale d'une politique publique : recensement des besoins, valorisation de l'acquis, adaptation aux réalités locales, partenariats constitués autour de projets, etc.**

Une méthode de travail pertinente pour élaborer les politiques publiques, qui s'inscrit pleinement dans la stratégie gouvernementale de l'action publique et répond aux orientations formulées par le comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018 : des services plus proches des usagers ; des démarches plus simples et plus accessibles ; une intervention plus lisible et performante.

Début 2019, 73 départements ont finalisé les travaux d'élaboration et les schémas ont été arrêtés par les préfets. En règle générale, le périmètre thématique des SDAASAP, laissé à la libre appréciation des copilotes afin qu'il soit en corrélation avec les enjeux des départements, est constitué de services « essentiels » aux habitants dans leur vie quotidienne ; services qui contribuent à l'accès aux droits sociaux (maisons de services au public – MSAP⁴⁵), à la santé (maisons de santé pluri-professionnelles – MSP), à la mobilité (intermodalité et multi-opérateurs), au numérique (réseaux et usages) et, dans les territoires les moins denses, à certains services marchands (dernier commerce alimentaire, station-service de maillage, distributeur automatique de billets...).

La question de l'accessibilité des services au public se traduit par une attention particulière aux situations et aux besoins des publics confrontés à des difficultés spécifiques et/ou exacerbées pour faire valoir leurs droits et accéder aux services, à partir de l'enjeu d'amélioration de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans les démarches.

Compte tenu de leurs difficultés d'accès aux services et à l'emploi, et de la prégnance des freins périphériques dans l'accès à l'emploi tels que la garde d'enfants, la mobilité et l'accès aux usages du numérique dans les territoires ruraux, les femmes sont naturellement concernées au premier chef par les orientations des SDAASAP.

45. Voir le chapitre sur les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles qui ont établi des partenariats avec des MSAP, p. 50-51.

ZOOM

À titre d'exemple, on peut signaler les actions suivantes :

- **dans les Alpes-de-Haute-Provence :** développer les initiatives locales et citoyennes au profit de la mobilité (covoiturage, auto-partage, stop); faciliter l'emploi de proximité (télétravail, coworking, réseau de tiers lieux); étendre les relais d'assistantes maternelles (Ram) et expérimenter des solutions de garde adaptées pour les personnes ayant des horaires atypiques;
- **dans le Cher :** soutenir les actions de solidarité qui favorisent la mobilité des publics en difficulté; développer le réseau des modes d'accueil pour les jeunes enfants; simplifier l'orientation des individus en recherche d'emploi;
- **en Eure-et-Loir :** attribuer des aides à la mobilité pour les jeunes; soutenir l'installation et le développement des entreprises par le développement économique et la création d'espaces de travail partagés et connectés; développer des modes de garde souples, flexibles et innovants;
- **dans la Manche :** soutenir la parentalité et une offre de petite enfance adaptées aux nouveaux modes de vie; développer le goût d'entreprendre et des parcours de formation en adéquation avec les besoins de l'économie locale.

De surcroît, certains départements ont décidé d'actions spécifiques en direction des femmes, à l'instar du SDAASAP de l'Hérault, où, dans le cadre de l'une des actions du schéma « Renforcer l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle », un travail a été engagé par la sous-préfète référente avec les partenaires du schéma sur l'insertion des femmes.

De façon à progresser dans la prise en compte de l'approche intégrée de l'égalité, notamment dans le domaine de l'emploi, les SDAASAP doivent pouvoir s'appuyer sur des éléments de diagnostic territorialisés et sexués (cf. kit de données sexuées de l'ODT).

À une échelle infra-départementale sur des territoires de projet (PETR, EPCI)

> Les contrats de ruralité : un vecteur pour contribuer à l'égalité femmes-hommes

Les contrats de ruralité ont pour but de coordonner les moyens techniques,

humains et financiers pour accompagner les collectivités territoriales rurales dans la mise en œuvre de leur projet de territoire. Ils permettent de territorialiser les politiques publiques de l'État et des collectivités régionales et départementales sur le territoire d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou d'un pôle d'équilibre territorial et rural (PETR), et de fédérer les partenaires institutionnels, économiques et associatifs dans les territoires ruraux.

Signés pour quatre ans, de 2017 à 2020, les contrats de ruralité, au nombre de 485 fin 2018, intègrent les engagements mutuels de l'État et du territoire rural signataire en matière d'investissement public sur des actions diverses de revitalisation des centres-bourgs, de cohésion sociale, de mobilité, d'attractivité économique, de transition écologique et énergétique ou encore d'accès aux services. Les contrats financent des projets d'investissement au travers de la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL), de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR), et du Fonds national d'aménagement et de développement du territoire (FNADT) essentiellement, mais peuvent également faire appel aux financements départementaux, régionaux, européens, de la CDC, etc.

Si la question de l'égalité femmes-hommes n'a pas fait l'objet d'un axe spécifique ou transversal au lancement des contrats de ruralité, les collectivités territoriales peuvent concourir à cet objectif au travers de ces contrats, et permettre la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, à différentes échelles.

En effet, le contrat de ruralité repose sur un projet de territoire, décliné en un diagnostic territorial et un plan d'action. **Le diagnostic territorial** réalisé par la collectivité signataire s'appuie sur des données démographiques, socio-économiques, géographiques, etc. qui peuvent intégrer des données sexuées comme celles développées par

l'Observatoire des territoires, Par exemple, si le taux de chômage moyen en France ne fait pas apparaître de différence entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes, les communes très peu denses situées dans des territoires ruraux enregistrent de façon générale un taux de chômage des femmes plus élevé que celui des hommes. Dans le cas où cet écart s'avère significatif, cela appelle des réponses adaptées en matière de politiques publiques. Les données subjectives liées aux représentations (autocensure des femmes pour l'exercice de certains emplois dits « masculins », sentiment de dévalorisation ou d'échec, etc.) ou celles liées aux freins indirects peuvent également éclairer le diagnostic territorial et ainsi mieux orienter les actions en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des femmes dans les territoires ruraux.

Certains projets d'investissement (ouverture d'un tiers-lieu, d'un espace de coworking, d'une crèche, mise en place de parcours sportifs, etc.) peuvent avoir des incidences positives ou négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu rural et spécifiquement sur l'accès à l'emploi des femmes, selon que la problématique ait été prise en compte en amont ou non.

Dans une approche intégrée de l'égalité, le territoire peut veiller à définir des priorités d'action qui favorisent l'égalité, ou *a minima* et en tout état de cause ne soient pas défavorables aux femmes. Certaines actions peuvent s'avérer inefficaces voire discriminantes, par exemple dans le cas de l'implantation d'une entreprise en périphérie d'un centre-bourg ou d'une petite ville, si un nombre important de femmes sur le territoire donné ne sont pas titulaires du permis de conduire, si les compétences requises par l'entreprise ne correspondent pas aux qualifications des femmes habitantes du

territoire, ou encore si les modes de garde proposés ne leur permettent pas de concilier vie professionnelle et vie de famille. La problématique de l'égalité femmes-hommes pourra également être prise en compte au stade de l'évaluation des contrats de ruralité, qui interviendra à la fin de l'année 2020. Aussi, les territoires signataires pourront évaluer l'impact de leurs actions financées dans le cadre du contrat de ruralité en matière d'égalité.

Une réflexion sur une deuxième génération de contrats de ruralité est en cours. Les territoires qui souhaiteront s'engager dans une nouvelle programmation seront invités à prendre en compte la question de l'égalité dès l'élaboration de leur projet.

> Les perspectives offertes par l'initiative « Territoires d'industrie »

L'industrie, qui emploie 3,3 millions de personnes en France, soit 12,5 % de la population active occupée, a connu de profondes évolutions depuis les années 1970, traduites notamment par une recomposition du paysage industriel français et par un phénomène de déconcentration de l'industrie des grandes aires urbaines vers le reste du territoire national, en particulier les espaces à dominante rurale⁴⁶.

Avec moins de 30 % des emplois dans l'industrie occupés par des femmes, celles-ci restent minoritaires dans les secteurs industriels. Afin d'amplifier l'évolution positive enregistrée ces vingt dernières années, les acteurs se mobilisent en faveur de la féminisation des métiers industriels dans des filières porteuses (aéronautique, aérospatial, automobile, chimie, énergie, santé, sidérurgie...) autour d'atouts à valoriser : un fort besoin de main-d'œuvre, un recul de la pénibilité des conditions de travail et des salaires rémunérateurs. C'est notamment le cas de l'association Elles bougent, qui lutte contre les préjugés

46 . La part des emplois industriels dans l'emploi total des espaces « à dominante rurale » atteint 18,4 % en 2014, alors qu'elle est de 11,5 % dans le reste du territoire « à dominante plus urbaine ». Sources : Insee; fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires 2018

en œuvrant en faveur du renforcement de la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques.

Le Gouvernement a lancé à l'automne 2018 l'initiative « Territoires d'industrie », qui vise à accélérer le développement des projets des territoires les plus concernés par les enjeux industriels et à les soutenir. À l'occasion du Conseil national de l'industrie du 22 novembre 2018, 124 Territoires d'industrie ont été identifiés, composés d'intercommunalités situées principalement dans les territoires ruraux, d'espaces périurbains, de villes petites et moyennes, qui présentent une forte identité et un savoir-faire industriels. L'initiative repose sur un principe de concentration des interventions des acteurs sur ces territoires dans le cadre d'une gestion décentralisée aux conseils régionaux, qui assurent le pilotage au niveau régional, et aux intercommunalités, qui sont chargées, avec les acteurs industriels, de la coordination de la démarche et du développement des projets au niveau local. Parmi les premiers sujets de préoccupation des acteurs territoriaux et industriels dans les Territoires d'industrie figurent les enjeux de formation et de recrutement afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. De nombreux outils existent au niveau national, qu'il s'agit en premier lieu de mieux faire connaître dans les territoires, tels que les instruments du Plan d'investissement dans les compétences et les démarches territorialisées (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale ; Campus des métiers et des qualifications...).

De plus, l'ambition de renforcement de l'attractivité des territoires industriels est mise en œuvre à travers des interventions à différents niveaux liées à l'environnement et au cadre de vie (transports, numérique, habitat, services, commerces, crèches, soins...) qui contribuent à l'attrait des talents (et à l'installation des familles sur les territoires) et sont des leviers pour faciliter l'accès à l'emploi pour tous,

notamment pour les femmes.

Dans le cadre de la préparation au premier semestre 2019 d'une contractualisation territoriale pour quatre ans, la prise en compte de l'objectif transversal de l'égalité femmes-hommes pourra intervenir à différents niveaux, dans la réalisation de diagnostics pouvant intégrer des données sexuées liées à l'emploi ou dans la détermination des plans d'actions à conduire, pouvant contribuer de manière directe ou indirecte à favoriser l'accès à l'emploi industriel des femmes dans les territoires ruraux.

Au titre de l'animation nationale de l'initiative, coordonnée par un délégué aux territoires d'industrie placé auprès du CGET et de la Direction générale des entreprises (DGE), un guide méthodologique pour la mise en œuvre des principales mesures annoncées par le Gouvernement est mis à la disposition des acteurs territoriaux et des entreprises.

Pour en savoir plus : <https://www.cget.gouv.fr/dossiers/territoires-dindustrie> (lien vers un guide méthodologique pour faciliter la mise en œuvre de l'initiative)



Les leviers et outils sur lesquels s'appuyer

Agir sur les freins directs à l'emploi en mobilisant les leviers pertinents

> Agir sur les stéréotypes sexués en matière d'orientation

La mixité professionnelle entre les femmes et les hommes se définit par une représentation de 40 à 60 % de chacun des

deux sexes dans une entreprise, un métier, une branche ou filière professionnelle.

Les femmes sont actuellement moins bien réparties que les hommes dans la plupart des filières et se concentrent dans les secteurs d'activité à prédominance féminine que sont l'éducation, la santé, le social, insuffisamment valorisés. Or les métiers des secteurs d'activité technique, industriel ou financier sont davantage rémunérateurs et offrent des emplois durables, à temps plein, qu'il convient de faire découvrir aux femmes.

En outre, la pénibilité de nombreux métiers s'est largement atténuée.

L'objectif stratégique est de parvenir à un tiers de métiers mixtes d'ici à 2025, contre 17 % aujourd'hui. D'autant que la mixité professionnelle favorise la performance économique, comme le démontre une étude de McKinsey & Company.

Plusieurs secteurs se sont engagés dans cette démarche, tels que le bâtiment, le transport, le numérique, sans oublier les secteurs de l'autonomie et de la petite enfance, où l'enjeu est d'attirer les hommes grâce à des Edec (Engagements de développement de l'emploi et des compétences).

Sur les territoires, accompagner les femmes vers des métiers majoritairement occupés par des hommes et accompagner des hommes vers des métiers majoritairement occupés par des femmes permet d'élargir le vivier des candidatures potentielles, de répondre aux transformations du marché du travail et aux besoins des entreprises. Surtout, la mixité est une réponse aux besoins des femmes d'élargir leur horizon professionnel et d'obtenir un emploi durable, de qualité et rémunérateur.

Quelques exemples d'actions :

- encourager les femmes à s'orienter dans ces filières, en travaillant sur les stéréotypes autour de ces métiers, et en organisant des campagnes de communication adaptées; bien que les filles représentent maintenant 52 % des élèves de l'enseignement agricole (contre 39 % en 1990), elles se retrouvent majoritairement dans la filière des services aux personnes (80 % contre 38 % dans la production agricole)⁴⁷;
- développer la promotion des métiers du numérique auprès des femmes; c'est ce que fait la fondation « LDigital », composée, sous l'égide de la fondation pour l'Université de Lyon, de chefs d'entreprise ayant pour axe de développement la promotion des métiers du numérique auprès des femmes, ce qui peut être réalisé dès le collège. Le Cantal est un département pilote);
- actions dans le cadre du CPER de l'ex-région Rhône-Alpes centrées sur la mixité des filières de formation et des métiers. Des actions de lutte contre les stéréotypes sexués dans l'éducation des filles et des garçons sont menées à l'école dès le plus jeune âge, ainsi que des actions de sensibilisation des professionnels des crèches, des enseignants et des parents et des actions de promotion des métiers scientifiques et technologiques auprès des filles;
- actions conduites dans le cadre de la filière bâtiment et travaux publics (BTP) : l'Institut de formation du bâtiment et des travaux

publics (IFBTP) Rhône-Alpes a porté en 2014-2015 un projet visant à comprendre les mécanismes d'inégalité dans les métiers du bâtiment. Ce projet a été conduit en partenariat avec la région Rhône-Alpes dans le cadre de la convention « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle » (avec le soutien de la Direccte et du Fonds social européen). Pour ce projet, l'institut a conduit sur une année entière des entretiens avec des femmes et hommes dirigeants d'entreprises du bâtiment pour échanger sur les outils mis en place en vue de faciliter la mixité sur les lieux de travail. Les résultats de cette étude approfondie ont été publiés dans un livret « Les inégalités hommes-femmes dans les métiers du BTP ». Comme dans la plupart des secteurs d'activité, les freins à l'égalité femmes-hommes ne sont pas liés seulement à la nature de l'activité et à la pénibilité du travail, mais bien à des perceptions et préjugés socio-culturels sur la place des femmes et des hommes dans la société;

- une étude sur la place des femmes dans les secteurs de la pêche et de l'aquaculture en France, publiée par France Agrimer, dresse un panorama de la faible mixité de ces secteurs et présente des pistes pour progresser ⁴⁸.

47. Voir à ce sujet le chapitre sur les femmes dans l'agriculture (cf. p. 53)

48. Cf. page 41.

> Développer une plus grande mixité dans l'apprentissage

En France, la part des femmes dans l'apprentissage reste faible même s'il est constaté une progression de celle-ci depuis vingt ans : les filles et jeunes femmes constituent ainsi en 2017 un tiers des apprentis dans le secteur privé, qui rassemble 95 % des contrats d'apprentissage. Cette surreprésentation des garçons et jeunes hommes parmi les apprentis est fortement induite par le fait que 57 % des nouveaux contrats d'apprentissage en 2017 préparaient à un diplôme ou à un titre dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment, dont 86 % des bénéficiaires sont des hommes. Une plus grande part de filles apprenties dans le secteur des services (en particulier

dans les métiers de la cuisine, de la restauration, de l'hôtellerie, de la vente ou du commerce) ne doit pas occulter le fait que les filles restent dans l'ensemble sous-représentées dans la voie de l'apprentissage. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a ainsi relevé⁴⁹ que « l'apprentissage est l'objet d'une reproduction des assignations sexuées et qu'au vu de la forte employabilité dont bénéficient les apprenties et apprentis (65 % des diplômées et diplômés ont un emploi à l'issue de leur contrat), l'apprentissage devrait être une solution privilégiée pour les femmes autant que pour les hommes ». Progresser dans ce domaine nécessite donc d'intervenir tant dans l'orientation que dans la promotion de la mixité des métiers.

49. Rapport sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation professionnelle rendu le 20 février 2018.

C'est ainsi que, dans le contexte national de réforme de la gouvernance de l'apprentissage avec un objectif de promotion et d'amélioration de ce système de formation en alternance, le CIDFF du Cantal a, avec l'appui de la Direccte et de la fondation Égalité Mixité Face, lancé une réflexion, avec les différents acteurs concernés dans le département (3 chambres consulaires, Conseil régional, centres de formation des apprentis, Direccte, mission locale, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité), sur la question de la mixité des filières de l'apprentissage.

Inscrite dans le cadre du Service public de l'emploi départemental, cette démarche de diagnostic et de sensibilisation a pour objectif d'élaborer un plan d'action afin de contribuer à améliorer l'accès des jeunes filles à l'apprentissage, à diversifier les choix de métier des filles et des garçons et à favoriser l'égalité professionnelle.

Les éléments de diagnostic

En 2017, 772 contrats d'apprentissage ont été signés dans le Cantal dont 74 % concernaient des garçons et 26 % des filles. Quelles que soient les chambres consulaires concernées, les garçons sont toujours majoritaires : 80 % pour la chambre d'agriculture, 78 % pour la chambre des métiers et de l'artisanat, 65 % pour la chambre de commerce et d'industrie.

Quelques principaux constats mis en

perspective par le groupe de travail ressortent des entretiens conduits auprès des professionnels et de parents et d'une enquête auprès de collégiens et lycéens :

- une méconnaissance des fonctionnements de l'apprentissage et de sa plus-value s'agissant notamment des métiers concernés, des débouchés et perspectives d'évolution;
- la prégnance, en particulier chez les parents, de stéréotypes liés à la fois aux représentations attachées à l'apprentissage et à la mixité des métiers;
- la nécessité d'adapter l'offre de formation en apprentissage peu développée localement dans les secteurs majoritairement occupés par des femmes.

Si l'apprentissage est clairement identifié comme une aubaine pour les jeunes filles, son image doit être améliorée et sa plus-value mise en exergue de façon à en assurer la promotion. Plusieurs pistes d'action sont proposées, qui visent à assurer une sensibilisation coordonnée et complémentaire des élèves et de leurs parents ainsi que des professionnels de l'apprentissage (campagnes de promotion, stages de découverte, témoignages d'apprenties et d'entreprises, formation de tuteurs et maîtres d'apprentissage...). Il est notamment proposé la réalisation d'un court-métrage ayant pour but de mettre en valeur des femmes fières d'être artisanes, associant la Direccte et la chambre des métiers et de l'artisanat.

> Promouvoir un accompagnement global des femmes dans l'accès à l'emploi au sein des territoires ruraux : l'intervention des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Les CIDFF, implantés sur tout le territoire, agissent sur l'accès au droit, la lutte contre les violences, la vie familiale, la santé ou encore l'emploi des femmes.

Sur le sujet de l'emploi, le constat a été fait que les freins à l'emploi sont exacerbés pour les femmes dans les territoires ruraux. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont accrues du fait des disparités d'accès aux services dans ces territoires (mobilité, méconnaissance des dispositifs, manque d'accès à l'information sur leurs droits, pénuries de mode de garde, isolement, zone blanche pour l'accès à Internet, situation de violences, problèmes de santé,

accaparement par leur situation d'aidante familiale...). Le nombre de femmes au chômage sollicitant les permanences du CIDFF est nettement supérieur en milieu rural à celui des permanences en zone urbaine.

Un réseau présent dans les territoires ruraux

Les CIDFF ont développé des permanences délocalisées sur les territoires ruraux et péri-urbains, soit en s'appuyant sur le réseau des acteurs locaux, soit sous l'impulsion des élus. Dans ce dernier cas, les mairies ou centres communaux d'action sociale mettent à disposition, dans leur structure, un local et gèrent les rendez-vous.

Sur les 1250 permanences animées par les CIDFF, 392 lieux de permanences sont en zone rurale. Sous l'impulsion de la Fédération nationale

des CIDFF (FNCIDFF) et du CGET, un nombre significatif de CIDFF ont établi depuis trois ans des partenariats avec des maisons de services au public (MSAP) : partenariats de 57 CIDFF avec une ou plusieurs MSAP fin 2018, principalement dans des territoires ruraux et de montagne. Ces partenariats, qui peuvent prendre différentes formes (permanences *in situ* ou en visio-conférence, formation des agents d'accueil, diffusion d'une documentation spécialisée, information de premier niveau par l'agent d'accueil de la MSAP sur les services du CIDFF et orientation...) peuvent notamment porter sur les questions d'emploi des femmes.

Actions mises en œuvre par les CIDFF :

– **permanences d'accueil** « accès aux droits » pour permettre aux familles de chercher des solutions concrètes aux difficultés de versement de pension alimentaire, les informer sur les prestations familiales, des aides financières;

– **accompagnement des femmes vers l'emploi ou la formation** sur des territoires ruraux ou périurbains pour les aider à :

- dépasser les difficultés rencontrées en raison de leur situation familiale;
- faire le point sur leur situation professionnelle, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle;
- gérer leur temps et définir leur priorité au regard de leur organisation familiale, des modes de garde existants, et de la mobilité;
- lutter contre les fractures qui créent de l'isolement (fracture numérique, manque de qualification);
- favoriser le bien-être et la santé;

– **ateliers parentalité-emploi** qui abordent le frein à l'insertion lié au mode de garde des enfants;

– **diagnostics de territoire** : les CIDFF peuvent, à travers leurs statistiques locales, repérer les besoins sur une commune précise, analyser ces besoins (information juridique et/ou information sur l'emploi) et les confronter ensuite par des échanges avec les acteurs locaux (partenaires sociaux, élus...);

– **sensibilisation et formation** à l'égalité

femmes-hommes et à l'élargissement des choix professionnels des femmes.

Contact : www.infofemmes.com



BONNES PRATIQUES

> Actions menées par le CIDFF du Cantal

– En 2018, le CIDFF du Cantal est partenaire du dispositif « Impact 15 » (Insertion par la mobilisation de pratiques alternatives complémentaires sur le territoire du Cantal). Ce dispositif est destiné prioritairement à un public en difficulté et vise à lever les freins personnels à la motivation, à l'insertion sociale et professionnelle à travers un mieux-être physique et psychique à l'aide de pratiques alternatives complémentaires diverses (sport, art-thérapie, réflexologie, acupuncture, naturopathie, conseil en image, micro-kinésithérapie, hypnose).

Les objectifs de ce dispositif sont :

- favoriser l'insertion socioprofessionnelle des publics les plus en difficulté;
- prendre en compte les freins périphériques directement liés à la personne;
- promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination;
- faire appel à des pratiques alternatives diverses;
- essaimer le dispositif sur les trois bassins de vie du département du Cantal.

Les personnes suivies dans le cadre de ces actions peuvent ainsi travailler sur le manque de confiance en soi, l'image de soi, les difficultés à se concentrer ou à gérer des situations de stress, les difficultés à communiquer à l'oral ou à s'exprimer en public, tout en bénéficiant d'un accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel et à la recherche d'emploi par le CIDFF du Cantal.

– L'action Connect Emploi, mise en place par le CIDFF dans le cadre du contrat de ville d'Aurillac permettant d'amener les femmes à utiliser l'outil numérique, pourrait être déployée dans les MSAP des territoires ruraux. Par ailleurs, toujours pour lutter contre la fracture numérique, le CIDFF a obtenu en 2017, auprès de la Fondation Orange, le label « Maison digitale »;

– Le projet Ariane, financé par le conseil régional et mené par le CIDFF depuis deux années au titre de son portage d'un bureau d'aide individualisée vers l'emploi (Baie);

– L'accompagnement à la mise en place et à l'animation de trois clubs d'entreprises de femmes (un par territoire). Après quatre années, ces trois clubs ont pris leur envol et se sont constitués en associations;

– « FAIS : Femmes actrices de leur insertion sociale et professionnelle dans les territoires ruraux » est un projet expérimental porté par les CIDFF du Cantal et de l'Aisne ainsi que par la Fédération nationale des CIDFF avec le soutien du CGET;

– Deux partenariats importants ont été conclus entre le CIDFF et les MSAP de Murat et Maurs. Ces partenariats permettent au CIDFF de répondre aux besoins des femmes, avec des permanences sur place une demi-journée par mois portant sur l'emploi, l'insertion, l'information juridique et les violences. Les personnels d'accueil des MSAP sont formés en amont sur les services que peut proposer le CIDFF. Ces partenariats permettent la mise en place de formations et d'ateliers autour de l'insertion des femmes avec la mise à disposition de salles et d'outils numériques.

Contact : Agnès Bouysse, directrice du CIDFF 15
direction.cidff15@wanadoo.fr

> Actions menées par le CIDFF de l'Ain

Le CIDFF de l'Ain mène des actions collectives « Re'actives et Repartir » en direction des femmes bénéficiaires du RSA majoré organisées en proximité sur les territoires ruraux.

Ce sont des actions de redynamisation à visée d'insertion professionnelle en amont d'une recherche active d'emploi. Ces actions permettent de travailler prioritairement sur la place d'un projet professionnel dans un projet de vie, sur les motivations à travailler, et ont pour objectif principal d'ouvrir une nouvelle perspective de rôle social à des femmes qui se trouvent souvent assignées à des rôles parentaux ou conjugaux.

Contact : Christine PIOTTE, directrice du CIDFF 01
christine.piotte@cidff01.fr

> S'appuyer sur des filières d'avenir pour l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

Repérer les filières d'avenir et le développement de nouvelles activités sur les territoires permet de mieux anticiper les mutations du marché de l'emploi et de les préparer. Ceci rejoint les enjeux de mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) adaptée à l'échelle territoriale pertinente.

Du fait de stéréotypes persistants, les métiers restent peu mixtes, ce qui limite les perspectives professionnelles des femmes ou des hommes. Par exemple, les métiers verts qui sont déjà présents et ont vocation à se développer en particulier dans les espaces ruraux, sont peu investis par les femmes. De même, la filière numérique, en plein essor, demeure très peu féminisée. Le risque est donc de voir se développer ces filières sans les femmes.

A contrario, certains secteurs très féminisés, comme les services à la personne, doivent être revalorisés. En effet, le vieillissement de la population et la part importante des personnes âgées dans les territoires ruraux en font une filière d'avenir. Toutefois, ces métiers souffrent d'une image dégradée et de conditions de travail difficiles alors que le besoin est réel et que les valeurs de solidarité et d'aide à la personne sont à promouvoir.



RESSOURCE

Un exemple de prise en compte du public féminin dans les politiques d'accompagnement des branches et des entreprises : les Edec (Engagements de développement de l'emploi et des compétences)

Leur objet :

- **donner de la visibilité sur les besoins de demain :**

- études prospectives en matière d'emplois, de métiers, de besoins en compétences;
- cartographie d'acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

- **accompagner les entreprises :**

- outils d'appui au recrutement, accompagnement à la transformation digitale, outils d'autodiagnostic (responsabilité sociale des entreprises – RSE –, maturité digitale)
- développement de l'Afest, du transfert de savoir-faire, Flash RH, Flash prévention.

- **développer l'attractivité des métiers :**

- expérimentations en matière de qualité de vie au travail;
- outils de communication pour renforcer l'attractivité des métiers;
- développement de la marque employeur, de la RSE, identification d'entreprises ambassadrices.

- **faire évoluer une partie de l'appareil de formation et construire des parcours à destination des actifs :**

- ingénierie de formation, révisions de blocs de compétences, appui aux politiques de certification à l'échelle des filières;
- digitalisation de la formation (plateforme LMS);
- construction de passerelles professionnelles/élaboration d'aires de mobilité.

Les Edec sont cosignés **avec les partenaires sociaux des branches concernées (OP et OS)** et formalisés par un accord-cadre. Leur durée est de 2 à 3 ans.

L'Edec est **cofinancé par l'État, les branches (Opcio) et les entreprises**. Le taux d'intervention de l'État est en moyenne de 30/40 %.

La mise en œuvre opérationnelle du plan d'actions s'appuie souvent sur l'Opcio. Les orientations sont décidées sous la responsabilité des branches et de l'État réunis en comité de pilotage.

Les actions de l'Edec sont évaluées à la fin de l'accord. Les actions se déploient dans les territoires, les Edec territoriaux peuvent intervenir en déclinaison ou en complémentarité.

Possibilité d'un axe ou d'un ancrage territorial de l'Edec national avec plusieurs régions en lien avec les Direccte. Se renseigner auprès de la Direccte⁵⁰.

50. [https://les-aides.fr/fiche/bpBrDntGxfTeBGZeTUzZ4\\$Vm/directe/edec-engagement-de-developpement-de-l-emploi-et-des-competences.html](https://les-aides.fr/fiche/bpBrDntGxfTeBGZeTUzZ4$Vm/directe/edec-engagement-de-developpement-de-l-emploi-et-des-competences.html)

Les métiers verts : un secteur en croissance

Les « professions vertes » et les « professions verdissantes »⁵¹ représentent en moyenne sur les années 2010 à 2014 près de 4 millions d'emplois⁵².

Ce secteur devrait créer 600 000 emplois d'ici à 2020 selon le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE).

16 % des salariés dans l'économie verte sont des femmes.

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 interrogés.⁵³

51. Les professions vertes sont liées à la production et à la distribution d'énergie et d'eau, à l'assainissement et au 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.

52. Dares Résultats, Les professions de l'économie verte, janvier 2017, n° 7

53. Voir la monographie de l'action portée par l'Adapemont (Jura) relative à un chantier d'insertion pour répondre à la problématique de l'enrichissement tout en facilitant l'insertion des femmes.



BONNES PRATIQUES

Plus de mixité dans les équipes vertes du chantier d'insertion de l'Adapemont (Jura)

L'Adapemont est une association de la Petite Montagne, dans le sud du Jura, et un acteur du développement du territoire qui participe à sa valorisation, à l'animation culturelle et à l'insertion professionnelle en étant agréée Atelier et chantier d'insertion.

Prenant conscience que les équipes d'insertion sont exclusivement masculines, l'association a décidé de créer une équipe verte d'élevage permettant de répondre à la problématique de l'enrichissement et de faciliter l'insertion des femmes. Ce travail sur les stéréotypes et la mixité des métiers permet d'ouvrir d'autres horizons d'insertion professionnelle pour les femmes du territoire.

Les équipes vertes comptent aujourd'hui 35 % de femmes alors qu'elles étaient exclusivement masculines avant le lancement de l'activité d'élevage. Le profil est très varié, mais ce sont plutôt des femmes jeunes et cheffes de familles monoparentales avec des problèmes de mobilité. Ou alors des femmes de 45 ans qui se retrouvent sans emploi une fois les enfants partis. Les femmes retrouvent plus rapidement du travail que les hommes. Le taux de sortie positive est de 60 % contre 50 % pour les hommes.

Territoire

- La Petite Montagne, communauté de communes du sud du Jura. Le chômage y est inférieur à la moyenne nationale, toutefois, celui des femmes est supérieur à celui des hommes, et les femmes de moins de 24 ans et de plus de 55 ans présentent des taux de chômage bien plus élevés qu'à l'échelle nationale.
- Bas niveau de qualification des femmes du territoire : 40 % des femmes ne sont titulaires d'aucun diplôme en 2014 (contre 29,3 % des hommes du territoire et 34,6 % des femmes au niveau national).

Contact : direction@adapemont.fr

Femmes dans l'agriculture

L'emploi agricole, même s'il a très fortement diminué depuis la Seconde Guerre mondiale (environ 2 % des emplois aujourd'hui) constitue encore une part

significative de l'emploi dans certains territoires ruraux (plus de 10 % des emplois dans certains départements comme le Cantal ou la Creuse). Les femmes en assument une part importante et contribuent au dynamisme du milieu rural. Elles représentent en moyenne 25 à 27 % des effectifs dans l'agriculture, avec des écarts importants selon les régions et leur statut. On constate une augmentation de la part des femmes parmi les chefs d'exploitation et un recul du statut de conjoint collaborateur, moins protecteur.

Actuellement :

- 111 000 femmes dirigent ou codirigent une entreprise agricole, soit 25,5 % des chefs d'exploitation agricoles, chiffres stables depuis quinze ans (seulement 8 % en 1970).
- 26 000 femmes sont déclarées collaboratrices d'exploitation, soit 17 % des conjointes d'exploitants ou d'entrepreneurs agricoles.
- 400 000 sont salariées en agriculture, mais 83,4 % d'entre elles étant en CDD (travail saisonnier ou temporaire), cela représente l'équivalent de près de 95 000 emplois salariés à temps plein, soit 36 % des salariés de ce secteur.
- L'âge moyen des cheffes d'exploitation est de 51,5 ans, contre 48 ans pour les hommes. Pour elles, l'entrée en agriculture se fait souvent par la succession entre époux.
- Seulement 17 % des exploitantes agricoles ont moins de 40 ans.

Dans le contexte d'évolution générale du profil des agriculteurs et agricultrices, ces dernières sont de plus en plus nombreuses à embrasser le métier comme seconde carrière, après une expérience de travail dans un contexte professionnel plus conventionnel, après une période de chômage, un programme de formation offrant la possibilité d'une reconversion professionnelle, ou même par le mariage, ou la vie maritale avec un agriculteur, qui reste un élément déclencheur de l'accès au métier d'agricultrice.

L'agriculture biologique constitue une filière en plein développement en France (avec

une croissance annuelle d'environ 9,5 % depuis cinq ans) qui génère de l'emploi dans les territoires pour répondre à une demande toujours croissante des consommateurs et des consommatrices. Ce secteur, qui représente aujourd'hui 12,5 % de l'emploi agricole, offre de réelles opportunités pour l'emploi des femmes, qui, sensibles aux questions environnementales, sont particulièrement présentes dans ce domaine : parmi les moins de 40 ans, la proportion d'exploitations « féminines » certifiées bio (6,9 % en 2012) est plus élevée que celle des exploitations « masculines » (5,3 %) ⁵⁴. Selon une récente enquête de la Fédération nationale d'agriculture biologique (Fnab) ⁵⁵, ces femmes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues de l'agriculture conventionnelle, plus diplômées (40 % ont un niveau bac + 3 ou plus), souvent seules cheffes d'exploitation et majoritairement non issues du monde agricole (60 % ne viennent pas d'une famille d'agriculteurs et un tiers sont devenues agricultrices bio après une reconversion professionnelle).

Dans sa feuille de route « égalité » présentée lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation s'est fixé plusieurs objectifs prioritaires afin de poursuivre les mesures vers l'égalité des droits :

– Amélioration des droits sociaux des femmes en agriculture

Au vu de la diversité et parfois de la précarité des statuts (chefes d'exploitation, collaboratrices, salariées ou retraitées), il est particulièrement important d'informer les femmes pour éclairer leur choix et leur indiquer la marche à suivre pour bénéficier de l'ensemble de leurs droits sociaux, professionnels et personnels. C'est le sens du guide « Femmes en agriculture : vos droits! » ⁵⁶ établi en 2015 en partenariat entre les ministères chargés de l'Agriculture

et des Droits des femmes et la Mutualité sociale agricole (MSA). Il s'adresse aux femmes agricultrices ou souhaitant le devenir et reste un outil utile à diffuser.

Les travaux menés par le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) avec le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur le projet porté par Marlène Schiappa « Un congé maternité pour toutes » devraient permettre une intensification de la prise des congés maternité en agriculture (seulement 60 % des non-salariées agricoles les prennent actuellement). L'allocation de remplacement reste le dispositif principal de prise en charge du congé maternité pour les non-salariées agricoles. Mais le reste à charge (CSG/RDS), qui pesait encore sur le budget de l'exploitation et était un frein au recours au service de remplacement pour certaines femmes, sera pris en charge à partir de 2019. Par ailleurs, les exploitantes qui ne pourront pas utiliser les prestations de remplacement durant leur maternité malgré leur demande (faute de remplaçant adéquat) percevront désormais une indemnité journalière à la place.

En inscrivant la question des non-salariées agricoles et plus spécifiquement celle des femmes co-exploitantes dans la grande réflexion sur les retraites, en réfléchissant à rendre transitoire, avec une durée limitée, le statut de conjoint collaborateur, socialement moins favorable, comme cela a déjà été fait pour celui d'aide familial, l'État poursuit les avancées sociales à destination des femmes.

– Soutien aux projets portés par les femmes en agriculture et amélioration de l'accompagnement à la création d'entreprises agricoles par des femmes

Le MAA s'efforce de promouvoir l'image des femmes agricultrices en faisant mieux connaître les parcours professionnels réussis sur son site Internet ou lors

54. Centre d'études et de prospective du ministère de l'agriculture, Analyse n°38, mars 2012

55. Enquête réalisée début 2018 par la Fnab, en partenariat avec l'Agence Bio auprès de 2500 agricultrices bio.

56. <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/02/Femmes-en-agriculture.pdf>

des grands événements médiatiques, comme le Salon international agricole. Son objectif est aussi de lever les obstacles pour améliorer l'accès des femmes aux aides à l'installation et aux terres. Le critère d'âge limite pour bénéficier de la dotation Jeune Agriculteur, actuellement fixé à 40 ans par la réglementation européenne, est pénalisant pour les femmes qui s'installent globalement plus tardivement, notamment en raison du taux important de transfert entre époux (80 % des hommes, contre seulement 44 % de femmes s'installent avant 41 ans).

L'accès aux prêts bancaires comme au foncier est également moins facile pour les femmes (les femmes exploitent une SAU⁵⁷ de 38 ha en moyenne contre 52 ha pour les exploitants masculins). Aussi, il s'agit de développer l'accès à la Garantie Égalité Femmes portée par France Active (*cf. partie relative à l'entrepreneuriat des femmes, p. 64-65*) pour le soutien à la création, la reprise ou le développement d'entreprises agricoles par des femmes (ex-FGIF).

De manière complémentaire, un soutien plus important pourrait être apporté aux projets portés par les femmes et au déploiement des aides à l'installation en s'attachant aux priorités suivantes du Feader⁵⁸ qui nécessitent des actions spécifiques :

- favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie ;
- faciliter le renouvellement des générations dans le secteur de l'agriculture ;
- favoriser la diversification, la création de petites entreprises et la création d'emplois ;
- promouvoir le développement local dans les zones rurales ;
- améliorer l'accessibilité, l'utilisation et la qualité des technologies de l'information et de la communication dans les zones rurales.

Ces actions mériteraient d'être développées à partir de 2020 dans le cadre de la nouvelle Pac, qui se prépare aujourd'hui.

– Promotion de l'égalité filles-garçons et lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole

La majeure partie des orientations en faveur de l'égalité dans l'enseignement agricole figurent dans les engagements de la Convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans l'éducation que la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) au MAA signe régulièrement. La convention 2014-2018 étant terminée, une nouvelle convention est en cours de signature avec les objectifs principaux suivants :

- formation des jeunes et des personnels qui les encadrent à la lutte contre les stéréotypes, aux valeurs d'égalité et de respect mutuel ;
- mixité des métiers : développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées (notamment la production) afin d'élargir les choix d'orientation des filles ;
- développer l'apprentissage pour les filles ;
- lutte contre les violences à l'école : prévenir et gérer le harcèlement, les cyber-violences ;
- agir dans les établissements d'enseignement agricole pour lutter contre les discriminations et développer la diversité.

La DGER est engagée depuis 2016 dans la Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin dans le cadre du partenariat noué entre le MAA et l'association 100 000 Entrepreneurs. Cette association accompagne les femmes entrepreneuses volontaires qui souhaitent témoigner de leur parcours auprès de classes de la 4^e à l'enseignement supérieur. Il s'agit d'insuffler, au travers de rencontres, un esprit positif sur la volonté d'entreprendre et sur les capacités de chacun à y parvenir.

57. SAU : surface agricole utile.

58. Cf. partie relative aux fonds européens.

Exemple d'action en lycée agricole : le colloque « Les métiers de la vigne et du vin, des métiers pour les femmes? », proposé par le lycée Lucie-Aubrac de Macon-Davayé (Saône-et-Loire) en décembre 2017, a permis, par les expériences des intervenantes, d'interroger les stratégies d'intégration de ces métiers par les femmes. Ce type de rencontres nous place au cœur des enjeux futurs des métiers du vin au regard de l'égalité.

– Renforcement de la présence des femmes dans les instances représentatives et décisionnelles (chambres d'agriculture)

En Bretagne, les femmes élues des chambres d'agriculture et des groupes de développement ont créé un groupe régional « Agriculture au féminin », qui vise à l'égalité et à la prise de responsabilité des femmes en agriculture. Un compte Facebook « Agricultrices de Bretagne » a été créé. Dans chacun des départements bretons, des réunions thématiques, des journées d'information départementales pour les femmes, des formations techniques sont organisées. Le groupe « Agriculture au féminin » réalise également des guides pratiques :

- en 2012, un guide destiné à encourager les femmes à s'engager dans la vie locale et professionnelle⁵⁹ ;
- en 2018, un guide pour une communication sans stéréotype de genre en agriculture, « Bien dans mes bottes ».

Le numérique : une filière vectrice d'emplois, à féminiser

Le taux de croissance des métiers du numérique est élevé : + 2,8 % en 2016, avec des tendances différenciées selon les secteurs (par exemple, l'emploi numérique régresse dans le domaine des télécoms mais il augmente dans les services numériques). Mais on constate des difficultés

de recrutement : 75 % des entreprises du secteur trouvent difficilement des candidats adaptés.

Les métiers sont peu mixtes : seulement 27 % de femmes (*cf. développements sur l'orientation*). On constate toutefois que, si les femmes sont très peu présentes dans les formations et les métiers orientés vers les technologies, elles le sont beaucoup plus dès qu'il s'agit d'aborder le déploiement du numérique sous son angle humain. C'est le cas de Florence Durand-Tornare, responsables de l'association Ville Internet, Valérie Peugeot, chercheuse et militante, responsable du premier rapport remis au Gouvernement sur l'inclusion numérique, ou encore Schéhérazade Abboub, avocate spécialiste de la ville intelligente...

Des initiatives existent pour favoriser l'accès des femmes à ces métiers.

À la suite du Plan sectoriel mixité numérique adopté en janvier 2017⁶⁰, il a été décidé par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 de soutenir la création de la **Fondation Femmes@numérique**⁶¹.

À travers 42 entreprises fondatrices, l'appui de 30 associations et le soutien de l'État, cette fondation, lancée le 27 juin 2018, s'est donné pour objectif d'encourager la mixité et de promouvoir la place des femmes dans le secteur du numérique en soutenant et en finançant des actions d'intérêt général. La fondation souhaite sensibiliser massivement le grand public, les organisations publiques et privées, les pouvoirs publics, les acteurs de la formation et de l'enseignement. Pour cela, quatre appels à manifestations d'intérêt (AMI) ont été lancés par la fondation début 2019.

L'enjeu est de taille, France Stratégie et la Dares ont mis en évidence une demande exacerbée d'ici à 2022, puisque au moins 170 000 postes seront à pourvoir dans cette filière. Encourager les femmes

59. Guide disponible sur www.bretagne.synagri.com.

60. Plan disponible sur https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/plan_mixite_numerique_vf.pdf.

61. <https://femmes-numerique.fr>.

à s'investir dans l'industrie du numérique en plein essor, c'est encourager la mixité. De nombreuses initiatives voient le jour, en particulier par le biais d'associations qui interviennent dès l'orientation des élèves. Ces initiatives restent toutefois concentrées sur les pôles urbains et peuvent être limitées dans les territoires ruraux par le manque d'accès à internet⁶² et de partenaires locaux pouvant accueillir ce type de formation.

– Grande École du numérique (Gen)

De façon générale, les formations dispensées par les structures labellisées par la Gen (757 fin 2018, environ 10 000 personnes formées ou en cours de formation depuis 2016), notamment celles conduites en partenariat avec Simplon, Face ou WebForce 3, visent à préparer un public de décrocheurs scolaires et de jeunes sans qualifications ni emploi, au nouveau métier de référent digital. Avec notamment une volonté forte de sensibiliser les femmes aux métiers du numérique.

Au-delà de l'important ciblage sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville des formations labellisées par la Gen, on constate la labellisation de quelques formations dispensées dans des territoires ruraux.⁶³ C'est notamment le cas à La Loupe (Eure-et-Loir). La part des jeunes filles et femmes parmi les bénéficiaires de ces formations doit encore progresser.

62. La Conférence nationale 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.

63. La liste des structures labellisées est accessible sur le site www.grandeecolenumérique.fr.

Télétravail et coworking, des leviers pour l'emploi des femmes

Le télétravail constitue un espace important d'opportunités pour l'égalité femmes-hommes en permettant, si tout le monde y a accès dans les mêmes conditions, un partage plus équilibré entre les sexes pour de très nombreux métiers et en assurant une meilleure répartition entre femmes et hommes dans l'exercice des responsabilités professionnelles et familiales.

Le recours à ce mode d'organisation du travail génère un abaissement du stress, un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et des économies liées à la réduction des dépenses de transport (carburant, péage, entretien du véhicule, parking).

Dans le cadre des travaux d'analyse des liens entre télétravail et territoires conduits par le CGET (« Étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires »), il a été évalué à 124 € par mois l'économie potentielle générée pour les salariés pouvant effectuer deux jours de télétravail par semaine, sur la base de la distance moyenne domicile-travail de 26 km. Il représente aussi un accroissement de l'employabilité.

À partir des bases de données identifiées dans ce domaine (déplacements domicile-travail, enquêtes sur le travail et sur l'emploi...), la société Citica a développé un simulateur qui permet d'effectuer des calculs prévisionnels sur les avantages que l'on peut tirer du télétravail (<http://travaillez-bougez.org/citistats/calc/particuliers/>).
Si un développement encadré du télétravail

peut constituer un atout pour l'égalité professionnelle, la vague de transformation de l'organisation du travail qu'il porte peut également représenter un risque si le télétravail est accordé moins souvent aux femmes parce qu'il est plus souvent associé à des fonctions de responsabilité, par exemple, ou si la demande de télétravail est guidée par la nécessité de gérer simultanément des engagements professionnels et des contraintes familiales.

Par ailleurs, le coworking, qui concerne plutôt des travailleurs non salariés, peut constituer un point d'appui à l'entrepreneuriat des femmes ou au développement des métiers liés au tourisme vert. Cette dynamique peut être favorisée par la mise en place d'espaces de coworking ou de tiers-lieux en milieu rural, soutenus par les collectivités territoriales, à l'instar de la Cocotte numérique à Murat ou des services mis à disposition au sein de maisons de services au public de la communauté de communes de la Châtaigneraie cantalienne⁶⁴ (Cantal). Un rapport a été remis par Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation travailler autrement, à Julien Denormandie, ministre de la Ville et du Logement, en septembre 2018, « Territoires, travail et numérique : faire ensemble pour mieux vivre ensemble », qui met en avant l'opportunité que constituent les tiers-lieux pour les territoires⁶⁵.

64. Voir le témoignage de Michel Teyssedou, président de la communauté de communes de la Châtaigneraie cantalienne, p. 33-34.

65. Synthèse du rapport sur https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/mis-sion-coworking_synthese.pdf.



BONNE PRATIQUE

> Acilab, chantier d'insertion dans un fab lab

Lancé en janvier 2017 dans l'Aude, ce chantier d'insertion adossé à un fab lab est porté par l'association Trait d'union accompagnement et soutenu par le pôle territorial de coopération économique (PTCE) 3.EVA 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). Acilab⁶⁶ emploie 8 salariés en insertion, dont 50 % de femmes, formés au métier d'avenir de « forger 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 : 45000 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

La silver économie

Il s'agit d'un fort enjeu en milieu rural, caractérisé par une part plus élevée de personnes âgées en situation de dépendance ou souffrant d'isolement.

Ce secteur est pourvoyeur d'emplois mais les conditions d'exercice sont difficiles : temps partiel subi, coupures dans la journée et 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 (cf. bonne pratique présentée ci-contre).

Des pistes pour aller plus loin :

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.) ou encore le silver tourisme constituent des leviers potentiels pour développer l'emploi autour de l'agrotourisme ainsi que de la santé et du bien-être (cures thermales, etc.).



BONNE PRATIQUE

> Vers un temps de travail choisi : remédier au temps partiel subi des femmes - Côte d'Or

En Côte d'Or, la maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais (Creativ') a fait le constat qu'un nombre important de femmes cherchaient des compléments d'activité afin d'augmenter leur temps de travail.

En lien avec les services de l'État (Direccte/DRDFE), des actions ont été conduites par Creativ' visant à favoriser l'employabilité et à sécuriser les parcours des femmes à temps partiel sur le territoire⁶⁶ : ateliers sur l'accès aux droits, soutien aux candidatures des femmes, développement des prestations de nettoyage en journée, travail sur la mobilité. Les femmes ciblées sont des salariées des communautés de communes d'Auxonne-Val de Saône et de la Plaine dijonnaise, dans les secteurs de la propreté et des services à la personne, secteurs très féminisés et touchés par des conditions de travail difficiles, la précarité et des temps partiels importants.

Territoire

- Communautés de communes d'Auxonne-Val de Saône (16 communes, 15120 habitants) et de la Plaine dijonnaise (25 communes, 22031 habitants)
- Temps partiel des femmes important : 26,1 %, contre 4,6 % pour CC de la Plaine dijonnaise, et 29 % contre 5,3 % pour la CC Auxonne-Val de Saône

Site internet : <http://www.creativ21.fr/>

66. Voir la monographie sur le site Internet du CGET.



Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire a adopté à l'unanimité, en 2017, le premier rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS.

ELISA BRALEY

Conseil supérieur de l'ESS, présidente de la commission Égalité femmes-hommes.

« Les femmes sont au cœur des enjeux de l'économie sociale et solidaire (ESS). Elles sont à la fois nombreuses parmi les bénéficiaires de leurs actions, largement majoritaires parmi les salariées de l'ESS et au cœur des questions de gouvernance qui interpellent l'ESS.

- 68 % de femmes salariées⁶⁷
- 55 % de postes d'encadrement occupés par des femmes

Pour autant, les femmes apparaissent dans l'ESS dans une situation plus fragile qu'il n'y paraît au premier abord : leur place est prépondérante dans les forces de travail, mais concentrée sur de faibles qualifications et des métiers peu valorisés, largement à temps partiel ou à durée déterminée. Comme dans le reste de l'économie, l'accès aux postes à responsabilités leur reste plus difficile.

- 41 % des salariées sont à temps partiel⁶⁸
- 66 % des CDD sont occupés par des femmes

Si l'on peut constater une faible mixité des métiers dans les secteurs couverts par les entreprises de l'ESS, des écarts de salaire persistants entre femmes et hommes, l'ESS reste pour autant au carrefour de l'accès à l'emploi des femmes : soit en proposant des solutions innovantes et collectives pour créer son entreprise ou développer des initiatives sur son territoire en permettant

ainsi de le faire vivre (entrepreneuriat collectif, projets d'utilité sociale, etc.), soit en apportant des réponses de proximité pour faire levier sur l'accès à l'emploi (garde d'enfants, transports et mobilité, espaces de travail collectif, réseaux d'appui à la création d'entreprise, etc.).

Comme cela a été fait à travers l'étude et le présent guide sur l'accès à l'emploi des femmes en milieu rural, il est urgent de recenser les initiatives, les bonnes pratiques, de les identifier, capitaliser, valoriser, essaimer, pour accompagner les actions significatives à tous les niveaux et territoires.

Par ailleurs, il s'agit aussi de rassembler et articuler les forces agissantes et ressources pour l'emploi, de fédérer les acteurs et actrices, qu'ils soient là au titre des institutions publiques, de l'ESS ou des citoyennes et citoyens, afin de porter collectivement des mesures concrètes pour l'accès à l'emploi des femmes dans tous les territoires, notamment ruraux ».

Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire a adopté à l'unanimité, le 7 février 2017, le premier rapport « Égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS », présenté par sa commission Égalité femmes-hommes. Prévu par la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS, ce rapport témoigne que le CSESS a voulu se saisir pleinement de cette question majeure en identifiant des initiatives pour progresser sur l'égalité femmes hommes en matière d'emploi, de gouvernance, de création d'entreprises et d'activité,



→ ou de politiques publiques dans l'ESS. Il contient onze propositions, dont deux relatives à l'égalité dans l'emploi et les métiers, afin d'assurer la diffusion des outils permettant de mettre en œuvre l'égalité salariale femmes-hommes dans l'ESS, de favoriser une évolution professionnelle paritaire, et d'assurer le recueil de pratiques dans la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers

et à l'accès aux postes à responsabilités dans l'ESS.

Ressource : <http://www.esspace.fr/files/pdf/Rapport-Egalite-HF.pdf>

67. données Observatoire national de l'ESS et CNCRESS, d'après INSEE CLAP

68. données Observatoire national de l'ESS et CNCRESS, d'après INSEE DADS

L'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS

Le Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS) a créé en 2008 l'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire en articulation avec les observatoires régionaux portés par les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (Cress), formant un dispositif d'observation partenarial et territorial de l'ESS.

Conformément à la proposition n° 9 du rapport susmentionné, l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS a été créé en juin 2018. Rattaché à l'Observatoire national de l'ESS, il vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'ESS et à outiller les acteurs et actrices du secteur à travers plusieurs actions : création d'un centre de ressources sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, accompagnement des Cress dans leurs projets sur l'égalité, attribution d'un prix égalité femmes-hommes dans le cadre du Mois de l'ESS pour récompenser les structures du secteur qui agissent sur l'égalité, production de chiffres clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS.

Les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (Cress)

Les Cress assurent au plan local

la promotion et le développement de l'économie sociale et solidaire. Elles sont constituées des entreprises de l'économie sociale et solidaire de leur région.

Elles exercent notamment les missions suivantes :

- la représentation auprès des pouvoirs publics des intérêts de l'économie sociale et solidaire ;
- l'appui à la création, au développement et au maintien des entreprises ;
- l'appui à la formation des dirigeantes et dirigeants et des salariées et salariés des entreprises ;
- la contribution à la collecte, à l'exploitation et à la mise à disposition des données économiques et sociales relatives aux entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Les Cress tiennent à jour et assurent la publication de la liste des entreprises de l'économie sociale et solidaire (cf. le site www.liste-entreprises.ess.org). Elles sont constituées en associations jouissant de plein droit de la capacité juridique des associations reconnues d'utilité publique.

En référence aux orientations nationales, plusieurs Cress, à l'instar de celles de Nouvelle-Aquitaine, des Hauts-de-France et des Pays de la Loire, ont pris l'engagement de travailler sur le sujet de l'égalité dans l'ESS.

ZOOM

Ainsi, **la Cress des Pays de la Loire** a signé en 2018 le Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Prep)⁶⁹ et le Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes (Par)⁷⁰.

Si les zones rurales ne sont pas spécifiquement ciblées dans ces deux plans d'action, une vigilance pourra y être apportée. En outre, la Cress déploie des actions dans le cadre d'un autre programme mené en collaboration avec les chambres consulaires intitulé « *Entreprendre dans les territoires fragiles* », et sur lequel les Zones de revitalisation rurale sont fléchées.

Quelques actions ont déjà été menées en 2018, et vont être renouvelées, et d'autres vont être lancées en 2019.

Dans le cadre du Prep, la Cress s'est engagée à :

- organiser des événements, notamment dans le cadre du Printemps des fameuses, afin de poser la réflexion sur l'amélioration de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS;
- mener des actions de sensibilisation sous forme d'ateliers sur la place des stéréotypes dans la pratique professionnelle des salariés et administrateurs de l'ESS
- produire un premier panorama régional de l'égalité femmes/hommes dans l'ESS;

→ diffuser des portraits de femmes directrices d'entreprises de l'ESS ou de femmes militantes.

Dans le cadre du Par, la Cress s'est engagée à :

- élaborer une étude sur les femmes créatrices de structures de l'ESS afin de mieux comprendre leurs problématiques, et pour capitaliser les données statistiques sur les femmes accompagnées;
- faciliter l'entrepreneuriat des femmes en ESS;
- poursuivre des temps de sensibilisation à l'ESS, notamment à l'égard d'un public de lycéennes, étudiantes ou encore de femmes en reconversion.

Contact : Karine Fenies, responsable de l'Observatoire, Cress Pays de la Loire, karine.fenies@cress-pdl.org

69. Pour le Prep, les partenaires sont le Rectorat, la Direccte, la DRDJSCS, la Draaf, Pôle emploi, les chambres consulaires, Coparef, l'Union régionale des missions locales, le réseau des Cap emploi, la préfecture et le conseil régional.

70. Pour le Par, les partenaires sont la préfecture, la Banque de France, les chambres consulaires, la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire, Pôle emploi, BNP Paribas, Total, France Active, FCE France, ADN ouest, Femmes du Digital ouest, la BPI, l'Insee, le conseil régional.

Les deux actions qui suivent sont des exemples de projets portés par des structures relevant du champ de l'ESS contribuant à la promotion de l'emploi des femmes et de l'égalité

dans des territoires ruraux. D'autres initiatives mentionnées par ailleurs dans ce guide (telle qu'Acilab, dans la partie dédiée au numérique) relèvent également du champ de l'ESS.



BONNE PRATIQUE

> Odette & Co, Rurale mais pas ringarde, collectif de mobilisation des femmes porté par l'association Grains d'ici (Ardèche)⁷¹

Partant du constat d'une démobilité des femmes en recherche d'emploi, une recherche-action a été réalisée suite à un appel à projets de la région. Elle a permis de faire émerger un collectif de dix 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 entrepreneuses et salariées;
- donner un éclairage différent et positif sur le territoire rural.

En 2018, 29 femmes font partie du collectif. Depuis le début du projet, les participations se font en entrées et sorties permanentes car les femmes impliquées se remobilisent : formation, emploi ou création d'activité...

Territoire

- Commune de Lamastre, au nord de l'Ardèche : 2382 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 : Céline Schertzer, chargée de mission
odette@odetteandco.com

> Initiatives Emplois : une association de l'ESS mettant l'accent sur l'emploi des femmes dans des territoires ruraux du Lot

Association intermédiaire relevant du champ de l'ESS, Initiatives Emplois est née en 1993 de la volonté d'élus du territoire de Gourdon de créer un outil d'insertion pour les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Située sur un bassin de vie rural,

l'association intervient sur le canton de Gourdon, et depuis 2015 sur celui de Souillac.

Elle salarie en moyenne 130 personnes en recherche d'emploi (dont deux tiers de femmes) qu'elle met à disposition auprès d'utilisateurs : particuliers, dont de nombreuses personnes âgées (services à la personne), collectivités (remplacements dans les écoles, emplois administratifs et dans le nettoyage), entreprises (TPE, PME, pour de l'offre dans des grandes surfaces, des emplois administratifs, dans le nettoyage...), associations. En 2018, elle a pu proposer plus de 28000 heures de travail aux salariés en parcours.

Si cette part prépondérante de femmes est corrélée aux domaines d'activité, elle est également la résultante du projet associatif d'Initiatives Emplois, qui affiche les femmes seules et sans qualification parmi les publics prioritaires au même titre que les bénéficiaires de minima sociaux, les chômeurs de longue durée, les jeunes non qualifiés, les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés.

Orientées principalement par le bouche-à-oreille et les partenaires de l'emploi, ces femmes n'ont majoritairement pas de qualification et un certain nombre d'entre elles ont plus de 50 ans et sont divorcées avec charge de famille. De façon à lever le principal frein à l'emploi que constitue la mobilité, Initiatives Emplois a noué un partenariat avec ALL (Auto insertion lotoise), une structure qui fait du prêt de véhicules pour des personnes qui perçoivent les minima sociaux et qui peuvent ensuite obtenir des prêts pour l'achat d'une voiture via des organismes dédiés.

Initiatives Emplois a créé en 2007 une association de services aux personnes dénommée **Optim'Services** pour répondre aux besoins du territoire dans les services à la personne et pour pérenniser les emplois des femmes salariées en parcours dans l'association en leur proposant des emplois de qualité (25 intervenantes ont un CDI avec temps plein ou temps partiel choisi). Certaines salariées vont suivre une formation qualifiante d'auxiliaire de vie sociale pour intervenir sur l'aide à la personne et être rémunérées par Optim'Services en fonction de la grille de salaires de l'accord de branche du secteur de l'aide à domicile.

Initiatives Emplois s'autofinance à 90 % (vente d'heures de travail), les 10 % restants étant financés par l'État (Directe) et le FSE (accompagnement des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle).

Contact : contact.gourdon@initiatives-emplois.fr

71. Voir la monographie sur le site Internet du CGET.

La promotion de l'entrepreneuriat des femmes

Tous types de territoires confondus, seuls 32 % des créateurs d'entreprise sont des créatrices⁷² alors que les femmes manifestent autant que les hommes le désir d'entreprendre. Ce chiffre stagnant depuis quelques années, le Gouvernement a fixé à 40 % le taux de créatrices d'entreprise à atteindre d'ici à 2020.

Un nouvel accord-cadre national 2018-2020 a été signé entre l'État, la Caisse des dépôts, BNP Paribas et la Caisse d'épargne. Il est articulé autour d'actions favorisant la création et la reprise d'entreprises, la sensibilisation et l'accompagnement post-crédation, le développement des actions dans les territoires fragiles et auprès des publics jeunes.

Cet accord est décliné dans les régions par les DRDFE avec les conseils régionaux et la CDC/Bpifrance sous forme de Par (Plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes).

L'étude sur les freins et leviers pour l'accès à l'emploi des femmes des territoires ruraux fait l'hypothèse d'un lien entre le taux d'entrepreneuriat féminin et le poids de l'économie présentielle⁷³. 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.

Plusieurs freins à l'entrepreneuriat des femmes sont identifiés dans les territoires ruraux : 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.

Plusieurs leviers, *a contrario*, pour l'entrepreneuriat féminin dans les territoires ruraux sont mis en avant : fort attachement des femmes à leur territoire, volonté de promouvoir des produits ou savoir-faire locaux. De surcroît, l'entrepreneuriat apparaît comme un possible recours par rapport à la difficulté de trouver un emploi salarié dans des territoires où celui-ci est plus rare.

Enfin, même si cette démarche doit être bien encadrée, l'entrepreneuriat peut contribuer à mieux articuler activités professionnelles et contraintes familiales.

Le soutien au développement de l'entrepreneuriat des femmes en milieu rural suppose de mobiliser de façon coordonnée plusieurs outils :

- sensibilisation et information des femmes sur l'entrepreneuriat ;
- renforcement de l'accompagnement des créatrices d'entreprise ;
- facilitation de l'accès des créatrices d'entreprise au financement.

Comme cela est précisé dans la partie relative aux femmes dans l'agriculture, des actions et certains outils spécifiques concernent le soutien aux projets de création d'entreprise agricole par les femmes.

L'outil financier principal mis en place par l'État est la Garantie Égalité Femmes. Cette garantie (ex-FGIF) est gérée dans les territoires par le réseau France Active.

France Active soutient l'entrepreneuriat des femmes et leur permet d'agir sur leur territoire, principalement en les mettant en lien avec un réseau d'acteurs socio-économiques, en leur fournissant un accompagnement financier

72. Enquête Sine 2014

73. L'économie présentielle caractérise une économie basée sur la population réellement présente sur un territoire (et qui peut varier rapidement), celle-ci générant une activité économique et des besoins de consommation et services.

et en les conseillant dans les choix stratégiques qu'elles effectuent. Pour en être bénéficiaires, elles doivent être à jour en ce qui concerne leurs versements fiscaux et sociaux, et également avoir une situation financière saine.

Une action clef de France Active est la Garantie Égalité Femmes, l'unique dispositif national qui encourage la création et la reprise d'entreprise en rendant l'accès au crédit des femmes entrepreneuses plus aisé, indépendamment de la forme juridique ou du secteur d'activité de l'entreprise. Il faut cependant que la création ou la reprise ait eu lieu moins de trois ans avant le moment de la demande. Cette garantie s'adresse aussi aux demandeuses d'emploi ou femmes en situation de précarité qui désirent créer leur propre emploi.

La couverture de cette garantie peut s'élever jusqu'à 80 % du montant du prêt total, avec un plafond de 50 000 €. Elle rend possible l'exclusion des cautions personnelles, bien que les banques puissent contracter des garanties réelles sur les biens que finance le prêt. Lorsqu'il est couvert par la Garantie Égalité Femmes, le prêt bancaire doit servir au financement du besoin en fonds de roulement et/ou des investissements, pour une durée minimale de 24 mois. Le coût de cette garantie est à hauteur, pour l'entreprise qui en bénéficie, de 2,5 % du montant garanti.

Trouvez votre association régionale : <https://www.franceactive.org/>

Une nouvelle mesure en faveur de l'entrepreneuriat des femmes a été décidée lors du dernier comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de l'accompagnement des créatrices via le mentorat. Le SDFE, la Direction générale des entreprises (DGE) et Bpifrance travaillent actuellement à la mettre en place. Partant du constat que le nombre de femmes entrepreneuses est moindre que le nombre d'hommes

entrepreneurs, et que celles qui entreprennent ont des projets moins ambitieux, l'un des objectifs de cette mesure sera d'appuyer les femmes pour développer leurs projets.



BONNE PRATIQUE

> Une démarche globale d'accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes dans le Cantal

France Active Auvergne est délégataire dans la mise en place d'une garantie spécifique aux femmes créatrices d'entreprise, connue historiquement sous le nom de FGIF et devenue, en 2018, la Garantie Égalité Femmes. Cette association propose également, depuis 2018, une garantie spécifique aux territoires les plus fragiles, la Garantie Égalité Territoires.

Les clubs de femmes créatrices dans le Cantal ont commencé à émerger en 2012 à la suite d'une action portée par France Active Auvergne, en collaboration avec le CDIFF et les acteurs du service public de l'emploi local. Depuis 2012, quatre clubs de créatrices ont été créés sur le territoire cantalien : trois à vocation territoriale (dans le nord du Cantal, sur le bassin sanflorain et dans le Cantal dans son ensemble); un à vocation thématique (pour les femmes impliquées dans le milieu agricole).

Le partenariat entre France Active Auvergne et les clubs de créatrices se caractérise par une participation régulière aux actions des uns ou des autres (Journée internationale des droits des femmes, session d'accueil d'actifs dans le Cantal, colloque le Printemps des femmes, concours Initiative au féminin, participation ponctuelle aux ateliers mis en place par les clubs de créatrices). Par ailleurs, les femmes bénéficiant de l'intervention de France Active sont systématiquement informées de l'existence des clubs de créatrices et de la possibilité d'y adhérer. Sur les cinquante projets financés en 2018 en Auvergne, 42 % sont portés, en tout ou majoritairement, par des femmes. Dans le Cantal, il reste encore une marge de progression (le taux de projets financés portés par des femmes est passé de 27 % en 2017, sur 45 au total, à 42 % en 2018). On observe toutefois que les projets portés par des femmes sont moins ambitieux et nécessitent moins de recours aux prêts bancaires.

Ainsi, le partenariat entre France Active et l'association Elles'Créa a permis d'accompagner l'installation et l'évolution de plusieurs projets portés par des femmes du Cantal : chocolaterie de Mauriac, institut de beauté à Saignes.

Contact : Elles'Créa : ellescrea1519@gmail.com



RESSOURCES

Réseaux d'accompagnement des femmes entrepreneuses

Plusieurs réseaux nationaux sont spécialisés dans l'accompagnement des femmes entrepreneuses et interviennent notamment dans les territoires ruraux.

Le site « Elles entreprennent » (<http://www.ellesentreprennent.fr>) se veut exhaustif et recense les informations nécessaires pour contacter les réseaux d'aide à la création d'entreprises.

L'Agence France Entrepreneur (AFE, fusionnée avec Bpifrance, via la direction de la création et de l'entrepreneuriat, au 1^{er} janvier 2019) a publié en février 2018 le dossier « **Entreprendre en milieu rural** » (http://media.afecreation.fr/file/61/2/guide_afe_milieu_rural_2018_vf.100612.pdf), qui regroupe un certain nombre d'informations pratiques telles que les activités à exercer en milieu rural ou bien les moyens humains et matériels nécessaires à une activité en milieu rural.

Le site indique le contact de certaines associations dont :

→ **Force Femmes**

Force Femmes est une association reconnue d'intérêt général qui a pour objectif d'accompagner et de soutenir les femmes de plus de 45 ans sans emploi dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprise. Elle dispose de 12 antennes localisées dans les métropoles.
<http://www.forcefemmes.com/>

→ **Clefe (Clubs locaux d'épargne pour les femmes qui entreprennent)**

Un CLEFE est un club d'épargne locale sous forme d'indivision volontaire à destination des femmes désirant créer une activité qui rassemble de 5 à 30 personnes (homme ou femme). Chaque membre épargne pendant 12 mois une somme allant de 15 à 135 €/mois. Au bout d'un an ou plus, l'argent est prêté à une créatrice d'entreprise. Il sert à financer des besoins en fonds de roulement ou de trésorerie et peut jouer ainsi un effet de levier auprès des institutions financières classiques.
<http://racines-clefe.com/>

→ **Femmes Business Angels**

Unique réseau de « business angels » au féminin en France et premier réseau en Europe, Femmes Business Angels réunit près de 150 femmes qui investissent personnellement dans des start-up à potentiel et les accompagnent afin de les aider à émerger et à se développer.
<https://www.femmesbusinessangels.org/fr>

→ **Action'Elles**

Réseau d'environ 500 femmes entrepreneuses,

Action'Elles est une association qui propose un accompagnement aux porteuses de projet qui veulent créer leur entreprise, ainsi qu'aux femmes chefs d'entreprise souhaitant développer leur activité, leurs compétences et leur réseau. Créée et présente à Lyon, l'association est également active à Paris. Elle est en cours de développement à Bordeaux.
<https://www.actionelles.fr/>

→ **100000 Entrepreneurs et la semaine de l'entrepreneuriat féminin**

100000 Entrepreneurs est l'initiateur et l'organisateur de la Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin lancée en partenariat avec le secrétariat d'État chargé des Droits des femmes, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Pepite France, le ministère de l'Économie et des Finances, le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, l'AFE, Les Premières, le Réseau économique féminin, France Active, Réseau Entreprendre, le Centre des jeunes dirigeants (CJD) et le réseau Mampreneures. L'objectif de cette semaine est de promouvoir la culture entrepreneuriale et la réussite au féminin auprès des jeunes hommes et des jeunes femmes de 13 à 25 ans dans tous les territoires.
<https://www.100000entrepreneurs.com/>

→ **Adie (microcrédit)**

L'association pour le droit à l'initiative économique (Adie) est une association reconnue d'utilité publique, dont le but est de permettre à des personnes qui n'ont pas accès au système bancaire traditionnel de créer leur propre entreprise, grâce au microcrédit accompagné.
<https://www.adie.org/>

→ **Les Premières, réseau d'incubateurs**

Le réseau Les Premières est constitué d'incubateurs régionaux en France Métropolitaine et dans les Drom. Il accompagne les femmes dans la création et le développement de leurs entreprises innovantes, à impact social.
<https://www.wikilespremieres.com/fr>



BONNE PRATIQUE

Au service d'entrepreneuses innovantes créatrices d'emplois durables

Créées en Guyane en novembre 2013, les Premières est un accélérateur de mixité entrepreneuriale mobilisant l'immense potentiel économique de l'entrepreneuriat féminin pour créer de la valeur, des emplois et de la croissance. Membre du réseau des Premières, cette structure a pour but d'animer un incubateur d'appui à la création d'entreprises par des femmes du territoire. Ce réseau est attaché aux valeurs de la création d'entreprise innovante qui revêt de forts enjeux en termes de développement économique, mais sa finalité réside dans la pérennisation des entreprises nouvellement créées et créatrices d'emplois durables.

> Aller à la rencontre des femmes sur les territoires

Présence sur tout le territoire, dont 60 % en zone urbaine et 40 % dans les communes rurales et isolées.

3 incubateurs : Cayenne, Kourou, Saint-Laurent-du-Maroni.

Des déplacements sont effectués sur tout le territoire, malgré les difficultés de circulation (pirogue, avion, etc.) et de communication (réseau, téléphonie, etc.) afin de susciter la vocation de nouvelles femmes entrepreneuses et présenter le dispositif, parfois en partenariat avec l'Opérateur public régional de formation (OPRF) ou Pôle Emploi. L'association peut aussi être contactée directement par la Collectivité territoriale de Guyane (CTG), le Parc amazonien ou les mairies des communes éloignées.

> Former et accompagner les femmes dans leur projet

Pour donner aux femmes l'accès à l'entrepreneuriat et afin de corriger les inégalités consacrées dans ce domaine, une approche spécifique d'ingénierie des projets est appliquée, en mettant en œuvre un parcours d'accompagnement individualisé et personnalisé.

- **Formations :** la mixité, le développement personnel, le marketing, la gestion, la logique financière, le management, les ressources humaines et RH+, la comptabilité, la communication, les NTIC et le digital, la vente, et la logistique, le juridique, etc.
- **Ateliers collectifs**
- **Mise en réseau** avec des experts mentors et des financeurs.
- **Suivi** de 3 à 5 ans après création.

CHIFFRES

- 320 porteuses de projet reçues
- 250 entrepreneuses en cours d'accompagnement par le réseau
- 40 entreprises créées
- 95 % de taux de pérennité à trois ans
- 49 emplois créés.

À partir de la démarche initiée en Guyane, un projet de création d'un incubateur à destination des femmes créatrices d'entreprises, mis en exergue en 2018 lors des Assises des outre-mer, est à présent conduit en Guadeloupe.

Contact : hello@lespremieresdeguyane.com ; www.lespremieresdeguyane.com

Favoriser la création d'emplois pour les femmes dans le cadre de la prime d'aménagement du territoire

La prime d'aménagement du territoire (Pat) est une aide financière directe attribuée par la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, après avis de la commission interministérielle des aides à la localisation des activités (Ciala) dont le CGET assure le secrétariat général. Elle vise à soutenir la création d'emplois et d'activités durables dans les zones d'aide à finalité régionale qui connaissent des difficultés particulièrement marquées ou qui sont caractérisées par des mutations économiques et sociales qui les fragilisent par rapport à la moyenne nationale. Ce zonage représente environ 29 % de la superficie du territoire national, dont une part significative des territoires ruraux et des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et concerne 24 % de la population nationale.

Les activités éligibles à la PAT relèvent de différents secteurs de l'industrie et des services. Parmi les projets soutenus au titre de cette prime, environ les deux tiers relèvent de deux secteurs d'activité (fabrication de produits industriels; fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et fabrication

de machines), où les femmes constituent environ un quart des salariés.

Aussi, dans le cadre de ses orientations visant à promouvoir l'emploi des femmes dans les territoires fragiles, le CGET a proposé de porter une attention particulière aux objectifs de création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de cette prime.

À partir d'une expérimentation menée depuis 2016, le CGET a entrepris de modifier les critères d'attribution de la prime d'aménagement du territoire (Pat) en introduisant des critères d'attribution relatifs à la politique de responsabilité sociale des entreprises, qui intègre en particulier l'objectif de création d'emplois pour les femmes. Il a ainsi été demandé aux entreprises concernées de systématiser le renseignement de données sexuées dans leurs demandes et leurs bilans, et les entreprises présentant des engagements forts dans ce domaine bénéficient d'un montant de Pat bonifié.



BONNE PRATIQUE

> L'exemple de l'entreprise Stef

Leader européen des services de logistique et de transport sous température contrôlée, le groupe Stef achemine des produits alimentaires frais, surgelés ou thermosensibles de leurs zones de production vers les zones de consommation dans les meilleures conditions de sécurité sanitaire, de délais et de qualité. Présent dans sept pays européens, il s'appuie sur 17000 collaborateurs et collaboratrices, dont 13500 en France.

La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) fait partie de l'ADN de Stef depuis sa création. Ses engagements en la matière sont consubstantiels à son business model et à ses valeurs : enthousiasme, respect, rigueur, performance. Elle se traduit notamment par une attention particulière portée à l'emploi des femmes (accès et maintien, formation et développement). La population féminine représente 20 % des effectifs du groupe en 2018, tous corps de métiers confondus, avec environ 10 % de femmes parmi les transporteurs routiers

de marchandises, ce qui situe l'entreprise nettement au-dessus de la moyenne nationale. De manière générale, toutes les filiales du groupe Stef sont sensibilisées quant à l'attention particulière à porter à l'emploi des femmes.

Ainsi dans les différents établissements, diverses initiatives sont mises en place pour favoriser leur insertion professionnelle, notamment dans les territoires ruraux :

- précisions dans toutes les communications et recrutements que les postes sont ouverts aux femmes et aux hommes;
- aménagements de postes ou horaires de travail si nécessaire;
- démarches auprès des pouvoirs publics et autres gestionnaires de la zone (réunions avec le préfet, les communautés de communes, la CCI...) pour développer les services de proximité sur la zone (crèche, transports en commun...).

Depuis 2014, trois établissements de l'entreprise Stef ont bénéficié de la Pat, notamment à Darvault, en Seine-et-Marne, et au Plessis-Pâté, en Essonne, qui se situent dans ou à proximité de territoires à dominante rurale.

Nous pouvons également citer deux autres établissements qui, bien que n'ayant pas bénéficié de la Pat, ont travaillé sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : celui de Montbartier, dans le Tarn-et-Garonne (218 salariés), et celui de Poupry, dans l'Eure-et-Loir (51 salariés).

Sur le site de Montbartier, 51 % des salariés sont des femmes dans la chaîne de tri mécanisé, sur des postes avec des manutentions unitaires moins lourdes et des déplacements moins importants. Des aménagements des postes de travail des opératrices et préparatrices de commandes enceintes ont été réalisés sur des horaires de jour ou sur des missions administratives, supprimant ou diminuant fortement, ainsi, le port de charge et l'exposition au froid.

Le site de Poupry, dont 41 % du personnel est féminin, est dirigé par une femme et un comité de direction restreint comptant 4 personnes, dont 2 femmes. Sur l'activité de copacking, une équipe de journée (8h-16h) a été mise en place de façon à s'adapter aux contraintes des personnes ayant des enfants. De nombreuses femmes ont demandé à y être affectées.

Contact : Céline Marciniak, directrice responsabilité sociale
celine.marciniak@stef.com

Agir sur les freins périphériques pour l'accès à l'emploi des femmes dans ces territoires

> La garde d'enfants

En matière de garde d'enfants, plusieurs solutions existent afin d'aider les couples à retourner ou à rester en situation d'emploi.

Les intérimaires peuvent recourir au Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt), qui fournit des services en matière d'accès au logement (prêts, garanties, aide pour les cautions et les honoraires), d'accès au crédit (solutions de microcrédit permettant le financement de projets visant l'insertion ou le retour à l'emploi) ou pour soutenir la réalisation de missions professionnelles et faciliter la vie quotidienne. Plus spécifiquement, le Fastt est aussi amené à proposer des modes de garde et de prise en charge des enfants, même en période de congé. En savoir plus sur : <http://www.fastt.org/>

Des solutions ponctuelles peuvent également être proposées par l'application MaCigogne, qui reposent sur un système de géolocalisation des places en crèche ou en halte-garderie proches du domicile de l'utilisateur ou du lieu de son rendez-vous professionnel. La participation financière des familles dépend de leurs ressources.

Créée par Pôle Emploi en 2016 pour les demandeurs d'emploi dont les enfants ont moins de 3 ans, cette application permet d'obtenir dans les 72 heures une réponse à une demande de garde, avec la possibilité de faire jusqu'à trois demandes simultanées. Ce service peut être utilisé à de multiples reprises, sans contrainte particulière, hormis la nécessité de systématiquement présenter des justificatifs. Les crèches peuvent juger nécessaire de rencontrer les usagers en

amont, ce qui correspond alors à un temps de pré-accueil. Ce dispositif auquel sont associés Pôle emploi et la Caf se met notamment en place dans le Cantal, où il est perçu comme tout aussi pertinent en milieu rural qu'en milieu urbain.

Rejoindre le réseau : <https://macigogne.fr/join-us>

Le site Monenfant.fr, quant à lui, offre une centralisation des informations relatives aux modes d'accueil d'une commune ou d'une agglomération donnée. À l'initiative de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et avec l'aide de nombreux partenaires, vous pouvez ainsi rechercher le mode de garde adapté à vos besoins. Consulter le moteur de recherche : <https://www.mon-enfant.fr/trouver-un-mode-d-accueil>

De nombreuses initiatives sont par ailleurs portées par les collectivités territoriales dans l'objectif d'améliorer et d'adapter l'offre de garde pour la petite enfance en fonction des besoins des territoires ruraux et de leurs habitants. Dans ces territoires peu denses, cela relève souvent des communautés de communes. Plusieurs actions présentées dans d'autres parties de ce guide en témoignent :

- **dispositif « Loustic services »** mis en place par la communauté de communes de Haute-Cornouaille (Finistère) ;
- **création d'une micro-crèche** dans le cadre du contrat de ruralité de la communauté de communes de la Châtaigneraie cantalienne (Cantal) ;
- **mise en place d'une structure multi-accueil et relais d'assistantes maternelles** portée par la communauté de communes des vallées de la Tille et de l'Ignon (Côte-d'Or)⁷⁴.

74. Voir le témoignage de Mme Henriette Le Brigand, p.32-33; le témoignage de M. Michel Teysseidou, p. 33; et la partie relative aux fonds européens, p.39-40

Enfin, il convient de signaler le dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle (crèches Avip) qui sont des établissements d'accueil du Jeune enfant visant à accueillir les enfants de parents sans emploi et à accompagner vers l'emploi ou la formation professionnelle les parents bénéficiaires. Elles permettent aux parents des jeunes enfants en situation de chômage de disposer d'un mode d'accueil pérenne pour rechercher activement un emploi. Pour ce faire, elles mettent en relation la famille et les acteurs de l'emploi et proposent un accompagnement personnalisé d'insertion professionnelle.

Le fonctionnement des crèches Avip a été défini dans le cadre d'une charte signée le 4 mai 2016 par le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, par la Cnaf et le Pôle emploi : <http://travail-emploi.gouv.fr>

La nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) conclue entre l'État et la Cnaf le 11 juillet 2018 pour cinq ans (2018-2022) porte notamment l'accent sur l'adaptation de l'offre d'accueil de la petite enfance aux besoins des familles les plus précaires. Dans ce cadre, il est mentionné le soutien aux projets combinant offre d'accueil et offre mobilisant la famille sur un projet d'insertion sociale et/ou professionnelle (crèche Avip, etc.) via les fonds « publics et territoires ».

> Mobilité : plateformes de mobilité

Comme l'a souligné l'étude des cabinets Geste et Perfégat, la mobilité constitue un frein périphérique majeur à l'accès à l'emploi et à la formation, en particulier pour les femmes. 50 % des personnes en insertion ont déjà dû refuser un emploi ou une formation pour des raisons de mobilité.

Les principaux freins qui sont à l'origine de ces difficultés sont d'ordre économique ou matériel : coût d'achat et/ou d'entretien d'une voiture ou d'un deux-roues motorisé, coût du passage du permis de conduire, du carburant, d'un abonnement

aux transports en commun, frais de garde des enfants. Les limites géographiques et le manque d'accès aux transports en commun constituent également des difficultés récurrentes, particulièrement dans les territoires périurbains et ruraux, ou en milieu urbain lorsqu'il est nécessaire de se déplacer en horaires atypiques.

Les plateformes de mobilité proposent des actions d'information et d'accompagnement aux personnes exposées à ces difficultés ainsi qu'à d'autres freins cognitifs ou culturels afin de leur permettre de devenir autonomes.

Elles s'adressent en priorité aux :

- aux **personnes en recherche d'emploi** ou de formation professionnelle en horaires décalés ;
- aux **personnes à faible revenu** résidant dans des zones excentrées (en particulier dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et en zone rurale, où la dépendance à la voiture individuelle est plus forte).

Ces dispositifs peuvent être mis en place par des associations, des services de collectivités, des structures du service public de l'emploi, des structures sociales ou d'insertion.

Ces derniers analysent les besoins des habitants dans leur globalité et tiennent compte de toute la chaîne de déplacement pour proposer un accompagnement individuel : information, diagnostic mobilité, gestion du budget mobilité des ménages, accompagnement à l'achat de véhicules, formation à la mobilité, auto-école sociale, vélo-école, prêt de véhicules, location à bas prix, garage solidaire, transport micro-collectif, auto-partage, information sur les dispositifs d'aide financière aux particuliers (aides à la mobilité, micro-crédit, bourse, prêt à taux zéro...), etc.

Les financements de ces structures par les acteurs publics comme privés proviennent de sources variées : Europe (en particulier à travers le FSE), État

(CGET ; DSIL), Régions (crédits pour la formation et l'emploi), autres collectivités territoriales, Direccte (Fonds d'investissement emploi), fondations, entreprises, associations, etc.

<https://www.mobiliteinclusive.com/cartographie-des-plateformes-de-mobilite-en-france/>



BONNE PRATIQUE

> Mobil'emploi en Savoie

Ce dispositif couvre quatre départements (Savoie, Haute-Savoie, Isère et Ain) avec notamment la prise en compte de territoires ruraux et de montagne tels que la Chautagne, l'avant-pays Savoyard, les Bauges, la Tarentaise, la Maurienne, la Chartreuse en Savoie. Les activités relèvent de quatre secteurs :

- Location de véhicules (scooter, scooter électrique, vélos électriques, voitures) pour un accès à l'emploi ou à la formation et un maintien dans l'emploi. Accompagnement de la personne pour trouver une solution de mobilité durable ou pour lui donner des solutions alternatives (microcrédit pour l'achat d'un véhicule, réparation de véhicule, auto-partage, covoiturage);
- Auto-école associative : accompagnement de personnes en difficultés d'apprentissage pour le permis de conduire, remises à niveau en conduite ou projet alternatif (voiturette, vélo...). Un diagnostic individuel cognitif et de projet préalable est systématiquement établi;
- Transport à la demande : un chauffeur accompagnateur peut transporter une ou plusieurs personnes (micro-collectif) pour une démarche en lien avec l'emploi, la formation ou la vie sociale (santé, justice...);
- Plateforme de mobilité : accompagnement plus global sur la mobilité en partant du diagnostic de compétences mobilité des personnes reçues pour aller vers l'acquisition de compétences en individuel ou en collectif dans les ateliers (connaissance du territoire, des dispositifs, des modes de déplacement, lecture de plans, d'horaires, évaluation des savoirs de base en lien avec un projet de permis, budget mobilité, mise en situation de déplacement...).

Le contact est effectué avec les bénéficiaires potentiels à travers des événements (forum RSA, forum emploi, forum saison...) ou grâce à des partenaires tels que les MSAP, les mairies, les permanences de partenaires, les associations intermédiaires.

De manière générale, les femmes sont fortement touchées par les problématiques de mobilité, en particulier pour l'accès au permis, car elles font passer d'autres priorités avant ce projet ou pour des raisons culturelles. Elles constituent 60 % du public accueilli sur la partie diagnostic

et formation-conseil (400 femmes accueillies), sont majoritairement âgées de 25 à 45 ans et peu qualifiées, avec une part importante de situations de monoparentalité, de déficit d'estime de soi, de peur et de phobie parfois très fortes (accidents vécus ou vus, peur de l'inconnu...).

Mobil'emploi propose des réponses adaptées à ces situations, telles que :

- **adaptation des calendriers de formation** ou des heures de rendez-vous des diagnostics mobilité, pour tenir compte des problématiques de crèche ou d'école;
- **contenu des diagnostics mobilité** prenant en compte les problématiques périphériques telles que la garde d'enfants, le niveau d'émancipation de la personne par rapport à son cadre de référence (aspect culturel);
- **accompagnement à la construction d'un budget** pour l'accès au permis et l'achat d'un premier véhicule (micro-crédit) des familles monoparentales et sur le projet avec des partenaires telles que la Caf, le Département, l'Udaf, les structures d'hébergement, le CIDFF, les MSAP;
- **ateliers** menés autour de la mobilité : groupes « Itinéraire Caf », atelier de 3 heures avec des groupes de 5 à 10 femmes avec une forte problématique de langue française (FLE) et la prise en compte de l'interculturalité;
- **accompagnement sur le stress** et les peurs à travers des accompagnements mobilité personnalisés, du coaching individuel ou des ateliers en petit collectif.

Ces interventions témoignent par ailleurs du fait que les modes de garde ne sont pas toujours suffisants, adaptés ou accessibles pour que les femmes s'organisent pour aller en formation. Bien qu'il soit difficile de mesurer l'impact de ces interventions sur l'accès à l'emploi et à la formation et sur l'employabilité des personnes, car la mobilité est transversale et Mobil'emploi n'est qu'un maillon dans le parcours des personnes, il est constaté l'impact positif de l'obtention du permis et de l'accès au premier véhicule dans la vie des personnes, qui voient leur vie changer très vite et qui dans les deux tiers des cas connaissent une accélération de leur insertion socio-professionnelle.

Contact : sylvie.vautrin@mobil-emploi.fr

> **Prise en charge des femmes victimes de violences dans le maintien ou l'accès à l'emploi**

Les 67 associations de la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF), qui sont présentes dans 44 départements de l'Hexagone et d'outre-mer⁷⁵, s'attachent au retour à l'autonomie des femmes victimes de violences en pratiquant un accompagnement global, notamment sur la question de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

En effet, les femmes victimes de violences conjugales se trouvent confrontées à différents freins liés au contexte et aux conséquences des formes de violences : physiques, sexuelles, verbales, psychologiques, économiques et administratives.

Les conséquences visibles ou invisibles de ces violences subies engendrent entre autres :

- des arrêts maladie;
- l'impossibilité de se rendre sur le lieu de travail ou de rechercher un emploi;
- l'impossibilité de se rendre à des entretiens d'embauche et de quitter le domicile, (surveillance interdiction);
- l'absence de moyens de transport préjudiciable dans les démarches.

L'analyse des données de la ligne d'écoute nationale 3919, Violences Femmes Info, que gère la FNSF, montre aussi des différences significatives. Ainsi, à titre d'exemple, 49 % des victimes seulement ont un emploi, contre 70 % des auteurs : cet écart est trois fois plus important chez les femmes qui appellent le 3919 que dans la population générale⁷⁶. Les femmes victimes sont moins en emploi, ont moins de ressources et plus d'interruptions dans leur vie professionnelle que les auteurs de violences. Freins à l'autonomie et violences économiques (21 %

des situations au 3919) sont des éléments récurrents qui maintiennent la victime dans une situation de dépendance et se poursuivent souvent après la séparation. Les auteurs de violences ont davantage de ressources et de biens « propres » que les victimes. Ces dernières sont aussi plus nombreuses à être touchées par une instabilité de leur activité professionnelle (situation de handicap/d'invalidité, arrêt maladie, congé parental).

Les associations spécialisées connaissent particulièrement tous les freins rencontrés par les victimes pour accéder à la recherche d'emploi, à une formation ou à une activité professionnelle en entreprise.

Elles tentent de mettre en place avec les femmes victimes suivies dans leurs structures, des stratégies pour favoriser la sortie de la violence :

- en analysant avec elles leur situation en lien avec le danger, leur sécurité et pour éviter des représailles ou de nouvelles violences;
- en axant les entretiens individuels ou les ateliers collectifs sur la sortie de l'emprise, la reconstruction après les traumatismes, l'estime et la confiance en soi, la prise de parole en public;
- en prenant en compte les conséquences des violences dans le parcours des femmes victimes (peur, angoisses, traumatismes récents, troubles de la mémoire et de la concentration, interdiction de sortir, procédures judiciaires...);
- en leur permettant d'avoir accès à des modes de garde pour les enfants, à Internet et à des ressources économiques pour leurs déplacements et pour se présenter à leurs rendez-vous;
- en les soutenant dans la rédaction des documents nécessaires à la recherche d'emploi, dans les contacts avec de futurs

⁷⁵. Il peut y avoir plus d'une association pour un même département (www.solidaritefemmes.org)

⁷⁶. Insee, enquête emploi

employeurs et pour envisager un parcours de formation;

- en travaillant en partenariat avec les différents services d'accès à l'emploi (mission locale et Pôle emploi) afin de favoriser leur accès aux femmes victimes de violences et le repérage de situations de violences;
- en sensibilisant et formant les différents partenaires et les entreprises locales afin de mieux comprendre le contexte des violences conjugales et les freins inhérents à la problématique et au vécu des victimes.

Au total, les associations du réseau de la FNSF reçoivent, en hébergement ou dans des accueils hors hébergement 30 000 à 35 000 femmes victimes de violences par an.

Les associations du réseau Solidarité Femmes interviennent dans de nombreux territoires, dont des territoires ruraux, où les violences faites aux femmes sont présentes comme au niveau national, mais où la dénonciation de ces dernières est parfois rendue très complexe, de par l'entre-soi, les difficultés de mobilité (et donc d'échappatoire), mais également en raison des freins à l'emploi.



BONNE PRATIQUE

> Femmes de papier, Haute-Garonne

L'association Femmes de papier, membre de la FNSF depuis 2008, basée à Saint-Gaudens, porte un accueil de jour pour les femmes victimes de violence sur le Pays Comminges Pyrénées (Haute-Garonne) et mène des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des violences sur ce territoire rural.

Le Pays Comminges est confronté à des difficultés économiques et sociales qui rejaillissent en particulier sur la situation des femmes (taux d'emploi des femmes de 42 %, inférieur à la moyenne

départementale, 13,4 % de familles monoparentales, isolement, difficultés d'accès aux services...).

La situation des femmes victimes de violences accompagnées par l'association témoigne de ces difficultés : seulement 31 % de ces femmes travaillent, souvent dans une situation précaire (emploi à temps partiel, emploi par le mari/compagnon).

Dès lors, Femmes de papier s'efforce de trouver des solutions adaptées à ces situations pour faciliter le chemin de parcours de sortie des violences des personnes accompagnées, du diagnostic à la mise à l'abri et à la reconstruction. Ces interventions sont facilitées par son ancrage local et ses liens avec les partenaires sociaux, juridiques, sanitaires, éducatifs, culturels du Comminges. L'association est également en lien étroit avec les associations du département membres de la FNSF, avec « Du Côté des femmes de Muret », d'autres associations toulousaines comme l'Apiaf et d'autres associations en milieu rural.

D'autres associations du réseau de la FNSF présentes dans les territoires ruraux en Île-de-France par exemple, organisent des ateliers collectifs pour les femmes victimes de violences suivies ou sorties de la violence afin de les mobiliser ensemble sur leur projet professionnel et les conditions d'accès à l'emploi liées aux savoir-être. Ces ateliers, animés par les équipes professionnelles, ont pour objectif les échanges d'expériences entre femmes et l'entraide vers la recherche d'emploi. Ces associations mettent à disposition des ordinateurs avec accès aux sites des recruteurs, et offrent la possibilité pour chaque femme d'être accompagnée pour le CV, la lettre de motivation et la lettre de mobilisation pour de futurs entretiens.

L'un des axes majeurs permettant la coordination des différents partenaires à l'insertion et à l'emploi est la sensibilisation des professionnels. Cette action aide au repérage, à la compréhension des différents freins cités plus haut et des orientations mutuelles.

www.solidaritefemmes.org

CONCLUSION

Dans le prolongement de l'étude réalisée par les cabinets Geste et Perfégat pour le compte du CGET, ce guide confirme que la question de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux constitue un enjeu majeur.

En effet, les femmes de ces territoires, et singulièrement les plus jeunes (sans oublier les femmes isolées, les familles monoparentales et les femmes seniors) sont exposées à des difficultés majorées par rapport aux hommes dans l'accès à l'emploi et sont très largement concernées par le travail à temps partiel. La conjonction de plusieurs facteurs explique ce phénomène : les caractéristiques et ressources de ces territoires, leur tissu d'emploi, la prégnance de stéréotypes sexués en matière d'orientation et de mixité professionnelle, ainsi que divers freins qualifiés de périphériques (au premier rang desquels l'insuffisance et l'inadaptation de l'offre de garde d'enfants et les problèmes de mobilité). Ces différents facteurs pèsent de façon accentuée sur les femmes et obèrent leurs possibilités d'accéder à un emploi décent, durable et conforme à leurs qualifications et à leurs attentes. Ils portent ainsi atteinte à la promesse d'égalité femmes-hommes qui doit se traduire en premier lieu dans le champ de l'emploi.

Comment transformer ces différents freins en leviers ? Ces travaux, qui se nourrissent également du point de vue de femmes rencontrées dans le cadre de l'étude susmentionnée et qui entrent en résonance avec les attentes formulées par les femmes de ces territoires lors du Grand Débat national, montrent que la réponse est assurément multi-factorielle, pluri-partenaire, globale et territorialisée.

Cette approche intégrée de l'égalité promue par la loi du 4 août 2014 et justifiée par les très fortes interactions entre les différents freins à l'emploi doit pouvoir se traduire dans les politiques partenariales et contractuelles à partir d'un projet de territoire (du CPER au contrat de ruralité, en passant par les SDAASAP ou encore le nouveau programme Territoires d'industrie). Elle doit pouvoir mobiliser différents financements publics et privés, notamment les fonds européens qui font de l'égalité un principe horizontal.

De ce point de vue, comme le mettent en lumière plusieurs témoignages de sous-préfets, de représentants du réseau territorial Droits des femmes, des exemples concernant le Service public local de l'emploi, mais également des témoignages d'élus et élues régionaux et communautaires, l'État et les collectivités territoriales ont un rôle déterminant à jouer dans l'inscription du sujet de l'égalité face à l'emploi à l'agenda des politiques territoriales.

Situé à l'intersection des politiques publiques d'égalité femmes-hommes, de l'emploi, de la cohésion des territoires et du développement agricole et rural, l'objectif d'amélioration

de l'accès à l'emploi des femmes des territoires ruraux suppose une démarche décloisonnée, résolument interministérielle et partenariale.

Mais, au-delà de ce nécessaire rôle d'impulsion et d'assembler de la part de l'État et des collectivités, de nombreux acteurs publics et privés, économiques et associatifs, généralistes ou spécialisés ont vocation à apporter leurs compétences, leurs outils et le cas échéant leurs moyens humains et financiers à cette ambition.

Les entreprises et les filières professionnelles (notamment l'agriculture ou l'industrie mentionnées dans ce guide) où les femmes sont faiblement représentées ont également un rôle à jouer dans ce domaine. De façon générale, une plus grande mixité des métiers (qui suppose parallèlement une plus grande ouverture aux hommes de filières fortement féminisées) peut contribuer à la fois à répondre à des situations de pénurie de candidats et de compétences, à concourir à une amélioration du climat de travail et à promouvoir une plus grande égalité dans la société, dans un contexte de réduction générale de la pénibilité des métiers.

Tous les secteurs professionnels en développement dans les territoires ruraux (économie verte, numérique, silver économie, économie sociale et SOLIDAIRE...) constituent des leviers pour la promotion de l'emploi des femmes.

Ces différentes branches et entreprises pourront s'appuyer sur les évolutions du cadre juridique en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. La loi promulguée le 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle.

Les entreprises auront ainsi trois ans pour se conformer à l'égalité salariale et disposent d'un outil commun de mesure : l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elles devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial, et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus.

Dans le domaine de la formation, les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent, élu du personnel, sera désigné dans le Comité social et économique (CSE) de toutes les entreprises, et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés par ailleurs sur toutes ces questions.

Les nombreux exemples et prises de parole de ce guide sont une belle démonstration de l'implication des acteurs et actrices des territoires et parfois des femmes elles-mêmes. Ils apportent aussi un éclairage sur des initiatives remarquables à l'instar des projets d'entrepreneuriat portés par des femmes et de mobilisations collectives comme « Odette & Co, rurale mais pas ringarde » en Ardèche. D'autres exemples dans l'Aisne et le Cantal comme l'action expérimentale « Fais! : Femmes actrices de leur insertion sociale et professionnelle dans les territoires ruraux », pilotée par la FNCIDFF et soutenue par le CGET rappellent l'importance de placer les bénéficiaires elles-mêmes au cœur des politiques publiques en partant de leurs besoins et de leurs propositions.

Pour avancer dans ce domaine, il est nécessaire d'outiller les différents acteurs et actrices concernés dans la construction d'un diagnostic des inégalités sexuées et territorialisées d'une part et des freins existants d'autre part. Ceci afin d'objectiver la situation et de donner à voir à la fois les champs sur lesquels agir en priorité et les leviers à déployer dans le cadre d'un projet de territoire de façon à tenir compte des spécificités de chaque territoire rural. C'est l'objectif de l'application interactive pour la réalisation de diagnostics territorialisés de l'accès à l'emploi des femmes mise à disposition par l'Observatoire des territoires du CGET concomitamment à la diffusion de ce guide.

En effet, les territoires ruraux ont des caractéristiques et des ressources parfois différenciées, tant du point de vue géographique que démographique ou encore économique.

Comme l'ont mis en exergue les travaux successifs conduits par le CGET avec le SDFE et la DGEFP et capitalisés dans ce guide, progresser dans l'égalité professionnelle, c'est non seulement améliorer la situation des femmes, faire avancer plus globalement l'égalité femmes-hommes, mais c'est aussi contribuer à rendre un territoire plus attractif et améliorer les conditions de son développement.

En tenant compte d'éventuelles évolutions qui pourraient résulter des décisions prises à l'issue du Grand Débat national, puissent les dispositifs, outils et expériences mentionnés dans ce document y contribuer.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une « Grande Cause nationale » du quinquennat, annoncée par le président de la République en 2017. Elle se traduit par un ambitieux plan d'action gouvernemental, dont l'égalité professionnelle tout au long de la vie constitue l'un des quatre axes. Celui-ci est animé par une volonté interministérielle de le déployer sur tous les territoires, en particulier les territoires fragiles où les inégalités sexuées s'accompagnent souvent de difficultés économiques et sociales.

Dans ce cadre, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a initié des travaux en partenariat avec le ministère du Travail, représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), et le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, représenté par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE). Cette démarche a abouti à ce guide.

Cet ouvrage se présente comme un outil au service des acteurs et actrices de l'emploi, de la formation, de l'insertion, de l'orientation ou du développement économique pour favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Il s'adresse également aux élus et élues locaux.

Ce guide se nourrit des travaux d'observation et d'études pilotés par le CGET en lien avec ses partenaires et est enrichi de nombreux outils, bonnes pratiques et témoignages issus des territoires ruraux.

Il permet d'objectiver les inégalités sexuées et territoriales afin de mieux les combattre et de soutenir le développement d'actions concrètes au sein des politiques contractuelles et partenariales.