



S o c i é t é

C o o p é r a t i v e

d ' É t u d e s

e t d e

C o n s e i l

Etude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux

Rapport final

Janvier 2018

113, rue Saint Maur
75011 Paris

Tél 33 (0) 1 49 29 42 40

www.geste.com

Société coopérative
SARL à capital variable
RCS Paris B 324 420 835
SIRET 324 420 835 00047 – APE 7320Z

N° TVA FR 19 324 420 835
N° d'agrément organisme
de formation 11 752 718 775

Auteurs :

Cécile Kula – GESTE – ckula@geste.com
Isabelle Gueguen – Perfégal - i.gueguen@perfegal.fr

SOMMAIRE

1. Contexte, objet et méthodologie de la démarche	4
1.1 Le contexte de l'étude	4
1.2 Présentation du cadre méthodologique de l'étude	6
Pilotage et suivi	6
Schéma global de la démarche	6
Une étude réalisée en quatre grands temps	6
1.3 Partis pris de l'étude et précautions méthodologiques	10
Une nécessaire prise en compte de la diversité des espaces ruraux	10
Une combinaison de niveaux d'études et d'échelles pour appréhender la situation de l'emploi des femmes	11
2. La situation de l'emploi des femmes et principales problématiques d'accès à l'emploi dans les territoires peu denses et isolés	17
2.1 Constats généraux relatifs à la situation de l'emploi des femmes dans les territoires peu denses et isolés	17
Des taux d'emploi plus faibles chez les femmes que chez les hommes	17
Des caractéristiques de l'offre d'emploi accentuant davantage la « ségrégation professionnelle » existante à l'échelle nationale	18
Des territoires où la situation de l'emploi des femmes est marquée par le chômage et le temps partiel	20
2.2 Les femmes dans l'emploi et sur le marché du travail : des freins directs et indirects multiples et corrélés	23
L'existence d'un effet amplificateur sur les difficultés de retour ou d'accès à l'emploi des femmes dans les territoires peu denses et isolés	23
Focus sur le rôle de la formation initiale et continue	24
Focus sur la mobilité, facteur essentiel d'autonomie et d'insertion socio-professionnelle	27
Focus sur la garde d'enfant, un frein majeur d'accès/retour à l'emploi, en particulier pour des femmes isolées	31
Focus sur les inégalités persistantes en matière d'accès à l'entrepreneuriat	37
3. Les leviers de développement existants pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	45
3.1 En matière de politiques publiques : les leviers au niveau national	45
Une question au croisement de 4 politiques publiques	45
Des politiques publiques qui témoignent d'une prise en compte tardive de la question de l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux...	46
... Mais des marges de progrès d'ores et déjà engagées ces dernières années	47
3.2 L'approche par filières d'avenir et métiers de demain dans les territoires ruraux	49

La « Silver économie » : des besoins grandissants et en évolution dans les emplois liés au vieillissement de la population	49
La filière numérique et les métiers des nouvelles technologies : une filière qui reste à féminiser	52
Les métiers verts ou verdissants : des métiers très présents en milieu rural	55
Et enfin le secteur de l'ESS : un levier de développement pour l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	59
3.3 Et pour finir : cinq projets et des paroles d'acteurs qui donnent à voir la pluralité des leviers possibles à l'échelle locale pour favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	62
En préalable, des réalités de terrains contrastées : des contextes socio-économiques et des dynamiques partenariales des territoires ciblés particulièrement divers	62
Une palette de réponses qui participent au développement de l'emploi des femmes de manière intégrée ou spécifique	63
Des actions et projets multidimensionnels ayant fait leurs preuves mais dont la portée reste très variable	64
Un capital d'expériences réel sur les facteurs de réussite et les freins des actions conduites à l'échelle locale en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	67
Mais face à chacune de ces actions des défis distincts et des enjeux partagés	73
4. Pour conclure : nos préconisations pour agir demain en faveur de l'égalité pour l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux	74
4.1 En préalable, quelques repères pour structurer nos préconisations	74
4.2 Orientations proposées par axes d'action	74
Axe 1 / Mobiliser les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les politiques et projets en faveur de l'emploi dans les territoires ruraux	74
Axe 2 / Mieux capitaliser, valoriser et soutenir les initiatives existantes en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux	77
Axe 3 / Veiller à une meilleure prise en compte de la situation des femmes et de l'égalité femmes-hommes sur les territoires ruraux par les dispositifs publics concernés	80
Annexes	83
Annexe 1. Glossaire	83
Annexe 2. Liste des acteurs interrogés et mobilisés	86
Annexe 3. Cartes des trois typologies utilisées pour l'analyse des données dans le cadre de la présente étude	95
Annexe 4. Principales caractéristiques du champ de l'étude	97
Annexe 5. Liste des références bibliographiques exploitées dans le cadre de l'état de l'art (phase 1)	99
Annexe 6. Monographies des cinq projets étudiés	104

1. CONTEXTE, OBJET ET METHODOLOGIE DE LA DEMARCHE

1.1 Le contexte de l'étude

L'égalité entre les femmes et les hommes est un **objectif majeur des orientations gouvernementales relayées par le CGET dans les territoires fragiles**, en particulier les territoires ruraux. Elle prend toute son importance dans le domaine de l'emploi dans un contexte de fort taux de chômage. En effet, dans les territoires peu denses et isolés¹, on relève² :

- **Un taux de chômage des femmes supérieur ou égal à celui des hommes** (respectivement 12,5% et 10% en 2013³) alors que la tendance inverse est observée à l'échelle nationale où le taux de chômage des femmes est toujours inférieur ou égal à celui des hommes (respectivement 10,2 % pour les hommes et 9,6 % pour les femmes en 2013) ;
- **Un emploi précaire plus fréquent avec notamment des femmes davantage à temps partiel** : en 2013 dans les territoires peu denses et isolés, 33,4% de femmes à temps partiel contre 7.1% pour les hommes (à l'échelle nationale, 30.8% de femmes sont à temps partiel contre 7.5% pour les hommes) ;
- **Ainsi qu'une faible présence de cadres**, une proportion élevée d'hommes ouvriers (27% contre 20% dans les communes denses) et de femmes employées (26% contre 23% dans les communes denses) dans les territoires peu denses et isolés.

C'est pourquoi, le CGET a, en lien avec le secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, fait de **l'accès à l'emploi des femmes résidant en milieu rural une priorité**, traduite notamment dans le Comité interministériel aux ruralités et dans le Plan interministériel pour l'égalité professionnelle (2016-2020). Par ailleurs depuis environ trois ans, ont notamment été mises en œuvre les mesures suivantes :

- Mise en place avec l'Observatoire des territoires d'un **groupe de travail** (avec le SDFE, le HCEfh et l'INSEE) **ayant produit une liste d'indicateurs sexués clés pour mieux objectiver la situation des femmes et les inégalités** auxquelles elles sont confrontées dans les territoires ruraux (cf. les dossiers produits à l'occasion des journées du 8 mars 2016 et 2017) ;
- Prise en compte des **objectifs de création d'emplois pour les femmes dans les projets soutenus au titre de la Prime d'aménagement du territoire (PAT)** dans une approche globale de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- Prise en compte **des droits des femmes dans les Maisons de services au public** par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) : plus de 70 partenariats, établis localement, essentiellement dans des territoires ruraux et de montagne ;

¹ Le périmètre de la présente étude est explicité dans la partie relative aux partis pris méthodologiques

² L'ensemble des chiffres figurant infra sont issus du recensement Insee, de la population 2013, 2014

- Préparation, en lien avec le SDFE, et en associant la DGEFP, **d'outils d'accompagnement des autorités de gestion des FESI favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes** en référence au principe horizontal d'égalité fixé par la Commission européenne ;
- Intégration dans le cadre du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 **d'une mesure pilotée** par le SDFE en lien avec le CGET **visant à soutenir l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux** (au travers de l'objectif de faire passer le pourcentage de femmes parmi les créateurs d'entreprise de 30 % à 40 % d'ici 2017) ;

Enfin c'est également dans ce cadre que le CGET a décidé de **conduire la présente étude afin de mieux qualifier la situation des femmes par rapport à l'emploi au sein des territoires ruraux, d'identifier les différents freins directs et périphériques** et en contrepartie les leviers en vue d'optimiser les mesures facilitant l'accès des femmes à l'emploi dans ces territoires.

Lancée il y a un an, cette étude a poursuivi les **objectifs suivants** :

1. Identifier les **problématiques prioritaires** ainsi que les **freins et leviers** pour chacune d'entre elles, que ce soit dans les champs en lien direct avec l'emploi (formation, métiers, secteurs d'activité, marché de l'emploi) ou en lien périphérique dans l'accès à l'emploi (conditions de travail, situation familiale, modes de garde, mobilité...) ;
2. **Repérer des bonnes pratiques** qui reflètent la diversité des territoires, ciblant des profils différenciés de femmes et dans les champs des problématiques identifiées comme prioritaires ;
3. **Evaluer ces bonnes pratiques** au regard des résultats obtenus par les acteurs auprès des bénéficiaires, mais aussi au regard du contexte local en matière de gouvernance (jeu d'acteurs) et des caractéristiques du marché du l'emploi ;
4. **Formuler des recommandations en matière d'actions publiques**, tenant compte des résultats de l'étude relative à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Cette étude constitue le corollaire d'une étude pilotée par le CGET (DVUCU) en 2014-2016 sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Quelques enseignements de ces travaux pourront être mis en perspective au regard des observations qui seront faites sur les territoires ruraux.

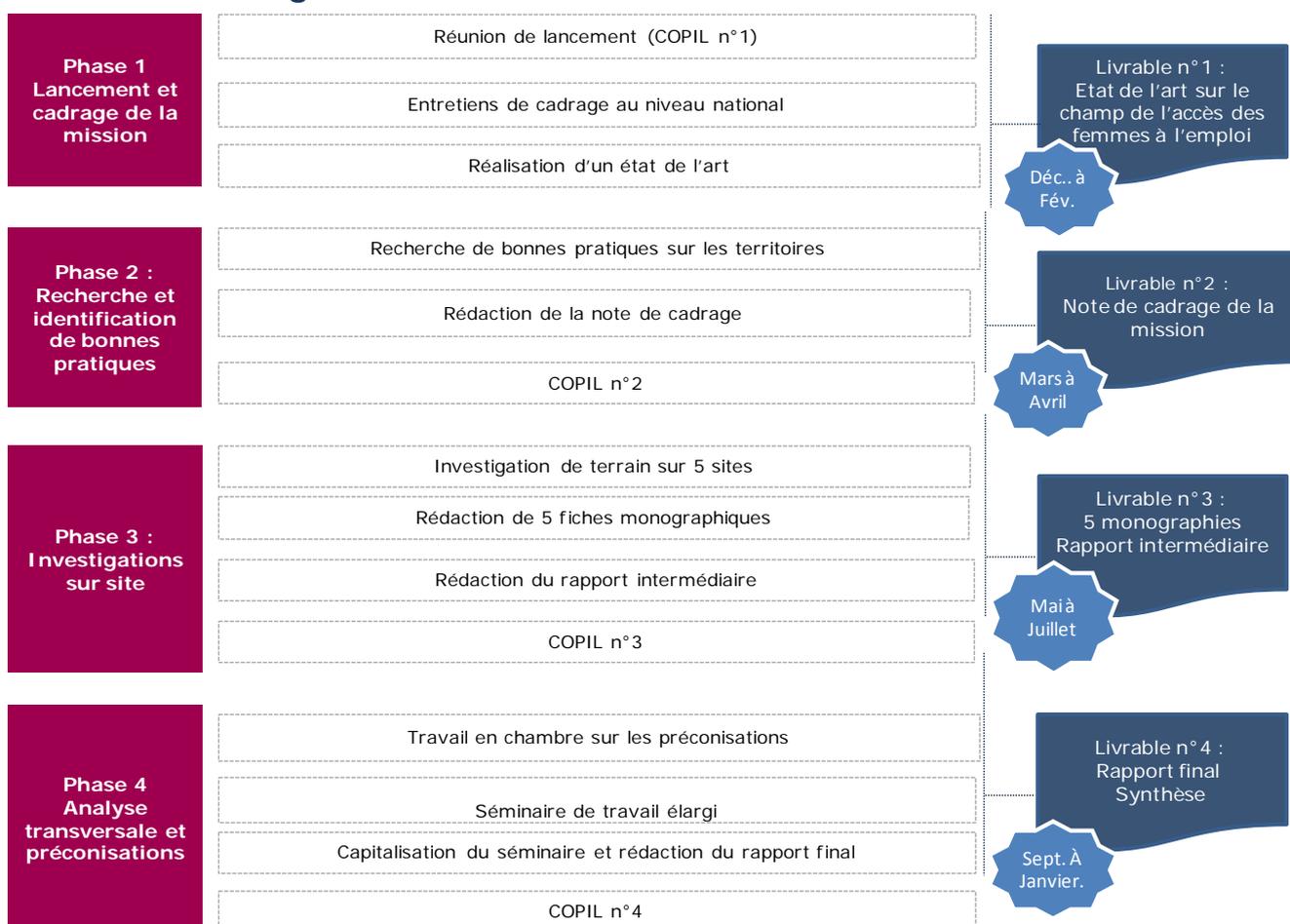
1.2 Présentation du cadre méthodologique de l'étude

Pilotage et suivi

Pilotée par la Mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle du CGET en lien avec le SDFE, cette étude a été conduite entre janvier 2016 et janvier 2017.

Elle a notamment été suivie par un comité de pilotage composé de partenaires du Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET) et du Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) à savoir la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, l'Agence France Entrepreneur et le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF), etc. *(la liste des membres du comité de pilotage figure en annexe).*

Schéma global de la démarche



Une étude réalisée en quatre grands temps

1^{er} temps de l'étude : la réalisation d'un état de l'art (Phase 1)

Afin de qualifier la situation de l'emploi des femmes au sein des territoires ruraux, dans un premier temps, **un état de l'art** a été réalisé à partir de :

- Une revue de littérature (dont les références bibliographiques sont présentées en annexe);
- Une exploitation des données du recensement de l'INSEE de 2013 réalisée à partir d'une matrice d'analyse construite sur la base de trois typologies permettant de combiner plusieurs approches des territoires ruraux ;
- D'entretiens réalisés avec les principaux acteurs du champ de l'emploi, de l'égalité femmes-hommes et de la « ruralité » entre le mois de décembre 2016 et mars 2017. La liste des personnes interrogées figure en annexe.

Cette première étape avait pour but d'objectiver la spécificité de la situation de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux afin d'éclairer dans quelles mesures la situation en territoire rural constitue un facteur aggravant ou une opportunité pour l'accès à l'emploi des femmes.

2^{ème} temps de l'étude : une recherche de bonnes pratiques (Phase 2)

A la suite de cette première étape d'analyse, un **premier niveau d'identification de « bonnes pratiques locales » sur le champ de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux**, par les acteurs institutionnels et réseaux nationaux⁴ parties prenantes de l'étude a été effectué selon plusieurs critères, à savoir :

- Une **diversité de territoires** ;
- **Des profils différenciés** de femmes (moins de 26 ans, sénior...) ;
- **L'inscription dans différentes problématiques identifiées** comme prioritaires (l'accompagnement dans l'accès et/ou le retour à l'emploi ; la mobilité en tant que vecteur d'accès à l'emploi ; des modes de garde adaptés à la situation des femmes en emploi ou en recherche d'emploi en milieu rural ; le soutien à l'entrepreneuriat des femmes ; la préparation et l'accompagnement aux filières d'avenir et métiers de demain).
- **Le portage par des acteurs** de l'emploi-insertion, des acteurs de l'égalité femmes-hommes, des acteurs « économiques », des collectivités territoriales, des acteurs associatifs et de l'Economie Sociale et Solidaire...

3^{ème} temps de l'étude : investigations sur site (Phase 3)

Puis, dans une perspective de capitalisation et de modélisation, 5 études monographiques ont été réalisées en juin/juillet 2017 afin de :

- **Rencontrer les acteurs du pilotage et de la mise en œuvre** d'actions/de projets en faveur de l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux et **des bénéficiaires de ces actions** ;

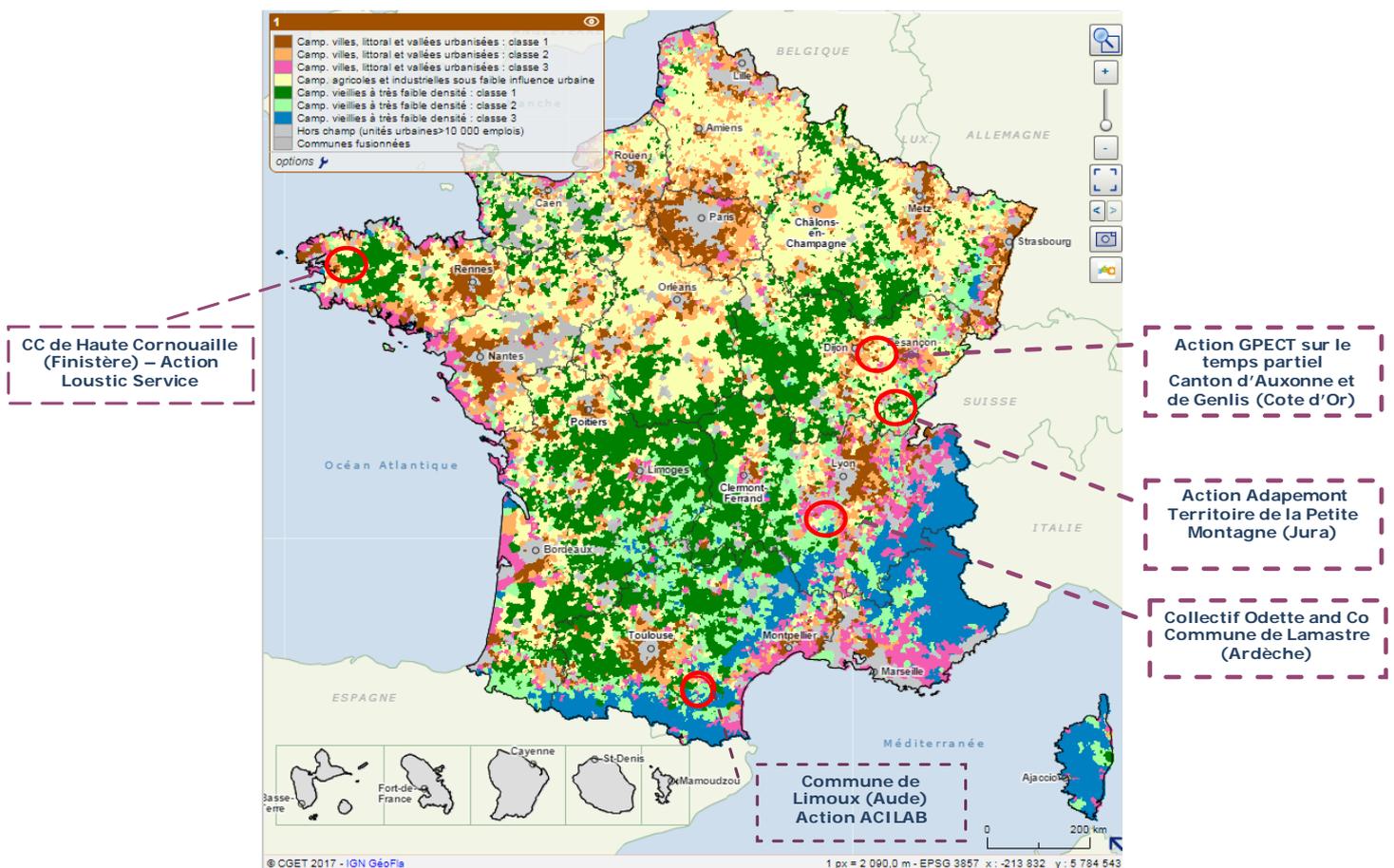
⁴ SDFE Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), DGEFP Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), AFE (Agence France Entrepreneur), UNML (Union Nationale des Missions Locales), Alliances villes emploi, Association Familles Rurales, ADMR, Association des Maires ruraux de France, AdCF (Assemblée des communautés de France).

- **Décrire les modalités de mise en œuvre des actions « emploi »** en direction des femmes des territoires ruraux, notamment resituer ces actions dans leurs contextes territoriaux et partenariaux et en analyser les résultats.

Les sites choisis pour la réalisation des études monographiques ont été les suivants :

- Commune de Saint Julien dans le Jura pour **l'action de l'Adapemont** (Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne).
- Commune de Lamastre en Ardèche pour l'action **Odette and Co, rurale mais pas ringarde**.
- Communauté de communes de Haute Cornouaille dans le Finistère pour l'action **Loustic service, Accueil relais à domicile en horaires atypiques**.
- Commune de Limoux, dans l'Aude pour l'action **ACILAB, un Chantier d'Insertion dans un Fab Lab**.
- Plaine de Saône – Canton d'Auxonne et Genlis en Côte-d'Or pour l'action **GTEC sur le temps partiel chez les femmes en milieu rural**.

Carte des cinq sites retenus pour la réalisation des terrains



Source : typologies des campagnes françaises <http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr>

La liste des personnes interrogées à l'échelle de chaque site figure en annexe du présent rapport.

4^{ème} temps de l'étude : analyse transversale et préconisations (Phase 4)

Dans une perspective d'approfondissement comme de capitalisation - à la fois stratégique et opérationnelle, un séminaire partenarial a été organisé le 15 décembre 2017 dans les locaux du CGET, auxquels ont participé près de 50 acteurs nationaux et locaux.

Le séminaire a été l'occasion de bénéficier de la diversité des champs d'expertise des participants (la liste des participants à cette journée de travail figure en annexe) :

- Acteurs institutionnels, du Service Public de l'Emploi, acteurs sociaux, économiques, issus de territoires ruraux ;
- Acteurs/réseaux nationaux et locaux.

Le double objet du séminaire a été :

- D'approfondir l'analyse et les recommandations issues de l'état de l'art et des 5 études de terrain réalisées dans le cadre de la présente étude ;
- De co-construire des réponses concrètes susceptibles d'être mobilisées nationalement et localement en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.

1.3 Partis pris de l'étude et précautions méthodologiques

Une nécessaire prise en compte de la diversité des espaces ruraux

Territoires ruraux : de quoi parle-t-on ?

Un des premiers questionnements majeurs de cette étude a été celui de son périmètre territorial. Ainsi, les travaux de la première phase de l'étude ont été dédiés en partie à définir ce que sont les « territoires ruraux » aujourd'hui.

Les travaux récents conduits sur les espaces ruraux⁵ invitent à tenir compte de l'étendue du champ couvert par cette notion. En effet, selon les acceptions retenues, celle-ci peut aller, de communes de densité moyenne proches de grandes villes à des territoires éloignés de celles-ci et très peu denses.

Au-delà de cet aspect, l'ensemble des travaux et études⁶ souligne également que ces espaces connaissent des situations diverses notamment au regard des mutations à l'œuvre sur ces derniers.

Dans son avis *Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ?*⁷, le CESE soulignait que si **dans la plupart des espaces ruraux, un accroissement de la population est à relever depuis au moins une trentaine d'années** (notamment lié à l'étalement urbain), **cette évolution est effective à des degrés divers**. Le CESE relevait un accroissement particulièrement prononcé dans des communes rurales du Sud, des littoraux et de l'Ouest. En revanche des communes rurales, en particulier parmi celles dites « isolées », continuent de perdre des habitants, la plupart se situant dans le centre « diagonale des faibles densités » et l'est de la France⁸.

En outre, un autre phénomène à l'œuvre sur ces espaces est largement souligné : celui du **renforcement des interactions entre villes et campagnes**.

L'INSEE soulignait qu'en 2010⁹, **une part de l'accroissement de la population dans les espaces ruraux intervenait fortement dans la couronne proche des zones urbaines**.

Ainsi l'extension des zones de résidence conduit certaines communes rurales à se rapprocher de petites villes ou de banlieues d'agglomérations.

L'accroissement de ces interactions ville-campagne se perçoit également au regard de l'augmentation des mobilités pendulaires. Plusieurs travaux, conduits notamment par le CGET¹⁰ ou encore l'INSEE¹¹ montrent que **les mouvements quotidiens domicile-travail sont ainsi très importants dans les espaces ruraux**, en particulier dans ceux situés à une relative proximité des villes en temps de déplacements, et généralement moins élevés dans le rural dit « isolé », ou encore dans les communes très peu denses.

⁵ Notamment : *L'avis du CESE Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ? rapporté par Guillaume de Russé (2015)*

⁶ Source : Avis du CESE, op.cit. , *Rapport d'étude sur la Typologie des espaces ruraux et des espaces à enjeux spécifiques (littoral et montagne) par l'UMR CESAER (Inra/AgroSup Dijon), l'UMR ThéMA (Université de Franche-Comté/CNRS), l'UR DTM (Cemagref) et l'UMR METAFORT (AgroParisTech/Cemagref/Inra/VetAgroSup) pour le compte de la DATAR, novembre 2011,...*

⁷ Avis du CESE, op.cit

⁸ Pour exemple entre 1990 et 2011, dans la Nièvre, les Ardennes, le Cantal, l'Allier, la Creuse, le Cher, les Vosges, l'Orne et l'Indre, le bilan démographique est négatif sur les deux décennies.

⁹ INSEE Première n°1364, « Le découpage en unités urbaines de 2010, l'espace urbain augmente de 10 % en une décennie » de François Clanché et Odile Rascol (2010).

¹⁰ *Rapport 2011 de l'Observatoire des territoires* du CGET (ex DATAR), p. 85.

¹¹ *INSEE Première* n°1605, juin 2016.

Si, depuis plusieurs années, **des interactions de plus en plus fortes se dessinent entre villes et campagnes**, conduisant à un rapprochement des modes de vie et comportements des habitant.e.s des campagnes et des villes, **les territoires ruraux présentent encore des différences importantes avec les villes sur différents aspects** (faible densité, importance des espaces naturels, éloignement de certains services).

Par ailleurs si l'ensemble des travaux conduits ces dernières années mettent en avant l'existence de traits et caractéristiques communs aux territoires ruraux, ils soulignent également **l'existence d'importantes différences entre les espaces ruraux eux-mêmes**.

Notamment en matière d'emploi et d'activité économique, les dynamiques à l'œuvre dans les territoires ruraux sont fortement différenciées. Dans un avis¹², le CESE soulignait ainsi que si les espaces ruraux présentaient des caractéristiques économiques qui les distinguaient des villes (les secteurs productifs agricoles et industriels ainsi que les services de l'économie présentielle y étant surreprésentés, alors que l'évolution de l'emploi y a été plutôt moins favorable que dans les métropoles¹³), leur situation à l'égard du développement économique et de l'emploi était pour autant très diverse selon leur situation géographique et leur caractéristique démographique et économique propre.

De l'existence de ces différences entre les territoires ruraux découle une nécessité pour étudier la situation des femmes sur ces territoires : celui de venir préciser le contexte territorial dans lequel elles évoluent.

Une combinaison de niveaux d'études et d'échelles pour appréhender la situation de l'emploi des femmes

Aujourd'hui encore peu nombreux sont les travaux existants permettant d'appréhender la situation des femmes, et en particulier au regard de l'emploi, sur ces territoires. Les travaux qui existent portent ainsi principalement sur la situation des femmes dans une région, un département, voire des intercommunalités présentant un caractère rural affirmé.

Analyser la place des femmes dans les espaces ruraux et leur situation à l'égard de l'emploi suppose donc de **combinaison plusieurs niveaux d'études mais également d'échelles**.

1. Les niveaux d'études mobilisés

Au regard de la diversité qu'elle représente, s'accorder sur la notion de « territoires ruraux » n'est pas chose aisée.

En sus, au regard du nombre de critères existants, la démarche est délicate et nécessite d'adopter un parti pris. Les territoires ruraux sont aujourd'hui approchés par une pluralité d'indicateurs et de typologies, couvrant un champ très variable, dont le tableau ci-dessous présente une sélection :

¹² Avis du CESE *Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ?*, rapporté par Guillaume de Russé (2015)

¹³ INSEE Première n°1538 : « Trente ans de mutations fonctionnelles de l'emploi dans les territoires », de Robert Reynard, Pascal Vialette et Clément Grass (2015). Cette étude montre que dans un quart des 304 zones d'emploi, la progression de l'emploi a, sur la période, été supérieure à 30 %. Les territoires où la progression de l'emploi a été particulièrement forte sont principalement situés au Sud-Est ou à l'Ouest, en Île-de-France, dans les zones littorales, ainsi que dans des métropoles régionales. A l'inverse, 79 zones d'emploi, soit environ un quart du total, ont perdu des emplois. Elles sont situées « plutôt au Nord-Est et dans le Massif central, c'est-à-dire dans les régions où les activités industrielles et agricoles étaient encore très présentes il y a trente ans », avec nombre d'espaces ruraux en leur sein.

Zonage / Critère	Espaces ruraux : champ et population couverts
ZRR	14 290 communes où résident 6.3 millions d'habitants ¹⁴
Typologie des campagnes françaises (DATAR) ¹⁵	<p>3 principaux groupes d'espaces ruraux qui regroupent 34 000 communes où résident 27 millions d'habitants dont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les campagnes des villes, du littoral et des vallées urbanisées comptent près de 16 millions d'habitants et près de 10 500 communes sur 140 355 km. 2. Les campagnes agricoles et industrielles présentent une densité faible et comptent 5,5 millions d'habitants et 10 523 communes sur 140 000 km². 3. Les campagnes vieilles et à très faible densité (5,2 millions d'habitants, 12 884 communes sur plus de 225 000 km²), éloignées de l'influence des grandes agglomérations.
Typologie des espaces urbains, dite « zonage en aires urbaines 2010 » (ZAU) INSEE	<p>Des territoires ruraux étant définis « en creux », comme non urbains. Les communes isolées sont ainsi hors influence des pôles soit l'ensemble des communes situées hors de l'espace des grandes aires urbaines et hors de l'espace des autres aires.</p> <p>Les communes isolées regroupent 20% des communes et 5% de la population</p>
Grille fondée par l'INSEE sur le degré de densité de population des territoires	<p>Cette grille définit 4 catégories de communes : densément peuplées ; de densité intermédiaire ; peu denses ; très peu denses.</p> <p>Les communes peu denses regroupent 55 % des communes et 30 % de la population selon la typologie européenne élargie de l'INSEE, et les zones rurales très peu denses 36 % des communes et 4 % de la population.</p>

Dans le cadre de la présente étude, en lien avec l'observatoire des territoires du CGET, le **parti pris a été fait de construire une matrice d'analyse** à partir de **trois typologies, soit :**

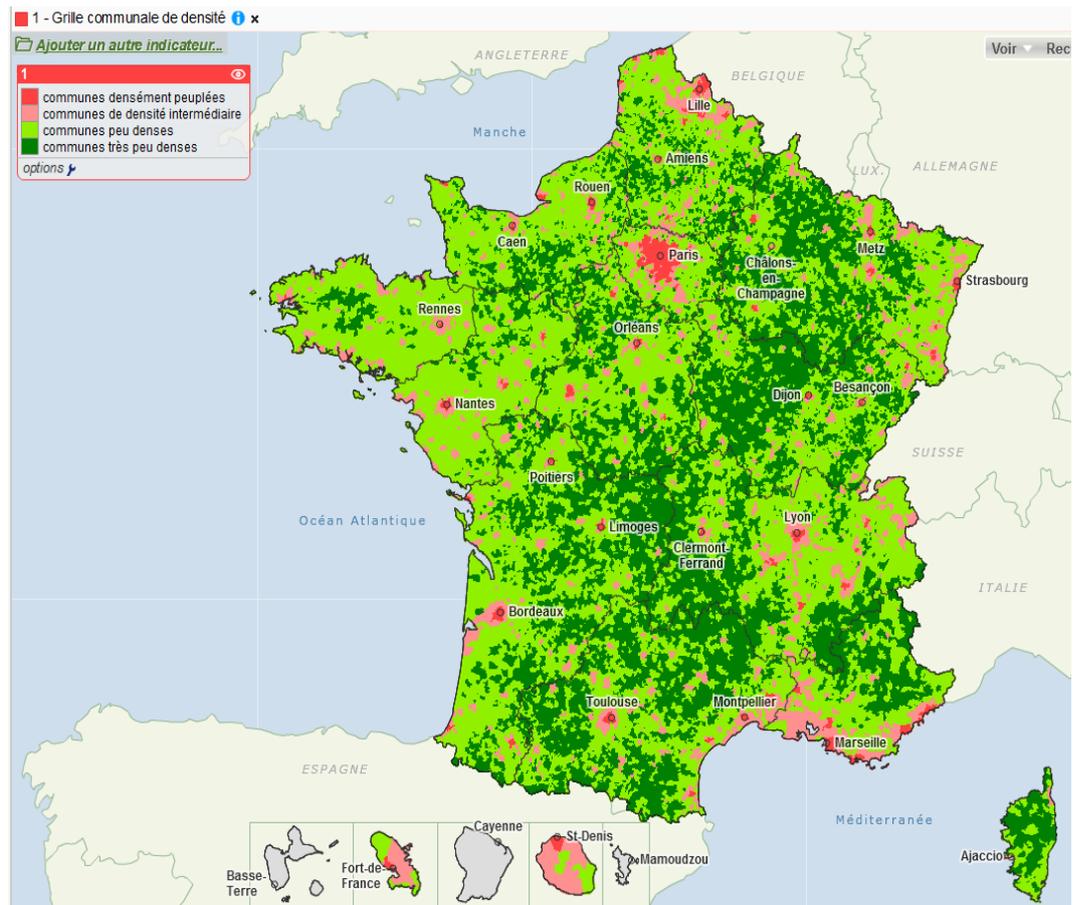
- ➔ **La grille communale de densité de l'INSEE** permettant une approche morphologique des territoires ruraux. De cette première entrée, nous avons retenus pour appréhender les territoires ruraux, **les communes s'inscrivant dans les catégories « peu denses » et très « peu denses »,** soit 32 959 communes.

¹⁴ Champ couvert par l'ancien zonage ZRR (source : Evaluation du dispositif de ZRR, juillet 2014). Approuvée dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2015, la réforme des ZRR entrera en vigueur en juillet 2017 permettant ainsi à 14 901 communes composant 534 intercommunalités de bénéficier du dispositif ZRR, soit une augmentation de 4%. A noter, à la différence des autres zonages présentées ci-après, ce dernier est un zonage de politique publique.

¹⁵ Une typologie des campagnes françaises a été réalisée en 2011, à la demande de la Datar, par un groupement de laboratoires de recherche, afin de prendre en compte leurs récentes évolutions socio-économiques. Pour réaliser cette étude, les indicateurs retenus sont issus de trois entrées thématiques :

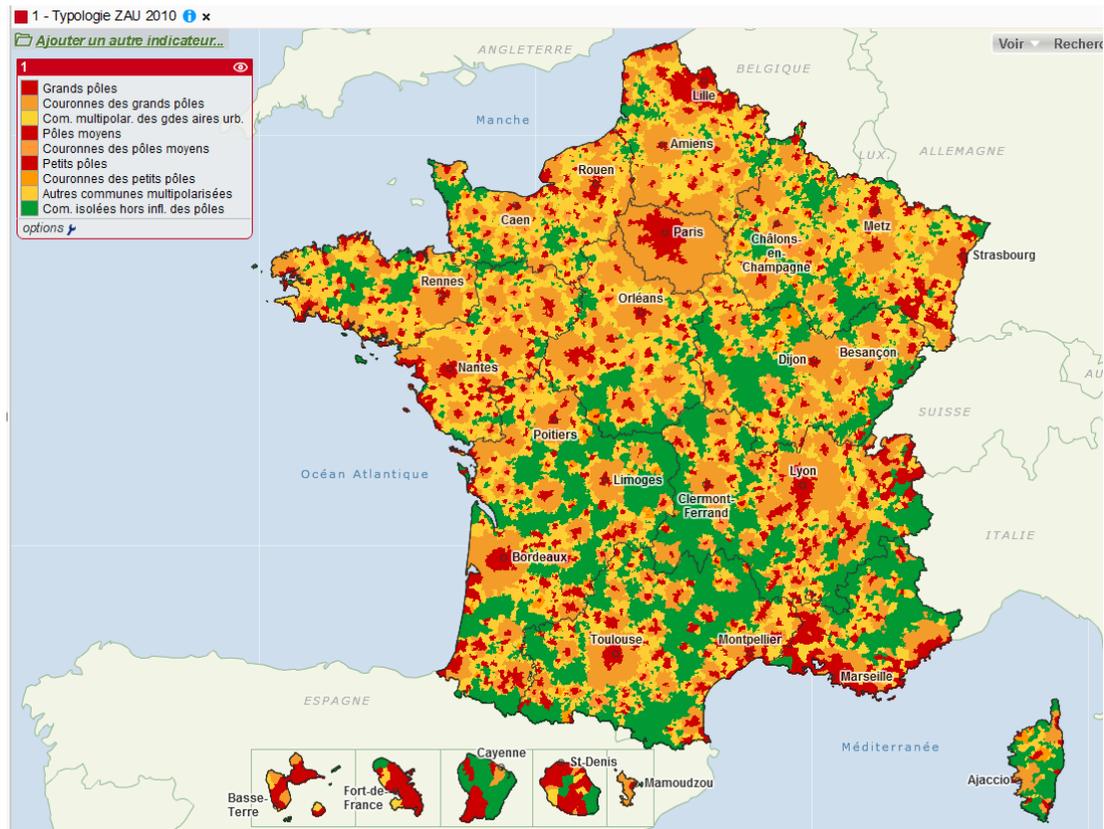
- l'espace, les populations et les conditions de vie : autour des relations villes/campagnes, des dynamiques démographiques, de l'accessibilité, de la mobilité... ;
- l'emploi et activités économiques : marché de l'emploi, appareil productif, agriculture, tourisme ;
- et, le cadre paysager, abordé par l'occupation du sol et son évolution, et le relief.

De ce travail, il en est ressorti trois typologies thématiques qui ont ensuite été synthétisées pour aboutir à la typologie générale des campagnes métropolitaines françaises, présentée dans le tableau ci-dessus.



Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

- **Le zonage en Aires Urbaines de l'INSEE** permettant une approche fonctionnelle des territoires, soit l'intégration ou non à des systèmes urbains et la proximité avec les principaux territoires pourvoyeurs d'emplois. **18 368 sont des communes isolées hors influence des pôles et 18 161 sont des communes situées en aire urbaine (ou à proximité).**



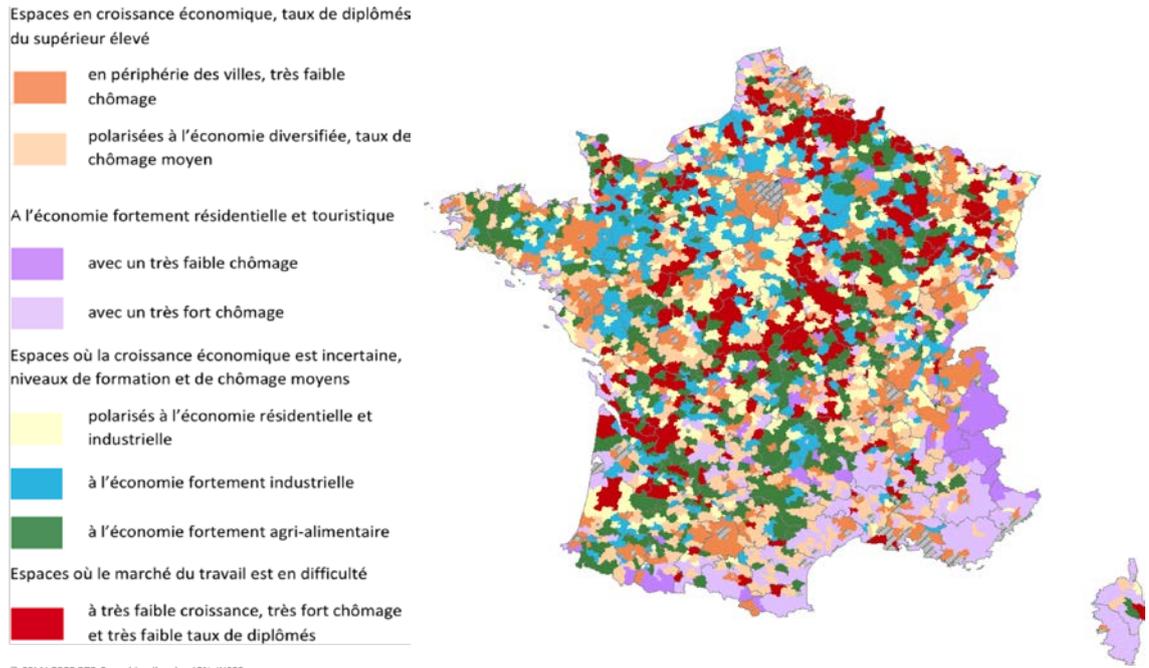
Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

→ Et enfin **la typologie des campagnes françaises sur le champ « Emplois et activités économiques »** permettant d'avoir une approche du marché de l'emploi et des potentialités économiques des territoires ruraux. Du travail conduit dans le cadre de cette typologie, il est possible de distinguer **4 classes principales** :

- Les espaces en croissance économique, comptant un taux de diplômés du supérieur élevé ;
- Les espaces à économie fortement résidentielle et touristique ;
- Les espaces où la croissance économique est incertaine et qui comptent des niveaux de formation et de chômage moyens ;
- Les espaces où le marché du travail est en difficulté, à très faible croissance, très fort chômage et très faible taux de diplômés.

Parmi les communes « peu denses » et « très peu denses », on compte :

	Commune isolée	Commune en aire urbaine	Effectif
Croissance économique	17,8%	39,8%	8 919
Economie résidentielle et touristique	13,7%	11,5%	4 141
Croissance incertaine	48,5%	40,7%	14 635
Marché du travail en difficulté	20,0%	7,9%	4 772
Total	100,0%	100,0%	32 467

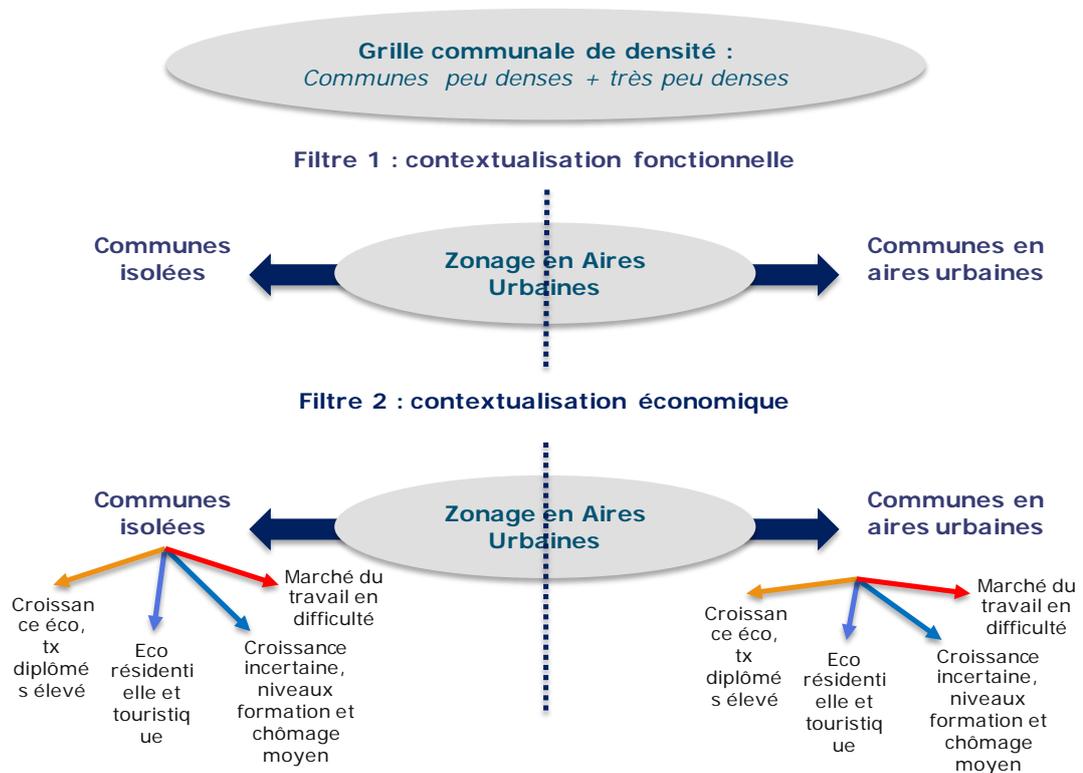


Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

A partir de ces trois typologies, **une matrice d'analyse a ainsi été construite, présentée dans le schéma ci-après, permettant de combiner plusieurs approches des territoires ruraux.**

Schéma de présentation de la matrice d'analyse utilisée dans le cadre de la présente mission

Point de départ : une définition large des territoires ruraux



Source : Matrice proposée par l'Observatoire des territoires pour la réalisation de cette étude

A partir de cette matrice d'analyse, il est ainsi possible de procéder à une exploitation des données du recensement de l'INSEE de 2013 afin de donner à voir la situation des femmes au regard de l'emploi, dans les territoires ruraux (les principales caractéristiques du champ de la présente étude sont présentées en annexe 3 du présent rapport).

Cependant sur certaines thématiques (en particulier celles relatives à l'entrepreneuriat des femmes et aux modes de garde), en l'absence de données, l'analyse se concentrera sur les échelles pour lesquelles des données sont aujourd'hui disponibles à savoir : les communes peu et très peu denses¹⁶ ainsi que les ZRR¹⁷.

2. Les échelles territoriales mobilisées

Comme souligné précédemment, les travaux et recherches menés à l'échelle nationale sont peu nombreux à croiser une approche sexuée et territorialisée. De ce fait, ce travail se base également sur des études nationales menées sur l'accès des femmes à l'emploi mais également sur des études locales (régionales, départementales, voire communales) menées sur des territoires à dominante rurale.

¹⁶ Ces données sont notamment issues des différents travaux conduits par le CGET ou pour ce qui concerne les modes de garde de données transmises au CGET par la DREES.

¹⁷ Une partie des données notamment en matière d'entrepreneuriat ne sont que disponibles à l'échelle de l'ancien zonage des ZRR.

2. LA SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES ET PRINCIPALES PROBLEMATIQUES D'ACCES A L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES PEU DENSES ET ISOLEES

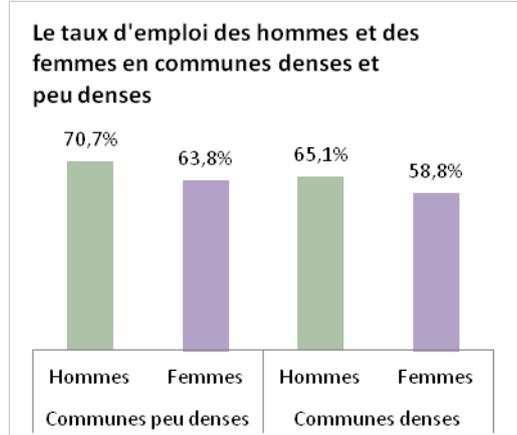
Cette partie a pour objectif de qualifier la situation de l'emploi des femmes au sein des territoires ruraux et présenter **les principaux constats relatifs à la situation de l'emploi des femmes** dans les territoires peu denses. Le but est ici notamment de montrer en quoi ces territoires partagent à la fois des caractéristiques « proches » de celles à l'œuvre à l'échelle nationale tout en présentant de fortes spécificités (partie 1).

Elle s'attache également dans un second temps (partie 2) à donner à voir les **principaux freins d'accès des femmes à l'emploi** (à la fois tous territoires confondus et plus spécifiquement dans les territoires ruraux). Elle comprend ainsi une identification des différents freins directs et périphériques dans l'accès à l'emploi des femmes et des problématiques spécifiques aux territoires ruraux (avec un focus sur la formation initiale et continue, la mobilité, les modes de garde et l'entrepreneuriat).

2.1 Constats généraux relatifs à la situation de l'emploi des femmes dans les territoires peu denses et isolés

Des taux d'emploi plus faibles chez les femmes que chez les hommes

Sur les territoires peu denses et isolés – comme à l'échelle nationale – le taux d'emploi des femmes est toujours plus faible que celui des hommes quelle que soit la densité des communes. En revanche, à l'échelle des territoires peu denses et isolés, le **taux d'emploi des femmes est plus élevé qu'au national** (même s'il reste inférieur à celui des hommes). Ainsi, à l'échelle nationale, le taux d'emploi s'établissait en 2011 à 59,7 % pour les femmes contre 70 % pour les hommes, alors que sur les territoires ruraux il était de 62% pour les femmes contre 70% pour les hommes.

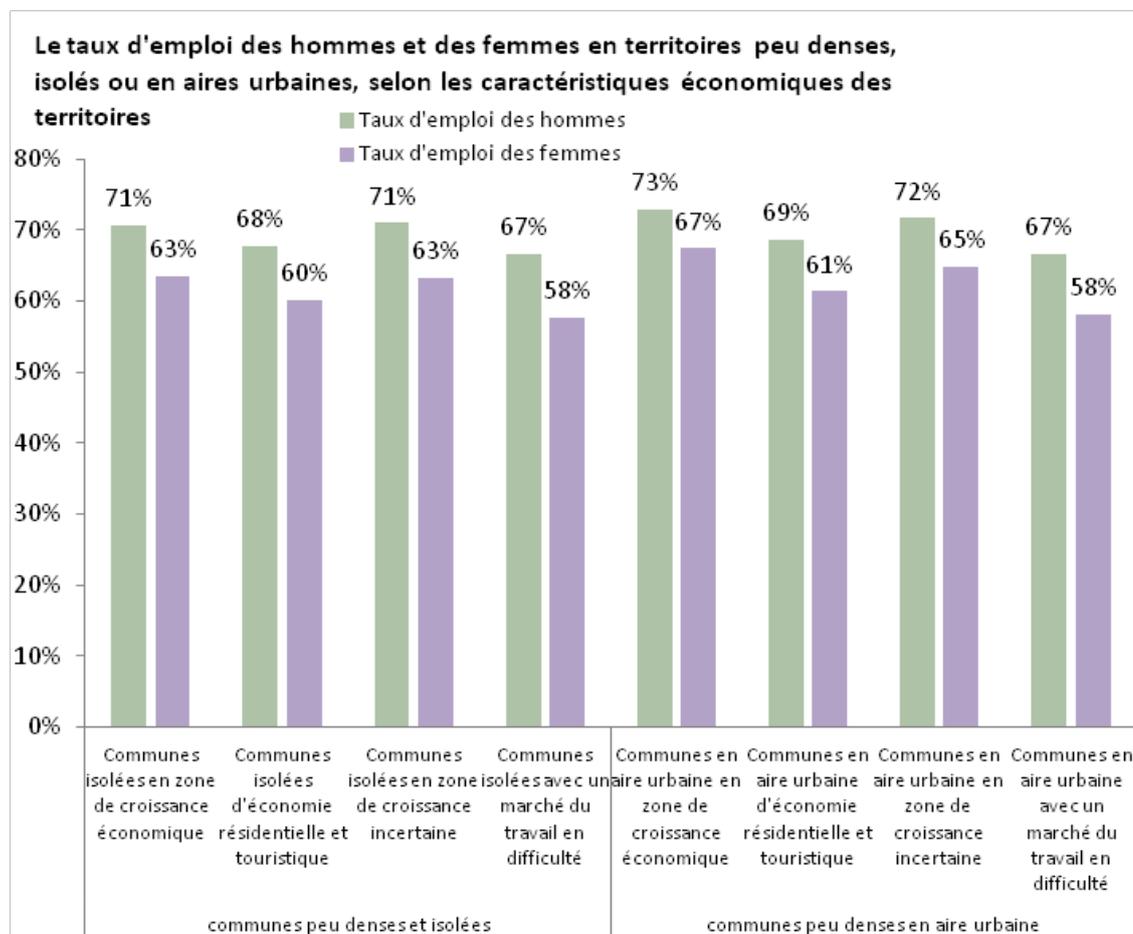


Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

A noter, comme l'indique le graphique ci-après, ces tendances sont plus ou moins marquées selon les territoires. Ainsi, il peut être relevé :

- **Des territoires où la situation est plus critique pour les femmes** : les communes peu denses et isolées à économie résidentielle et touristique, ou en difficultés économiques. Dans ces territoires, **le taux d'emploi des femmes est à son niveau le plus bas (respectivement 60% et 58%)**.
- **Et inversement des territoires où les écarts entre les femmes et les hommes sont moins creusés** : les communes peu denses situées dans une aire urbaine au sein

d'une zone de croissance économique, où il se rapproche du taux d'emploi des hommes dans les communes denses.



Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

Des caractéristiques de l'offre d'emploi accentuant davantage la « ségrégation professionnelle » existante à l'échelle nationale

A l'échelle nationale comme à l'échelle des territoires peu denses et isolés, si le taux d'emploi des femmes a augmenté de manière continue ces trente dernières années, se rapprochant ainsi de celui des hommes, une certaine « ségrégation professionnelle » persiste néanmoins.¹⁸

En effet, à l'échelle nationale comme dans les territoires peu denses et isolés, les femmes, quand elles sont en emploi, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité, ni dans les mêmes professions, n'ont pas les mêmes temps de travail que les hommes. Autrement dit, les caractéristiques et la « qualité » de leurs emplois ne sont pas les mêmes que pour les hommes.

Les données de la DARES montrent ainsi **qu'à l'échelle nationale la part des emplois non qualifiés d'employés ou d'ouvriers** est près de deux fois plus importante pour les femmes que pour les hommes : en 2013, 27% des emplois féminins sont non qualifiés (22% d'employés et 5% d'ouvriers), contre 15% des emplois masculins (6% d'employés et 9% d'ouvriers).

¹⁸ Source DARES, La répartition des hommes et des femmes par métiers, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, décembre 2013.

En outre, **les femmes sont également davantage à temps partiel** : en 2015, à l'échelle nationale, 30,8% de femmes sont à temps partiel contre 7,5% pour les hommes. Enfin **les femmes salariées ont un peu plus souvent un contrat temporaire, intérim ou CDD, que les hommes** (13,9% contre 13,1% en 2013) : elles sont plus souvent en CDD (12,6% contre 10,0%), mais moins souvent intérimaires (1,3% contre 3,1%) et elles se répartissent très différemment des hommes selon les secteurs d'activité, étant notamment davantage dans la fonction publique que les hommes.

A l'échelle des communes peu denses, les caractéristiques de l'offre d'emploi accentuent davantage cette « ségrégation professionnelle ». En effet, les communes peu denses connaissent **un tissu particulier d'emplois marqué par une offre plus réduite et moins diversifiée**.

L'offre est plus réduite car dans les communes peu denses, on compte en moyenne plus de 2 habitants actifs par poste contre 1,8 dans les communes denses.

Type de communes		Nombre moyen d'habitants actifs par postes sur la commune
Communes denses	Communes intermédiaires et denses	1,0
Communes peu denses et isolées	Communes isolées en zone de croissance économique	2,5
	Communes isolées d'économie résidentielle et touristique	2,3
	Communes isolées en zone de croissance incertaine	2,5
	Communes isolées avec un marché du travail en difficulté	2,7
Communes peu denses en aire urbaine	Communes en aire urbaine en zone de croissance économique	2,6
	Communes en aire urbaine d'économie résidentielle et touristique	2,3
	Communes en aire urbaine en zone de croissance incertaine	2,4
	Communes en aire urbaine avec un marché du travail en difficulté	2,0

Et le tissu d'emplois reste encore marqué par certains secteurs d'activité, comme celui de **l'industrie** (23% des postes concentrés sur ce secteur contre 13% en communes denses et intermédiaires), de **l'agriculture** (4% des postes contre 0% en communes denses et intermédiaires) et **la construction** (10% des postes contre 6% en communes denses et intermédiaires)¹⁹.

Par voie de conséquence, les territoires peu denses et isolés sont également marqués par une plus forte représentation **des emplois d'ouvriers et d'employés, donc faiblement qualifiés**. Ainsi, dans les territoires peu denses et isolés, on peut relever une proportion élevée d'hommes ouvriers (27% contre 20% dans les communes denses) et de femmes employées (26% contre 23% dans les communes denses).

¹⁹ A noter que le secteur du commerce et des services reste le secteur prédominant en matière de nombre de postes en communes peu denses et isolées mais sa part reste néanmoins inférieure à celle des communes denses et intermédiaires (35% contre 47% en communes denses).

Déjà en 2014, le rapport EGAlITER²⁰ concluait en soulignant que les territoires ruraux se caractérisent par une raréfaction des offres d'emploi et par des emplois moins qualifiés et plus précaires : « **la raréfaction de l'emploi et la faiblesse du tissu économique des territoires ruraux impactent négativement l'accès des femmes au marché du travail** ».

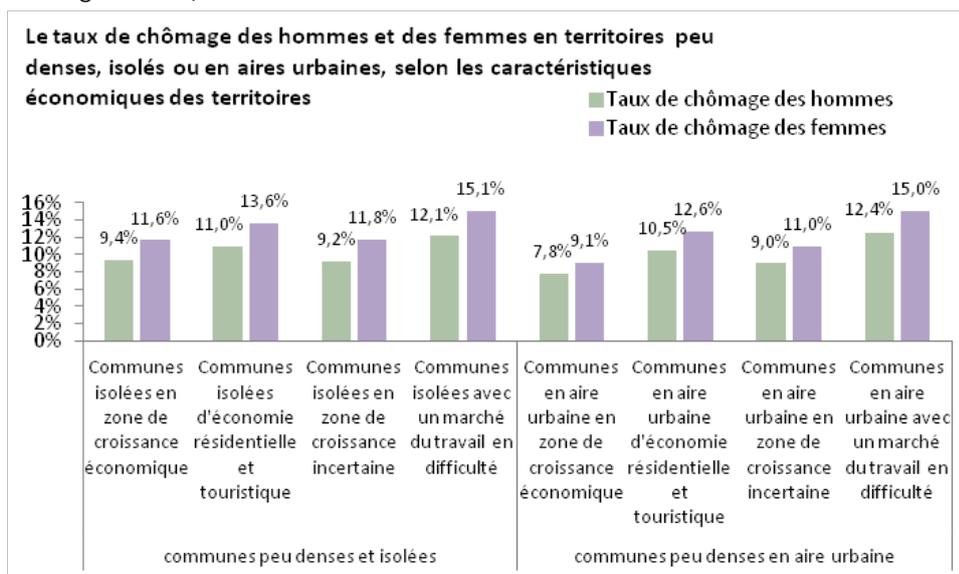
Des territoires où la situation de l'emploi des femmes est marquée par le chômage et le temps partiel

Sur les territoires peu denses et isolés, la situation de l'emploi des femmes est marquée par une spécificité : **le taux de chômage²¹ des femmes est supérieur ou égal à celui des hommes dans les communes peu denses.**

Ainsi sur ces territoires, le **taux de chômage des femmes y** est de 12,5% contre 10% pour **les hommes.**

Cela s'avère être une **véritable spécificité de ces territoires**, car la tendance inverse est observée à l'échelle nationale²² et à fortiori dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville²³ où le taux de chômage des femmes est toujours inférieur à celui des hommes.

Par ailleurs, sur certains territoires, l'écart entre les femmes et les hommes est d'autant plus marqué (plus de 3 points). C'est le cas dans les communes peu denses et isolées d'économie résidentielle et touristique mais aussi dans celles avec un marché du travail en difficulté (plus de 3 points également).



Enfin ce phénomène s'accroît chez les plus jeunes avec un écart de 6 points entre les femmes et les hommes pour les 15-24 ans (soit 30% de taux de chômage des femmes de 15-24 ans). Si **le taux de chômage des femmes âgées de 15-24 ans dans les**

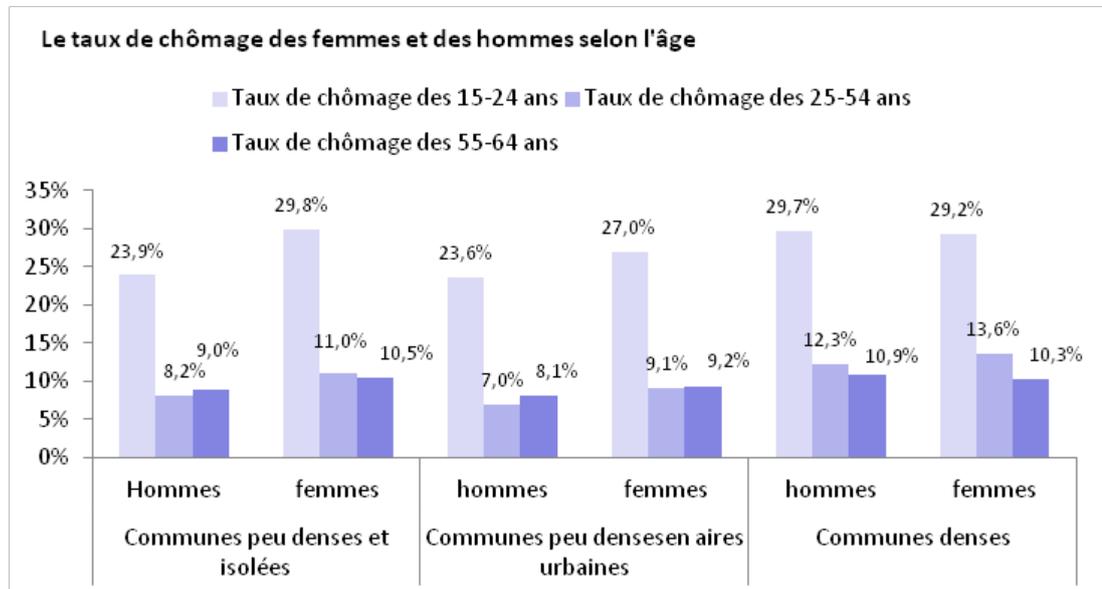
²⁰ HCEF, *combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés*, rapport n°2014-06-19-EGAlITER-012

²¹ Selon la définition de l'INSEE, soit le nombre de chômeurs entre 15 et 64 ans sur le nombre d'actifs entre 15 et 64 ans.

²² Selon l'enquête Emploi de l'Insee, depuis 2012 le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes (10,2 % contre 9,6 %) et l'écart s'accroît en 2014 : le taux de chômage des femmes est en léger recul par rapport à 2013, alors que celui des hommes continue d'augmenter lentement.

²³ Dans les QPV, le taux de chômage des hommes est de 29.5% contre 22.7% pour les femmes (source : Enquêtes Emploi en continu de l'Insee. Traitement CGET-ONPV)

communes peu denses et isolées²⁴ est supérieur à celui des communes denses, il est à noter que c'est dans les quartiers de la politique de la ville que le taux de chômage des 15-24 ans atteint son maximum (où il s'établit à 35.9% pour les 15-29 ans²⁵).



Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

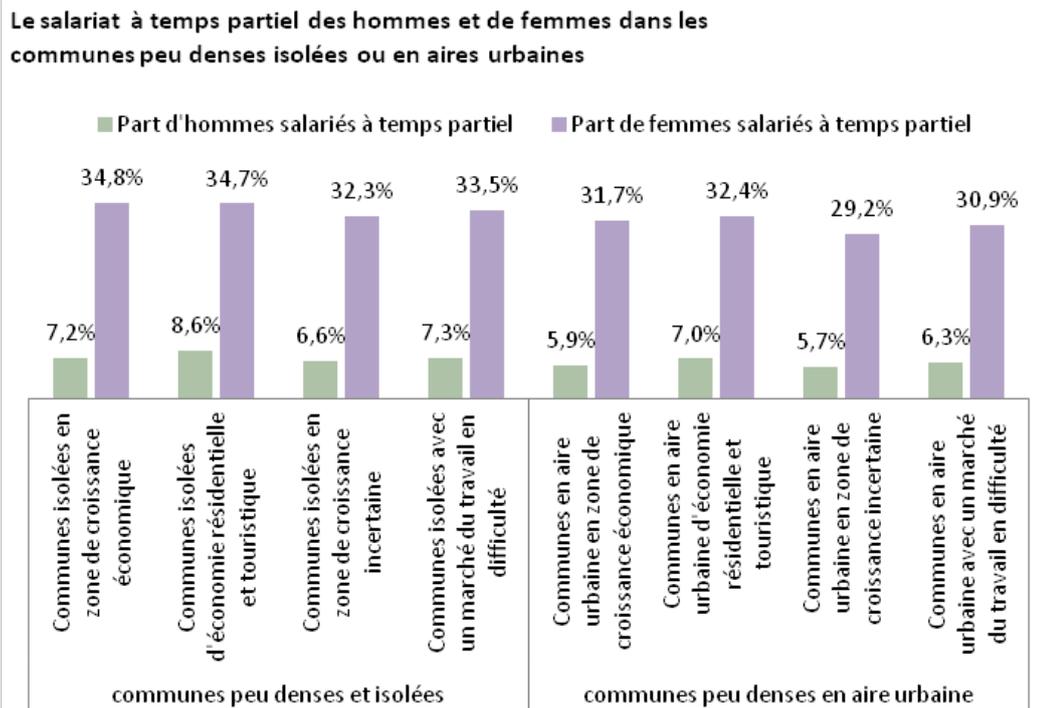
Autre fait marquant de l'emploi des femmes sur ces territoires : **la part de femmes occupant un emploi à temps partiel.**

En effet comme à l'échelle nationale, sur les territoires peu denses et isolés, **la proportion des femmes salariées à temps partiel est nettement plus importante que celle des hommes.** Ainsi, dans les territoires peu denses et isolés, 33,4% de femmes à temps partiel contre 7,1% pour les hommes. Pour comparaison, à l'échelle nationale, en 2015 30,8% de femmes sont à temps partiel contre 7,5% des hommes.

Il est à noter, comme l'illustre le graphique ci-après, que cet écart est davantage marqué dans les communes peu denses isolées en zone de croissance économique (écart de 27,6 points entre les femmes et les hommes) ou d'économie résidentielle et touristique (écart de plus de 26 points).

²⁴ Constat également posé dans la note du CGET du 8 mars 2017 : Un état des lieux des inégalités femmes-hommes dans les territoires ruraux

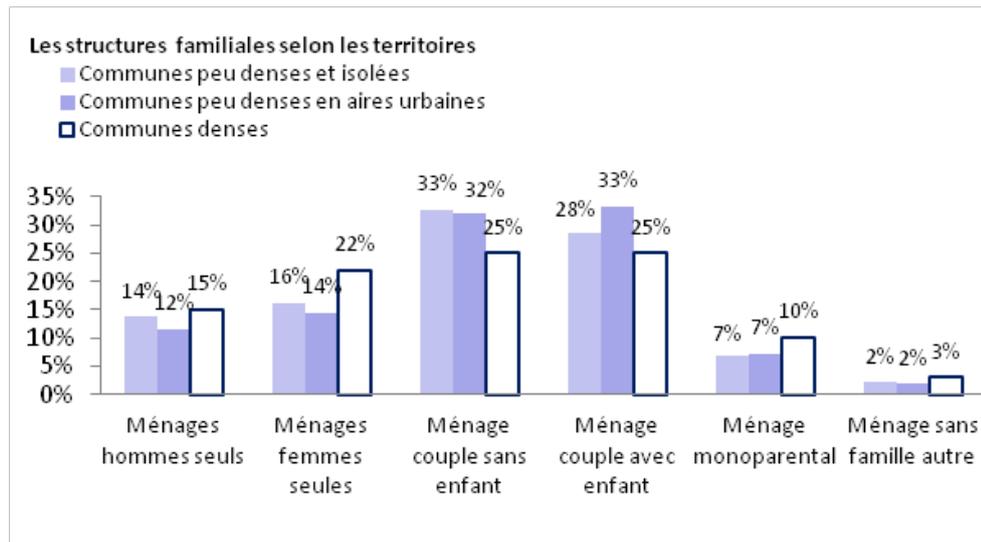
²⁵ Source, Rapport de l'ONPV, 2016.



Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

Cette plus forte proportion de femmes à temps partiel lorsqu'elles occupent un emploi salarié peut être relié à plusieurs facteurs²⁶, notamment :

- **Celui d'avoir ou non des enfants** : il apparaît que les territoires peu denses et isolés comptent davantage de ménages avec familles que les territoires denses (voir graphique ci-dessous).
- **Mais également l'offre de travail** émanant des secteurs très féminisés recrutant souvent à temps partiel présent à l'échelle des communes peu denses et isolées (notamment des services à la personne et le commerce).



Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

²⁶ Facteurs détaillés dans les parties suivantes relatives aux freins et aux leviers existants.

2.2 Les femmes dans l'emploi et sur le marché du travail : des freins directs et indirects multiples et corrélés

L'existence d'un effet amplificateur sur les difficultés de retour ou d'accès à l'emploi des femmes dans les territoires peu denses et isolés

A l'échelle nationale, comme à l'échelle des territoires peu denses et isolés, les déterminants de l'emploi des femmes sont multiples (niveau et spécificité de formation, nombre et âge des enfants...) et **l'offre et la demande de travail des femmes se conjuguent pour expliquer leur situation sur le marché du travail.**

Ainsi les investigations conduites dans le cadre de cette étude montrent qu'à l'échelle des territoires peu denses et isolés, **l'ensemble des difficultés en matière d'accès à l'emploi des femmes sont les mêmes** que celles à l'œuvre à l'échelle nationale et qu'ils n'existent pas de freins spécifiques à ces territoires.

En revanche, les investigations montrent que si les freins d'accès à l'emploi des femmes sont les mêmes, qu'ils s'agissent des **freins directs** (niveau de formation, structure du marché de l'emploi...) et « **connexes** » (mode de garde, mobilité...), ces derniers ne revêtent pas les mêmes formes et degrés selon les territoires.

De la littérature existante ainsi que des investigations réalisées dans le cadre de la présente étude, il ressort que le caractère rural des territoires a avant tout **un effet amplificateur sur les difficultés de retour ou d'accès à l'emploi pour les femmes** et que ces dernières s'avèrent plus ou moins marquées, et/ou corrélées, en fonction des territoires.

De ce fait, sur ces territoires, les **femmes doivent plus qu'ailleurs faire face aux freins liés :**

- ➔ A la **structure du marché de l'emploi** (caractéristiques et « qualité » des emplois) : comme indiqué précédemment sur ces territoires les caractéristiques de l'offre d'emploi accentuent davantage la « ségrégation professionnelle » à l'œuvre à l'échelle nationale avec des femmes davantage salariées sur des postes d'employées, mais aussi davantage à temps partiel et également moins qualifiées. Comme souligné précédemment, ces difficultés sont davantage marquées dans les communes peu denses et isolées en croissance économique mais aussi à économie fortement résidentielle et touristique ;
- ➔ A la **formation initiale**, comme souligné ci-après et plus particulièrement dans les communes peu denses et isolées marquées par un marché du travail en difficulté mais également en croissance incertaine ;
- ➔ **Mais également à la garde des enfants et à la mobilité**, et plus fortement les femmes les plus éloignées du marché du travail, les familles les plus précarisées, ou celles ayant des contraintes d'emploi du temps plus marquées (horaires atypiques, temps partiels).

Focus sur le rôle de la formation initiale et continue

Une forte corrélation entre niveau de diplôme et probabilité d'être en emploi

En France, de manière générale, **le niveau de diplôme joue un rôle très positif sur la probabilité d'être en emploi**. Par ailleurs, dans son rapport sur l'accès à l'emploi des femmes, Séverine Lemièr²⁷ souligne que cet effet est nettement plus marqué pour les femmes que pour les hommes : « *l'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes s'élève à plus de 20 points pour les peu diplômé.e.s, tandis qu'il se réduit à 5 points pour les plus diplômé.e.s.* »

Or, au cours des dernières décennies, **à l'échelle nationale, le niveau de diplôme des femmes a fortement augmenté**. Alors qu'on comptait en 2005 une part de bacheliers ou plus de 38,1% pour les hommes contre 42,6% chez les femmes, en 2015 ces parts s'établissent respectivement à 48,2% et 54,5%²⁸. Les femmes sont ainsi en moyenne à l'échelle nationale plus diplômées que les hommes et sont en particulier plus nombreuses à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

A l'échelle des territoires peu denses, la situation est sensiblement identique, voire davantage marquée qu'à l'échelle nationale.

Sur les territoires peu denses et isolés : une part de femmes à la fois plus importante que les hommes à avoir un diplôme du supérieur mais également à ne pas détenir de diplôme

Sur les territoires peu denses et isolés, les femmes sont à la fois une **part plus importante que les hommes à ne pas détenir de diplôme** (41% pour les femmes contre 32% pour les hommes)²⁹ et à **avoir un diplôme du supérieur** (20% pour les femmes contre 16% pour les hommes).

Il est à noter néanmoins une évolution pour les nouvelles générations, puisque chez les 15-29 ans, les femmes des territoires très peu denses sont à l'inverse une part plus faible à ne pas avoir de diplôme que dans le reste de la France.

Enfin, dans les communes peu denses, **un écart important existe entre les hommes et les femmes sur la détention d'un diplôme de niveau V (c'est-à-dire d'un niveau inférieur au baccalauréat)**. Quel que soit le type de communes (isolées ou en aire urbaine), **la part de diplômés de niveau V est significativement plus élevée chez les hommes que chez les femmes** : avec un écart de 13 points entre les hommes et les femmes contre un écart de 7 points au niveau national (22% pour les femmes contre 35% pour les hommes dans les communes peu denses et isolées).

L'accès à un premier niveau de qualification est donc bien plus fréquent chez les hommes que chez les femmes dans ces territoires et ce constat donnent à voir des **variations importantes entre les territoires peu denses selon leurs caractéristiques économiques**.

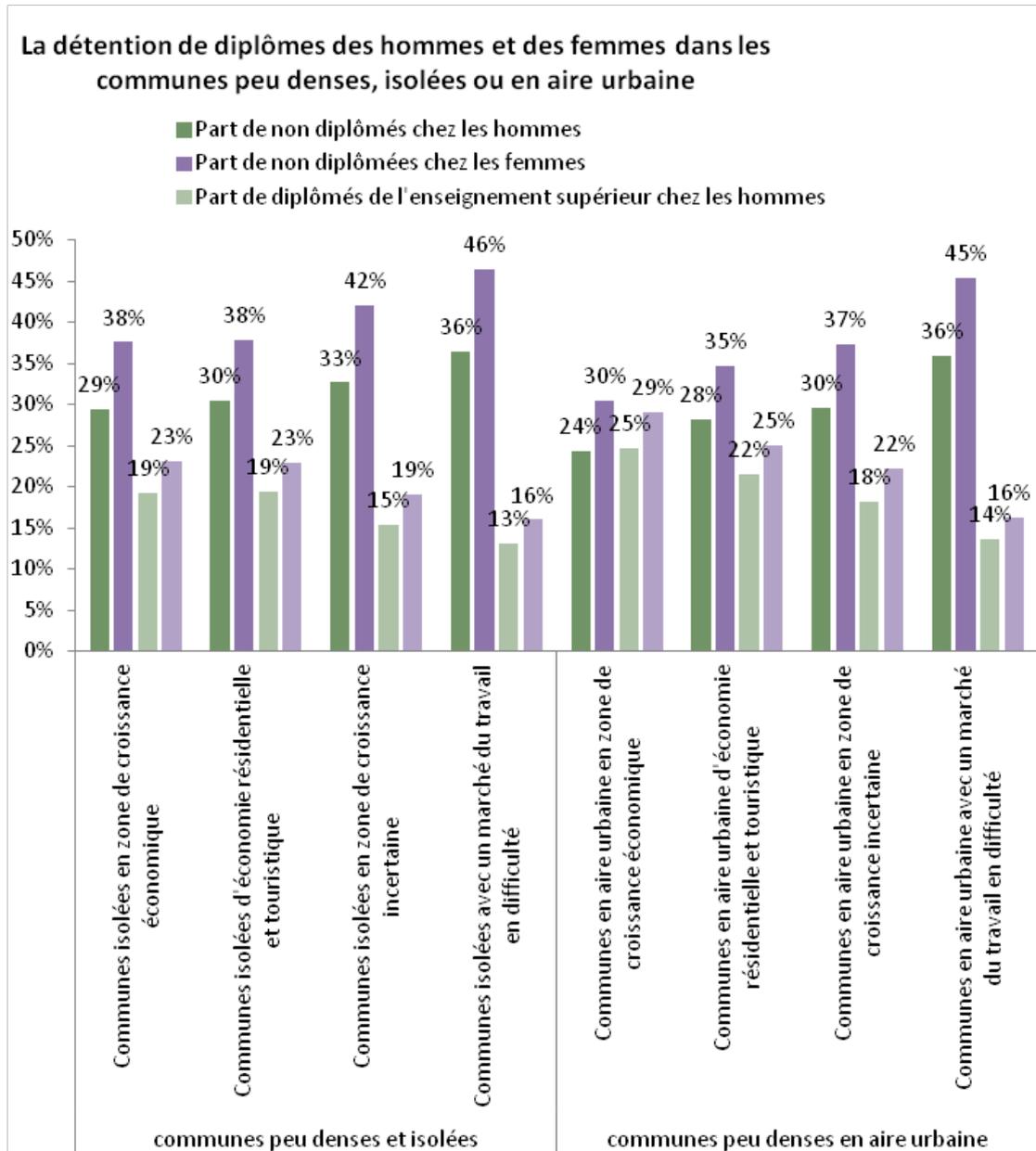
Ainsi, **la part de la population détentrice d'un diplôme de l'enseignement supérieur diminue nettement en même temps que le dynamisme économique du territoire**, avec un écart stable entre les hommes et les femmes, qui oscille autour de 4 points dans les communes peu denses.

²⁷ Rapport réalisé sous la direction de S. Lemièr en 2013, « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », Rapport remis à la ministre du droit des femmes.

²⁸ INSEE, enquête Emploi 2015

²⁹ A noter au national en 2016, 22,5% de femmes sont sans diplôme contre 21,3% des hommes et 20,9% de femmes sont diplômées du supérieur et 19,4% des hommes Source : Insee, enquêtes Emploi

A l'inverse, la part de la population qui ne détient aucun diplôme augmente de près de 10 points selon qu'il s'agit d'un territoire peu dense situé dans une zone de croissance économique, ou d'un territoire peu dense situé dans une zone avec un marché du travail en difficulté.



Source : Insee, Recensement de la population 2013, traitement Geste

Encadré n° 1 : Orientation et situation de l'emploi des femmes en milieu rural

L'orientation des jeunes en milieu rural en fin de 3^{ème} est fortement tournée vers la voie professionnelle, même s'il existe des nuances notamment pour les jeunes filles. Dans l'avis du CESE, *Place des jeunes dans les territoires ruraux*, est ainsi relevé que l'offre de formation dans les lycées de proximité est déterminante dans le choix d'orientation des élèves. L'offre moindre de formation dans les territoires ruraux et l'éloignement des métropoles ou des villes importantes a des effets sur l'orientation des jeunes des territoires ruraux.

Cet avis souligne également que ces orientations vers les filières professionnelles sont différenciées entre les filles et les garçons, l'avis relevant ainsi que : « *Les garçons se destinent plus que les urbains vers les métiers du bâtiment et de la mécanique alors que les filles s'orientent dans les filières des métiers sanitaires et des services à la personne.* » Néanmoins le CESE souligne que le déséquilibre traditionnel, selon lequel les filles se dirigent plus que les garçons vers les études générales, est beaucoup plus marqué dans les établissements ruraux.

Et des obstacles dans l'accès à la formation continue

En outre, sur les territoires peu denses et isolés, **les obstacles dans l'accès à la formation continue se trouvent également renforcés**. L'offre de formation professionnelle y est plus faible voire inexistante, et ces territoires présentent des problématiques liées à la mobilité très marquées. En effet la question de l'accès à la formation est ici liée plus fortement à celle de la mobilité, l'éloignement des centres de formation, impliquant des coûts et des contraintes de temps auxquels l'ensemble des femmes n'est pas en mesure de répondre.

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et hommes concluait ainsi dans le rapport EGALITER à l'existence **une sorte de « double peine » du coût et du temps dans l'accès à la formation qui viendrait en limiter les possibilités de suivi**.

Si cette réalité en matière d'offre de formation initiale comme continue peut concerner autant les femmes que les hommes habitant en milieu rural, elle s'impose dans un **contexte à l'échelle nationale de limitation des choix professionnels plus marqués pour les femmes**.

Une étude³⁰ mentionnée dans l'avis du CESE sur la « Place des jeunes dans les territoires ruraux » donne à voir que les garçons, qu'ils soient urbains ou ruraux, affichent des taux similaires, lorsqu'il s'agit de s'imaginer encore en études à 25 ans. En revanche, les écarts entre les filles sont très marqués en défaveur des filles issues du milieu rural. Celles-ci s'envisagent beaucoup plus souvent en couple et avec des enfants que les filles issues du milieu urbain. Cette étude souligne ainsi comment l'organisation de l'institution scolaire et le processus d'orientation déterminent les ambitions des jeunes filles rurales. L'étude conclue que le décalage constaté entre les résultats scolaires des élèves du milieu rural et leurs demandes d'orientation par défaut serait à rechercher dans une tendance à l'autodépréciation résultant elle-même d'une stigmatisation diffuse de l'école rurale dans la société. **L'hypothèse du poids des stéréotypes et d'une autocensure plus forte** pour les jeunes femmes et les femmes rurales dans les processus de formation est aussi mise en avant par les acteurs rencontrés même si certains s'accordent à dire qu'elle pourrait être nuancée selon les territoires au regard du développement économique passé et actuel et des modèles à disposition notamment de femmes au travail.

³⁰ Claire Lemêtre, Sophie Orange, « Les ambitions scolaires et sociales des lycéens ruraux », Savoir/Agir, 37, septembre 2016.

Focus sur la mobilité, facteur essentiel d'autonomie et d'insertion socio-professionnelle

Les trajets domicile travail à l'échelle nationale : une mobilité différente selon le genre

La mobilité est un des facteurs essentiels de l'autonomie. Elle conditionne l'intégration professionnelle et sociale des personnes et en premier lieu pour celles qui habitent en zone rurale. La mobilité permet d'accéder à un travail, à un logement, mais aussi aux loisirs et à la santé. **Or, à l'échelle nationale, des différences entre les femmes et les hommes peuvent être relevées avec :**

- **Des trajets plus contraints que ceux des hommes, centrés autour de l'articulation des temps de la vie professionnelle et de la vie familiale**

Dans le cadre du rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat « les femmes et l'automobile »³¹, le sociologue Yoann DEMOLI a été auditionné³². Selon lui, les femmes et les hommes ne font pas le même usage de la voiture même si elles roulent maintenant autant que les hommes, « leurs trajets demeurent spécifiques, tant dans leur durée et distance que dans les motifs qui y président. Les trajets sont plus courts, plus segmentés et plus fréquents ». Il évoque une « mobilité contrainte, caractérisée par des trajets moins libres que ceux des hommes. La mobilité des femmes serait enserrée davantage que celle des hommes dans les trois contraintes (...) professionnelles, scolaires et consommatoires. »

- **Et des trajets domicile travail moins longs pour les femmes à partir de 30 ans.**

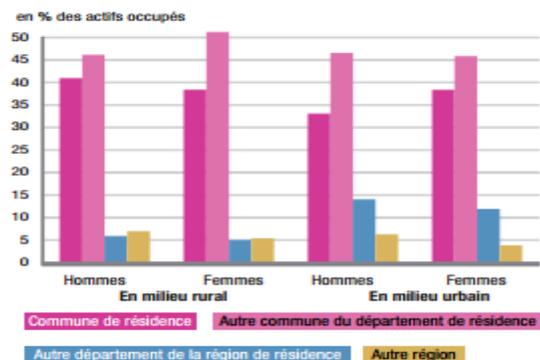
Dans le rapport 2016 de l'Observatoire des territoires, il est précisé que **les femmes jusqu'à 30 ans avait un trajet médian égal à celui des hommes du même âge.** Mais un écart apparaît entre hommes et femmes à partir de 30 ans. Elles ont un temps de trajet plus court, tendance qui se confirme avec l'âge quand elles sont actives. Il est rappelé que « de nombreuses études ont montré que dans les couples biactifs, on choisit souvent de favoriser une plus grande proximité entre domicile et lieu de travail pour la femme plutôt que pour l'homme. »

Cet arbitrage a de fait un impact sur l'emploi car en privilégiant la proximité les femmes limitent l'espace de leur recherche et donc leur prétention en acceptant possiblement un emploi moins qualifié.

Dans les territoires peu denses et isolés : une mobilité des femmes qui se distingue

Néanmoins, sur ce point, la situation semble différente **dans les territoires peu denses.** En effet la **mobilité des femmes dans les territoires ruraux se distingue** par le fait qu'elles travaillent davantage hors de leur commune de résidence.

Lieu de travail des actifs occupés, en 2011



Source : CGET, les femmes dans les territoires ruraux, Les dossiers de l'observation n°1, novembre 2014

³¹ Rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes « les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes » par Mmes Chantal JOUANNO et Christiane HUMMEL, Sénatrices. Septembre 2016

³² Auteur de « Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XXème siècle, Revue Travail, Genre et Société, 2014, p.119-140.

Dans la note du CGET sur les femmes dans les territoires ruraux³³, il est précisé que les femmes actives des cantons ruraux sont plus nombreuses que les femmes urbaines et que les hommes à travailler dans une autre commune de leur département (51,2% contre 45,9% des femmes urbaines et 46,2% des hommes ruraux).

Il est aussi constaté que les hommes des cantons ruraux travaillent plus souvent qu'elles dans leur commune de résidence. Les femmes travaillant dans les emplois de services et de soin (voir partie emploi) doivent se déplacer dans des centres bourgs ou des pôles urbains où sont situés ces emplois.

Des investigations conduites dans le cadre de la présente étude, il ressort que la situation des cinq territoires est hétérogène notamment concernant **l'éloignement plus ou moins important de pôles urbains et/ou d'axes routiers importants** ou bien circulants. Pourtant dans la majorité des cas, se déplacer dans les différents territoires ruraux nécessite d'avoir une voiture. Constat largement corroboré par les enquêtes existantes à savoir :

- Selon l'enquête nationale transport et déplacement, **91% des déplacements des habitants des espaces ruraux s'effectuent en voiture pour 80,1% des déplacements des habitants des pôles urbains.**
- Les données issues du recensement de l'INSEE et présentées dans le cadre de l'état de l'art de la présente étude montrent que, dans les communes peu denses, la part de la voiture dans les déplacements domicile-travail se situe autour de 80% (plus de 10 points supérieurs aux communes denses).

Or disposer d'un véhicule suppose de disposer d'un permis de conduire et de moyens suffisants pour acheter et entretenir une voiture. Plusieurs éléments montrent que **cet accès à un véhicule est moins aisé pour les femmes** puisqu'à l'échelle nationale, il est notamment relevé :

- **Un taux d'accès et de réussite au permis moindre pour les femmes**

Le HCEFH avait révélé dans son rapport EGAlITER qu'il existait **un écart de 10 points entre les hommes et les femmes dans la réussite à l'épreuve du permis de conduire**. Nous disposons de données complémentaires dans le rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat « les femmes et l'automobile ».

La part des femmes détenant un permis est en progression passant de 22 % en 1967 à 76 % en 2007 mais reste inférieure à celle des hommes puisque 91% d'entre eux ont le permis en 2007. Dans l'analyse des données du recensement, il est aussi souvent mis en avant que quand il n'y a qu'une voiture, elle est prioritairement utilisée par le conjoint.

Le taux de réussite est bien inférieur de 10 points pour le permis B : En 2014, le taux de réussite des femmes est ainsi de 55,5% contre 65,5 % pour les hommes. En outre, si en 2012 davantage de femmes se sont présentées à l'examen (53,1% des personnes examinées), elles ont été moins nombreuses que les hommes à être reçues.

Cet écart de réussite est relativement stable dans le temps mais il tend à diminuer (voir ci-dessous).

³³ CGET, les femmes dans les territoires ruraux, les dossiers de l'observation n°1, novembre 2014

Taux de réussite au permis B et écart hommes/femmes entre 2012 et 2014

	Hommes	Femmes	Écart H/F
2012	64,29 %	53,36 %	10,9 points
2013	64,50 %	53,96 %	10,5 points
2014	65,53 %	55,52 %	10,0 points

Source : Délégation à la circulation et à la sécurité routières (DSCR)

En revanche, on ne constate pas d'écart au niveau du code qui est l'épreuve théorique. **C'est donc à l'épreuve pratique que les femmes échouent plus que les hommes.**

Au regard du nombre de femmes se présentant à l'examen (en 2012, 53,1% des personnes examinées), on peut supposer que **les facteurs explicatifs de cette différence de réussite** sont à aller chercher, comme le soulignait le rapport EGALITER, du côté de **l'existence des stéréotypes** (notamment se basant sur l'idée que les femmes sont moins bonnes au volant que les hommes) et de leurs influences sur la confiance et l'estime d'elles-mêmes des femmes. Les investigations menées n'ont pas permis d'enrichir cette hypothèse.

- **La voiture, un moyen de déplacement onéreux**

Le rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat fait état d'estimations sur le coût d'un véhicule. Selon une étude commandée au cabinet EExiste par les fondations PSA Peugeot-Citroën et Norauto, le budget d'entretien-réparation est d'un montant moyen de 50 euros par mois, soit 600 euros par an. L'Observatoire National de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) quant à lui estime à 295 euros par mois le budget voiture pour une personne seule active. **Ce coût est prohibitif pour nombre d'actifs précaires qui sont en majorité des femmes.** Les acteurs de terrains ont largement pointé le coût lié à l'entretien d'un véhicule comme étant un frein majeur pour les femmes présentes sur leurs territoires.

Les pistes de travail pour limiter les freins à la mobilité des femmes

L'accès des femmes des territoires ruraux à la mobilité peut donc être contraint et les difficultés accentuées par différents facteurs. Du fait d'un certain éloignement (voire isolement) des territoires ruraux et d'une faible offre en matière de transports collectifs ou alternatifs, l'accès à la mobilité est fortement dépendant de l'accès à un véhicule. Cet accès peut être difficile et onéreux (obtention du permis, le coût d'achat d'une voiture et de son entretien) d'autant plus pour les personnes en situation de précarité. Pourtant, on observe aussi que la possession d'une voiture permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. **Sans moyen de transport, et en particulier de voiture, les femmes habitant les territoires ruraux ne peuvent donc que très difficilement accéder à un emploi.** Et ces constats ont été largement corroborés par les investigations de terrains.

A l'heure actuelle, des solutions sont proposées via **les plates-formes de mobilité** notamment. Le président de la République à l'occasion du Comité interministériel aux ruralités (CIR), tenu à Vesoul le 14 septembre 2015 a annoncé une mesure visant à créer 100 plates-formes de mobilité dans les centres-bourgs (mesure 8). Ces plates-formes sont des structures qui proposent aux personnes ayant des difficultés de déplacements d'ordres physique, économique, cognitif ou culturel, **des actions d'information et d'accompagnement individuel leur permettant de devenir autonomes**³⁴. Le portage

³⁴ Voir CGET, Plateformes de mobilité : un levier pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion sociale, n°16, mars 2016

de ces plates-formes peut être exercé par : des associations, des services des collectivités territoriales et de leurs groupements, des structures du service public de l'emploi et de l'insertion, des structures de l'IAE.

Au regard de la situation de la personne, une plate-forme de mobilité propose plusieurs actions d'accompagnement : information, diagnostic mobilité, formation à la mobilité, auto-école sociale, vélo-école, prêt de véhicules, location à bas prix, garage solidaire, transport micro-collectif, auto-partage³⁵...

Un travail de recensement et de bilan sur les plates-formes de mobilité est en cours et pourra apporter des informations intéressantes sur la prise en charge des femmes. Parmi les cinq actions investiguées dans le cadre de la présente étude, l'une d'entre elles mobilise une plateforme de mobilité.

Encadré n°2 : La plateforme de mobilité mobilisée dans le cadre de l'action portée par Créativ³⁶

Sur le territoire du bassin dijonnais, une plateforme de mobilité a vu le jour début de l'année 2014. Cette création fait suite à une demande du SPEL en mars 2013 d'une réflexion partagée sur la thématique de la mobilité, la MDEF, avec le soutien du Grand Dijon, a répondu à l'appel à projet MOUV'UP de la Fédération des Associations de la Route pour l'Education (FARE) et a été retenue. Une étude s'est déroulée de juillet à décembre 2013 impliquant les partenaires (DIRECCTE UT21, Conseil Régional Bourgogne, Conseil Général, Grand Dijon/ville de Dijon, Pôle emploi, Mission locale, la CCI) réunis en groupe projet. Leurs conclusions les ont amenés à valider une proposition de modèle et d'organisation d'une plate-forme mobilité, animée par une salariée de la Mission Locale mise à disposition.

A l'échelle du territoire d'Auxonne et de Genlis, parmi les femmes à temps partiel poussant la porte de Créativ', la mobilité reste une problématique réelle, selon les professionnels, en particulier pour six des femmes « repérées ». Pour leur apporter une réponse, la MDEF s'est rapprochée du dispositif « Plateforme Mobilité », porté par la Mission locale. Cette dernière est destinée, notamment, aux salarié.e.s précaires, et a ainsi commencé à être mobilisée pour ce projet, via des diagnostics individuels.

Les diagnostics individuels proposés par la plateforme de mobilité permettent de réaliser une cartographie des atouts et des freins des femmes afin d'élaborer des étapes de parcours et permettre de trouver une solution de déplacement. Ils permettent également d'évaluer les orientations et les actions à préconiser, ce qui permet de mieux cibler les aides financières.

Parmi les femmes d'Auxonne et de Genlis accompagnées par Créativ', seulement deux femmes ont accepté un diagnostic individuel, les quatre autres ne se sont pas réellement senties concernées et elles ont continué leurs recherches d'emploi, en général sur leur commune de résidence. Pour les deux femmes ayant passé ces entretiens l'une d'entre elle s'est vue orienter vers un garage solidaire pour effectuer des réparations sur son véhicule et la seconde s'est vu accompagnée dans une démarche de micro crédit « parcours de confiance » en partenariat avec la caisse d'épargne afin de trouver des financements en vue de l'achat d'un nouveau véhicule.

Si pour l'heure nous ne disposons pas de données statistiques ou qualitatives sur la prise en compte particulière ou de manière intégrée des problèmes de mobilité des femmes par ce type de plate-forme, l'exemple de leur mobilisation dans le cas de l'action menée sur le bassin Dijonnais en montre toute la pertinence.

Pour finir, la recommandation n°2 du rapport d'information du Sénat sur « les femmes et la voiture » portait sur la proposition d'une « mise à l'étude d'un label qui permettrait d'identifier et de rendre visibles les structures – notamment associatives – menant des actions pour la mobilité des personnes en situation de précarité, plus particulièrement des

³⁵ Voir encart ci-après

³⁶ Action décrite page 49 du présent rapport.

femmes (garages associatifs ou solidaires, formules de location ponctuelle de véhicules, plate-formes de co-voiturage par exemple). Ce label, dont les critères seraient définis selon un cahier des charges précis, pourrait être attribué par un comité de sélection composé de représentants des collectivités territoriales, de personnalités qualifiées et d'associations œuvrant dans les domaines caritatifs et de l'économie sociale et solidaire »³⁷. Le rapport recommandait aussi l'élaboration d'un « inventaire et d'une cartographie des garages solidaires ou associatifs ou des structures qui offrent des solutions adaptées aux femmes en situation de précarité³⁸. »

Focus sur la garde d'enfant, un frein majeur d'accès/retour à l'emploi, en particulier pour des femmes isolées

A l'échelle nationale comme à l'échelle des territoires peu denses : un manque accru de places d'accueil qui pèse d'abord et avant tout sur les femmes

En France deux facteurs essentiels contribuent à **creuser les écarts** entre les taux d'emploi des hommes et des femmes : la présence d'au moins un enfant de moins de trois ans et la présence de trois enfants ou plus dans le ménage³⁹.

De ce fait un des freins majeurs d'accès et de retour à l'emploi, en particulier pour des femmes isolées, est constitué par la **difficulté à trouver un mode d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans**. A l'échelle nationale, de nombreux travaux le démontrent. Ils sont en revanche moins nombreux à en faire la démonstration à l'échelle des territoires peu denses et isolés.

Des quelques travaux existants ainsi que des investigations menées, il ressort que les territoires peu denses sont traversés par des dynamiques identiques à celles à l'œuvre à l'échelle nationale, à savoir :

- A l'échelle nationale, comme dans les communes peu denses et très peu denses, **le 1^{er} mode de garde reste les parents**. Ainsi 60% des enfants en communes peu et très peu denses sont dans ce cas d'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la DREES en 2013. Une note du CGET datant du 8 mars 2017 relève que ce pourcentage s'élève à 59,7% pour les enfants des communes très peu denses.
- Comme à l'échelle nationale, le **nombre de places d'accueil offertes aux familles reste assez limité. Ainsi à l'échelle nationale, le nombre de places d'accueil** ne couvre que la moitié des besoins (50 places pour 100), ce **manque se trouvant accentué dans les territoires peu denses** (en moyenne 39 places d'accueil pour 100 enfants en milieu rural)⁴⁰. D'après la DREES, en 2013, sur les communes peu et très peu denses, seuls 7% des enfants étaient gardés au sein d'un établissement d'accueil du jeune enfant (Eaje)⁴¹ contre 13% toutes communes confondues.

³⁷ Rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes « les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes » par Mmes Chantal JOUANNO et Christiane HUMMEL, Sénatrices. Septembre 2016 (p92)

³⁸ Ibid.

³⁹ S. Lemièrre (sous la direction de), 2013, L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques..., Rapport remis à la ministre du droit des femmes.

⁴⁰ Source Comité interministériel d'aménagement et de développement du territoire de mai 2010, donnée calculée sur les 15 départements français les plus ruraux)

⁴¹ Source DREES, 2013

A l'échelle des territoires peu denses, d'autres modes de garde privilégiés

En revanche sur **les territoires peu denses et isolés, d'autres modes de garde sont privilégiés**. En effet, 30% des enfants en communes peu et très peu denses sont gardés par **des assistant.e.s maternel.le.s** contre 19% toutes communes confondues. Au regard de ce constat, le CESE soulignait ainsi dans un de ces avis⁴² que l'accueil individuel venait palier le manque de place d'accueil collectif (notamment en Eaje) permettant ainsi de réduire les inégalités territoriales observées à l'échelle des territoires ruraux.

Or, des entretiens conduits dans le cadre de la présente étude et des travaux existants, ce constat doit être nuancé à plusieurs titres :

- Si l'accueil par des assistant.e.s maternel.le.s représente le mode de garde le plus courant (en dehors de la famille), les acteurs rencontrés localement comme le rapport établi par le groupe de travail issu du comité de pilotage national des REAAP soulignent que dans de nombreux départements **les places ne sont pas toujours suffisantes**, et constatent parfois une pénurie d'assistant.e.s maternel.le.s.
- De plus, **ce mode de garde ne répond pas toujours aux besoins particuliers tels ceux des familles aux changements rapides de situation professionnelle**, ni aux besoins d'accueil à temps partiel ou avec des horaires atypiques. Il est relevé par certains acteurs que les assistant.e.s maternel.le.s préféreraient majoritairement donner la priorité aux parents qui ont des horaires réguliers et à temps plein.
- Enfin **le coût de ce mode de garde reste le plus élevé** : dans son rapport Séverine Lemièr⁴³ relève qu'à caractéristiques de garde et de ressources identiques, le coût est plus de deux fois plus important pour une garde chez une assistante maternelle que pour une place en Eaje. Par exemple, pour une famille gagnant deux Smic avec un enfant de moins de trois ans gardé à temps plein, le taux d'effort est de 10,6 % pour une assistante maternelle et de 4,9 % pour une place en établissement collectif. Ainsi de manière paradoxale, le mode de garde au reste à charge le plus onéreux est aussi celui disposant du nombre de places théoriques d'accueil le plus important sur les territoires ruraux. Pour les familles les plus modestes, qui n'ont pas accès à la crèche faute de places disponibles sur leur territoire, le coût de garde chez une assistante maternelle, onéreux même pour un faible nombre d'heures de garde, peut constituer un frein au maintien dans l'emploi des femmes sur ces territoires, voire une cause de renonciation à chercher un emploi.

Des modes de garde qui ne permettent pas de répondre aux situations particulières à l'égard de l'emploi

Pour l'ensemble **des modes de garde** évoqués (à l'exception des parents), plusieurs acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude relevaient le fait qu'ils **ne sont pas suffisamment adaptés notamment pour les familles dans des situations d'emplois particulières dans les territoires ruraux** (précaires, horaires atypiques, temps partiel, besoins fluctuants...).

Sur ce point encore ces situations d'emploi ne sont pas particulières aux territoires ruraux, mais sont plus fréquentes. Comme souligné précédemment, la part de temps partiel est plus importante dans les communes peu denses et isolées (en particulier pour les femmes), tout

⁴² Avis du CESE Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ? rapporté par Guillaume de Russé (2015)

⁴³ S. Lemièr (sous la direction de), 2013, L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques..., Rapport remis à la ministre du droit des femmes.

comme la part des emplois présentant des besoins fluctuants (présence plus forte du secteur agricole mais aussi davantage d'actifs étant indépendants).

En outre, **la question de la saisonnalité se pose de manière accrue, en particulier dans les zones touristiques ou encore dans le monde agricole**, quand il s'agit de concilier vie familiale/vie professionnelle notamment à certaines saisons, citant par exemple :

- **Les familles agricoles** particulièrement touchées notamment à certaines saisons, quand les horaires de travail sont étendus et souvent 7 jours sur 7 (vendange, récolte...).
- **Dans les zones touristiques**, en période de haute saison, l'ensemble de l'organisation et des rythmes du territoire est affecté, certaines familles pouvant rencontrer de grandes difficultés (amplitude horaire importante, et s'étendant sur certaines périodes également à l'ensemble de la semaine).
- **Dans le secteur de l'agro-alimentaire** pour les parents travaillant en poste (par exemple organisation horaire en 3X8, ou changements d'horaires hebdomadaires).
- **Les familles de cadres**, elles aussi ont des difficultés avec des temps de déplacements importants et des amplitudes horaires importantes.

Ainsi pour répondre à ces besoins, il peut exister une nécessité de combiner plusieurs modes de garde mais souvent onéreux et dans certains cas préjudiciables au bien-être des enfants.

La conciliation vie professionnelle, vie familiale, renforcée par des problématiques de déplacement se pose ainsi de manière accrue sur les territoires ruraux. Dès lors émergent des besoins plus importants de lieu de proximité pour les enfants, souples et adaptés à des situations parfois fluctuantes et atypiques.

Premières pistes d'actions pour limiter les freins à la garde d'enfants

Les travaux conduits sur les modes de garde dans les territoires ruraux soulignent tous unanimement que l'offre de services d'accueil en matière de petite enfance représente :

- **Un élément d'attractivité pour ces territoires** : le manque de structures d'accueil peut influencer le départ de certaines familles du milieu rural et freiner l'arrivée de nouvelles. Pour les ménages biactifs et en particulier les jeunes, elle est un élément non négligeable dans le choix d'un lieu de résidence.
- **Un vecteur d'emplois**, direct *via* ceux créés par les services d'accueil des jeunes enfants, et indirect en favorisant la poursuite de l'activité professionnelle des parents dans les entreprises qui les emploient.

Ainsi des entretiens réalisés et de l'analyse des travaux recensés dans le cadre de la présente étude deux leviers majeurs peuvent être relevés sur cette thématique :

- **La mise en œuvre de politiques partenariales et territoriales en matière d'accueil de la petite enfance**

Dans l'avis *Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ?* le CESE soulignait ainsi que « *seule une politique partenariale, reposant sur la concertation entre acteurs (Etat, conseils généraux, communes, associations...) et sur la coordination de leurs moyens est de nature à développer une offre d'accueil cohérente et à permettre aux familles d'exercer un réel choix du mode de garde de leur enfant* ».

Les schémas départementaux de services aux familles (SDSF), aujourd'hui étendus à l'ensemble des départements, ont vocation à rapprocher les politiques petite enfance et parentalité. En ce sens, ils traitent notamment des questions d'accueil du jeune enfant, et peuvent mettre en exergue ou soutenir des actions favorables à l'accès à l'emploi des femmes repérées sur les territoires (crèches VIP, garde d'enfant en horaires décalés, structuration des professions de la petite enfance majoritairement féminines à ce jour...).

Enfin, comme le soulignait le CESE dans son avis, **l'implication des entreprises** gagnerait à être encouragée en proposant que : « *Les CAF et la MSA peuvent les soutenir via l'institution de dispositifs financiers spécifiques* »⁴⁴. Dans la continuité de cette proposition, le CESE indique qu'il serait nécessaire d'associer davantage les entreprises aux réflexions locales sur l'accueil des jeunes enfants, en particulier quand les horaires de travail de leurs salarié.e.s ne correspondent pas aux horaires habituels des modes d'accueil existant sur le territoire, comme c'est le cas sur les territoires ruraux en particulier ceux où l'agriculture, le tourisme et l'industrie agro-alimentaire prédominent. Le CESE étend cette proposition aux acteurs de l'économie sociale et solidaire, étant en capacité de proposer des solutions innovantes sur ces territoires.

- **Le développement de structures de proximité pour l'accueil de la petite enfance adaptées aux besoins des familles.**

Plusieurs acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude relèvent également des solutions déjà existantes à l'échelle de certains territoires qu'il conviendrait de soutenir et développer davantage en milieu rural. Sont ainsi cités :

- **Les crèches itinérantes** (halte-garderies ou micro-crèches) souvent portées par des centres sociaux ou encore des crèches à horaires atypiques permettant de répondre aux besoins des situations particulières et fluctuantes de l'emploi en milieu rural ;
- **Le développement des Maisons d'Assistant.e.s maternel.le.s (MAM) et des Relais d'Assistant.e.s maternel.le.s (RAM)** qui permettent aux assistant.e.s maternel.le.s d'accueillir davantage d'enfants et garantissent également la sécurité et la santé des enfants ;
- **Les crèches à vocation d'insertion professionnelle (VIP)** qui permettent à la fois d'accueillir en crèche les jeunes enfants (0-3 ans) de parents sans emploi mais également d'accompagner vers l'emploi ou la formation professionnelle les parents bénéficiaires.

Ce label lancé il y a un an par le ministère des Affaires sociales et de la Santé, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et Pôle Emploi permet de proposer un accompagnement aux parents qui ont besoin de temps pour conduire leurs démarches de recherche d'emploi.

Il consiste à identifier des Eaje prêts à réserver des places spécifiques et à mettre en œuvre une démarche articulée avec Pôle Emploi. Ainsi l'accompagnement vers l'emploi est mis en œuvre par Pôle emploi et les Conseils départementaux dans le cadre de l'accompagnement global, ou par les Missions locales.

Inscrit dans le CIEC du 6 mars 2015, le développement des crèches à vocation d'insertion professionnelle, mesure visant à faciliter l'emploi des femmes est actuellement en phase de déploiement.

Ce label a déjà été expérimenté dans le 19^{ème} arrondissement à Paris et en Seine-Saint-Denis et avait vocation à se généraliser dans le courant de l'année 2017. Selon les acteurs rencontrés dans le cadre de la présente étude, si ce dispositif constitue une réponse pertinente en particulier pour les mères élevant seules leurs enfants, il semble que sa mise en œuvre se révèle complexe en particulier sur des territoires sur lesquels des dynamiques partenariales préexistent. En outre, depuis sa création ce label flèche avant tout les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

⁴⁴ Avis du CESE Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ? rapporté par Guillaume de Russé (2015)

- **Le développement d'accueil relais à domicile en horaires atypiques** : l'exemple de **Loustic service développé sur le territoire de la Communauté de Communes de Haute Cornouaille** (dans le Finistère)

Le projet de Loustic service en bref⁴⁵

<p>Contexte</p>	<p>La Communauté de Communes de Haute Cornouaille est située dans la partie Est et centrale du Finistère. Elle appartient plus spécifiquement au Pays interdépartemental du Centre Ouest Bretagne, qui figure, avec le Pays du Cotentin et le Pays du Saumurois, parmi les territoires du Grand Ouest définis comme étant « en difficultés économiques et à faible attractivité »⁴⁶.</p> <p>La Communauté de communes compte 15 000 habitants, sur une quarantaine de km² de superficie, et rencontre d'importants problèmes de mobilité. C'est un territoire fragile dans un milieu très rural, avec des emplois principalement peu qualifiés et très concentrés dans le secteur agroalimentaire et médico-social.</p> <p>Le taux de chômage des femmes est particulièrement élevé, de 14,8% en 2014 (contre 12,2% en Bretagne, et 14,6% à l'échelle nationale), avec un écart de 2,3 points par rapport à celui des hommes⁴⁷. Les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le chômage : 31,7% des femmes de 15-24 ans sont au chômage (contre 24,2% des hommes de la même tranche d'âge sur le territoire de Haute-Cornouaille), alors qu'elles sont respectivement 27,1% en Bretagne, et 30,3% à l'échelle nationale à être au chômage la même année⁴⁸.</p>
<p>Genèse</p>	<p>En 2000, la Communauté de communes de Haute Cornouaille lance une enquête auprès des parents travaillant en horaires atypiques dans une des usines agroalimentaires locales qui rencontrait des difficultés de recrutement dont des démissions de femmes à l'issue de leur congé parental. Puis, la Communauté de communes décide de financer une étude de faisabilité sur la mise en place d'un service de garde d'enfant en horaires atypiques au domicile des parents. Loustic services a été lancé en 2004.</p> <p>Le projet Loustic a ainsi été conçu initialement pour répondre aux sollicitations de la plus grosse entreprise employeuse du territoire, qui rencontrait d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés. Il s'inscrivait par ailleurs dans des enjeux forts pour la Communauté de Communes : le maintien d'emplois sur le territoire, et son attractivité pour l'installation de populations jeunes qui pourraient y trouver à la fois un emploi, et des solutions de garde. L'action Loustic s'est inspirée d'une action existante au niveau de l'ADMR de Vitré, portée par associations.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Parents d'enfants de 0 à 12 ans travaillant en horaires atypiques</p>
<p>Objectifs et points clés de l'action</p>	<p>Le projet Loustic Services tire son nom du breton, et signifie « petit garnement ». Il repose sur la création d'un mode de garde à horaires atypiques, en continu des services existants sur le territoire, en mesure d'assurer une garde dans des délais très courts (24H). Le service est peu onéreux, avec une tarification identique à celle d'un accueil en structure collective.</p> <p>Il poursuit les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'accès à l'emploi aux habitant.e.s • Répondre aux besoins de recrutement en horaires atypiques des employeurs locaux (industrie agro-alimentaire, secteur médical et médico-social, agence d'intérim...) • Proposer un service relais complémentaire des autres modes de garde (dont les assistant.e.s maternel.le.s et les garderies périscolaires)

⁴⁵ Les éléments présentés dans le tableau ci-dessous sont issus de la monographie réalisée à l'échelle du projet dans le cadre de la présente étude.

⁴⁶ Insee Analyses, « Une nouvelle lecture des territoires du grand ouest au travers d'indicateurs de qualité de vie », Bretagne N°6, octobre 2014.

⁴⁷ Insee, RP2014 exploitation principale géographie au 01/01/2016

⁴⁸ Insee, RP2014 exploitation principale géographie au 01/01/2016

	<ul style="list-style-type: none"> Proposer un mode de garde respectueux du rythme de l'enfant tout en consolidant des emplois de service à la personne.
<p>Initiateurs et partenariats mobilisés</p>	<p>La Communauté de Communes a initié le projet en prenant la compétence petite enfance mais a été accompagnée et soutenue dès le départ par la CAF et le Département. Le Service dispose aussi du soutien du FSE via la Direccte.</p> <p>L'ouverture du service a nécessité 4 ans de travail de concertation soutenu par la Caf, la Maison de l'emploi, la DIRECCTE, la CCI, des entreprises parties prenantes, etc. Pour mettre en œuvre le projet, il a alors fallu trouver des porteurs de projets. Pour cela, la Communauté de Communes s'est rapprochée de l'ULAMIR (Union Locale d'Animation en Milieu Rural, association d'Education Populaire, d'animation du territoire), et d'autres associations intervenant sur le territoire (auprès de personnes âgées, de jeunes enfants...). Au lancement du projet, la mobilisation du monde économique s'est faite facilement, mais sa pérennisation est difficile (les entreprises y voient un intérêt essentiellement quand leurs salarié.e.s sont concernés).</p>
<p>Contenus et modalités de mise en œuvre</p>	<p>Trois associations locales de services à la personne assurent la garde des enfants au domicile des parents entre 4h-8h30 et 18h30-23h. En 2016, ce sont 45 familles et près de 70 enfants qui ont bénéficié du service.</p>
<p>Principaux résultats</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les parents travaillant en horaires atypiques, dont les mères, peuvent accéder à un emploi quelle que soit leur situation (en couple ou vivant seul.e.s) ; Des installations sur le territoire, y compris de ménages qui travaillent hors du territoire, car ils ont connaissance de l'existence de cette solution d'accueil ; Un service apprécié des entreprises ; Les associations de service à la personne ont pu consolider des emplois ou réduire les temps partiels imposés ;
<p>Les facteurs de réussite</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un portage politique fort par la Communauté de Communes. Le modèle économique rendrait difficile son portage par une entreprise ; La mobilisation de l'ensemble des SAAD du territoire, et le conventionnement avec l'ensemble des associations concernées sur le territoire, pour répondre aux besoins des familles ; Une complémentarité avec les services existants déjà sur le territoire : Loustic ne fonctionne qu'en continuité avec les services existants sur le territoire ; Le soutien de partenaires financiers, en particulier la Caf et le FSE, mais aussi le Conseil départemental et la MSA ;
<p>Les freins à la mise en œuvre de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> La difficulté à entretenir la mobilisation et le soutien des acteurs économiques (entreprises) du territoire ; Un modèle économique fluctuant (selon la demande), avec certaines années un reste à charge important pour la Communauté de Communes (jusqu'à 30 000 euros) ;
<p>Commentaires de l'équipe de mission</p>	<p>Le service répond concomitamment aux problématiques d'accès à l'emploi et de garde d'enfants dans un territoire rural où le nombre d'emplois en horaires atypiques est important. Si le motif premier a été de pérenniser des emplois, la création du service a impulsé au niveau de la Communauté de Communes la mise en place d'une politique globale dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse.</p>

Focus sur les inégalités persistantes en matière d'accès à l'entrepreneuriat

Préalable méthodologique : Pour réaliser un focus sur le profil des femmes créatrices d'entreprise, nous nous appuyons sur la note de l'APCE d'avril 2014 sur la création d'entreprise par les femmes⁴⁹ ainsi que sur les premiers résultats de l'étude SINE 2014⁵⁰. **Ces données sexuées sur le profil des créateur.trice.s sont peu disponibles par territoire à l'exception de certains départements ou régions où des études ont été commandées à l'INSEE** notamment par les directions régionales aux Droits des femmes et à l'Egalité comme cela a été le cas en Bourgogne⁵¹ et en Franche-Comté⁵². D'autres focus de l'INSEE sont disponibles sur l'entrepreneuriat féminin. C'est le cas notamment pour la Normandie, la région Centre et l'Occitanie mais sur des entrées ou des données qui ne sont pas directement comparables avec les données de l'enquête SINE. Par ailleurs, bien que certaines régions ou départements soient marqués par la ruralité, ces études locales ne traitent pas spécifiquement de la situation des territoires ruraux fragilisés.

L'entrepreneuriat féminin : en l'absence de données sexuées et territorialisées, quelques caractéristiques à l'échelle nationale...

Afin d'appréhender l'entrepreneuriat féminin, en l'absence de données à la fois territorialisées et sexuées, nous retraçons ici quelques grandes caractéristiques à l'échelle nationale.

En France, **les femmes restent minoritaires dans la création d'entreprise**, puisqu'elles représentent **32 % des créateurs** selon l'enquête SINE 2010.

En 2010, au niveau national, **l'âge moyen des femmes créatrices est de 38,5 ans** quelle que soit la forme de l'entreprise. En Franche-Comté, 29% des primo-créatrices sont âgées de plus de 45 ans contre 26% des hommes. L'étude en Bourgogne précise que si les femmes créent à tous les âges, une majorité crée entre 30 et 45 ans.

Les femmes créatrices sont aussi plus diplômées que les hommes : ainsi en Bourgogne, 45% des femmes sont diplômées du supérieur contre 35% des hommes. C'est aussi le cas en Franche-Comté, 30% des hommes sont diplômés du supérieur pour 36% des femmes.

Autre caractéristique à l'échelle nationale, **les femmes sont le plus souvent non actives avant de créer**. L'enquête SINE génération 2010 montre que 14% des femmes qui se lancent dans la création d'une entreprise étaient sans activité professionnelle avant la création (contre seulement 7% des hommes).

Par ailleurs, **la part des femmes dans la création d'entreprise varie fortement selon la catégorie juridique de l'entreprise et son secteur d'activité**. Ainsi, en 2014, 38% des entreprises individuelles (dont l'auto-entreprise) créées l'ont été par des femmes (+ 4 points par rapport à la cohorte de 2010). À l'inverse, 22% seulement des sociétés ont été créées par des femmes (25% en 2010).

⁴⁹ APCE, La création d'entreprise par les femmes, avril 2014. Cette note s'appuie sur les données de l'enquête Sine génération 2010 réalisée par l'INSEE sur un plan national. Cette étude permet d'étudier et de suivre les créations et la vie des jeunes entreprises autour de différents thèmes tels que : le profil des créateurs, les conditions de la création, les difficultés rencontrées, leur pérennité... L'enquête 2010 permet de mesurer les premiers impacts du statut d'auto-entrepreneur créé en 2009 sur le profil des créateurs hommes et femmes.

⁵⁰ Insee première, les créateurs d'entreprise en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010, N° 1600, juin 2016.

L'étude porte sur les entreprises créées en France au premier semestre 2014, hors régime de l'auto-entrepreneur

⁵¹ Insee Dimensions Bourgogne, Créatrices d'entreprises en Bourgogne : une parité difficile à trouver, n°190, octobre 2013

⁵² Insee Analyses Franche-Comté, la progression du nombre de primo-créatrices favorisée par le régime de l'auto-entreprise, n°13, Octobre 2015

En outre en 2014, les créatrices d'entreprises sont majoritaires dans le secteur **de la santé humaine et de l'action sociale (65%)** et **les autres activités de services aux ménages (58%)**. Cette forte spécialisation tend à s'accroître, puisque ces proportions étaient respectivement de 58% et 55% en 2010. À l'opposé, certains secteurs sont très masculins, notamment la construction (91% des créateurs sont des hommes).

Enfin, les entreprises créées par des femmes présentent des taux de pérennité plus faibles que celles créées par des hommes. Des données de l'Insee⁵³ sur la pérennisation des entreprises créées en 2006 par sexe montrent que sur un an, 90,2% des entreprises créées par des femmes étaient encore en fonction pour 92% de celles créées par des hommes. Ces taux étaient respectivement de 76,9% et de 79,6% après deux ans de fonctionnement.

Enfin, **à l'échelle nationale, des freins à l'entrepreneuriat féminin sont aujourd'hui bien identifiés.** Dans le rapport « Diagnostic territorial comparé sur les dynamiques de l'emploi féminin et l'entrepreneuriat des femmes, entre la France et le Royaume-Uni »⁵⁴, les auteurs précisent que **huit obstacles rencontrés par les femmes à la création** sont souvent mis en évidence, tous territoires confondus :

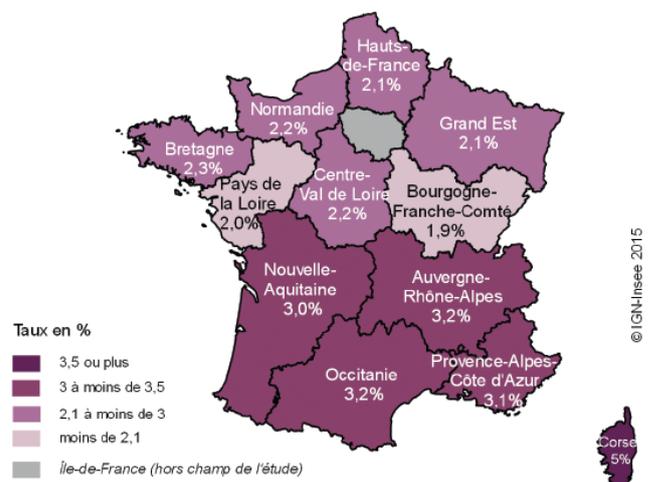
- La concentration dans des secteurs d'activités à faible plus-value ;
- La discrimination pour les financements externes ;
- Le manque d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité ;
- La pénurie du réseau d'entraide ;
- Le manque de temps et d'argent pour suivre des formations ;
- La difficile conciliation entre travail et vie familiale ;
- L'absence de soutien du conjoint ;
- L'insuffisance du rendement financier.

... Et quelques spécificités identifiées dans les territoires peu denses et isolés

De l'examen de la littérature existante, il est possible d'établir un lien entre le taux d'entrepreneuriat féminin et l'attractivité démographique des régions.

L'étude de l'Insee Normandie sur la dynamique de création d'entreprises par les Normandes⁵⁵ nous apprend que pour les femmes, **l'ensemble de la moitié nord de la France est confronté à un faible taux**

Taux d'entrepreneuriat des femmes en 2014 selon les régions



Unité : %
 Champ : créations d'entreprises individuelles hors micro-entreprises
 Source : Insee, REE 2014, recensement de la population 2012

Source : Insee Analyses Normandie, la dynamique de création d'entreprises favorables aux normandes, n°24, février 2017

⁵³ Source : Insee, enquête Sine 2006, interrogations 2006 et 2009.

⁵⁴ Isabelle GUEGUEN, Virginie FONTIER, Séverine BRESSAUD, Diagnostic territorial comparé sur les dynamiques de l'emploi féminin et l'entrepreneuriat des femmes, entre la France et le Royaume Uni - B-New - février 2013 – annexe 1 page 56

⁵⁵ Insee Analyses Normandie, la dynamique de création d'entreprises favorables aux Normandes, n°24, février 2017

d'entrepreneuriat⁵⁶. Cela est dû à la moindre importance de l'économie présentielle qu'ailleurs. Ainsi, les créations d'entreprises dans les activités de services à la personne, les commerces ou visant globalement la satisfaction des besoins des habitants d'un territoire sont moins importantes que dans des régions plus attractives démographiquement.

Les taux d'entrepreneuriat féminin le plus bas est en Bourgogne Franche-Comté (1,9%), il est de 2,3 en Bretagne et de 3,2% en Auvergne – Rhône-Alpes. Il atteint 5% en Corse.

Compte tenu de la corrélation entre **le taux d'entrepreneuriat féminin et la dynamique démographique, on peut supposer qu'il est donc plus faible dans les territoires ruraux que dans les territoires urbains à l'exception des territoires ruraux touristiques et maritimes qui s'appuient sur l'économie présentielle.**

D'autres travaux permettent en outre de donner à voir des **problématiques spécifiques aux territoires ruraux.**

En effet, en partenariat avec le ministère des Droits des femmes, entre novembre 2015 et janvier 2016, l'AFE a interrogé les réseaux d'accompagnement et de financement à la création d'entreprise, les réseaux dédiés aux créatrices, le CNIDFF ainsi que des structures, des associations implantées dans les territoires ruraux. Il s'agissait de **mesurer et de faire émerger des problématiques, des freins à la création d'entreprise par les femmes en milieu rural** ainsi que des initiatives mises en œuvre pour y répondre (enquête par questionnaire pour les petites structures et échange avec les grands réseaux d'accompagnement). Ce document recense les initiatives repérées par l'AFE et celles retenues par les réseaux en réponse aux différentes attentes soulevées lors de l'enquête.

Pour **les territoires ruraux les problématiques spécifiques** suivantes avaient été relevées :

- Les transports et gardes d'enfant qui peuvent manquer ;
- Les combinaisons d'activités soumises à différents régimes juridiques, fiscaux et sociaux qui nécessitent un accompagnement spécifique ;
- Un besoin plus marqué de se retrouver, d'échanger pour pallier l'isolement géographique, mais des difficultés à se réunir (déplacement/ articulation des temps) et un problème d'accès aux solutions proposées par les réseaux sociaux du fait de la faible couverture numérique de leurs territoires ;
- Un besoin de formation sur l'utilisation d'internet, des outils numériques et réseaux sociaux.

En mai 2016, le CGET a également produit une esquisse d'état des lieux sur l'accompagnement à la création d'activité dans les quartiers de la politique de la ville et dans les territoires ruraux fragiles⁵⁷. Les données sont produites à partir des remontées des réseaux d'accompagnement à la création d'activités et sur la base des zonages ZRR et AFR⁵⁸. Ces éléments permettent d'approcher la situation dans les territoires ruraux mais il n'y a, en revanche, pas d'approche sexuée contrairement à celles produites pour les quartiers de la politique de la ville. L'AFE est chargée d'actualiser l'état des lieux. Le travail est en cours mais le constat est fait qu'il y a peu de remontée de données sexuées (seul un réseau pour

⁵⁶ Le taux d'entrepreneuriat correspond au rapport entre le nombre de créations d'entreprises au cours de l'année (création pure, réactivation, reprise) et la population active issue des dernières données du recensement de population.

⁵⁷ L'accompagnement à la création d'activité dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragiles, Esquisse d'un état des lieux, version 30 mai 2016

⁵⁸ ZRR : zones de revitalisation rurale : communes fragiles en milieu rural proposant une exonération fiscale pour les entreprises s'y implantant - AFR : zonage des aides à finalité régionale définies par la commission européenne (éligibles aux fonds FEDER)

l'heure). Cet état des lieux montre une **faible couverture territoriale de l'accompagnement** et qu'il est moindre en ZRR.

Lors de la phase de cadrage, c'est le **faible accès au numérique** qui a été systématiquement souligné comme un frein à l'entrepreneuriat en milieu rural que ce soit pour les agricultrices ou d'autres femmes entrepreneures qui ont besoin de faire connaître leurs produits ou prestations et de les commercialiser. Ce frein, s'il est aussi valable pour les hommes, les entretiens menés dans le cadre de la présente étude mettent en avant le fait que certaines activités créées par les femmes en milieu rural (vente directe, tourisme, expertise à distance...) dépendent davantage des outils numériques.

Enfin les travaux existants et les investigations conduites dans le cadre de la présente étude notamment auprès du collectif des Odettes montrent qu'ils existent **aussi des leviers spécifiques à ces territoires** : un fort attachement au territoire, une volonté de promouvoir, les produits et savoirs faire locaux et/ou l'innovation et des entreprises sociales. L'étude réalisée par Perfegal et Euréka 21⁵⁹ soulignait que pour les entrepreneures et les accompagnateurs finistériens ou costarmoricains, la **dimension rurale n'était pas vécue comme un frein**. *« L'implantation en zone rurale, qu'il s'agisse du territoire finistérien ou costarmoricain, n'est pas vécue comme un frein mais plutôt parfois comme un avantage au développement de l'activité. Les participant.e.s aux ateliers collectifs ont surtout mis en avant le « confort de vie » et l'idée que « la concurrence est peut-être moins forte. »* Cette vision positive du territoire procède du fait d'avoir fait le choix d'y vivre (venir ou rester).

L'éloignement suppose toutefois **des charges en termes de déplacement et de temps supplémentaires** qui ne sont pas niées et qui sont à prendre en compte. L'étude explique que *« l'éloignement géographique de la Bretagne et des deux territoires (étudiés) constituent pour certaines entrepreneures une contrainte pour la gestion de leur activité et a un impact supplémentaire sur la gestion des temps (nombreux déplacements coûteux en temps). Cependant, comme cela a été souligné lors de l'atelier collectif, en plus d'un accès satisfaisant aux nouvelles technologies (TIC), la Bretagne se caractérise par un réseau routier permettant une mobilité et des communications aisées. »*

Les investigations conduites à l'échelle des actions des Odettes donnent également à voir **l'existence de collectif de femmes attachées à leur territoire et qui s'y impliquent**.

Ces femmes qui vivent dans les territoires ruraux y sont attachées et mettent également en avant le « produire localement » qu'elles perçoivent comme un engagement militant. Elles manifestent leur désir de contribuer au dynamisme territorial via des projets porteurs de lien et innovation sociale, de modèles économiques et écologiques innovants, de nouvelles formes de consommation et de collaboration (coopérative éphémère d'activité...).

Néanmoins, comme souligné plus bas, des freins à la mise en place d'une telle action existent et sont largement relayés par les acteurs locaux : au premier rang desquels sont cités les moyens financiers, souvent sectoriels qui ne permettent souvent pas de financer les besoins locaux en emplois et compétences mais aussi le peu d'accompagnement transversal et de proximité (notamment sur l'articulation entre emploi salarié et entrepreneuriat par exemple).

⁵⁹ Isabelle GUEGUEN, Virginie FONTIER, Séverine BRESSAUD, Diagnostic territorial comparé sur les dynamiques de l'emploi féminin et l'entrepreneuriat des femmes, entre la France et le Royaume Uni - B-New - février 2013 (page 12)

Les pistes pour l'action en matière d'entrepreneuriat des femmes

En 2014, le rapport EGALITER du HCEFH sur les inégalités dans les territoires fragilisés consacrait un chapitre au potentiel de **la création d'entreprise pour les femmes** et pour les territoires concernés. Y étaient notamment relevés les points d'appui suivants :

- **L'émergence de réseaux de femmes en milieu rural et un début de politiques publiques dédiés**

Les acteurs signataires des 7 engagements clés ont réalisé un annuaire des structures et des réseaux cités dans les initiatives repérées pour mieux accompagner et développer l'entrepreneuriat des femmes dans les territoires ruraux. On note que des réseaux de femmes créatrices d'entreprise sont nés ces dernières années dans des territoires à dominante rurale à l'instar du milieu urbain. Le territoire de ces réseaux locaux est départemental ou régional. Nous avons notamment identifié : Cant'elles dans le Cantal et le réseau Ellea dans les Hautes-Alpes, puis il y a en Bretagne Entreprendre au Féminin Bretagne et Femmes de Bretagne, femmes actives Mouv en Languedoc-Roussillon, Femmes Rurales WECF-Rhones Alpes, Odette & co en Ardèche, ReZoé en Alsace.

Plusieurs Régions et Départements soutiennent ces réseaux et/ou des opérations de soutien spécifiques à l'entrepreneuriat des femmes et peuvent être signataires d'un Plan d'action régional (PAR) avec l'Etat. Le développement de l'entrepreneuriat féminin notamment dans les territoires ruraux fragiles est aussi un axe du Plan Interministériel pour l'égalité professionnelle (le PIEP, voir préconisations en partie 4).

- **40% de femmes créatrices d'entreprise en 2017 ?**

Le PIEP (détaillé plus loin dans la partie relative aux politiques des droits des femmes) reprend l'objectif fixé en 2014 d'atteindre 40% de femmes entrepreneures en 2017 et 40% de femmes créatrices d'entreprise dans le secteur numérique en 2019. Cette mesure a aussi été prise concernant spécifiquement la part des femmes parmi les créateurs d'entreprises en milieu rural, dans le cadre du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015. Pour atteindre cet objectif, l'entrepreneuriat des femmes est intégré aux objectifs de chaque acteur territorial œuvrant pour développer la création d'entreprise (CDC/DIRECCTE/DRDFE/collectivités territoriales). Il est aussi prévu de :

- **S'appuyer sur le développement de l'accompagnement** des femmes créatrices d'entreprise par les réseaux dédiés (CDC/DGCS/Conseils régionaux, métropoles et intercommunalités) via le suivi des 7 engagements des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise des femmes, signés le 6 février 2014.
- **Développer un vivier des mentors** impliquant des femmes dirigeantes.
- **Etendre la signature de plan d'action régional (PAR)** à toutes les régions, associant les directrices régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les conseils régionaux, les métropoles et intercommunalités possédant la compétence développement économique, les directions régionales de la Caisse des dépôts et de Bpifrance. Les PAR vont être étendus aux directions régionales de Pôle Emploi, aux missions locales, aux actrices et acteurs de l'insertion professionnelle, aux chambres consulaires et à tous les réseaux d'accompagnement financier et technique. Il est demandé aux partenaires de faire un diagnostic des besoins du territoire en matière d'accompagnement et de choisir des actions prioritaires à mettre en place telles que l'aide à la création d'activité en milieu rural, la formation des créatrices, la mise en place de couveuses, l'organisation de concours...

Il est aussi prévu d'intégrer dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Performance signé entre l'Etat et CCI France, l'engagement de favoriser la création d'entreprises des femmes, notamment en favorisant leur **bonne orientation lors du premier accueil**. Cela serait

inclus également dans les conventions d'objectifs signées entre l'Etat et les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CRESS) et avec le conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS).

Des mesures financières sont aussi prévues pour renforcer le soutien à l'entrepreneuriat des femmes dont la poursuite du développement du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) et l'évaluation de l'expérimentation relative à la création d'un fonds partenarial pour la création d'entreprise des femmes en régions Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes, doter ce type de fonds et les développer en tenant compte des conclusions de l'expérimentation.

Le PIEP rappelle que des mesures sont prévues spécifiquement pour les territoires fragiles dont les territoires ruraux via la mise en œuvre d'une approche territoriale spécifique des 7 engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise (Réseaux d'accompagnement signataires des 7 engagements).

En revanche, il n'est pas envisagé contrairement aux quartiers de la politique de la ville de mettre en place des dispositifs de soutien financier spécifiques aux territoires ruraux. Cette proposition pourrait être examinée pour l'avenir.

- **Le soutien à des projets innovants portés par des collectifs de femmes** : l'exemple du collectif Les **Odette and Co, rurale mais pas ringarde**, basé sur le territoire de la Communauté de Communes de Lamastre (en Nord Ardèche)

Le projet des « Odettes and Co, rurale mais pas ringarde » en bref⁶⁰

Contexte	<p>Le collectif Odette and Co porté par l'association Grains d'Ici est située sur la commune de Lamastre, dans le nord du département de l'Ardèche, en région Auvergne-Rhône-Alpes. Lamastre est la ville-centre de la Communauté de communes du Pays de Lamastre, qui regroupe 11 communes, avec une superficie de 221,3 km².</p> <p>Le taux de chômage des femmes de 15-64 ans à Lamastre, de 12% en 2014, est similaire à celui des hommes sur la commune (12,9%), et bien plus faible qu'à l'échelle du département (15%) et qu'à l'échelle nationale (14,6%)⁶¹.</p> <p>Par ailleurs, la population du territoire lamastrois, hommes et femmes, se caractérise par un faible niveau de qualification. La part de non-diplômés y est particulièrement importante : 45,4% des Lamastrois, contre 31,6% à l'échelle nationale en 2014, ne détiennent aucun diplôme⁶². En particulier, les femmes résidant dans la commune de Lamastre sont une part importante à ne disposer d'aucun diplôme⁶³ (51,3%, contre 34,6% des Françaises la même année). Le diplôme le plus détenu par la population est d'un niveau CAP ou BEP (27,2% à Lamastre en 2014, 26,5% dans la Communauté de communes du Pays de Lamastre).</p>
Genèse	<p>Le collectif Odette and Co a pour point de départ le constat d'une démobilitation des femmes en recherche d'emploi, le site de proximité du Ce.D.R.E avec l'appui de Ecole Normale Supérieure de Lyon lance dans le cadre d'un appel à projet de la région une recherche action s'appuyant sur 40 entretiens individuels en approche appréciative qui permettent de faire émerger un collectif de 10 femmes. Le collectif décide de travailler sur un magazine pour les femmes vivant sur le territoire et en milieu rural.</p>
Public cible	<p>Femmes vivant en milieu rural dont celles en recherche d'emploi et en création d'activité</p>

⁶⁰ Les éléments présentés dans le tableau ci-dessous sont issus de la monographie réalisée à l'échelle du projet dans le cadre de la présente étude.

⁶¹ Insee, RP2014, géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

⁶² Aucun diplôme ou au moins un BEPC, brevet des collèges ou DNB

<p>Description et objectifs du projet :</p>	<p>Pour les femmes entrepreneures en milieu rural, le choix de vivre dans un territoire rural est un choix de vie. Ce projet de femme, démarre en 2009. Il est lié à l'envie de proposer à des femmes un projet innovant, différent, pour leur permettre de découvrir autrement leurs talents et les opportunités du territoire. Sur le territoire, il y a des femmes très diplômées, mais qui n'osaient pas envisager d'autres perspectives que celles qu'elles avaient déjà connues auparavant.</p> <p>Le projet s'est construit chemin faisant, et a suivi 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mobilisation d'un collectif de 10 femmes, partageant une envie de construire ensemble un projet. Cette première phase a donné lieu à la création en 2012 d'un magazine, « Odette and Co, rurale mais pas ringarde », qui parle des compétences des femmes et du territoire. Au travers de ce projet, plusieurs femmes ont pu trouver un emploi. • En 2015, le collectif bénéficie d'un DLA et s'engage dans un nouveau projet, avec les mêmes femmes. Est créé le « PLI d'Odette », une formule plus légère que celle du magazine. Par ailleurs, le collectif s'investit dans d'autres projets : émission de radio, rédaction d'articles dans le magazine « Femmes d'ici et d'ailleurs », test d'une coopérative d'activité et d'emplois (CAE), etc. • La troisième phase du collectif correspond au lancement, en collaboration avec d'autres partenaires, du projet « ERASMUS mobilités adultes » au travers duquel le collectif continue à innover en partenariat avec des réseaux espagnols et grecs. <p>Il poursuit ainsi trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remobiliser professionnellement des femmes en s'appuyant sur la démarche appréciative ; • Consolider l'activité de femmes entrepreneures et salariées ; • Donner un éclairage différent et positif sur le territoire rural trop dénigré.
<p>Initiateurs et partenariats mobilisés</p>	<p>En 2010 via la recherche action du Site de proximité du Ce.D.R.E et de l'Ecole Normale Supérieure de Lyon.</p> <p>Le collectif porté à partir de 2011 par l'association grains d'ici travaillant en partenariat maintenant avec la Direccte, la DDFE, l'ITESS, le site de proximité de l'Ardèche, le Centre d'information Europe Direct Sud Rhône-Alpes et des fondations</p>
<p>Contenus et modalités de mise en œuvre</p>	<p>Édition d'un magazine puis d'un PLI (formule plus légère) mettant en avant des femmes et des activités du territoire (atelier d'écriture, interview, photo...) ; participation au développement d'une coopérative éphémère d'activité pour les femmes à partir de septembre 2017 réunissant 12 femmes ; participation à un projet ERASMUS sur les dynamiques collectives de femmes en milieu rural.</p>
<p>Principaux résultats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manière qualitative, la création d'une action dynamique, positive en milieu rural. Un projet qui active une « mise en mouvement qui permet d'ouvrir les possibles et les opportunités », « oser identifier les talents et les rêves, ne pas partir de ses problèmes, porter l'ambition de développer de nouveaux projets », « Cela a donné par exemple lieu à la création d'emplois qu'on n'aurait pas imaginé (une Odette interprète des patrimoines par exemple) » ; • De manière quantitative : en 2011, le collectif s'appuyait sur 10 femmes. Fin 2014, le groupe réunit 35 femmes. Dans le bilan de 2014, les résultats en termes de parcours sont les suivants (<i>sur les parcours de 27 femmes qui ont participé aux activités du collectif et principalement à la production du magazine entre 2011 et mi 2014</i>) : Il n'y a plus aucune femme en recherche d'emploi car elles ont toutes trouvé un emploi certes souvent en CDD ou elles cumulent plusieurs CDD ou un CDD avec une activité ou sont en projet. Mais globalement, elles ont toutes avancé dans leur projet professionnel ou projet de vie avec un accompagnement global via le collectif. • Un décloisonnement des acteurs sur le territoire : « <i>Connaître le réseau et interagir, ouvrir des portes</i> » ;

<p>Les facteurs de réussite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En premier lieu, la détermination collective et la combativité des porteuses de projet, une posture positive « <i>Comme point de vigilance : ne pas s'épuiser et garder le cap</i> » ; • La démarche appréciative, qui articule une mise en œuvre rigoureuse (des réunions régulières, la définition d'objectifs), en se rapportant systématiquement à une posture positive et bienveillante de valorisation des talents et ressources (des femmes, du territoire). <ul style="list-style-type: none"> ○ « <i>Cela permet de passer les moments de doutes, de continuer</i> » ○ « <i>Un lien fort au territoire rural et à son potentiel</i> », « <i>le partage de valeurs humaines</i> » ○ « <i>La capacité à innover, à y croire, à prendre des risques, à accepter l'éventualité d'échouer</i> » ○ « <i>Capacité à rire ensemble collectivement, même dans les périodes de difficultés, à dédramatiser</i> ⁶⁴ » • La mise en réseau autour de l'égalité Femme / Homme, le travail multi partenarial : « <i>Toutes les actions ont été faites avec des partenaires. Par exemple, en 2015, c'est le DLA qui nous a permis de repartir, de ré-innover, de repenser le projet</i> »
<p>Les freins à la mise en œuvre de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des territoires ruraux pluriels peu connus, et peu soutenus par les pouvoirs publics ; • Une image parfois négative et fausse véhiculée (notamment par les pouvoirs publics) sur les femmes dans les territoires ruraux, avec une perception de l'entrepreneuriat souvent centrée sur l'agriculture ; • Des moyens financiers souvent sectoriels, qui ne permettent souvent pas de financer les besoins locaux en emplois et compétences ; • Peu ou pas d'accompagnement transversal et de proximité (sur l'articulation entre emploi salarié et entrepreneuriat par exemple) ;
<p>Commentaires de l'équipe de mission</p>	<p>La méthode appréciative et le développement d'un projet collectif valorisant le territoire favorisent la remobilisation et la valorisation des femmes mais aussi leur participation à l'émergence de nouveaux projets. Les femmes deviennent actrices plus que bénéficiaires.</p>

Il faut noter à ce stade que si **l'étude pilotée par le CGET (DVCU) en 2014-2016 sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville** a permis d'identifier des freins spécifiques à l'accès à l'emploi des femmes (problèmes d'illettrisme et difficultés d'accès à l'écrit plus accentués, discrimination en raison de l'origine et du lieu de résidence), cette première étude a mis en lumière **des freins dont la nature et l'ampleur apparaissent assez partagés avec ceux des territoires ruraux**. Il s'agit en particulier de **problèmes de garde d'enfants** : offre réduite de part et d'autre, difficulté accentuée par le fait que les femmes ont plus souvent des horaires atypiques liés à des contrats à temps partiel sur des métiers à horaires décalés. Et **de freins liés à la mobilité** : un moindre accès au permis de conduire, femmes moins motorisées et une dépendance accrue à la voiture du fait du manque de transports en commun.

⁶⁴ Témoignage vidéo d'Hélène Puzin, coordinatrice du collectif, au cours de la journée de séminaire organisé au CGET le 15 décembre 2017.

3. LES LEVIERS DE DEVELOPPEMENT EXISTANTS POUR L'ACCES A L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

Cette troisième partie s'attache à donner à voir **les leviers existants** en particulier **en matière de politiques publiques** (partie 1) mais également en examinant les principales approches pouvant être mobilisatrices ou inciter à une plus forte approche intégrée de l'égalité femme/homme concernant l'emploi sur les territoires ruraux (notamment au travers **des filières d'avenir** – partie 2- mais aussi au travers de l'examen **des projets ayant fait l'objet d'investigation** – partie 3).

3.1 En matière de politiques publiques : les leviers au niveau national

Une question au croisement de 4 politiques publiques

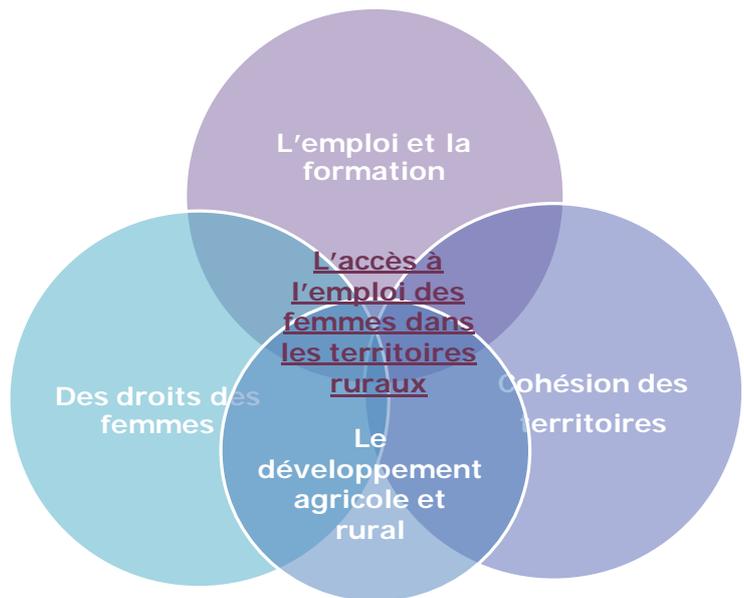
L'emploi des femmes dans les territoires ruraux est un sujet complexe du fait de son positionnement au croisement de plusieurs politiques publiques, à savoir celles de :

- L'emploi et de la formation professionnelle ;
- La cohésion des territoires ;
- Les politiques en matière de développement agricole et rural ;
- Des droits des femmes.

Si cet objet a gagné en visibilité depuis quelques années (cf. constats partie suivante) des freins importants subsistent pour son appréhension par les politiques publiques notamment au regard du **nombre d'acteurs institutionnels** - Etat (CGET, DGEFP, DGCS-SDFE...)

et ses services déconcentrés, Pôle Emploi, Missions Locales, collectivités territoriales... **en lien avec les acteurs associatifs et économiques présents sur les territoires - qu'il s'agit d'impliquer.**

Ainsi les investigations conduites dans le cadre de la présente étude montrent que si historiquement, les politiques publiques se sont peu emparées de la question spécifique de l'emploi des femmes résidentes dans les territoires ruraux, il existe localement des contextes plus ou moins favorables au développement de coopération entre les acteurs des différentes sphères d'intervention qui favorisent la mise en avant du sujet de l'emploi des femmes de ces territoires (voir principaux constats de la partie 3.3).



En conclusion de l'étude corolaire réalisée dans les QPV, les consultants indiquaient aussi 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 ». Ils précisait aussi que cela suppose un degré de spécialisation de l'intervention et un cheminement préalable des acteurs, relativement rares.

Des politiques publiques qui témoignent d'une prise en compte tardive de la question de l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux...

De l'examen de ces quatre grandes politiques publiques réalisés dans le cadre de l'état de l'art, il ressort deux grands constats.

Le premier est qu'historiquement, ces quatre politiques publiques se sont peu emparées de la question spécifique de l'emploi des femmes résident dans les territoires ruraux.

Encadré n°3 : Illustration au travers des politiques de l'emploi et de celles de développement agricole et rural

Du côté des politiques de l'emploi, les femmes ne constituent pas un public cible en soi de ces politiques. De l'examen de cette politique publique, il ressort l'existence de mouvements « d'aller-retour » dans la prise en compte de la situation des femmes par les politiques de l'emploi⁶⁵.

Ainsi, si à compter des années 2000, la France s'était engagée dans une politique volontariste à l'égard des femmes en recherche d'emploi⁶⁶, à compter des années 2002, aucune référence n'apparaît plus en matière d'objectifs quantifiés concernant les femmes, se traduisant par un recul des femmes dans les principaux dispositifs.

En outre, depuis une quarantaine d'années, un des leviers mobilisés de manière récurrente au travers des politiques de l'emploi en France est celui de la mixité des métiers. Celui-ci est posé comme un enjeu fort des politiques d'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes et de l'accès à l'emploi des femmes.

Si ces dernières années, les politiques de l'emploi attestent d'une plus grande volonté de prendre en compte l'égalité femmes-hommes, (cf. constats paragraphe suivant) encore nombreux sont les dispositifs et accords de politique publique n'intégrant aucune approche sexuée. En outre, pour les acteurs de l'emploi, un défi important reste celui de la territorialisation de leur action. Si aujourd'hui les quartiers de la politique de la ville bénéficient d'un « fléchage » fort des politiques de l'emploi, la situation est bien différente en ce qui concerne les territoires ruraux.

Concernant **les politiques en matière de développement agricole et rural**, comme le soulignait le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et hommes, ces dernières ne font pas l'objet d'une politique « structurée » à l'image de celle en direction des territoires urbains fragilisés.

Ainsi l'action publique en direction du monde rural est davantage « *abordée sous l'angle des fonctions productives qui caractérisent ces territoires, soit sous l'angle de l'activité agricole ou encore sous l'angle géographique au travers de la politique d'aménagement du territoire* ».

⁶⁵ LEMIERE S. (sous la direction de), 2013, L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques..., Rapport remis à la ministre du droit des femmes

⁶⁶ Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi des années 1997 (Amsterdam) et 1998 (Vienne) ayant introduit un « pilier » consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, la France avait affirmé une politique volontariste à l'égard des femmes en recherche d'emploi au travers de la déclinaison des Plans nationaux d'actions pour l'emploi (PNAE) des années 1998-1999 et surtout 2000. Ainsi dans les plans d'action pour l'emploi de 1999 et 2000, des objectifs chiffrés, visant une juste représentation des femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi – autrement dit un critère de proportionnalité – avait été adopté.

De ce fait, comme le relevait le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et hommes, la dimension sociale des actions et dispositifs publics existants en direction de la ruralité reste marginale même si ces dernières années des avancées significatives peuvent être relevées, notamment en matière d'égalité femmes-hommes (cf. constats paragraphe suivant).

De ce fait, un second constat peut être posé : en dehors de quelques avancées **engagées ces dernières années** (cf. constats paragraphe suivant), aujourd'hui encore **nombreux sont les dispositifs et accords n'intégrant pas ou intégrant de manière marginale une approche sexuée et territoriale. Parmi ces derniers, peuvent notamment être cités :**

- **Du côté des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle** : l'accord-cadre (2015-2017) relatif au partenariat renforcé du 26 janvier 2010 entre Pôle Emploi, l'Etat représenté par la DGEFP et le Conseil national des missions locales dans lequel aucune mention relative à l'égalité femmes-hommes, ni aux territoires fragiles n'est faite.
- **Ou encore du côté des politiques relatives à la cohésion des territoires** notamment au travers de deux outils que sont les CPER et les FESI qui malgré des orientations fortes en matière d'emploi, d'égalité femmes-hommes mais également d'égalité territoriale témoigne d'une faible prise en compte d'une approche intégrée⁶⁷.
- **Et enfin du côté des droits des femmes**, qui malgré un premier PIEP présentant des actions ayant vocation à être déclinés sur l'ensemble des territoires, fait face à un enjeu fort de territorialisation de son action à l'échelle infrarégionale et à un manque de moyens alloués pour permettre de faire des territoires ruraux une cible privilégiée de son action.

... Mais des marges de progrès d'ores et déjà engagées ces dernières années

Le travail d'analyse des dispositifs de politiques publiques pouvant agir en faveur de l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux, conduit au cours de la phase de cadrage de cette étude a néanmoins souligné que **ces dernières années un certain nombre de mesures ont contribué à faire de l'accès à l'emploi des femmes résidant en milieu rural une priorité**. Le tableau ci-après en résume les principales.

<p>Dans le champ des politiques de l'emploi</p>	<p>Une impulsion donnée au travers des feuilles de route du Ministère de l'emploi à compter du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (2012) ou encore des accords cadres signés avec Pôle emploi (2013 et 2015) qui pose l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un enjeu du Service public de l'emploi et des politiques publiques (ministère de l'emploi/PE et ministère chargé des Droits de femmes...).</p>
<p>Dans le champ de la cohésion des territoires</p>	<p>Sous impulsion du CGET, de part sa mission d'observation des territoires, un groupe de travail (avec le SDFE, le HCEf/h et l'INSEE) a été mis en place avec l'Observatoire des territoires ayant produit une liste d'indicateurs sexués clés pour mieux objectiver la situation des femmes et les inégalités auxquelles elles sont confrontées dans les territoires ruraux (cf. les dossiers produits à l'occasion des Journées du 8 mars 2016 et 2017) ;</p>

⁶⁷A noter concernant les CPER, ce constat mériterait d'être creusé puisque l'analyse conduite par le CGET a été réalisée sur les CPER signés en 2015, avant la fusion de certaines régions et les changements d'exécutifs régionaux.

	<p>La prise en compte des droits des femmes dans les Maisons de services au public par le développement de partenariats avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) : plus de 70 partenariats, établis localement, essentiellement dans des territoires ruraux et de montagne ;</p> <p>La préparation, en lien avec le SDFE, et en associant la DGEFP, d'outils d'accompagnement des autorités de gestion des FESI favorisant une mise en œuvre intégrée de l'égalité femmes-hommes en référence au principe horizontal d'égalité fixé par la Commission européenne.</p>
<p>Dans le champ du développement agricole et rural</p>	<p>Une série de mesures portées par le MAAF dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des mesures de protection sociale pour améliorer la situation des agricultrices (notamment dans le cadre de la loi retraite du 20 janvier 2014 au travers du dispositif dit « des droits combinés »⁶⁸ ou encore au travers de l'élaboration d'un guide sur les droits sociaux des agricultrices a été élaboré avec le service des droits des femmes fin 2014) • Ou encore des mesures visant à proposer un meilleur accompagnement des créations d'entreprises agricoles au féminin, notamment incluse dans la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 (LAAAF) dont la transparence des GAEC⁶⁹ (prise en compte de chaque associé d'un GAEC total) et possibilité de passer d'une EARL à un GAEC entre époux ; • Ou encore dans le cadre des programmes de développement rural (PDR) ; • Ou encore au travers d'une contribution à la mesure 39 du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 portée par la DGCS et le CGET d'atteindre l'objectif de 40 % de femmes parmi les créateurs d'entreprise en milieu rural ; • Et enfin dans le cadre de l'Accord-cadre national MAAF- VIVEA- Pôle Emploi (2016-2018) signé le 18 novembre 2016 entre le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt, le fonds d'assurance formation VIVEA et Pôle Emploi, visant à accompagner et former les chefs d'exploitation dans leurs reconversions et transitions professionnelles.
<p>Dans le champ des droits des femmes</p>	<p>Avec le premier PIEP 2016-2020 présentant des actions ayant vocation à être déclinées sur l'ensemble des territoires et un plan d'actions 2013-2017 (CIDFF novembre 2012) dans lequel figuraient quelques mesures prenant en compte les inégalités territoriales dans le domaine des modes de garde des enfants et de l'entrepreneuriat des femmes (dont une mesure pilotée par le SDFE en lien avec le CGET visant à soutenir l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ruraux (au travers de l'objectif de faire passer le pourcentage de femmes parmi les créateurs d'entreprise de 30 % à 40 % d'ici 2017) et intégrée dans le cadre du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015.</p>

L'ensemble des investigations et analyses conduites dans le cadre de la présente étude donnent à voir que **des moyens et une action coordonnée de l'ensemble de ces acteurs publics représente un levier puissant au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

⁶⁸ Le dispositif dit des droits combinés, spécifique au régime non salarié agricole, permet au conjoint survivant d'un chef d'exploitation décédé, avant d'avoir demandé la liquidation de sa pension, de cumuler les droits du défunt et les siens pour le calcul de sa retraite de base. A compter du 1er janvier 2014, cette possibilité a été étendue aux droits acquis dans le régime de retraite complémentaire obligatoire.

⁶⁹ Groupement agricole d'exploitation en commun

Si une plus grande prise en compte des pouvoirs publics peut être constatée ces dernières années, nombreux sont les témoignages relevant encore des marges de progrès pour veiller à une égalité dans l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.

En ce sens, les investigations conduites et les échanges du séminaire organisés dans le cadre de la présente étude montrent que **ces marges de progrès sont notamment à aller chercher du côté :**

- **D'une amélioration de l'observation et de la connaissance des problématiques d'accès à l'emploi des femmes sur ces territoires** (production de données sexuées, connaissance de la situation...). Les échanges entre les participants du séminaire ont notamment souligné l'enjeu de **pouvoir rendre compte de la réalité des inégalités à l'œuvre**, notamment au travers de données sexuées territorialisées, pour mettre à l'agenda des acteurs ruraux la question de l'emploi des femmes et plus largement de l'égalité femmes/hommes ;
- **D'une meilleure prise en compte de la situation des femmes** vivant sur ces territoires par les dispositifs publics concernés, au premier rang desquels **les dispositifs « emploi » mais également d'autres relevant du droit commun** pouvant être mieux mobilisés notamment les Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF) ; ou encore les SDAASAP ; ou encore les fonds européens - FESI et FEADER).

L'ensemble de ces marges de progrès ont été ainsi traduites en préconisations d'actions dans la partie 4 du présent rapport.

3.2 L'approche par filières d'avenir et métiers de demain dans les territoires ruraux

Les analyses et investigations conduites à l'échelle locale donnent à voir qu'une autre **approche peut être mobilisatrice ou inciter à une plus forte approche intégrée de l'égalité femmes-hommes concernant l'emploi sur les territoires ruraux : celle de l'approche métier, et notamment des filières d'avenir.**

Ces filières d'avenir pourvoyeuses d'emplois de demain sont celles qui s'appuient sur la numérisation de l'économie, le développement continu des nouvelles technologies, les préoccupations écologiques et les évolutions démographiques liées au vieillissement de la population.

La « Silver économie » : des besoins grandissants et en évolution dans les emplois liés au vieillissement de la population

Le vieillissement de la population (un Français sur trois aura plus de 60 ans en 2050, contre un sur cinq en 2005 d'après l'INSEE) engendra **un fort dynamisme des métiers des services, et notamment ceux des services à la personne**, qui emploient déjà plus de deux millions de Français et créeront 350 000 postes d'ici à 2022, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Les préoccupations liées à la qualité de la vie dans une société vieillissante vont également secouer les **domaines de la santé et du bien-être**, sources de nombreuses innovations et donc de nouveaux services.

Au-delà des services à la personne qui sont très féminisés et caractérisés par des emplois à temps partiel et avec des conditions de travail souvent difficiles, sous l'appellation de « Silver économie », est mis en avant que **le vieillissement de la population va conduire à créer**

de nouveaux services personnalisés, des technologies pour l'autonomie, domotique, objets connectés.

C'est un enjeu fort en milieu rural caractérisé par une part plus forte des personnes âgées, étant en situation de dépendance et pouvant souffrir d'isolement. A noter, selon les données issues du recensement de l'INSEE, sur les territoires peu denses et isolés 50% de la population est âgé de plus de 45 ans en 2013 (contre 42% dans les communes denses).

En outre, à l'heure actuelle, **les services à la personne sont aussi fortement pourvoyeurs d'emplois pour les femmes dans les territoires ruraux.** Les conditions d'exercice restent en revanche, pour les moins qualifiées et d'autant plus en milieu rural (voir partie 2), difficiles avec du temps partiel imposé, des coupures dans la journée, de la précarité accentuée par l'obligation d'avoir une voiture...

En termes de développement d'emploi pour les femmes, plusieurs pistes de travail se dégagent dont :

- **Le soutien à des initiatives visant à améliorer la formation et les conditions d'exercice de ces métiers** et d'en limiter la précarité : à l'image de l'action « **Vers un temps de travail choisi** » portée par **Créativ'** visant à **accompagner la professionnalisation et l'amélioration des conditions de travail des femmes du territoire étant à temps partiel et notamment dans le secteur des Services à la Personne.** Cette action se déploie en Plaine de Saône sur le Canton d'Auxonne et Genlis (département de la Côte d'Or).

Le projet en bref : « Vers un temps de travail choisi »

Contexte

L'action portée par Créativ' (ex Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais) sur le temps partiel chez les femmes en milieu rural, cible les femmes salariées de deux Communautés de Communes : Auxonne Val de Saône (16 communes, 15 120 habitants en 2014) et Plaine Dijonnaise (25 communes, 22 031 habitants en 2014)⁷⁰.

Situées dans le département de la Côte-d'Or, les communes centres de ces deux Communautés de communes (Genlis et Auxonne⁷¹) se situent au sein du bassin d'emploi dijonnais, ce sont des territoires rurbains qui bénéficient de l'attractivité du Grand Dijon.

Le taux de chômage est faible dans les deux Communautés de Communes (respectivement en 2014 : 9,2% et 11,3%, contre 14% en moyenne nationale et 13,6% à Dijon)⁷². Néanmoins, les femmes ne tirent pas autant profit que les hommes de ce contexte favorable : elles sont moins actives que les hommes, et une part moins importante d'actives à être en emploi⁷³.

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes dans les deux Communautés de Communes, avec en particulier un écart important pour la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes (4 points)⁷⁴.

⁷⁰ L'action cible également les entreprises du bassin dijonnais, voire de la ville de Dole – source : Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais, rapport d'activité année 2013

⁷¹ Villes où se situaient par ailleurs les deux points relais emploi de l'ex Maison de l'emploi, voir infra.

⁷² Insee, RP2014 géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

⁷³ En 2014, le taux d'activité des femmes de la CC de la Plaine Dijonnaise est de 74,5%, contre 79,6% chez les hommes ; il est de 72,9% pour les femmes de la CC Auxonne Val de Saône, contre 79,6% chez les hommes. Au national, le taux d'activité des femmes est de 70,3%, leur taux d'emploi de 60%. Source : Insee, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

⁷⁴ Le chômage des femmes s'élève en 2014 à 9,6% pour les femmes de la CC de la Plaine Dijonnaise, contre 8,7% chez les hommes ; à 13,5% chez les femmes de la CC Auxonne Val de Saône, contre 9,4%

	Les deux communautés de Communes présentent également une part très importante de femmes qui ne sont titulaires d'aucun diplôme (ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB) : 44,6% pour la Communautés de Communes Auxonne Val de Saône et 31% pour celle de la Plaine Dijonnaise). Enfin les femmes salariées sont une part bien plus importante que les hommes à travailler à temps partiel : 26,1% des femmes salariés de la Communautés de Communes de la Plaine Dijonnaise travaillent à temps partiel en 2014 (contre 4,6% des hommes). Elles représentent une part de 29% pour la Communautés de Communes Auxonne Val de Saône (contre 5,3% chez les hommes).
Genèse	Fin 2013 Créativ' pose le constat suivant : un nombre important de femmes à temps partiel (en partie inscrites à Pôle Emploi) poussent la porte des points relais de la Maison de l'emploi car elles recherchent des compléments d'activité et souhaitent travailler davantage.
Public cible	Femmes salariées à temps partiel subi résidant sur les cantons d'Auxonne et Genlis
Objectifs	Favoriser l'employabilité et sécuriser les parcours des femmes à temps partiel sur le territoire
Initiateurs et Partenariats mobilisés	Créativ' (ex-Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais), Etat (SGAR, Direccte et DDDFE), Pôle Emploi, Mission locales, Plateforme de mobilité, CIDFF, entreprise du territoire, fédérations d'employeurs, AGEFOS...
Contenus et modalités de mise en œuvre	Entre 2013 et (fin) 2014 : lancement du projet par la réalisation d'un diagnostic sur le temps partiel subi chez les femmes résidant dans les cantons ruraux. Entre 2015 et 2016, année d'émergence du projet « Gestion du temps partiel – Le temps partiel subi chez les femmes » qui donnera lieu à des ateliers et un diagnostic en matière d'accès aux droits, au soutien de candidatures de ces femmes, au lancement d'une action relative au développement des prestations de nettoyage en journée... Entre 2016 et 2017 : émergence d'un « nouveau » projet « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire » qui donnera lieu ici aussi à un florilège d'actions (accès aux droits, mobilité, développement des prestations de nettoyage en journée).
Principaux résultats	Sur 12 femmes « accompagnées » : 8 ont complété leur temps de travail, 1 femme a engagé une formation de remise à niveau en informatique et 1 femme s'est engagée sur une reconversion professionnelle, 2 n'ont pas évolué. Une trentaine de femmes ont pu participer à des ateliers « emploi-formation » (CEP/formation/contrat à temps partiel...) et une dizaine de femmes ont participé à un atelier collectif sur la VAE. En matière de mobilité : 4 femmes ont bénéficié d'un accompagnement individuel (via la plateforme de mobilité) ; 5 ont participé à un atelier collectif. Ce projet initié dans et pour un territoire rural, s'est également essaimé au niveau de Dijon Métropole (en particulier le volet GTEC dans les secteurs de l'aide à domicile et de la propreté)
Les facteurs clés de réussite	Le portage politique (notamment de Dijon Métropole) et la dynamique partenariale construite autour de ce projet.
Les freins à la mise en place de tels projets	La difficulté de pérenniser une telle action : pour cela il faut veiller, au-delà du stade de l'émergence, à trouver des porteurs qui seront en mesure de développer l'action demain.
Commentaires de l'équipe de mission	Un projet posant des bases de travail particulièrement intéressantes à diffuser et essaimer afin d'accompagner la professionnalisation et l'amélioration des conditions de travail des femmes intervenant notamment dans le secteur des Services à la Personne en milieu rural.

chez les hommes. En moyenne nationale, le chômage des femmes est de 14,6%, contre 13,4% chez les femmes.

- Par ailleurs, au regard des investigations et analyses conduites dans le cadre de la présente étude, il serait aussi pertinent d'identifier comment on anticipe en milieu rural **l'impact sur ces métiers de la télé-médecine, la domotique, le développement d'internet et du numérique dans le lien social et la lutte contre l'isolement**. Des recherches pourraient être ainsi poursuivies sur l'impact de la numérisation et les nouvelles technologies sur les métiers auprès des aîné.e.s en milieu rural.
- Le **Silver Tourisme** est aussi une piste potentielle pour développer l'emploi des femmes dans les territoires ruraux autour de l'agrotourisme ainsi que la santé et du bien-être (cures thermales...).

La filière numérique et les métiers des nouvelles technologies : une filière qui reste à féminiser

En ce qui concerne la filière numérique et le développement continu des nouvelles technologies, la conjoncture économique, nationale ou régionale est porteuse. Dans le rapport du CESER des Hauts de France sur le retour de l'emploi des femmes éloignées du marché du travail⁷⁵, il est précisé qu'en France, le secteur se caractérise par : **un taux de croissance en 2016 de + 2,8% et prévu de +3% en 2017, la croissance de l'emploi salarié du secteur des activités informatiques et service d'information au 1^{er} semestre 2016 a été de plus de 3,7%**. 75% des entreprises du secteur trouvent difficilement des candidats adaptés et plus de 3 000 demandeurs d'emploi ont été formés et recrutés en 2016 via la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)⁷⁶, soit plus de 7 300 en 3 ans.

Mais la filière et ses métiers restent peu mixtes : il y a seulement **27% de femmes dans ce secteur**, contre 48% pour le reste de l'économie⁷⁷.

En outre, le secteur est marqué par l'existence de nombreuses initiatives pour favoriser l'accès des femmes à ces métiers concentrés sur les pôles urbains.

En premier lieu, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique et le secrétariat général à la modernisation de l'action publique ont signé en janvier 2017 avec les représentants du numérique (des entreprises et des associations) un **Plan Sectoriel Mixité numérique**. Ce plan porte sur 3 objectifs :

- Favoriser la mixité du secteur en travaillant sur les représentations sexuées associées aux métiers auprès du grand public, des jeunes en cours d'orientation, des personnes en reconversion ;
- Sensibiliser les entreprises et les représentant.e.s du numérique à l'intérêt de promouvoir la mixité et l'égalité ; les outiller pour cela, notamment au travers de l'échange de bonnes pratiques ;
- Mobiliser les acteurs et actrices publics, associatifs et privés, notamment au niveau local.

Concernant **la mixité et la sensibilisation en direction du public**, la convention précise que « *une attention particulière pourra être portée aux quartiers cibles de la politique de la*

⁷⁵ CESER Hauts de France, rapport-avis « favoriser le retour à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail », janvier 2017

⁷⁶ Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi permettent la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste. La POE permet ainsi de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat les compétences requises par le poste. Elle finance tout ou partie des frais que engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

⁷⁷ CESER, op.cit.

ville, qui sont un vivier important de talents ». Dans ce sens, il serait pertinent d'y inclure les femmes des territoires ruraux fragiles.

Par ailleurs **plusieurs réseaux existent et travaillent sur la promotion de la place des femmes et des filles dans le numérique et les secteurs des nouvelles technologies** : Cyber-Elles, Girlz in Web, Girls in Tech, les femmes du numérique, social Builder... En revanche ces réseaux ne semblent pour l'heure organiser que des rencontres, des ateliers, etc. que sur la région parisienne ou dans les centres urbains en région.

En sus, **plusieurs programmes sont développés sur le territoire proposant formation de base ou plus complète pour un public spécifiquement féminin**. Le rapport du CESER des Hauts de France cite l'initiative de la fondation Orange qui a mis sur pied le programme « les Maisons Digitales » qui offrent une formation gratuite où les femmes apprennent les fondamentaux : écriture, prise en main d'un ordinateur, logiciels, usages internet... Ces maisons digitales ont d'abord été mises en place dans les pays en développement et se sont développées ensuite en France.

Mais ces initiatives peuvent s'avérer être difficiles à mettre en place en milieu rural notamment parce que **certains territoires sont encore mal pourvus en accès internet** et qu'il est **difficile de trouver localement des partenaires pouvant construire ou accueillir ce type d'offre de formation**.

Sur le premier point, lors des comités interministériels aux ruralités (13 mars et 14 septembre 2015 ; 20 mai 2016) et dans le cadre de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, des mesures ont été engagées afin d'améliorer la couverture en services téléphonie et Internet mobiles dans les territoires ruraux et de montagne. Par ailleurs, en ce qui concerne la couverture numérique, la Conférence des territoires a fixé pour objectif de garantir le bon haut débit pour tous dès 2020, le très haut débit pour tous dès 2022 et une couverture mobile de qualité, généralisée d'ici à 2020. Un accord pour ce dernier point a été signé **à la mi-janvier 2018 entre le Gouvernement, l'Arcep⁷⁸ et les opérateurs mobiles pour accélérer la couverture numérique des territoires**.

Sur le second point, les investigations conduites concernant le développement d'initiatives sur l'accès des femmes à la filière numérique ont permis d'identifier une initiative **ACILAB, Chantier d'Insertion dans un Fab Lab favorable à l'accès à l'emploi des femmes en territoire rural**, et plus précisément sur la ville de Limoux (dans l'Aude).

Le projet en bref d'ACILAB

Contexte

Le territoire de mise en œuvre de l'action ACILAB est un arrondissement de 45 000 habitants, au passé industriel, qui comprend deux Communautés de Communes, avec 147 communes dont une ville-centre (Limoux, situé dans la Haute Vallée de l'Aude (HVA)).

Sur le bassin d'emploi de Limoux⁷⁹, 52% des demandeurs d'emploi en mai 2017⁸⁰ sont des femmes, un nombre qui a progressé de 3% en 1 an, tout comme à l'échelle de l'Aude.

Si au niveau départemental les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le

⁷⁸ L'autorité de régulation des communications électroniques et des postes

⁷⁹ Dont le périmètre équivaut à celui de la Haute Vallée de l'Aude

⁸⁰ Source : Pole emploi Occitanie, mai 2017

	<p>chômage, qui touche 42% d'entre elles (contre 36,8% pour les jeunes hommes en 2014)⁸¹, les moins de 26 ans ne représentent que 13% de la DEFM sur le bassin d'emploi de Limoux. Les femmes demandeuses d'emploi sur le bassin sont 35% à avoir plus de 50 ans, et nombreuses à être peu qualifiées (53% de niveau V ou moins).</p>
Genèse du projet	<p>Le projet ACILAB s'inscrit dans une réflexion globale menée sur le territoire autour de l'accès des femmes à l'emploi, notamment au travers d'un PTCE (PTCE 3.Eva). Le projet ACILAB est porté par la SCIC SAPIE. Il s'agit d'un chantier d'insertion adossé à un Fab Lab, qui emploie 6 salariés en insertion chargés de la gestion du Fab Lab. Les salariés sont formés au métier d'avenir de « forger numérique ». La formation a été conçue sur mesure pour ce projet, et repose sur la signature d'un contrat de 1 an, et sur 357 heures de formation. Dans le cadre de ce projet de développement local, la question de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation fait l'objet d'une attention particulière. L'action ACILAB s'appuie notamment sur le constat que dans le champ de l'IAE, les ACI présentes sur le territoire relèvent principalement des domaines des espaces verts, bâtiment (des métiers principalement connotés « masculins »), des services à la personne. Dans le même temps, les métiers du Numérique sont des métiers d'avenir, encore très peu investis par les femmes.</p>
Public cible	Tout public en insertion
Objectifs	Former des personnes éloignées de l'emploi au métier de Forgeur Numérique, en utilisant un Fab Lab comme support tout en offrant des nouveaux services aux entreprises du territoire.
Initiateurs et partenariats mobilisés	<p>SCIC SAPIE, un acteur du territoire de Limoux depuis plus de 25 ans : une société de conseil en développement local qui a développé ses compétences au service de projet locaux (CAE, espace de <i>coworking</i>, formations au numérique, Fab Lab...)</p> <p>Le PTCE 3.Eva, lauréat de la 2^{ème} édition de l'appel à projet et la sous-préfecture de Limoux : soutien à l'émergence d'ACILAB suite à une étude sur le numérique dans la Haute Vallée de l'Aude</p> <p>Les acteurs de l'IAE : Direccte, Conseil Départemental, orienteurs et prescripteurs</p>
Contenus et modalités de mise en œuvre	ACI disposant d'un agrément pour 6 personnes en CDDI, formées au métier de Forgeur Numérique (formation labélisée Grande Ecole du Numérique)
Principaux résultats	3 femmes en insertion sur les 6 salariés (lancement de l'ACI en janvier 2017) : ACILAB lève des problématiques fortes des femmes en recherche d'emploi sur le territoire de par une localisation en centre ville et une activité compatible avec les modes de gardes d'enfants. Pas de résultats en termes de sortie à ce jour.
Les facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • L'implication de la préfecture dans le projet facilite la mobilisation des acteurs du territoire et le financement du projet (50% repose sur des financements Etat) ; • L'existence d'une dynamique territoriale autour de l'accès des femmes à l'emploi, portée notamment au travers du PTCE ; • La mobilisation d'un réseau de partenaires : DIRECCTE, Pôle emploi, Cap emploi, les réseaux de l'IAE, etc. • La mobilisation de l'ensemble des dispositifs de politique publique et ressources utiles au développement de la filière numérique : contrat de ville, le SDAP (Service départemental de l'architecture et du patrimoine), le contrat de ruralité, le schéma départemental du numérique, labellisation École numérique, la

⁸¹ Insee, RP2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016 : taux de chômage au sens du BIT

	convention interrégionale MASSIF Pyrénées, les fonds privés (programme « une rivière, un territoire » porté par EDF), la Caf, les universités...
Les freins identifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Des perspectives d'accès à l'emploi numérique restreintes à ce jour sur le territoire, malgré l'orientation souhaité par le PTCE 3.Eva (cependant certains métiers devraient connaître un élan notamment avec le déploiement fibre optique) • La difficulté de poursuivre des formations sur le territoire de la Haute Vallée de l'Aude.
Commentaires de l'équipe de mission	Le chantier d'insertion adossé à un Fab Lab et enrichi de la formation « forger numérique » permet de proposer à des femmes éloignées de l'emploi un nouveau métier support pour se réinsérer, mais doit être pensé au regard des opportunités présentes à l'échelle du territoire.

Enfin au-delà de l'approche mixité des métiers, il faut aussi noter que la filière numérique est un levier dans les territoires ruraux par le fait qu'elle participe **au développement du télétravail** proposé par exemple par plusieurs collectivités et la mise en place d'espaces de *coworking* ou de Tiers lieux en milieu rural.

Les métiers verts ou verdissants : des métiers très présents en milieu rural

Parallèlement à la numérisation de l'économie, il y a son « verdissement ». Selon une étude de la DARES⁸² sur les professions de l'économie verte parue en janvier 2017, les « professions vertes » – celles qui ont une finalité environnementale –, et les « professions verdissantes » – celles dont l'exercice est potentiellement affecté par la prise en compte des préoccupations environnementales, représentent en moyenne sur les années 2010 à 2014 près de 4 millions d'emplois. « *Les professions vertes, qui emploient 144 000 personnes, représentent 0,5 % de l'emploi total. Elles sont liées à la production et distribution d'énergie et d'eau (45 %), à l'assainissement et traitement des déchets (35 %) et à la protection de la nature et de l'environnement (20 %). Les professions verdissantes, beaucoup plus nombreuses, avec 3 761 000 personnes, représentent 14,1 % de l'emploi total et relèvent de domaines d'activité variés : bâtiment (39,5 %), transports (19,4 %), recherche (8,9 %), agriculture, sylviculture et entretien des espaces verts (6,0 %), etc.* »

Les enjeux écologiques concernent **particulièrement les territoires ruraux du fait de l'importance du secteur agricole, de la gestion des forêts et zones humides, de la protection des ressources naturelles dont l'eau, de la faune et de la flore**. Le développement durable pose aussi la question du développement d'une agriculture raisonnée ou biologique, de la valorisation des produits agricoles de qualité, des circuits courts, le développement du tourisme vert dans lesquels les femmes agricultrices ou conjointes d'agriculteur s'impliqueraient davantage selon plusieurs acteurs interrogés dont des représentants de la filière agricole.

⁸² DARES Résultats, les professions de l'économie verte, Janvier 2017, n°07

Aussi le CESE dans son rapport sur le dynamisme économique des espaces ruraux⁸³ recommandait de favoriser, en matière agricole, le développement des circuits de proximité et des filières agricoles territorialisées.

Néanmoins, toujours selon la même étude de la DARES⁸⁴, **les femmes ne représentent que 16% des professions vertes ou verdissantes.**

Part de femmes dans les professions de l'économie verte

		En %
		Part de femmes
Ensemble des professions vertes		17
Assainissement et traitement des déchets		7
Production et distribution d'énergie et d'eau		21
Protection de la nature et de l'environnement		28
Ensemble des professions verdissantes		16
Agriculture et entretien des espaces verts	Agriculture, sylviculture	21
	Entretien des espaces verts	6
Bâtiment	Conception, études.....	25
	Conduite de travaux	4
	Gros œuvre.....	1
Industrie	Second œuvre	5
	Contrôle-qualité.....	33
	Design industriel	50
Recherche et développement	Maintenance, mécanique.....	3
	Recherche en industrie	24
Transports	Recherche publique	41
	Conduite.....	8
Autres	Logistique.....	25
	Commerce, achats.....	52
		71
Ensemble des professions de l'économie verte		16
Ensemble des professions		48

Note : les effectifs sont arrondis au millier près.

Champ : actifs occupés âgés de 15 ans ou plus résidant en France entière.

Source : Insee, recensement de la population 2012 ; traitements Dares.

Source : DARES Résultats, les professions de l'économie verte, Janvier 2017, n°07

Par ailleurs, une partie des formations initiales dans les métiers verts ou verdissants est dispensée par l'**enseignement agricole**, où les filles représentent aujourd'hui plus de la moitié des élèves. **Elles restent cependant encore minoritaires dans les sections aménagement et production** et majoritaires dans les filières des services à la personne.

Dans un document présenté aux 10 ans du réseau national insertion-égalité rattaché à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la Forêt (MAAF), des données mettent en avant⁸⁵ qu'il y a 51,4% de filles dans l'enseignement agricole en 2011 contre 48,2 % en 2005 et que l'effectif des filles a augmenté dans tous les secteurs. De fortes disparités existent entre les secteurs professionnels, ainsi la proportion de filles s'échelonne de 16,6% pour le secteur aménagement à 85,6% pour celui des services aux personnes et aux entreprises. Si globalement le secteur production voit ses effectifs se stabiliser entre 2005 et 2011, un phénomène marquant est l'augmentation de la proportion des jeunes filles qui passe de 31% à 38,9% sur cette période.

De même, dans les chiffres clés édités en 2016 par la DGCS et le SDFE, il est précisé que les femmes ne représentaient dans les spécialités de la production en 2014 que 10% des effectifs dans le domaine de la forêt et des espaces verts, la faune sauvage et la pêche. Elles

⁸³ G. De Russe (rapporteur), Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux, Avis du Conseil Economique Social et Environnemental, octobre 2015

⁸⁴ DARES Résultats, les professions de l'économie verte, Janvier 2017, n°07

⁸⁵ http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/viescolaire/insertion-egalite/4pstat_ens.pdf

sont 9% dans l'aménagement paysager, 7% dans les spécialités de l'agronomie et de l'agriculture et 1% dans l'énergie et le génie climatique.

C'est aussi ce que montre l'étude de la DARES sur les formations de l'économie verte. Par exemple, les femmes représentent 7% des personnes en formation « assainissement et traitement des déchets », 21% en « production et distribution d'énergie et d'eau », 28% en formation « protection de la nature et de l'environnement ».

Or nos investigations ont montré que sur certains territoires, comme par exemple sur celui de la Petite Montagne dans le Jura, **les emplois verts peuvent représenter de réelles opportunités pour les femmes du territoire à la recherche d'un emploi.**

De ces investigations ressortent également, du côté des professionnels rencontrés, une **difficulté persistante à déconstruire les représentations** de certaines femmes mais aussi de certains professionnels de ces métiers.

En ce sens, **le plan et la plate-forme nationale d'action pour la mixité des métiers qui prévoient le développement d'un plan mixité sectoriel des métiers verts**, à l'instar du plan lancé dans le numérique ou le transport, représentent un potentiel d'action pour demain à décliner sur les territoires.

Il existe ainsi un vrai enjeu à **poursuivre les efforts déjà engagés pour favoriser la mixité dans ce secteur en travaillant sur les représentations sexuées associées aux métiers** auprès du grand public, des jeunes en cours d'orientation, des personnes en reconversion mais aussi des professionnels de l'accompagnement. A noter que sur le territoire de la Petite Montagne et le bassin d'emploi lédonien, plusieurs initiatives ont été mis en œuvre à l'image de :

- Une action de sensibilisation des collégiens à la parité dans les métiers verts menée en avril 2016 lors d'une Journée de découverte du monde professionnel au collège Xavier Bichat d'Arinthod ;
- Des informations collectives conduites au sein de l'agence Pôle Emploi auprès de femmes concernant des métiers dits « traditionnellement masculins » (comme le BTP ou encore les espaces verts...) ou encore des sessions de formations à destination des conseillers Pôle Emploi notamment en charge de délivrer l'agrément IAE sur les stéréotypes associés aux métiers ayant donné lieu à l'intervention du CIDFF notamment.

En outre, les investigations conduites à l'échelle locale ont également permis d'identifier une initiative favorisant l'accès des femmes à ces métiers tout en assurant une gestion des espaces respectueuse de l'environnement au travers de la lutte contre l'enfrichement rural.

Action portée par **l'Adapemont, qui repose sur un chantier d'insertion mis en œuvre sur le territoire de La Petite Montagne**, situé dans le département du Jura.

Le projet de l'Adapemont en bref

Contexte

L'action portée par l'association Adapemont (Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne) se déroule sur le territoire de la Petite Montagne. La Petite Montagne désigne en premier lieu une région naturelle de France, d'une superficie d'environ 324 km². Localisée au sud du département du Jura, et de la région Franche Comté, à la frontière avec la région Rhône Alpes, la Petite Montagne fait partie du massif du Jura. La Petite Montagne est aussi une Communauté de communes⁸⁶, issue de la fusion, le 1^{er} janvier 2008, de 2 Communautés de Communes du territoire : Valous'Ain (canton d'Arinthod) et Val Suran (canton de Saint Julien sur

⁸⁶ C'est à cette échelle que l'ensemble des données présentées infra font référence.

	<p>Suran), toutes deux créées fin 2000.</p> <p>La population active de la Petite Montagne bénéficie d'une situation relativement favorable vis-à-vis de l'emploi. Malgré une population plus âgée et une part importante de retraités, la part d'actifs est plus importante dans la Petite Montagne qu'à l'échelle nationale (75,6% en 2014 contre 73,5% à l'échelle nationale la même année)⁸⁷. Par ailleurs le taux de chômage est également plus faible en Petite Montagne qu'à l'échelle nationale (10% en 2014 contre 14% la même année à l'échelle nationale)⁸⁸.</p> <p>Ainsi la part des femmes actives est plus importante dans la Petite Montagne qu'à l'échelle nationale (73,7% contre 70,3% en 2014), et le taux de chômage des femmes y est légèrement moins élevé. A noter néanmoins que le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes (11,2% contre 8,9% chez les hommes en 2014)⁸⁹. Surtout, il varie fortement selon les catégories d'âge : si les femmes de 25-54 ans connaissent une situation plus favorable qu'au national (8,6% d'entre elles sont au chômage, pour 13,3% au national en 2014)⁹⁰, les 15-24 ans et les 55-64 ans présentent des taux de chômage bien plus élevés qu'à l'échelle nationale. L'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes, de l'ordre de 2 points en 2014, se creuse très fortement pour les catégories de 15-24 ans et des 55-64 ans (soit un écart de 7 points entre les femmes et les hommes pour les deux catégories d'âge).</p> <p>En outre il est à relever une part importante de bas niveau de qualification chez les femmes de ce territoire. En effet sur le territoire de la Petite Montagne, 40,1% des femmes ne sont titulaires d'aucun diplôme en 2014⁹¹ (contre 29,3% des hommes en Petite Montagne, et 34,6% des femmes au national la même année).</p>
Genèse	<p>La question de l'accès des femmes à l'emploi s'impose à partir de la crise économique de 2008, qui renforce les difficultés des femmes sur le territoire. L'association Adapemont prend par ailleurs conscience que ses équipes salariées (en particulier « équipes vertes ») sont très majoritairement composées de personnels masculins.</p> <p>A compter de cette date, les acteurs de l'IAE mobilisés autour d'une réflexion partagée en faveur du développement d'une offre d'insertion pour les femmes du territoire.</p> <p>A la même époque, un chantier d'insertion va chercher à mettre en œuvre un projet pour répondre à une problématique mise au jour par un diagnostic effectué dans le cadre de Natura 2000 : la problématique de l'enrichissement d'un grand nombre de zones du territoire en raison du repli de l'agriculture et ses conséquences sur le recul de la biodiversité.</p>
Public cible	Tout public en insertion
Objectifs	Répondre à la problématique de l'enrichissement tout en facilitant l'insertion des femmes du territoire

⁸⁷ Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016

⁸⁸ Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016 : chômage au sens du recensement

⁸⁹ Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016 : chômage au sens du recensement

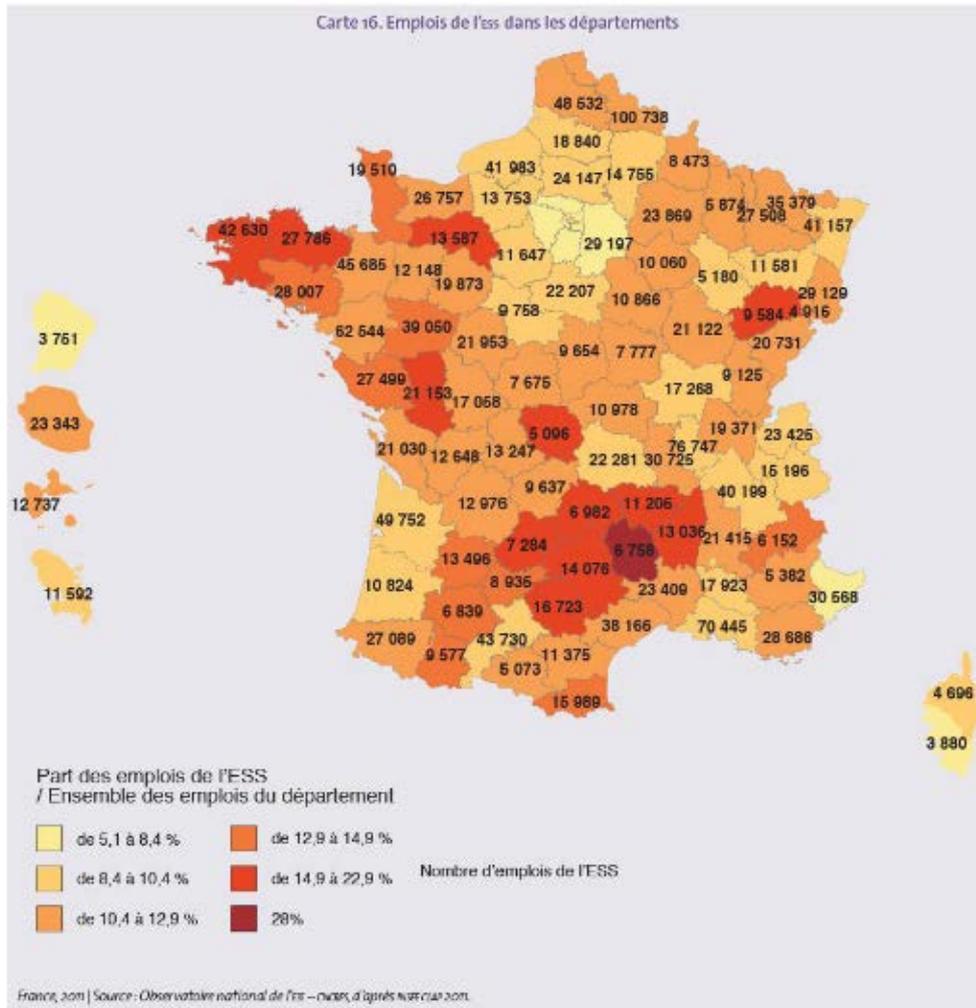
⁹⁰ Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016,

⁹¹ Insee, catégorie « aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB »

Initiateurs et partenariats mobilisés	Association Adapemont (Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne) portant un chantier d'insertion et crée en 1979) Communautés de communes (principales clientes de l'ACI) et les acteurs de l'IAE (Etat, Pôle Emploi, Conseil Départemental)
Contenus et modalités de mise en œuvre	Création d'une 6ème équipe verte dédiée à l'activité d'élevage (les 5 autres étant dédiées à l'entretien des espaces verts)
Principaux résultats	<ul style="list-style-type: none"> Alors qu'avant le lancement de l'activité d'élevage, les équipes vertes de l'Adapemont étaient exclusivement masculines, elle compte aujourd'hui 35% de femmes. Pour les femmes 100% de sorties soit en emploi durable, de transition ou de sorties positives.
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Les partenariats noués : le projet est accompagné par la Fondation RTE, la Région Bourgogne Franche Comté, le Département du Jura, Pôle emploi, les services de l'État, des communes... 6 postes ont été octroyés par la DIRECCTE sur cette activité, dont 3 pour des femmes La défense d'un droit à l'expérimentation
Freins à la mise en œuvre de l'action	<ul style="list-style-type: none"> La non-maitrise des recrutements, qui reposent sur les prescriptions des acteurs du Service public de l'emploi, qui orientent principalement des hommes Une association qui porte des enjeux de développement local, et un enjeu « égalité femmes-hommes » qui doit s'inscrire dans une multiplicité d'enjeux à prendre en compte
Commentaires de l'équipe de mission	A partir d'un dispositif relevant de la politique de l'emploi (l'ACI), une action construite au croisement des champs : <ul style="list-style-type: none"> Economique par la création d'emploi pour les femmes du territoire dans un secteur particulièrement porteur en milieu rural, Social par l'accompagnement socioprofessionnel que le chantier offre à ses salariés, Ecologique par une gestion des espaces respectueuse de l'environnement.

Et enfin le secteur de l'ESS : un levier de développement pour l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

Au-delà des filières évoquées ci-dessus, il faut également mentionner dans le paysage des entreprises présentes sur les territoires ruraux celles relevant de **l'Economie sociale et solidaire (ESS)**. L'observatoire de l'ESS relevait ainsi en 2014, une part des emplois de l'ESS particulièrement forte dans des départements comme la Lozère, la Creuse, le Cantal, l'Ardèche ou encore le Finistère.



Source : CNCRESS, Atlas de l'ESS 2014.

L'économie sociale et solidaire (ESS) est ainsi un vecteur important pour créer de l'activité et des emplois pour les femmes dans les territoires ruraux. En outre, en associant des principes économiques de production et d'échanges à des principes de solidarité et de démocratie, les structures de l'ESS permettent de combiner un ancrage local fort à de la création d'emplois et d'activités ainsi qu'à une réponse à des besoins nouveaux ou non pourvus sur des territoires où un grand nombre de services font défaut.

Néanmoins, ce secteur très féminisé est également confronté à des enjeux forts en matière d'égalité femmes-hommes (conditions d'emplois, articulations des temps de vie...).

Ainsi, selon les chiffres de l'Observatoire national de l'ESS, en 2012, l'ESS ne compte pas moins de 67% de femmes salariées⁹². Les trois-quarts des branches et secteurs professionnels sont non mixtes (quand l'un des deux sexes représente plus de 60 % des effectifs) et très féminisés.

Par ailleurs les femmes occupent plus largement des emplois de professions intermédiaires (65%) et de cadres (52.8%)⁹³.

⁹² CNCRESS (données 2012)

⁹³ Atlas de l'ESS 2014.

EFFECTIF SALARIÉ PAR CSP ET GENRE				
CSP	Genre	ESS	Privé hors ESS	Public
• Professions intermédiaires	+ Hommes	34,5 %	62,6 %	33,0 %
	+ Femmes	65,5 %	37,4 %	67,0 %
	Total prof. intermédiaires	31,0 %	17,2 %	27,6 %
• Employés	+ Hommes	16,3 %	30,8 %	32,5 %
	+ Femmes	83,7 %	69,2 %	67,5 %
	Total employés	40,1 %	30,8 %	36,8 %
• Ouvriers	+ Hommes	66,9 %	81,8 %	63,4 %
	+ Femmes	33,1 %	18,2 %	36,6 %
	Total ouvriers	13,1 %	34,4 %	14,0 %
• Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise	+ Hommes	47,2 %	68,0 %	50,3 %
	+ Femmes	52,8 %	32,0 %	49,7 %
	Total cadres	15,7 %	17,5 %	19,4 %

Source : Observatoire national de l'ESS – CNESS, 2011

Si les échelles de salaire sont plus resserrées dans l'ESS, il existe cependant **8% d'écart de salaires au détriment des femmes à postes et conditions d'emploi équivalents**⁹⁴. Par ailleurs 43 % des salariées de l'ESS sont à temps incomplet (contre 27 % des hommes)⁹⁵.

Des initiatives comme la rédaction du **premier Rapport triennal sur l'Egalité femmes-hommes dans l'ESS** par la commission Egalité femmes-hommes du CSESS approuvé en février 2017 constitue ainsi **une première étape pour favoriser la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur.**

Ainsi, comme relayé par les acteurs.trices ayant participé au séminaire organisé dans le cadre de la présente étude, le secteur de l'ESS – étant au cœur de l'innovation sociale et territoriale – représente une domaine qui peut être mobilisateur ou inciter à une plus forte approche intégrée de l'égalité femmes-hommes concernant l'emploi sur les territoires ruraux (cf. partie relative aux recommandations).

Lors du séminaire de restitution, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le **champ de l'IAE** et notamment la **mise en place d'obligations en termes de mixité dans les chantiers d'insertion** a été évoquée comme une étape à franchir. Il serait pertinent aussi de faire le lien et d'impliquer les **réseaux et démarches visant à développer l'entrepreneuriat social** et la place des femmes dans le développement d'entreprises sociales comme les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) impliquées par exemple en Ardèche sur la création d'une coopérative éphémère de femmes ou le programme Caravelle porté par Empow'Her et le Mouvement des entrepreneurs sociaux (MOUVES).

⁹⁴ CSESS – Rapport triennal sur l'Egalité Femmes-hommes dans l'ESS, approuvé en réunion plénière du 7 février 2017.

⁹⁵ Op. cit.

3.3 Et pour finir : cinq projets et des paroles d'acteurs qui donnent à voir la pluralité des leviers possibles à l'échelle locale pour favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

Les investigations réalisées au cours de cette étude à l'échelle de cinq territoires ont eu pour porte d'entrée le repérage, l'analyse et la mise en perspective locale d'actions existantes appréhendées comme autant de témoins des caractéristiques des réponses apportées aux besoins des femmes et des enjeux liés à leur mise en œuvre sur les territoires ruraux.

Le panorama que composent ces actions est assez contrasté. Sa mise en perspective révèle un capital d'expériences relativement riche sur des facteurs de réussite pour l'action. Mais ce capital est également confronté à des défis majeurs notamment en termes de capitalisation, de valorisation, mais également de pérennisation.

En préalable, des réalités de terrains contrastées : des contextes socio-économiques et des dynamiques partenariales des territoires ciblés particulièrement divers

Comme explicité dans la première partie de ce rapport, les investigations menées ont cherché à cibler des contextes socio-économiques divers d'une part pour **couvrir la diversité de ce que peuvent être aujourd'hui les territoires ruraux en France** mais également pour **éclairer en quoi la situation de l'accès à l'emploi des femmes peut se poser de manière différenciée sur ces territoires**.

Des investigations conduites, il ressort que les **cinq territoires ciblés présentent des contextes socio-économiques et des situations de leur marché de l'emploi très divers avec :**

- Des **territoires bénéficiant du rayonnement de pôle économique régional** (canton Auxonne et Genlis) à **des territoires plus enclavés** (Territoire de la Petite Montagne dans le Jura) mais dont la **situation du marché de l'emploi reste relativement favorable** ;
- Des territoires situés dans des départements plus ou moins dynamiques et marqués par **de fortes difficultés économiques et des marchés de l'emploi particulièrement dégradés** (notamment Aude, Communauté de Communes de Lamastre, Finistère).

Il est à noter que le contraste entre ces différents territoires ne semble pas lié au secteur économique prédominant sur ce dernier puisqu'on relève :

- Des territoires dont l'économie est davantage tournée vers le secteur tertiaire (canton Auxonne et Genlis et la Haute Vallée de l'Aude) ;
- Et des territoires encore très marqués par l'agriculture et l'industrie (La Petite Montagne, les Communautés de Communes de Haute Cornouaille et de Lamastre).

Néanmoins, sur l'ensemble de ces territoires, **un invariant peut être relevé : une situation de l'emploi défavorable aux femmes**. Comme souligné dans la première partie de ce rapport, si ces territoires partagent un certain nombre de points communs au regard de la situation de l'emploi des femmes, certaines inégalités sont davantage marquées selon les territoires avec par exemple :

- **Des taux de chômage toujours supérieurs ou égal à ceux des hommes** (en particulier chez les jeunes et les seniors) mais particulièrement prégnant sur des territoires comme celui de la Haute Vallée dans l'Aude ;

- **Une part de femmes plus importante ayant de bas niveaux de qualification**, en particulier sur un territoire comme celui de la Communauté de communes de Haute-Cornouaille ;
- **Et une qualité moindre des emplois détenus par les femmes** (prédominance du temps partiel et des CDD), particulièrement sur des territoires comme celui du bassin d'emploi dijonnais.

Au-delà de situation socio-économique contrastée, les cinq territoires ayant fait l'objet d'investigations présentent également **des dynamiques territoriales en faveur de l'accès à l'emploi des femmes** (en particulier à l'échelle départementale/locale) **très variables**. Peut être notamment relevé, une implication différenciée d'un territoire à l'autre notamment des acteurs publics (voir partie relative aux dynamiques partenariales ci-dessous). Ceci est important car selon les territoires, la nature des acteurs impliqués peut avoir une influence forte sur la manière dont la question de l'emploi des femmes s'est imposée aux acteurs du territoire.

Une palette de réponses qui participent au développement de l'emploi des femmes de manière intégrée ou spécifique

Des investigations conduites, il ressort que les actions ciblées couvrent une palette de réponses qui participent au développement de l'emploi des femmes de manière intégrée ou spécifique en fonction de la manière dont cette question s'est imposée aux acteurs du territoire.

On peut ainsi distinguer **trois types d'approches** :

- **Une approche « articulation développement économique territorial et services »**
 - L'adéquation entre le développement d'emplois dans l'industrie agroalimentaire, le secteur médico-social et des services à la population adaptés comme la garde d'enfants dans le Finistère
 - La lutte contre l'enfrichement rural élargissant les possibilités d'insertion des femmes sur le territoire de la Petite Montagne
- **Une approche par filières porteuses sur ces territoires et leur problématique en termes de genre**
 - Les services à la personne et la problématique du temps de travail réduit et précaire pour les femmes en Bourgogne Franche Comté
 - Les métiers du numérique et la faible présence des femmes dans ce secteur pour ce qui est de la Haute Vallée de l'Aude
- **Une promotion directe de l'emploi féminin via notamment l'entrepreneuriat et de l'empowerment des femmes**, comme à Lamastre en Ardèche

Comme souligné dans la partie relative aux facteurs de réussite tant à l'échelle de l'émergence du projet que de sa mise en œuvre (voir ci-après), on peut d'ores et déjà souligner que des acteurs comme l'Etat et les collectivités sont davantage présents dans les deux premiers types d'approche.

Des actions et projets multidimensionnels ayant fait leurs preuves mais dont la portée reste très variable

Si on se penche plus spécifiquement sur les résultats et valeurs ajoutées de ces actions sur les trajectoires des femmes qui en sont les bénéficiaires, le premier constat concerne le **caractère multidimensionnel de ces actions**. Ainsi, comme l'indique le tableau ci-dessous, elles apportent des réponses à **plusieurs problématiques de l'accès des femmes à l'emploi sur ces territoires**.

Thématiques	Genlis/Auxonne	Petite Montagne	Haute Vallée de l'Aude	CC de Haute Cornouaille	Lamastre
Accès /retour à l'emploi	X Recherche de complément d'heure ou reconversion pour les femmes à temps partiel	X Offre d'insertion peu diversifiée et peu « ouverte » aux femmes	X Offre d'insertion peu diversifiée et peu « ouverte » aux femmes	X Accès aux emplois en horaires atypiques	X Accompagnement collectif et individuel vers le retour à l'emploi ou la création d'activité
Formation	X (Information et accès)	X (Accès)	X (Accès)		X (Information et accès)
Mobilité	X (Via des partenaires)	X (Via des partenaires)			
Mode de garde				X	
Entrepreneuriat					X Pluriactivité coopérative Ephémère d'activité
Filières d'avenir	X (SAP)	X (Entretien Espaces vert)	X (Numérique)		

Ce constat est important, notamment en lien avec les préconisations qui découlent du présent rapport, car il souligne la **nécessité de ne pas appréhender le sujet de l'emploi des femmes selon une logique thématique cloisonnée**.

En matière de résultats, un autre constat est à relever. Si la grande majorité des actions repérées ont fait leurs preuves notamment au travers de bilans et suivis voire pour certaines d'évaluations depuis un certain nombre d'années (à l'exception d'ACILAB qui ne témoigne que d'un an d'ancienneté), leur portée notamment en volume de bénéficiaires reste très diverse.

Ainsi il peut être relevé :

- Des actions **dont la portée reste limitée en volume, notamment pour deux d'entre elles au regard de leur ancienneté (action 1 et 2)**

Thème	Action 1 : « Vers un temps de travail choisi », Créativ' Genlis/Auxonne (depuis 2013)	Action 2 : Adapement Petite Montagne (depuis 2012)	Action 3 : ACILAB Haute Vallée de l'Aude (depuis 2016)
Accès /retour à l'emploi	Sur 12 femmes « accompagnées » 8 ont complété leur temps de travail 3 n'ont pas évolué	En moyenne sur les chantiers 10 femmes sur 30 ETP 100% de sorties soit en emploi durable, de transition ou de sorties positives	3 femmes sur 6 ETP (sortie du chantier prévue en décembre 2017)
Accès à la formation	1 femme a engagé une formation de remise à niveau en informatique 1 femme s'est engagée sur une reconversion professionnelle 12 femmes ont participé à un atelier collectif sur la VAE	Environ 30% de sorties positives (dont accès à une formation qualifiante)	3 femmes ayant suivies la formation « forger numérique »
Accès à l'information/aux droits	Une trentaine de femmes ont pu participer à des ateliers « emploi-formation » (CEP/formation/contrat à temps partiel...)		
Mobilité	4 femmes ont bénéficié d'un accompagnement individuel (via la plateforme de mobilité) 5 ont participé à un atelier collectif		

- **Et deux autres actions** qui ont fait leur preuve **sur un nombre plus important de « bénéficiaires »**

Thème	Loustic CC de Haute Cornouaille (depuis 2000)	Les Odettes Lamastre
Mode de garde	En moyenne, chaque année une cinquantaine de famille bénéficiaires. Les parents travaillant en horaires atypiques dont les mères peuvent accéder à un emploi quelque soit leur situation (en couple ou vivant seul.e.s).	
Entrepreneuriat		En 2011, le collectif s'appuyait sur 10 femmes. Fin 2014, le groupe réunit 35 femmes. Et 15 femmes ont intégré la coopérative éphémère d'activité. D'après le bilan 2014 ⁹⁶ , les résultats en termes de parcours sont les suivants : il n'y a plus aucune femme en recherche d'emploi car elles ont toutes trouvé un emploi certes souvent en CDD ou elles cumulent plusieurs CCD ou un CDD avec une activité ou sont en projet. Mais globalement, elles ont toutes avancé dans leur projet professionnel ou projet de vie avec un accompagnement global via le collectif.

⁹⁶ Dans lequel des informations sont disponibles sur les parcours de 27 femmes ayant participé aux activités du collectif et principalement à la production du magazine entre 2011 et mi 2014.

Si cette question de la volumétrie ne concerne pas toutes les actions investiguées localement elle est néanmoins importante à prendre en compte puisqu'elle représente pour ces porteurs **un potentiel frein dans la mise en œuvre de leur projet.**

En effet, cela implique souvent pour leurs porteurs de projets de devoir redoubler d'efforts pour **convaincre davantage les financeurs au regard du petit volume de bénéficiaires potentiels.** Enfin sur certains territoires, c'est *in fine* **une problématique de renouvellement du public** qui peut se poser (notamment pour les chantiers d'insertion qui au bout de plusieurs années d'existence peuvent peiner à trouver des salariés).

Des actions/accompagnements à la carte mis en œuvre par des acteurs de proximité tout en se nourrissant de différents registres de professionnalisme

La première et principale valeur ajoutée des cinq actions repérées pour l'accompagnement des femmes bénéficiaires est **leur capacité d'adaptation, voire de développement de « nouvelles » pratiques d'accompagnement** pour répondre au mieux aux besoins repérés.

- Pour illustration, c'est le cas des Odettes, au travers de la mobilisation de l'approche appréciative qui sert l'individu mais aussi « booste » la créativité et le collectif. **Cette approche n'a pas été rencontrée ailleurs pour les femmes qui sont ou ont été accompagnées par Pôle emploi, un prestataire ou un centre de formation.** Le collectif leur apporte un autre accompagnement centré sur leurs envies, leurs rêves, sur le positif. **Toutes les femmes parlent de résultats importants sur l'estime de soi, la remobilisation et la capacité d'entreprendre** et l'imputent à la méthode appréciative, méthode d'animation et d'accompagnement portée fortement par Hélène PUZIN, la coordinatrice du collectif des Odettes.
- Ou encore de Créativ' et de **la volonté d'une technicienne**, chargée de projet GPECT, engagée pour **pouvoir apporter une solution à un besoin de femmes de son territoire.** Ces femmes étant notamment en recherche de complément d'activité et ne trouvant pas de réponses à leur recherche dans le droit commun et notamment du côté des services de Pôle emploi.
- Ou encore de l'Adapemont, dont les bénéficiaires soulignent largement qu'un des éléments explicatif de recours à cette association est la **qualité et la présence de l'équipe d'encadrant très investis** lorsqu'il s'agit de trouver des solutions à des problématiques rencontrées par les salariés : *« Ici, on nous écoute, on est des salariés comme les autres et on sait tous que si demain on a un problème tout le monde va faire en sorte de trouver une solution ».*

Ainsi, au travers de ces cinq expériences, ce qui est largement mis en avant par les femmes bénéficiaires comme valeur ajoutée dans leur parcours **sont les approches différentes, parfois plus directes, plus individualisées des acteurs associatifs/locaux**, qui ont une très bonne connaissance de leur environnement, des problématiques, voire ont eux-mêmes une interconnaissance forte avec les bénéficiaires des actions.

Au-delà d'une question d'approche, c'est aussi une question de **méthodes d'accompagnement différenciées** qui est mise en avant par les bénéficiaires, plébiscitant leur caractère plus souple et adaptable (notamment que celle des acteurs du service public de l'emploi). Ainsi, les femmes accompagnées relèvent la valeur ajoutée d'accompagnement reposant sur des temps informels et non directifs, n'étant pas forcément centrés sur l'emploi et pouvant si besoin être démultipliés.

Sur ce point, on notera une spécificité de ces actions se déployant sur des territoires ruraux : face à un public moins nombreux, avec néanmoins des histoires de vie plus diverses, et à une plus forte « proximité », les professionnels témoignent très largement avoir plus de temps et ainsi davantage la capacité à faire preuve de souplesse dans leur accompagnement/action.

Enfin **la dernière valeur ajoutée repérée** au fil des investigations menées à l'échelle des cinq actions repérées repose sur le fait que ces dernières **se nourrissent largement de différents registres de professionnalisme**.

Ainsi ces actions ne sont jamais le fruit d'un acteur œuvrant seul en faveur de l'emploi des femmes sur son territoire. Chacune des actions repérées est le fruit d'une articulation entre différents partenaires, mettant en commun leurs moyens et leurs compétences, permettant d'aboutir à un projet commun, soit :

- Une **articulation entre les démarches structurées du SPE/de l'IAE et les démarches expérimentales des acteurs locaux** (notamment dans les cas d'ACILAB et de l'Adapemont) ;
- Une **articulation entre les démarches d'acteurs « emploi » et ceux de l'égalité femmes-hommes** (dans le cas de Créativ' avec l'action « temps de travail choisi ») ;
- Une **articulation entre les acteurs publics et privés** (notamment dans le cas d'ACILAB, mais aussi de Créativ') ;
- Une **articulation avec des chercheur.e.s/expert.e.s et des apports de méthodes** (notamment dans le cas des Odettes et de Loustic service).

Ces apports d'expertises et de compétences montrent l'importance de **développer une approche coordonnée et partagée entre une pluralité d'acteurs pour mettre en œuvre des actions à l'échelle locale en faveur de l'emploi des femmes**. Ainsi, ce constat montre, au même titre qu'à l'échelle nationale, qu'il est important de mettre en œuvre **une action et des moyens coordonnés de l'ensemble des acteurs publics et privés pour répondre aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes** sur les territoires ruraux.

Un capital d'expériences réel sur les facteurs de réussite et les freins des actions conduites à l'échelle locale en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux

L'expérience accumulée par les acteurs, opérateurs et financeurs, sur le terrain, alimente un capital d'expertise important. C'est le cas sur plusieurs sujets (dont celui de l'émergence de ces actions, de leur mise en œuvre ou encore de leur partenariat) par rapport auxquels les retours d'expérience permettent de mettre en évidence **des facteurs de réussite mais également des freins**.

Tous ne sont pas nécessairement spécifiques au sujet de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, en revanche ces facteurs de réussite comme ces freins participent de la pertinence et de l'efficacité des actions conduites et en ce sens présentent un intérêt à être capitalisé.

Au-delà de leur identification, ils permettent également d'aboutir à une identification de critère de transposabilité des actions repérées et de leur approche et ainsi permettre de repérer des ingrédients clés pouvant conduire à **faire émerger des territoires ruraux fragilisés des « modèles » dans l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes**.

Des projets et actions qui émergent face à des besoins au local peu ou pas pris en charge

Le premier point qui peut être mis en avant est que l'ensemble des actions et projets repérés localement ont vu le jour en réponse à des difficultés locales (taux de chômage élevé, forte présence de familles monoparentales, plan de licenciement...) **ou à des besoins repérés au local** (offre d'insertion restreinte, absence d'accompagnement pour les femmes à temps partiel...).

En outre, leur émergence peut être le fruit **d'un acteur « isolé »** (Créativ' - ex MDEF-, l'Adapemont, ou encore la Communauté de Communes de Haute Cornouaille) ou dans le cadre d'une **démarche collective** (pour le collectif des Odettes) **voire partenariale** (notamment dans le cadre d'ACILAB).

Par ailleurs, presque toutes ces actions ont été construites (sauf pour l'Adapemont) **sur la base d'une étude/diagnostic**. Au stade de l'émergence des actions, cette étape permet d'objectiver les difficultés ou besoins repérés sur les territoires, de guider mais aussi légitimer l'action ou le projet à développer.

Enfin, à cette étape, un autre élément se pose comme un incontournable à savoir l'appui sur des dispositifs nationaux (appel à projet, projet Equal, plan d'action MDEF, PTCE...) **et/ou sur des évolutions législatives** (ANI autour du temps partiel, Loi travail sur la VAE, mise en place des dialogues de gestion pour les SIAE...).

Ainsi dans le **fondement de l'ensemble des actions repérées, deux caractéristiques fortes se dégagent :**

- Ce sont toutes des innovations sociales car toutes cherchent à apporter une réponse à un besoin peu ou mal couvert par le droit commun ;
- Ce sont toutes des réponses locales qui témoignent d'une logique forte d'ancrage territorial et qui cherchent à apporter une solution à un besoin local.

Des projets dont la nature expérimentale permet une mise en œuvre à géométrie variable mais rend nécessaire leurs consolidations

Concernant leur mise en œuvre, deux points communs se dégagent fortement. D'une part l'ensemble des actions repérées localement portent un **caractère expérimental fort**. **Ce caractère est largement relayé par les porteurs de projet** qui le présente comme une véritable « marque de fabrique ». Ainsi ils revendiquent tous très fortement ce caractère en mettant en avant « un droit à l'erreur » leur permettant de tester et d'adapter leurs projets aux contextes et aux contraintes dans lesquelles ils s'inscrivent.

De cette caractéristique découle une seconde à savoir celle d'actions décrites comme « à la carte ». Derrière ce vocable, ce sont des actions très souvent construites au fil des besoins et des partenaires qui s'y impliquent. Derrière, ce sont ainsi davantage de véritables **« gestions de projet » plus que « gestions de dispositifs ou d'actions » qui sont engagées, poursuivant** dans l'ensemble des cas un fil conducteur : « **faire ensemble** » en se nourrissant de ces partenariats localement, voire au-delà (notamment pour Les Odettes ou encore ACILAB).

Par ailleurs, si dans un grand nombre de cas, les mises en œuvre de ces actions s'appuient sur des méthodes de gestion de projet classique (MDEF, ACILAB...), l'une d'entre elles mobilise une méthode innovante : la méthode appréciative (pour les Odettes).

Si les points précédemment cités représentent autant de facteurs de réussite dans la mise en œuvre d'action en faveur de l'emploi des femmes sur des territoires ruraux, **deux freins potentiels peuvent également être relevés.**

Le premier repose sur **l'absence de démarche évaluative réalisées ou prévues**. Ainsi les acteurs locaux s'appuient davantage sur des démarches de bilans de résultats/réalisations mais ces dernières ne relèvent pas en tant que telles de l'évaluation. Les travaux ainsi conduit portent essentiellement sur les réalisations et la mise en œuvre des actions, à des horizons de court terme et rarement de moyen-long terme. Ainsi aucune action ou projet n'a réalisé une analyse de contribution des politiques et des orientations partenariales en faveur de l'emploi des femmes sur son territoire à ses propres objectifs, ni à en repérer les enseignements à retenir.

A noter également, si des diagnostic sont généralement menées à l'émergence des actions, pour **certaines d'entre elles** (loin d'être la majorité des actions repérées) leur mise en œuvre peut ensuite **reposer ensuite sur des analyses « informelles »**, à partir de « retours terrain » ou d'une expérience d'acteurs (davantage mobilisée par les associations ou structures en lien direct avec le terrain). **Apparaît alors un enjeu de convaincre de la nécessité d'objectiver la situation des femmes ciblées sur ces territoires et de ne pas se reposer sur des a priori.**

Enfin, deuxième point de vigilance qui représente une réelle fragilité pour ces actions, ce sont leurs **modèles économiques qui reposent très largement sur des subventions publiques**. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessous, parmi les cinq actions repérées, seules deux actions (ACILAB et les Odettes) **sont en partie financées par des acteurs privés** et seules trois actions (Adapemont, ACILAB et Odette) ont opérées **une diversification de leurs ressources via de la vente de produits/prestations**.

MDEF Genlis/Auxonne	Adapemont Petite Montagne	ACILBA Haute Vallée de l'Aude	Loustic CC de Haute Cornouaille	Les Odettes Lamastre	
			FSE	FSE-ERASMUS	UE
Etat (DDDFE, Direccte)	Etat (Direccte)	Etat (Direccte)		Etat (DDDFE, Direccte)	Etat
Maison de l'Emploi et de la Formation (MDEF)					SPE/acteur emploi-insertion
		Grande Ecole du Numérique	CAF, MSA	Fondations	Autre acteur national
Service municipaux des deux CC	CC du territoire Conseil Départemental du Jura	Conseil Départemental de l'Aude Services municipaux : Ville de Limoux	CC de Haute Cornouaille Conseil Départemental du Finistère		Collectivité Locale
	Adapemont				Associatif
		Fondation Agir pour l'emploi et Caisse d'épargne	Entreprise SOCOPA et son CE (pas depuis 3 ans)	Abonnés et sponsors du PLI Fondation	Acteurs privés (Fondation, Entreprises/ Employeurs et particulier)

Or comme souligné dans la partie relative aux enjeux pour demain pour l'ensemble des actions, celui de la pérennité financière se pose avec une très forte acuité.

Relations partenariales et légitimité des porteurs de projets : deux facteurs de réussite du pilotage des actions

Si on se penche maintenant sur les facteurs de réussite concernant les modalités de pilotage des cinq actions repérées, une des premières caractéristiques à relever est que l'ensemble de ces cinq actions sont **portées par des acteurs aux compétences transversales sur leur territoire bénéficiant d'une forte reconnaissance et légitimité**.

MDEF Genlis/Auxonne	Adapemont Petite Montagne	ACI LAB Haute Vallée de l'Aude	Loustic service CC de Haute Cornouaille	Les Odette Lamastre
Emploi/mutations économique)	Animation territoriale, culture, insertion	SCIC SAPIE : développement territorial, économique, IAE et approche technologique	Enfance Jeunesse Développement économique	Accompagnement emploi & Création d'activité Participation citoyenne

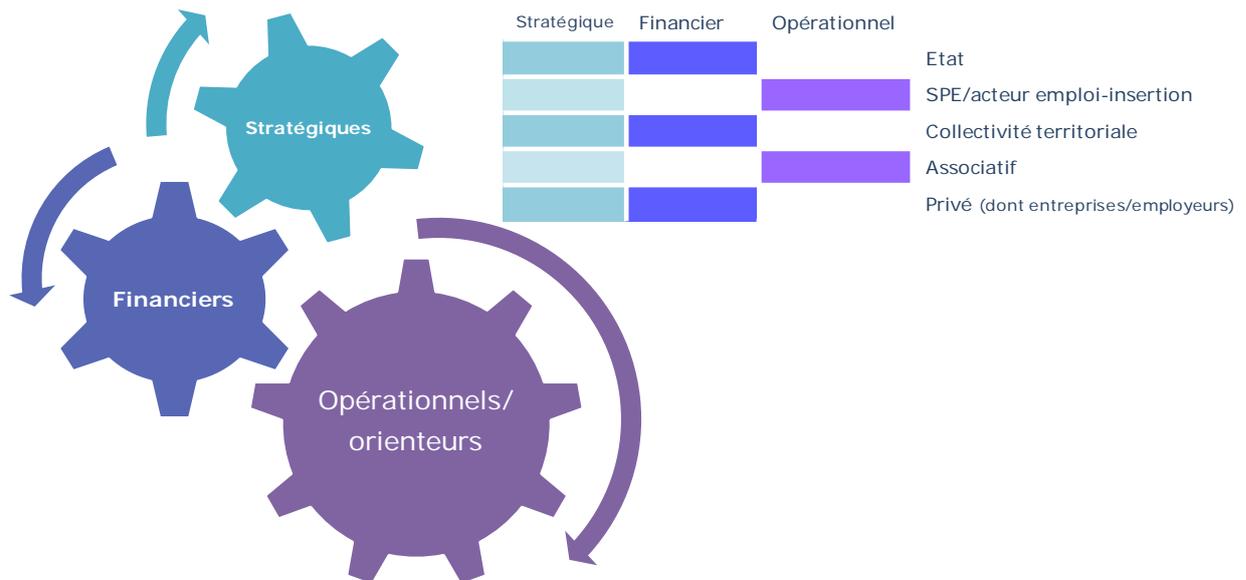
Ce point est crucial car il renvoie à la capacité des acteurs à mettre en mouvement des partenaires opérationnels comme financier autour de l'action portée.

De ce fait, l'ensemble des **actions repérées bénéficient d'un portage politique fort** (notamment des élus locaux métropolitains, départementaux et/ou communaux...) **et d'un appui financier ou stratégique des services de l'Etat** (Préfecture, DDDFE, DIRECCTE...).

En sus, comme souligné précédemment, il faut relever que l'ensemble de ces actions réunissent différentes « catégories » d'acteurs et nouent ainsi des partenariats interinstitutionnels déterminants pour l'existence de leur action.

Genlis/Auxonne	Petite Montagne	Haute Vallée de l'Aude	CC de Haute Cornouaille	Lamastre	
Etat (Prefète, DDDFE, Direccte)	Etat (Direccte)	Etat (sous Prefète, Direccte)	Etat (Direccte – CAF)	Etat (DDDFE, Direccte)	Etat
Pôle Emploi Mission Locale/plateforme mobilité Maison de l'Emploi et de la Formation (MDEF)	Pôle Emploi	Pole Emploi Mission Locale Lieu Ressource Insertion de Limoux		Site de proximité Centre Ardèche ITESS Université Grenoble Alpes	SPE/acteur emploi- insertion
Service municipaux des deux CC (PH et Solidarité)	CC du territoire Conseil Départemental du Jura	Conseil Départemental de l'Aude Services municipaux : Ville de Limoux	CC de Haute Cornouaille Conseil Départemental du Finistère	Région ARA, Conseil départemental d'Ardèche	Collectivité Locale
CIDFF	Adapemont	Trait d'Union Accompagnement	Association SAP (ADSMN, ADMR...)		Associatif
Entreprises et fédérations d'employeur (secteur propreté et SAP) OPCA (Agefos)		SCIC SAPIE Acteurs du PTCE CMA de l'Aude Fondation Agir pour l'emploi et Caisse d'épargne	Entreprise SOCOPA et son CE		Privés (dont Entreprises/ Employeurs)

Autre point clé des dynamiques partenariales nouées : **les partenaires impliqués peuvent exercer des rôles divers**. Ainsi comme le présente le schéma ci-dessous, les services de l'Etat peuvent dans certains cas jouer un rôle de partenaires stratégiques pour l'action en le combinant ou non à un rôle de financeur (c'est par exemple le cas pour l'action d'ACILAB ou de Créativ'). Ou encore pour illustration, des collectivités territoriales, pouvant avoir un rôle stratégique et/ou financier (par exemple dans le cadre de l'action de Loustic service ou encore l'Adapemont).



En outre du côté des acteurs du Service public de l'emploi, s'ils sont largement présents et impliqués dans les actions repérées, plusieurs acteurs locaux soulignent des marges de progrès quant à une implication plus importante de ces derniers, comme d'ailleurs des acteurs privés.

Par ailleurs, ce qui caractérise les relations partenariales nouées notamment entre les différents acteurs opérationnels impliqués, au premier rang desquels les acteurs du SPE ou associatifs, c'est **l'absence de concurrence entre les acteurs. Ainsi une très grande majorité des actions repérées s'inscrivent en complémentarité avec le droit commun** (qui ne permet pas de couvrir les besoins repérés) et construisent ainsi **des complémentarités de compétences et d'approches** entre les différents acteurs parties-prenantes.

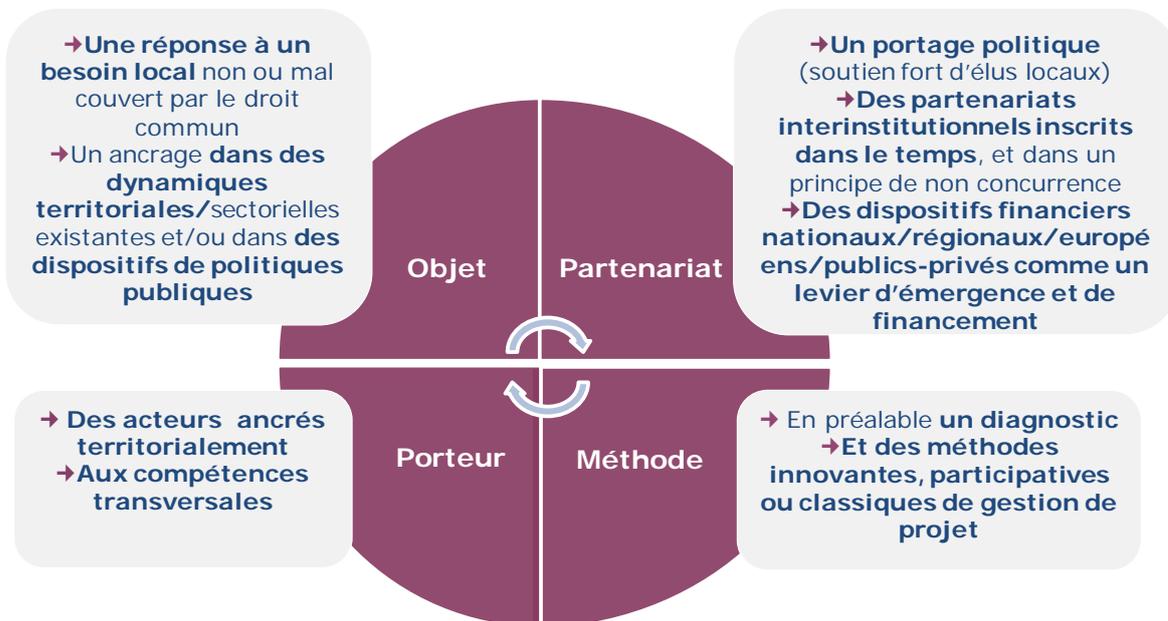
Au-delà de cette complémentarité avec le droit commun, **certaines actions repérées font échos ou s'ancrent dans des dynamiques territoriales/sectorielles déjà existantes sur les territoires investigués à l'image de celle de l'Adapemont** qui s'inscrit dans une réflexion plus globale à l'échelle du département du Jura autour des enjeux de mixité au sein des SIAE ou encore d'ACILAB chantier d'insertion adossé à un Fab Lab qui trouve écho dans un travail initié dans le cadre d'un PTCE (PTCE 3.Eva) ou encore l'action de Créativ' adossée à une démarche de développement des prestations de nettoyage en journée portée à l'échelle de la Métropole du Grand Dijon.

Pour poursuivre sur les facteurs de réussite concernant les modalités de collaboration et de partenariats, il se dessine une **certaine spécificité des territoires ruraux. En effet, à l'échelle de l'ensemble des actions repérées, il faut relever la qualité des dynamiques partenariales nouées** notamment dues à une forte interconnaissance entre les acteurs (partenariat inscrit dans un temps long, dans une proximité soit géographique soit relationnelle plus importante sur ces territoires).

Autre point important à relever au centre de ces dynamiques partenariales c'est la présence de **technicien.ne.s/professionnel.le.s qui témoignent d'un fort engagement, souvent militant à la fois en faveur de leur territoire mais aussi de l'égalité femmes-hommes. Revers de cette caractéristique pour certaines actions** (notamment pour celle portée par Créativ', ou encore celle de l'Adapemont ou des Odettes) : **quid du projet le jour du départ de ces technicien.ne.s/professionnel.le.s** particulièrement moteur ?

En conclusion : cinq initiatives à fort potentiel de transposabilité

De l'analyse du contenu et des facteurs de réussite de ces cinq actions et projets menés en faveur de l'accès à l'emploi des femmes sur des territoires ruraux présentant des contextes divers il ressort l'existence de **quatre critères clés** de transposabilité de ces actions, schématisés ci-après.



Au-delà de ces 4 grands critères, les cinq initiatives repérées à l'échelle locale présentent également une **forte transposabilité dans leur approche**, notamment en faisant dialoguer approche intégrée et approche spécifique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire.

Actions	Approche intégrée	Approche spécifique
CC de Haute Cornouaille LOUSTIC service	Développement économique et service à la population dont développement d'un pôle petite enfance – forte volonté politique d'apporter un service adapté et non concurrentiel	La CC pourrait dans les prochains mois initier une démarche spécifique sur l'emploi des femmes
Région de Lamastre Les Odettes	Entrepreneuriat collectif Entrepreneuriat social Innovation sociale	Développement d'un collectif de femmes autour d'un projet commun. Des femmes attachées à leur territoire rural (revendiquant ce choix de vie) et en quête de dynamiques professionnelles diverses (création d'activité, emploi, pluriactivité, temps partiel,...)
Genlis / Auxonne MDEF BD	Accompagnement à la professionnalisation et l'amélioration des conditions de travail notamment dans le secteur des Services à la Personne et de la propreté	Objectiver la situation des femmes à temps partiel résidant dans les cantons ruraux pour favoriser leur employabilité et sécuriser leurs parcours professionnel
Petite Montagne Adapemont	Démarche de développement local croisant une approche économique/social/écologique	Réflexion partagée par les acteurs de l'IAE en faveur du développement d'une offre d'insertion pour les femmes du territoire.
Haute Vallée de l'Aude ACILAB	Développement économique des compétences et emplois sur le territoire (PTCE)	Questionnement porté par la Direccte/SPE sur le développement de l'offre IAE à destination des femmes

L'existence de ces critères ainsi que de ces approches permettent ainsi de repérer les ingrédients clés pouvant conduire à faire émerger des territoires ruraux fragilisés « modèles » dans l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes.

Mais face à chacune de ces actions des défis distincts et des enjeux partagés

De l'analyse des investigations conduites dans le cadre de la présente étude, il ressort l'existence **d'un triple enjeu partagé dans le cadre des cinq initiatives repérées entre acteurs institutionnels et locaux, à savoir :**

1/ Objectiver les inégalités femmes-hommes à l'œuvre sur les territoires, notamment pour pouvoir rendre compte de la réalité des inégalités à l'œuvre sur son territoire, et ainsi ajuster le contenu des actions, ou encore convaincre des acteurs publics comme privés de s'impliquer et assurer ainsi la pérennisation des financements ;

2/ Interpeller en continu les modes d'actions/accompagnement produits pour davantage « aller vers » les publics les plus vulnérables, en particulier les femmes les plus isolées ou fragilisées et/ou répondre à de nouveaux besoins identifiés ;

3/ Appuyer les acteurs locaux dans la recherche de financements adaptés. La question financière étant au cœur des préoccupations de l'ensemble des porteurs de projet ayant dans la plupart des cas bâti des modèles économiques fragiles et perpétuellement soumis aux conditions de reconductions de financements.

En sus, chacune **des cinq initiatives doit faire face à des enjeux qui leur sont propres** soit :

- Pour l'action « Vers un temps de travail choisi » portée par Créativ' (ex-MDEF du bassin dijonnais) : **Travailler davantage avec les acteurs du SPE pour mettre en œuvre un véritable accompagnement des femmes à temps partiel ;**
- Pour le chantier d'insertion porté par l'Adapemont : **Déconstruire les représentations sexuées associées aux métiers de l'entretien d'espaces verts ;**
- Pour le chantier ACILAB : **Travailler aux suites de parcours dans le numérique sur le territoire et au développement de la clientèle de l'ACI** (quid d'une clause d'insertion numérique dans les marchés publics ?) ;
- Pour LOUSTIC service : **Pérenniser et engager une réflexion globale sur l'emploi des femmes sur le territoire ;**
- Pour Les Odettes : **Préserver la dynamique collective et participative tout en travaillant au développement des projets pour les femmes et le territoire.**

4. POUR CONCLURE : NOS PRECONISATIONS POUR AGIR DEMAIN EN FAVEUR DE L'EGALITE POUR L'ACCES A L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES RURAUX

4.1 En préalable, quelques repères pour structurer nos préconisations

Cette quatrième partie du rapport présente **des propositions quant aux stratégies à développer et aux actions concrètes à mener demain en faveur de l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux**, au-delà des éléments et orientations évoquées au fil du présent rapport (notamment en matière de mobilité, de mode de garde d'enfants, de filières d'avenir...).

Tirées de l'état de l'art et des enseignements des investigations de terrain, et nourries des échanges organisés dans le cadre du séminaire de partage qui s'est tenu le 15 décembre novembre 2017, ces propositions visent à renforcer la capacité du CGET et de ses partenaires à favoriser l'accès à l'emploi des femmes en réduisant les inégalités à l'œuvre sur ces territoires.

Trois axes d'actions ont été identifiés et partagés, à partir desquels sont proposées 9 orientations déclinées en propositions opérationnelles (cf. partie 4.2) :

AXE 1/Mobiliser les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les politiques et les projets en faveur de l'emploi dans les territoires ruraux

AXE 2/Mieux capitaliser, valoriser et soutenir les initiatives existantes en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux

AXE 3/ Veiller à une meilleure prise en compte de la situation des femmes et de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux par les dispositifs publics concernés

4.2 Orientations proposées par axes d'action

Axe 1 / Mobiliser les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les politiques et projets en faveur de l'emploi dans les territoires ruraux

L'approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques et les projets à l'échelle nationale comme à l'échelle des territoires est aujourd'hui la règle en matière d'intervention publique. Ainsi, la loi du 4 août 2014 dispose par l'article 1^{er} que « *l'Etat, 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. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions* ». La mise en œuvre d'une approche intégrée passe par **des incontournables dont la production de connaissances en s'appuyant**

notamment sur des données sexuées, la réalisation de diagnostics partagés et la formation des acteurs concernés.

Or, l'état de l'art comme les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude montrent qu'au niveau local, il existe aujourd'hui un réel déficit de connaissances sur les femmes des territoires ruraux et leur rapport à l'emploi. Or des données sont pour partie mises à disposition des acteurs locaux (Pôle Emploi, CGET...) mais donnent dans peu de cas lieu à de réelles analyses territoriales et présentent des limites (notamment concernant les échelles géographiques). Les investigations sur le terrain ainsi que les échanges lors du séminaire ont montré que la réalisation de diagnostics territoriaux et l'organisation de temps de sensibilisation ou de formation faciliteraient la mise à l'agenda la question de l'emploi des femmes et de l'égalité femmes-hommes dans les territoires ruraux et le portage des actions.

Les orientations sur cet axe des incontournables sont donc les suivantes :

- **Orientation 1 : Améliorer l'observation et la connaissance des problématiques d'accès à l'emploi des femmes sur ces territoires**
- **Orientation 2 :** Systématiser à l'échelle locale la **conduite de diagnostics territoriaux partagés sur la question de l'emploi des femmes**, incluant une analyse sur les territoires ruraux, comme il peut l'être fait sur les QPV (par exemple dans le cadre du SPE ou des instances de l'IAE)
- **Orientation 3 :** Amplifier et compléter les **initiatives de formation sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et des inégalités à l'œuvre sur le marché de l'emploi sur les territoires ruraux** afin que les **parties prenantes** soient davantage acteurs et porteurs de ces préoccupations.

Il faut aussi noter que ces préconisations rejoignent celles faites par les consultants qui ont conduit l'étude pilotée par le CGET (DVCU) en 2014-2016 sur l'accès à l'emploi des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ils insistent sur l'importance « *d'améliorer la connaissance de la situation (besoins, demandes, ressources) par la mise en œuvre de diagnostics locaux avec des données sexuées* ».

- **Orientation 1 : Améliorer l'observation et la connaissance des problématiques d'accès à l'emploi des femmes sur ces territoires**
 - ▶ Il s'agit en premier lieu de poursuivre et améliorer la **collecte et l'analyse de données sexuées dans les territoires ruraux** en lien avec les différents acteurs concernés (INSEE, SDFE, ODT...)
 - Dans ce cadre, l'observatoire des territoires du CGET travaille actuellement, sur une base des 500 indicateurs collectés, à en rendre accessible une trentaine avec un traitement par sexe à l'échelle des EPCI et des communes. La DGEFP a engagé de son côté une réflexion auprès des acteurs du SPE sur la remontée formalisée de données sexuées.
 - Il serait important de repérer les points éventuels de blocage et d'identifier les besoins par rapport à la mise à disposition de données sexuées dans les territoires ruraux notamment en se basant sur le bilan de la convention Pôle Emploi et SDFE.
 - Par ailleurs, cette réflexion pourrait permettre d'étudier les marges de progrès quant au périmètre adéquat des données : quid de l'infra départemental (pour les programmes Leader et l'organisation par pays par exemple) et du frontalier (pour les territoires limitrophes) ?

- ▶ Lancer des travaux nationaux complémentaires pour approfondir certaines problématiques mais également mieux identifier les secteurs pourvoyeurs d'emplois d'avenir sur les territoires ruraux et en assurer la diffusion à l'échelle nationale et locale.
 - Il serait utile de conduire des travaux de recherche concernant des freins d'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, aujourd'hui peu renseignés. Il serait notamment pertinent de vérifier l'hypothèse d'un **poids des stéréotypes et d'une autocensure des femmes** plus importante dans les territoires ruraux et dont l'origine pourrait se trouver dans une offre réduite de formation ou d'un coût en mobilité et temps plus conséquent.
 - Les travaux de recherche pourraient aussi porter sur **l'impact en termes d'emploi des filières d'avenir sur les territoires ruraux**.

→ **Orientation 2 : Systématiser à l'échelle locale la conduite de diagnostics territoriaux partagés sur la question de l'emploi des femmes**, incluant une analyse sur les territoires ruraux, comme il peut l'être fait sur les QPV (par exemple dans le cadre du SPE ou des instances de l'IAE).

Presque toutes les actions terrains qui ont donné lieu à une monographie ont été construites (sauf pour l'Adapemont) **sur la base d'une étude/diagnostic**. Au stade de l'émergence des actions, cette étape permet d'objectiver les difficultés ou besoins repérés sur les territoires, de guider mais aussi légitimer la mise en place d'action, de projet à développer ou à soutenir et renforcer.

▶ **Une diffusion des données à renforcer notamment via les SPEP et les Direccte**

Aussi, au-delà de la consolidation de données sexuées territorialisées évoquée supra (observatoire territoire CGET ou encore données émanant de la déclinaison de l'accord cadre Pôle emploi/SDFE), il faut répondre à un enjeu de diffusion de ces données. En ce sens, des entités, instances ou interlocuteurs à l'échelle des territoires peuvent se faire les relais de ces données territorialisées sur l'emploi des femmes : les SPEP (service public de l'emploi de proximité, animé par les sous-préfectures) ou encore les Direccte sont des interlocuteurs à privilégier.

▶ **Impulser la réalisation de diagnostics territoriaux sexués et partagés via les appels à projet, les contractualisations diverses avec les territoires.**

A l'image des fonds FSE par exemple, il serait pertinent que les appels à projets ou les procédures de contractualisation en direction des collectivités locales et de divers opérateurs sur des territoires donnés intègrent l'obligation de s'appuyer sur un diagnostic avec des indicateurs sexués.

→ **Orientation 3 :** Amplifier et compléter les **initiatives de formation des acteurs sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et des inégalités à l'œuvre sur le marché de l'emploi sur les territoires ruraux** afin que les professionnels soient davantage acteurs et porteurs de ces préoccupations.

Les investigations menées dans le cadre de la présente étude montrent que si de nombreuses actions de formations ont pu être déployées jusqu'à ce jour, des marges de progrès subsistent. Les investigations de terrain ont particulièrement souligné la nécessité de continuer à sensibiliser et à former les acteurs des quatre politiques en présence et les opérateurs sur le terrain à l'enjeu de l'égalité femmes-hommes, notamment sur les questions d'emploi. L'état des lieux, les entretiens ainsi que le

séminaire de restitution permettent de préconiser des priorités en matière de sensibilisation et formation et en particulier :

► **La sensibilisation/formation des représentants de l'Etat ou d'élus locaux**

Les investigations conduites montrent le rôle essentiel du portage politique pour accompagner au local les initiatives qui émergent sur les territoires. Ce portage politique s'avère décisif dans certains cas et s'incarne dans la mobilisation des représentants de l'Etat ou d'élus locaux.

- L'organisation d'un temps de **présentation de l'outil Observatoire des Territoires du CGET** en direction notamment du réseau « droits des femmes », mais aussi des référents ruralité est une première piste de sensibilisation rapidement opérationnelle.
- Le réseau des droits de femmes pourrait s'appuyer sur les **conventions signées avec les principales associations d'élus locaux** ou encore sur l'association de collectivités locales à la déclinaison territoriale de leurs orientations (dont la mise en œuvre du PIEP) pour impulser l'organisation de temps de sensibilisation/formation. Cela a déjà été initié notamment par la DDFE de Haute Loire.
- Le **Réseau Rural National** doit aussi courant 2018 organiser **un temps fort sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets de développement rural** et cela peut être un temps pertinent pour toucher les décideurs locaux.

► **La sensibilisation/formation des acteurs de la prescription de l'insertion par l'activité économique**

Si les SIAE peuvent être un outil au service de l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, la moindre présence des femmes est aussi le fait de l'orientation et la prescription au regard d'a priori sur les activités supports des structures. Des actions de **sensibilisation des acteurs de la prescription pourraient être promues sur les territoires** (notamment dans le cadre de l'accord cadre Etat/Pôle emploi/IAE). Cette proposition peut être également étendue aux femmes en recherche d'emploi ou inscrites dans des parcours d'insertion, par exemple sous la forme d'informations collectives sur les métiers à dominante masculine.

Axe 2 / Mieux capitaliser, valoriser et soutenir les initiatives existantes en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux

Les investigations conduites dans le cadre de la présente étude montrent que des initiatives locales existent mais manquent de visibilité et qu'elles sont peu capitalisées. Cette valorisation participe pourtant au soutien à l'émergence d'autres projets en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux. Enfin, l'émergence et le soutien à la consolidation de projet porte aussi sur une identification des besoins d'appui et de professionnalisation des acteurs et la mise en place d'une ingénierie financière diversifiée et stabilisée.

Les orientations proposées sont donc les suivantes :

- **Orientation 4 : Capitaliser et valoriser les initiatives existantes au niveau local via un outil de plate-forme collaborative**

- **Orientation 5 :** Travailler à une meilleure identification des besoins des porteurs de projets pour mieux cibler le rôle des acteurs de l'accompagnement
- **Orientation 6 :** Favoriser l'émergence d'initiatives dans les territoires par une ingénierie financière diversifiée au niveau national et stabilisée localement
- **Orientation 4 :** Capitaliser et valoriser les initiatives existantes au niveau local via un outil de plate-forme collaborative

La phase 2 de l'étude a permis d'identifier une trentaine d'actions locales dans le champ de l'accès à l'emploi de femmes concernant les territoires ruraux. D'autres projets ont pu être identifiés depuis. Il s'agit ici de valoriser l'innovation portée par des territoires, capitaliser les solutions apportées mais aussi les facteurs de réussite et d'envisager leur essaimage.

- ▶ Cela peut être envisagé par la mise en œuvre un **outil de type plate-forme collaborative**.

Cette plate-forme serait alimentée par :

- La trentaine d'actions repérées durant l'étude
- L'apport des **ateliers sur l'emploi des femmes en milieu rural qui ont été réalisés dans le cadre du Tour de France de l'Egalité**
- Des démarches existantes à l'image des journées des initiatives territoriales pour l'emploi (les Jite) organisées par la DGEFP qui gère aussi le site sur le FSE, des *Labs* portés par le CGET ou encore, de la base de données créée par le SDFE pour les associations travaillant sur les violences faites aux femmes mais aussi du site « elles entreprennent » de l'AFE

Enfin, Il est aussi possible d'envisager un **appel à initiatives locales avec l'objectif de capitaliser des initiatives « emploi » existantes** en faveur des femmes dans les territoires ruraux et d'en faire un outil de partage de pratiques/d'expériences.

Cet outil pourrait être copiloté par le CGET et le SDFE.

- **Orientation 5 :** Travailler à une meilleure identification des besoins des porteurs de projets pour mieux cibler le rôle des acteurs de l'accompagnement
 - ▶ **En accompagnant les projets au stade de l'émergence**, de l'idée, et encourager un « droit à l'erreur ». **Le soutien à « l'énergie de proximité » peut s'inspirer** par exemple d'un programme lancé par la Fondation de France pour accompagner les initiatives territoriales. Ce dernier repose sur le financement de prestataires locaux qui suivent les porteurs d'idées jusqu'à les amener à être porteurs de projets. Certaines idées se transforment en actions, d'autres restent au stade de projet.
 - ▶ **En accompagnant la montée en compétence des porteurs de projet dans la mise en œuvre d'outils de suivi-évaluation**, adaptés aux spécificités des territoires et actions développées. Comme évoqué précédemment, l'évaluation joue un rôle central pour le développement de projets « emploi » sur ces territoires. Un point de vigilance a été soulevé par les participants du séminaire : l'évaluation ne doit pas normer mais doit servir à valoriser, communiquer sur les actions, réfléchir à essaimer, transposer. A notamment été cité en Angleterre, le développement de « what works centers » pour capitaliser ce qui fonctionne sur différentes thématiques (petite enfance notamment) qui pourrait être un exemple à suivre en France.

→ **Orientation 6 : Favoriser l'émergence d'initiatives dans les territoires par une ingénierie financière diversifiée au niveau national et stabilisée localement**

Derrière cette orientation, il s'agit bien d'**encourager les initiatives portées dans les territoires et de reconnaître les territoires comme des lieux d'innovation** n'ayant pas les mêmes atouts et fonctionnant différemment. En ce sens, si pour certains territoires, les appels à projets existants sont de potentiels leviers, ce n'est pas le cas sur tous les territoires.

• **Orientation 6.1 : Diversifier les potentielles sources de soutien aux projets « emploi » sur ces territoires**

▶ En mentionnant dans des **appels à projet nationaux existants une priorité aux projets portant sur les territoires fragiles (QPV et territoires ruraux)** sur les thématiques prioritaires (appel à projet du CGET sur les plateformes de mobilité ou encore celui visant à soutenir des expérimentations de gardes d'enfants...) mais aussi le développement de l'emploi dans la filière numérique, le soutien aux réseaux de femmes et à des logiques d'*empowerment*... pour soutenir financièrement les initiatives existantes sur les territoires ruraux.

▶ **Sur le volet des filières d'avenir,**

● **en** posant un axe de développement en faveur de l'emploi des femmes dans les territoires fragiles (ruraux et QPV) dans la prochaine feuille de route du Ministère du Travail sur les actions conduites par la DGEFP et son réseau déconcentré favorisant le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et soutenant les actions d'analyse et d'accompagnement des mutations économiques tant au niveau sectoriel que territorial. L'émergence de métiers du numérique en lien avec le vieillissement de la population est un des possibles sujets à mettre en avant pour les territoires ruraux.

● **en renforçant les liens avec le monde économique et l'ESS** notamment en mobilisant davantage les organisations professionnelles ou interprofessionnelles (OPCA, réseau consulaire...) ou encore les employeurs privés sur la question de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux (embauche, temps partiel...) sur ces filières par exemple

- au travers de **l'élaboration de Plan Sectoriel Mixité** à l'image de celui du numérique ;
- en **sensibilisant les branches professionnelles** dans le cadre des EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) ;
- en réaffirmant **l'engagement du FPSP en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes-hommes** notamment en sensibilisant les porteurs (OPCA et OPACIF) des filières d'avenir sur ces territoires à l'intégration de cette priorité transversale dans leurs projets.

▶ **Sur le volet de l'entrepreneuriat** : en réfléchissant à des modalités de **soutien à l'entrepreneuriat social en milieu rural** (fonds, conseil/ingénierie, mise en réseau) porté en particulier par des femmes et répondant à des besoins de ces territoires en termes de services.

- **Orientation 6.2 : mettre en œuvre des modalités stables de financement de projets « emploi » en direction de femmes sur les territoires afin de garantir leur pérennisation en :**
 - ▶ Assurant un **ciblage systématique des crédits de droit commun des politiques de l'emploi et de l'insertion en direction des femmes des territoires ruraux** à l'image des QPV, en ciblant les habitants de territoires ruraux comme prioritaires. Par exemple sur l'appui à la création d'entreprise par les femmes, notamment en vue de faire progresser la part de femmes bénéficiaires des principaux dispositifs afin de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les entrepreneurs.
 - ▶ Mettant en place **des comités de programmation territoriaux** permettant de déterminer **des stratégies inter-financeurs de soutien aux acteurs locaux pour amplifier les moyens d'intervention** sur les actions jugées prioritaires sur l'accès des femmes à l'emploi. Cela implique une mobilisation des services de l'Etat (DDFE, DIRECCTE, SGAR) y compris économiques (Bpi France) et des autres principaux financeurs (intercommunalités et communes, Conseil régional, Conseil départemental, CAF...). A ce jour, les DDFE peuvent initier la mise en place de comités de financeurs concernant les projets pour lesquels elles le jugent utile.

Axe 3 / Veiller à une meilleure prise en compte de la situation des femmes et de l'égalité femmes-hommes sur les territoires ruraux par les dispositifs publics concernés

Politiques de l'emploi, de cohésion territoriale, de développement agricole et rural et des droits des femmes, la question de l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux est au croisement de plusieurs politiques publiques et renvoie ainsi à l'action de nombreux d'acteurs : Etat (DGEFP, DGCS-SDFE, CGET...) et ses services déconcentrés, Pôle Emploi, Missions Locales, collectivités territoriales ou encore associations... Les travaux conduits dans le cadre de cette étude ont souligné qu'une action coordonnée de l'ensemble de ces acteurs représente un levier puissant au service de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces territoires. Néanmoins, si ces dernières années une plus grande prise en compte des pouvoirs publics des enjeux d'égalité femmes hommes a pu être soulignée, nombreux sont encore les témoignages relevant des marges de progrès quant au développement d'une approche sexuée et territorialisée de ces différentes politiques publiques mais aussi d'une action coordonnée en faveur de l'emploi des femmes sur ces territoires. Par ailleurs, on a pu observer que l'émergence d'initiatives territoriales ayant un impact direct ou indirect en faveur de l'emploi des femmes s'appuie sur des approches diverses (filière, accès aux services, précarité/insertion, développement économique et territorial).

Ce constat montre qu'il est pertinent de s'appuyer, tant à l'échelle nationale que locale, sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes comme levier de développement des territoires ruraux et plus particulièrement sur le champ de l'emploi.

Il est donc proposé les orientations suivantes :

- ➔ **Orientation 7 : Dresser un premier bilan évaluatif de la prise en charge de la question par les politiques publiques et identifier les marges de progrès**
- ➔ **Orientation 8 : Inciter à ou poursuivre la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs et outils de droit commun existant**

- **Orientation 9 :** **Élaborer un guide de la démarche intégrée de l'égalité femmes-hommes comme levier de développement des territoires ruraux.**
- **Orientation 7 :** **Dresser un premier bilan évaluatif de la prise en charge de la question par les politiques publiques et identifier les marges de progrès**
- ▶ En réalisant un **premier bilan évaluatif des orientations nationales interministérielles** (dont la mise en œuvre des orientations du PIEP, notamment concernant l'entrepreneuriat, ou encore dans le CIR sur les questions d'emploi, d'égalité professionnelle...) **et des coopérations institutionnelles à l'œuvre en matière de réduction des inégalités entre les sexes dans les territoires ruraux fragilisés.** Dans ce cadre, il est prévu que l'analyse sur les retours des ateliers organisés dans le cadre du Tour de France de l'Égalité comporte un focus sur l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.
 - ▶ **En rédigeant et diffusant,** sur la base de ce premier bilan évaluatif et des faiblesses constatées mais aussi au regard de la présente étude, **une circulaire visant à favoriser la mise en œuvre « réelle » des orientations** visant à réduire les inégalités entre les sexes dans les territoires ruraux.
- **Orientation 8 :** **Inciter à, ou poursuivre la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs et outils de droit commun existants**
- **Orientation 8.1 :** **poursuivre et améliorer la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les fonds européens, et particulièrement au niveau du FEADER.**
A noter dans le cadre du FEADER qu'un appel à projet porté par le réseau rural national au 1^{er} semestre 2018 comprendra une thématique « emploi » et une thématique transversale « égalité femmes-hommes ».
 - **Orientation 8.2 :** **Intégrer l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de l'accord-cadre entre l'Etat, Pôle Emploi et les réseaux de l'IAE**
Outre **l'obligation d'accueillir un pourcentage minimal de femmes de 30%**, il peut être proposé de **renforcer les actions de sensibilisation auprès des prescripteurs** (Pôle Emploi, Mission Locale, Conseil Départemental...) pour favoriser l'orientation et le recrutement de femmes quel que soit le support d'activité et développer l'offre de support d'activité. La **présence des déléguées départementales aux droits des femmes au sein des principales instances de l'IAE** sur les territoires (CDIAE notamment) peut aussi renforcer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans ce secteur.
 - **Orientation 8.3 :** **En intégrant de manière systématique l'égalité femmes-hommes dans les schémas ou autres dispositifs territoriaux pouvant être des leviers sur le développement de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.** Cela concerne :
 - Les Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF) aujourd'hui étendus à l'ensemble des départements, ils ont vocation à rapprocher les politiques petite enfance et parentalité. En ce sens, ils traitent notamment des questions d'accueil du jeune enfant, et peuvent mettre en exergue ou soutenir des actions favorables à l'accès à l'emploi des femmes repérées sur les territoires (crèches VIP, garde d'enfant en horaires décalés, structuration des professions de la petite enfance majoritairement féminines à ce jour...).

- Schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASAP) ayant pour objectif une territorialisation des politiques publiques à long terme (signés pour 6 ans), ils témoignent également d'une certaine « agilité » (possibilité d'ajouter ou supprimer des actions sur la période). Il a été laissé une latitude aux pilotes pour choisir les enjeux du territoire à traiter et certains traitent de l'accès à l'emploi des femmes selon une approche intégrée. En outre ces schémas se révèlent être des espaces et temps de rencontre entre les acteurs sur des sujets communs traités à l'échelle du territoire, dans lesquels les enjeux d'égalité femmes-hommes ont toute leur place.

Pour ce faire, dans les préfectures, les référents « ruralité » et les référents chargés des schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASAP) représentent des interlocuteurs clés à mobiliser.

- **Orientation 8.4 : En s'informant des dynamiques et en poursuivant la réflexion sur d'autres dispositifs dont :**

- Les schémas régionaux de développement de l'ESS : Le Haut Conseil à l'ESS s'est en effet saisi de la problématique de l'égalité femmes-hommes en créant une commission dédiée et en rédigeant un premier rapport sur l'égalité femmes-hommes qui a traité de la gouvernance, la création d'activité (insertion, garde d'enfant, qualité de l'emploi) et des politiques publiques relative à l'ESS. Ainsi, aujourd'hui, il est attendu des schémas régionaux de développement de l'ESS qu'ils prennent en considération l'égalité femmes-hommes.
- Les contrats de ruralité ne sont pas dans leurs formats actuels (outils d'investissement) identifiés comme un vecteur de projet en faveur de l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Or, il serait utile de questionner dans quelles conditions le contrat de ruralité pourrait être utile à l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, y compris dans ses fonctions actuelles d'investissement. La nature des investissements peut en effet avoir des impacts en termes de genre (par exemple entre un projet de terrain de sport et un projet de crèche).
- L'appel à projets du programme alimentaire territorial qui comprend une dimension « insertion professionnelle » et dans lequel pourrait être intégrée l'égalité femmes-hommes comme axe de travail.

→ **Orientation 9 : Élaborer un guide de la démarche intégrée de l'égalité femmes-hommes comme levier de développement des territoires ruraux.**

Ce guide pourrait comprendre :

- **des éléments de cadrage et de méthodologie** sur l'approche intégrée de l'égalité avec les incontournables et des points de vigilance particuliers sur la question de l'emploi dont celle de la mobilisation et la coordination des acteurs au niveau national et local
- **la présentation d'initiatives locales** notamment :
 - **par type d'acteurs** pour valoriser la diffusion entre pairs
 - **par approche et dispositifs pour montrer la diversité des entrées possibles** (approches « filière », « développement économique et territorial », « accès aux services », « lutte contre la précarité/insertion » ...)
- **les acteurs et les ressources** au niveau national et local (dont la plateforme collaborative ou les initiatives existantes s'en approchant)

ANNEXES

Annexe 1. Glossaire

SIGLE	SIGNIFICATION
ACI	Atelier chantier d'insertion
Adapemont	Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne
AdCF	Assemblée des communautés de France
ADMR	Aide à domicile en milieu rural
AFE	Agence France Entrepreneur
AFR	Association Familles Rurales
ANI	<i>Accord national interprofessionnel</i>
APCE	Agence pour la création d'entreprises
AVE	Alliances villes emploi
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIT	Bureau International du Travail
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	<i>Certificat d'aptitude professionnelle</i>
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESE	Conseil Économique, Social et Environnemental
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CGET	Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
CIDFF	Centres d'information sur les droits des femmes et des familles
CIEC	Comités interministériels à l'égalité et à la citoyenneté
CIR	Comité interministériel aux ruralités
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNCRESS	Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire
CNIDFF	Centres National d'Information sur les droits des Femmes et des Familles
CPER	Contrat de plan État-région
CRESS	Chambres régionales de l'économie sociale et solidaire
CSESS	Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DCSR	Délégation à la circulation et à la sécurité routière

DDDFE	Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
DDFE	Délégation aux droits des femmes et à l'égalité
DEFM	Demandeurs d'emploi en fin de mois
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DLA	<i>Dispositif local d'accompagnement</i>
DNB	Diplôme national du brevet
DRDFE	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
EAJE	Établissement d'accueil du jeune enfant
EARL	<i>Exploitation agricole à responsabilité limitée</i>
EGALiTER	Égalité femmes-hommes et égalité territoriale
ERASMUS	EuRopean Action Scheme for the Mobility of University Students
ESS	Économie Sociale et Solidaire
FARE	Fédération des Associations de la Route pour l'Éducation
FEDER	Fonds européen de développement régional
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FESI	Fonds Européens Structurels et d'Investissement
FGIF	Fonds de garantie à l'initiative des femmes
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
FSE	Fonds social européen
GAEC	<i>Groupement agricole d'exploitation en commun</i>
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPECT	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale
GTEC	Gestion territoriale de l'emploi et des compétences
HCEFH	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IAE	Insertion par l'activité économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ITESS	Initiatives Territoriales de l'Économie Sociale et Solidaire
LAAF	Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt
MAM	Maisons d'Assistant.e.s maternel.le.s
MAAF	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
MDEF	Maison de l'emploi et de la formation
MSA	Mutualité sociale agricole
ODT	Observatoire des Territoires
ONPES	Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale
ONPV	Observatoire National de la Politique de la Ville

OPCA	<i>Organismes paritaires collecteurs agréés</i>
OPCACIF	Organisme paritaire collecteur agréé pour le congé individuel de formation
PAR	Plan d'action régional
PAT	Prime d'aménagement du territoire
PDR	Programme de développement rural
PIEP	Plan Interministériel pour l'égalité professionnelle
PNAE	Plan national d'actions pour l'emploi
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PTCE	Pôle territorial de coopération économique
PTI	Pacte territorial d'insertion
QPV	Quartier prioritaire de la Politique de la Ville
RAM	Relais d'Assistant.e.s maternel.le.s
REAAP	Réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
RTE	Réseau de transport d'électricité
SAAD	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
SCIC	<i>Société coopérative d'intérêt collectif</i>
SDAP	Service départemental de l'architecture et du patrimoine
SDAASAP	Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public
SDFE	Service des Droits des Femmes et de l'Egalité femmes-hommes
SDSF	Schéma départemental de services aux familles
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Economique
SINE	Système d'information sur les nouvelles entreprises
SPE	Service public de l'emploi
SPED	Service public de l'emploi départemental
SPEL	Service public de l'emploi local
SPEP	Service public de l'emploi de proximité
TIC	Technologies de l'information et de communication
ULAMIR	Union locale d'animation en milieu rural
UNML	Union Nationale des Missions Locales
VAE	<i>Validation des acquis de l'expérience</i>
VIP	Vocation d'insertion professionnelle
ZAU	Zonage en aires urbaines
ZRR	Zone de revitalisation rurale

Annexe 2. Liste des acteurs interrogés et mobilisés

1.1 Membres du comité de pilotage

Prénom, Nom	Institution/structure de rattachement
Eric Lenoir	Chef de mission - Mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle, CGET
Orane Baudy	Chargée de mission - Mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle, CGET
Sylviane Le Guyader	Chargée de mission - Direction des stratégies territoriales en charge notamment du programme des études du CGET
Paul Porruncini	Chargée de mission à la Direction du développement des capacités des territoires, CGET
Max Barbier	Pôle des systèmes territoriaux, Direction du développement des capacités des territoires, CGET
Arnaud Marty	Chargé de mission développement rural communautaire, Pôle des systèmes territoriaux, Direction du développement des capacités des territoires CGET
Matthias Kaldi	Chargé de mission « information territoriale » au bureau de l'observation des territoires à la Direction des stratégies territoriales ST
Charlotte GROPPPO	Chargée de mission évaluation au SDFE
Clémence Armand	Chargée de mission emploi et lutte contre les discriminations, Bureau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes SDFE ;
Delphine Zenou	Déléguée régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité Bourgogne Franche Comté
Claire Guiraud	Secrétaire générale du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes
Marie Duporge	Adjointe au Sous-directeur « Mutations économiques et sécurisation de l'emploi », Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Julie Durafour	Chargée de mission, Département Pôle emploi (DPE), Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Sandrine Plana	Responsable des études à l'AFE
Cécile KULA	Cheffe de projet Geste
Isabelle GUEGUEN	Consultante sénior Perfégal

1.2 Acteurs.trices mobilisé.e.s au cours de la phase de cadrage

Acteur/ Institution	Interlocuteurs (trices)
CGET	Eric LENOIR et Alice TAKACS Mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle
	Sylviane Le Guyader, Direction des stratégies territoriales
	Benoît de Lapasse, chef du bureau de l'observation des territoires Sous direction de l'observation et des analyses statistiques
	Sabine Thibaud, Direction de la ville et de la cohésion urbaine
	Arnaud Marty, chargé de mission à la Direction du Développement des Capacités des Territoires :
	Paule Porruncini, Chargée de mission à la Direction du développement des capacités des territoires
	Aurore Colnel, Chargée de mission à la Mission de coordination des partenariats territoriaux
	Antonin QUILLEVERE, chargé de mission (MSAP)
SDFE	Clémence Armand chargée de mission lutte contre les discriminations en charge des politiques relevant de l'insertion professionnelle notamment dans les quartiers prioritaires
	Charlotte GROPPPO, Chargée d'études, recherches et évaluation, Service des Droits des Femmes et Egalité femmes-hommes
HCEfh	Claire Guiraud
Ministère de l'Agriculture	Françoise LIEBERT, Haute fonctionnaire à l'égalité pour l'agriculture.
Assemblée Nationale	Annie GENEVARD, Députée du Doubs et rapporteuse de la loi montagne
DR. aux Droits des femmes et à l'Egalité	Delphine Zénou (Bourgogne Franche Comté)
	Annaick Morvan (Bretagne)
	Elsa Palandjian (Auvergne Rhône Alpes)
CNIDFF	Claire Caminade, Conseillère technique Emploi/Création d'entreprise
DGEFP	Marie DUPORGE, Adjointe au Sous-directeur « Mutations économiques et sécurisation de l'emploi »
	Julie DURAFFOURG Chargée de mission, Département Pôle emploi (DPE)
	Elodie GUIRCHOUN, Chargée de mission, Département des Synthèses
Pôle Emploi	Amélie Pajot et Nicole Brejou Direction Partenariats Territorialisation et Relations Extérieures, DG Pôle emploi
UNML	Serge KROICHVILI, Délégué Général Valérie GARDE, chargée de mission
Agence France Entrepreneur	Piganeau Laurence, Directrice expertise et production Sandrine Plana, responsable des études à l'AFE

CESE	Raphaëlle MANIERE, Vice-Présidente à la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité Isabelle Roudil, Représentante de l'économie mutualiste, coopérative, solidaire et non agricole et désignée par la Fédération nationale des sociétés coopératives d'habitations à loyer modéré (FNCS HLM)
Ex-Réseau Rural	Odile Plan
FNSEA	Jacqueline COTTIER, Présidente de la Commission Nationale des Agricultrices M. Jérôme Volle, Responsable de la Commission Emploi au sein de la FNSEA
Association Familles Rurales	<i>Jean-Baptiste BAUD</i> , responsable des relations institutionnelles
CNAF	Sandrine Dauphin, Responsable du département de la recherche et du réseau des chargés d'études Direction des statistiques des études et de la recherche
Collectif FemmESS	Elisa Braley, Présidente de la Commission Egalité Femmes-hommes au CSESS
Associations d'élus	Patricia ANDRIOT, ancienne Vice-présidente de la Région Champagne-Ardenne

1.3 Acteurs.trices mobilisé.e.s au cours du repérage de bonnes pratiques

Institutions/Structures	Interlocuteurs (trices) mobilisé(és)
SDFE DR et DDFE. aux Droits des femmes et à l'Egalité	Delphine ZENOU, Bourgogne Franche Comté ; Elsa PALANDJIAN, Auvergne Rhone-Alpes ; Annaïck MORVAN, BZH ; Laetitia GUILBAUD, Cantal
Forces Femmes	Marion DEBALLON Responsable Développement Territorial
Réseau des CDIFF	CIDFF de la Nièvre
Agence France Entrepreneur (ex-APCE)	Caroline Gilabert, Chargée de projets éditoriaux
ADIE¹	Marine Morival, Chargée des Publics et Maîtrise d'Ouvrage, Direction du Développement
DGEFP	Remontée d'action via la direction « Mutations économiques et sécurisation de l'emploi » (DUPORGE, Marie Adjointe au Sous-directeur) : 5 DIRECCTE et UD se sont mobilisées
Têtes de réseau de l'IAE	<i>Fédération des entreprises d'insertion</i> , Muriel PIBOULEAU, Chargée de professionnalisation <i>Chantier Ecole</i> , Luis SEMEDO, Délégué national <i>Fédération des GEIQ (et 3 GEIQ)</i> Francis LEVY, Secrétaire Général

¹ A noter tous les autres réseaux ont été contactés mais n'ont pas donné suite (BGE, France initiative...)

UNML / CNML	Serge KROICHVILI, Délégué Général et Valérie GARDE, chargée de mission
Alliance Villes emploi (PLIE, maison de l'emploi)	Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale
CGET	Deniz Boy, en charge de questions de transport-mobilités
Association Familles Rurales	Adeline Canac, présidente de la fédération de l'Aveyron et membre du CA national
Fédération des AMAP	<i>Contact email – pas de retour</i>
ADMR	Laurence JACQUON, Directrice Adjointe Union nationale ADMR
Région Nouvelle Aquitaine	Véronique LARUE, Mission égalité
AdCF	Nicolas PORTIER, délégué général
Association des Maires ruraux de France	Cédric SZABO, Directeur
Patricia ANDRIOT	Ancienne Vice-présidente de la Région Champagne-Ardenne
Labo de l'ESS	Françoise BERNON – Déléguée générale ; <i>Contactée mais n'a peut s'engager par manque de temps</i>
Observatoire National de l'ESS – CNCRESS	Arnaud MATARIN, chargé des études et de l'Observatoire National de l'ESS Contacté

1.4 Acteurs.trices mobilisé.e.s pour les études de cas

Action : collectif « Odette and Co, rurale mais pas ringarde » Ardèche – Communauté de Communes du Pays de Lamastre

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/organisme
Acteurs porteurs/opérateurs	Hélène Puzin	Coordnatrice	Grains d'ici
Partenaires	Carole GEDON	Chargée du développement et des territoires Nord Ardèche	DIRECCTE
	Eve SURET GODARD	Déléguée départementale des Droits des femmes et Egalité	DDCSPP Ardèche
	Anna GASQUET	Chargée de mission	Centre d'information Europe Direct Sud Rhone-Alpes – Maison de l'Europe Drôme Ardèche à Valence
	Chloé FREOA	Directrice Générale Adjointe	Fondation ELLE
	Jacqueline DUDAL et	Directrice et animatrice Emploi Formation	Site de proximité Centre Ardèche

	Sandrine IMBERT		
	Mélodie ROCHE	Chargée de mission	CERMOSEM, antenne de l'université Grenoble Alpes
	Sylvain DIEMUNSCH	Chargé de projets coopératifs	Réseau ITESS (Initiatives Territoriales de l'Économie Sociale et Solidaire)
Bénéficiaires	Sylvie	Membre du collectif Odette and Co depuis quelques mois – bénéficiaire du RSA	
	Patricia	Une ancienne membre du collectif qui a bénéficié d'un contrat aidé salarié de deux ans au sein de celui-ci	
	Annie	Membre du collectif depuis plusieurs années - retraitée	
	Céline	Membre du collectif depuis 4 mois	
	Odile	Membre du collectif depuis le début et aujourd'hui trésorière de l'association Grains d'ici qui porte le collectif	
	Patricia	Membre du collectif depuis 5 mois	

L'Adapemont, un chantier d'insertion pour répondre à la problématique de l'enrichissement tout en facilitant l'insertion des femmes, Territoire de la Petite Montagne (Jura)

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/ organisme
Acteurs porteurs/ opérateurs	Vuillemin Pierre Etienne	Directeur	ADAPEMONT
	Pernot Sophie	Accompagnatrice socioprofessionnelle	ADAPEMONT
	Zanchi Geneviève	Accompagnatrice socioprofessionnelle	ADAPEMONT
	Dayret Carole	Chef de l'équipe d'insertion Sud-Revermon	ADAPEMONT
Partenaires	Delphine Zenou	Directrice Régionale aux Droits des femmes et à l'égalité Bourgogne-Franche-Comté	
	Husson Gérald	VP Environnement et PNR Haut Jura (et VP membre du Bureau de l'Adapemont)	Communauté de communes Jura Sud
	Barbaud Nathalie		Diréccte UD 39
	Dubois Gregory	Directeur	Pôle Emploi Agence de Lons le Saunier-Champagnole
	Christine Guiton	Chargée de projet Emploi-Insertion	
	JEUNET Patricia	Chef de mission insertion professionnelle	Pôle des Solidarités du Conseil Départemental du Jura

Bénéficiaires	Entretiens réalisés avec 5 salarié.e.s et 2 ex-salarié.e.s des équipes vertes de l'Adapemont
----------------------	--

Action « Vers un temps de travail choisi », Plaine de Saône - Cantons d'Auxonne et Genlis

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/organisme
Acteurs porteurs/ opérateurs	Aurélie PELLETIER	Chargée de projets GPECT	CREATIV' (ex-MDEF du Bassin dijonnais)
Partenaires	Delphine ZENOU	Directrice Régionale aux Droits des femmes et à l'égalité Bourgogne-Franche-Comté	
	Isabelle GALMICHE	Déleguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes (département 21)	
	LUQUIN Julien	Chargé de mission Pôle 3E	DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté
	MULLER Florence	Responsable	Plate forme Mobilité
	BUGHIN Mylène	Coordinatrice	CIDFF
	MUGNERET Marie Agnès	Coordinatrice de la VAE	DAVA
	BOUCHARD Florine	Animatrice	Comité Régional des Certificateurs publics VAE
	Foulon Christine	Conseillère et référente entreprises	Pôle Emploi, Agence Dijon Est
	BARRIER Jérôme	Conseiller études et projets	Agefos PME
	Pauline MARTI	Responsable Pôle Ressources et Administration Générale	Communauté de Communes Auxonne Pontailler Val de Saône Ruelle de Richebourg
Isabelle Petithory	Agent d'accueil	Communauté de communes de la Plaine dijonnaise	
Bénéficiaires²	Françoise V.	Agente d'entretien à temps partiel et en cours de formation (sophrologue)	
	Aurélie C.	Secrétaire médicale dans un cabinet dentaire	
	Bérangère W.	Agente d'accueil	
	<i>Un échange collectif avec des femmes bénéficiaires de l'action relatif à l'action de VAE collective prévu le 12 septembre 2017.</i>		

² Le contact téléphonique de quatre femmes ont été transmis par Creativ', mais seules trois d'entre elles ont répondu aux sollicitations de Geste

Action : Loustic Services Communauté de Communes de Haute Cornouaille

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/organisme
Acteurs porteurs/ opérateurs	Bernard Saliou	Président	Communauté de communes de Haute Cornouaille
	Mme Le Brigand	Vice présidente en charge de la commission Enfance et Jeunesse	Communauté de communes de Haute Cornouaille
	Mme Michèle LALLOUET	Directrice générale des services	Communauté de communes de Haute Cornouaille
	Virginie PORHIEL	Responsable du pôle enfance jeunesse	Communauté de communes de Haute Cornouaille
Partenaires	Jean-Marie KERISIT	Conseiller technique,	CAF du Finistère
	Karine HAUROGNE	Directrice	ADMR Les Rives de l'Aulne
	Marie-Christine NOAN	Directrice	Association de développement sanitaire des Montagnes Noires ADSMN
	Marie JAGIN,	Conseillère technique	ADMR Elliant
	Marion CLEMENT	Déléguée Départementale aux Droits des femmes et à l'égalité	DDCS Finistère
	Xavier JOINAIE	Responsable du service FSE	DIRECCTE Bretagne
Salariées intervenant à domicile	Nathalie QUELIN	Auxiliaire de vie	ADSMN
	Judith CAM	Auxiliaire de vie	ADSMN
	Valérie SAOUT	Auxiliaire de vie	ADMR Rives de l'Aulne
Bénéficiaires	Lydie M	Aide soignante en CDD	Parent en couple utilisant le service Loustic
	Mme J	Salariée en CDI dans l'agroalimentaire	Parent en couple utilisant le service Loustic
	Françoise C	Salariée en CDI dans l'agroalimentaire	Parent vivant seule utilisant le service Loustic

Action : ACILAB, un chantier d'insertion dans un Fab Lab Bassin de vie de Limoux (Aude)

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/organisme
Acteurs porteurs/ opérateurs	Florence Tholly	Co-gérante	Scic SAPIE
	Peter Wollny	Référent projet	Scic SAPIE
	Aurélie Lagarde	Co-présidente	Trait d'union accompagnement
	Mélanie Alins	Accompagnatrice socio-professionnelle	Mise à disposition par le CFPM
Partenaires	Sylvie Siffermann	Sous-préfète	Sous préfecture de Limoux
	Isabel De Moura	Responsable de l'UT Aude	Direccte
	Véronique Adreit	DDFE	DDFE
	Alice Goncalves et Vincent Aribaud	Chef de service Territorial insertion Animateur du PTI	Conseil Départemental de l'Aude

	Evelyne Roche	Directrice de l'agence de Limoux	Pole Emploi
	Julien Peyre	Coordinateur	PTCE 3.Eva
	Catherine Cros	Coordinatrice	Lieu Ressource Insertion de Limoux
Bénéficiaires	Virginie et Marina	2 des 3 femmes salariées du chantier d'insertion	

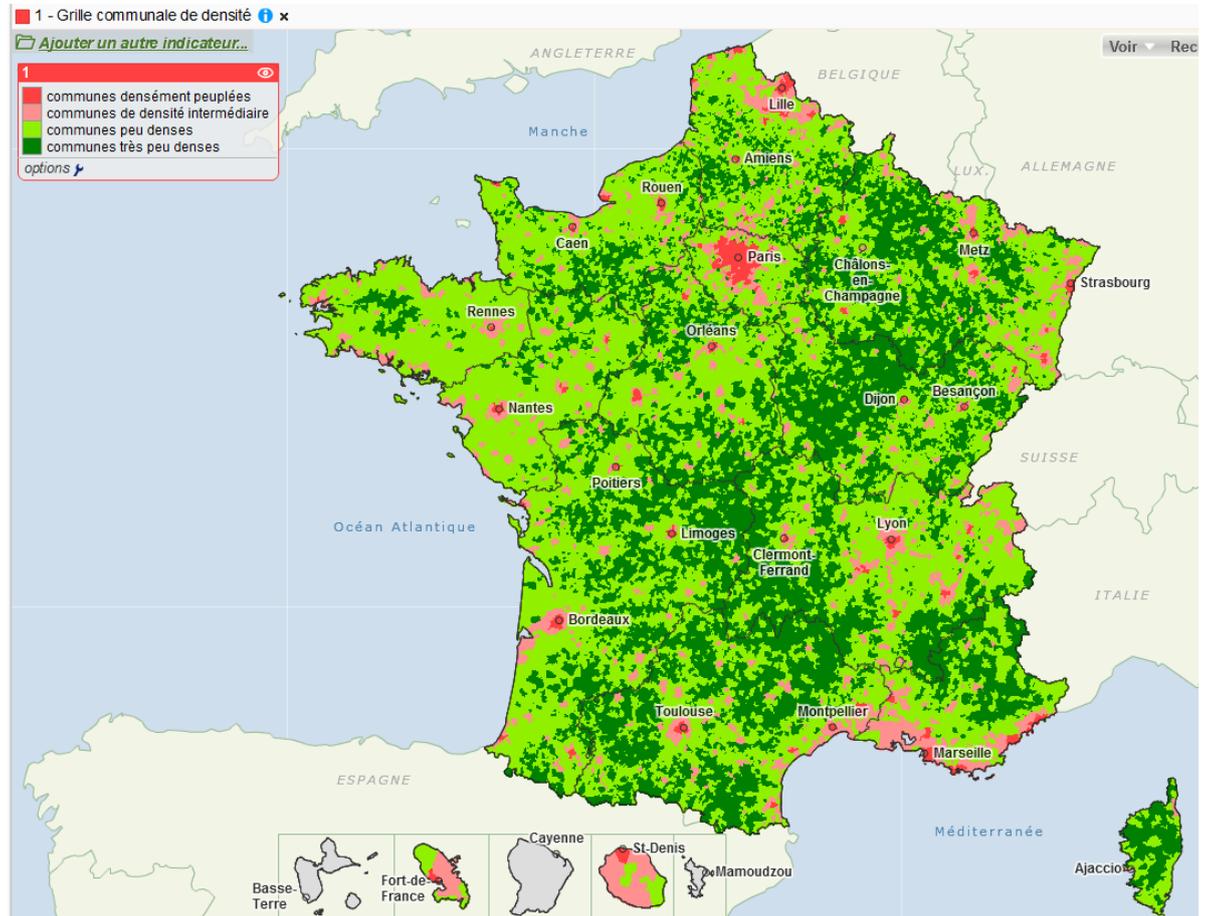
1.5 Participant.e.s au séminaire d'approfondissement organisé au CGET le 15 décembre 2017

NOM, Prénom	Institution/structure de rattachement
ANDRE Céline	Réseau Femmes de Bretagne
AMBLARD Christine	Direction des entreprises et de l'emploi Région Ile-de-France
ANDRIOT Patricia	Réseau des collectivités territoriales pour une économie solidaire (réseau rural national)
ARMAND Clémence	SDFE - DGCS
BAUDY Orane	CGET
BIERRE Blandine	France Initiative
BOUIN Véronique	France Initiative
BOULANGER Claire	Fondation de France (après-midi)
BRALEY Elisa	Présidente de la commission Egalité f/h du CSESS
CABASSOT Sylvie	CGET
CAMINADE Claire	CNIDFF et réseau des CDIFF
CAMILLERI Claire	FNSEA
HAZELLE Robert	Educagri.fr
COTTIN Delphine	ADIE
COTTIER Jacqueline	FNSEA
DAULNY Paul	Centre Hubertine Auclert
DESSEIGNE Liane	Consultante Geste
DUBOS Hélène	BGE
FURNON-PETRESCU Hélène	SDFE
GUEGUEN Isabelle	Consultante Perfegal
GUIRAUD Claire	Premier ministre
GREVEL Franziska	SDFE - DGCS
GROPPO Charlotte	SDFE - DGCS
HANOCQ Sylvie	Solidarités Actives
HUSSON Gérald	ADAPEMONT
JOUVIEN Marylène	Assemblée des départements de France
JUSSELME Céline	Préfecture du Jura
JACQUOT Claire	Préfecture de l'Hérault
JOLY Pauline	Consultante Geste
KERBOUDJ Radeda	Agence France Entrepreneur
KLAM Sylvie	Pôle Emploi
KULA Cécile	Consultante Geste
LABORDE Vaïk	CGET Stagiaire IRA
de LAPASSE Benoît	CGET
LENOIR Eric	CGET

LERAT Valentin	EMPOW'HER
LEBERT Sarah	Conseil Supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
LIEBERT Françoise	Agriculture
LUQUIN Julien	DIRECCTE BFC (Action GTEC sur le temps partiel subi chez les femmes en milieu rural)
LE BRIGAND Henriette	Loustic
LE COAT Gwendoline	Chantier école
LE GUYADER Sylviane	CGET
MARTIN Laurence	Directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité des Pays de la Loire
MARTY Arnaud	CGET
MORVAN Annaïck	SDFE - DGCS
PORHIEL Virginie	Loustic
PELLETIER Aurélie	Action GTEC sur le temps partiel subi chez les femmes en milieu rural
PORRUNCINI Paule	CGET
POIZAT Arielle	DGCS - Bureau familles et parentalité
RASSAU Jean-Noël	ADAPEMONT
SAVIOZ Agathe	Force Femmes
SIFFERMANN Sylvie	Sous-prefete de l'Aude (Action ACILAB)
SZABO Cédric	AMRF
WOLLNY Peter	Action ACILAB

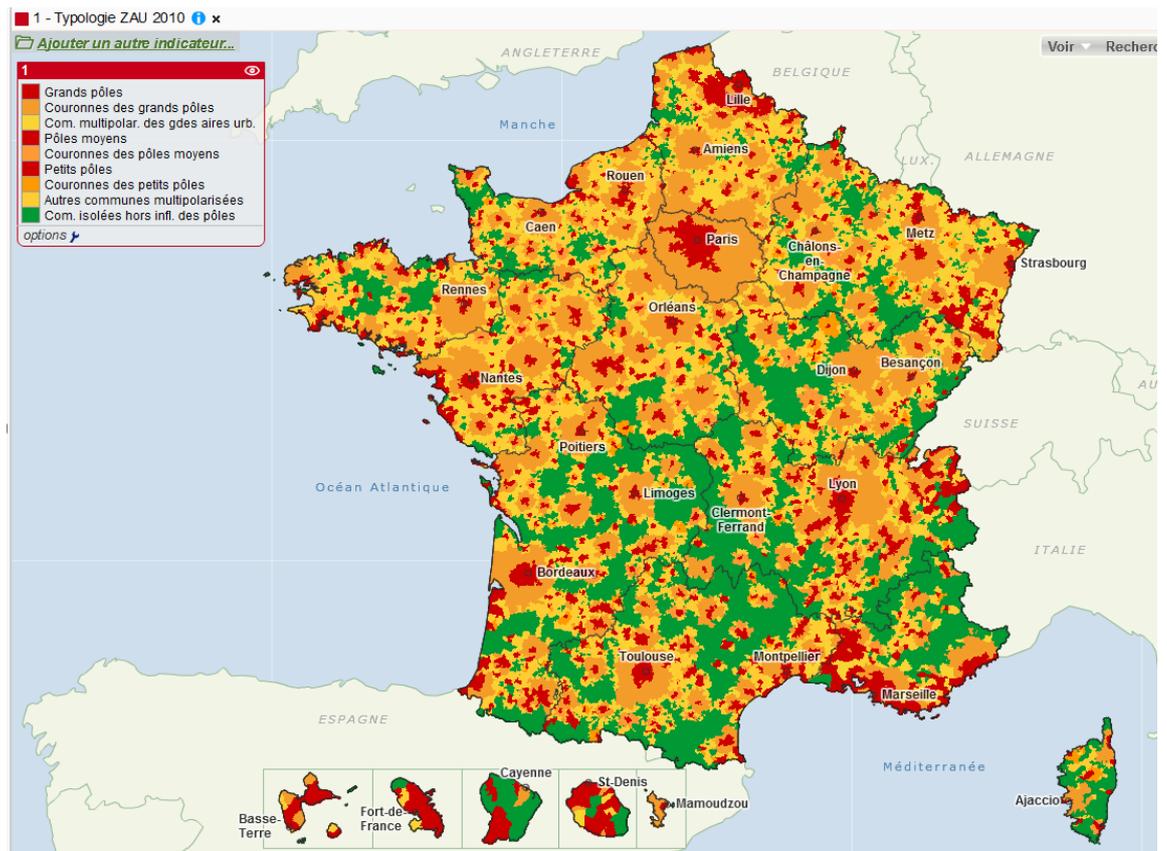
Annexe 3. Cartes des trois typologies utilisées pour l'analyse des données dans le cadre de la présente étude

La grille communale de densité de l'INSEE



Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

Le zonage en Aires Urbaines de l'INSEE



Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

La typologie des campagnes françaises sur le champ « Emplois et activités économiques »

Espaces en croissance économique, taux de diplômés du supérieur élevé

- en périphérie des villes, très faible chômage
- polarisées à l'économie diversifiée, taux de chômage moyen

A l'économie fortement résidentielle et touristique

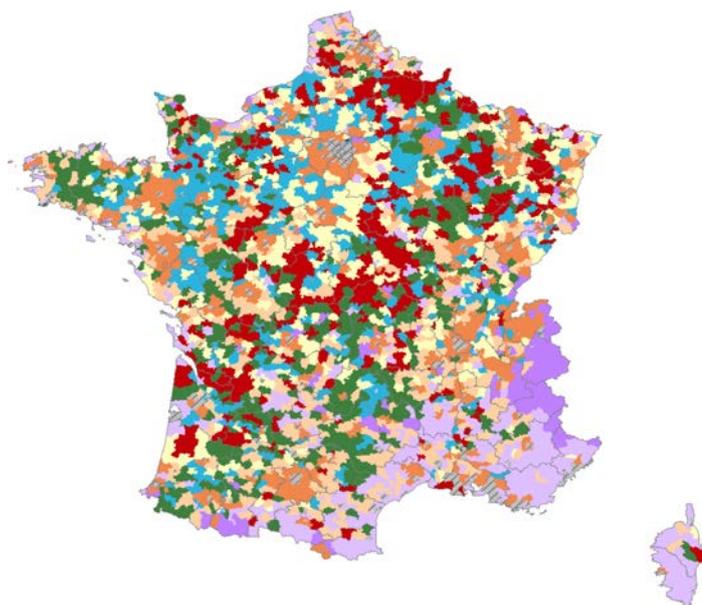
- avec un très faible chômage
- avec un très fort chômage

Espaces où la croissance économique est incertaine, niveaux de formation et de chômage moyens

- polarisés à l'économie résidentielle et industrielle
- à l'économie fortement industrielle
- à l'économie fortement agri-alimentaire

Espaces où le marché du travail est en difficulté

- à très faible croissance, très fort chômage et très faible taux de diplômés



© CEMAGREF DTR Grenoble, d'après : IGN, INSEE

Source : Site de l'Observatoire des territoires <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/node>

Annexe 4. Principales caractéristiques du champ de l'étude

Les communes selon leur densité

Un premier « filtre » en 4 catégories de communes selon leur densité

	Fréquence	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Commune densément peuplée	607	1,7 %	1,7 %
Commune de densité intermédiaire	2963	8,1 %	9,8 %
Commune peu dense	19919	54,5 %	64,3 %
Commune très peu dense	13040	35,7 %	100,0 %
Total	36529	100,0 %	

Un deuxième « filtre » pour former 2 catégories de communes à partir des 4 initiales

- Les communes peu denses recouvrent les communes peu denses ainsi que les communes très peu denses.
- Les communes denses recouvrent les communes densément peuplées ainsi que les communes de densité intermédiaire.

	Fréquence	Pourcentage valide
Commune peu dense	32 959	90,2 %
Commune dense	3 570	9,8 %
Total	36 529	100,0 %

Deux catégories de communes peu denses : les communes peu denses et isolées, les communes peu denses situées en aire urbaine

	Fréquence	Pourcentage valide
Commune isolée	18 368	50,3 %
Commune en aire urbaine	18 161	49,7 %
Total	36 529	100,0 %

	Commune isolée	Commune en aire urbaine	Effectif
Commune peu dense	55,2%	44,8%	32959
Commune dense	4,6%	95,4%	3570
Total	50,3%	49,7%	36529

La typologie des campagnes françaises par classe regroupée

	Fréquence	Pourcentage valide
Hors champ	2713	7,4 %
Croissance économique	9504	26,0 %
Economie résidentielle et touristique	4413	12,1 %
Croissance incertaine	15001	41,1 %
Marché du travail en difficulté	4898	13,4 %
Total	36529	100,0

Croisements entre les différentes variables

	Commune isolée	Commune en aire urbaine	Effectif
Commune peu dense	55,2%	44,8%	32 959
Commune dense	4,6%	95,4%	3 570
Total	50,3%	49,7%	36 529

Toute densité confondue

	Commune isolée	Commune en aire urbaine	Effectif
Croissance économique	17,8%	40,3%	9 504
Economie résidentielle et touristique	13,7%	12,3%	4 413
Croissance incertaine	48,5%	39,4%	15 001
Marché du travail en difficulté	19,9%	8,0%	4 898
Total	100,0%	100,0%	33 816

NB : Exclu les Hors champ

Pour les communes peu denses

	Commune isolée	Commune en aire urbaine	Effectif
Croissance économique	17,8%	39,8%	8 919
Economie résidentielle et touristique	13,7%	11,5%	4 141
Croissance incertaine	48,5%	40,7%	14 635
Marché du travail en difficulté	20,0%	7,9%	4 772
Total	100,0%	100,0%	32 467

Annexe 5. Liste des références bibliographiques exploitées dans la cadre de l'état de l'art (phase 1)

Travaux d'observation sur les inégalités femmes -hommes

- CGET, En Bref Combattre les inégalités femmes-hommes dans les territoires fragiles, octobre 2015.
- CGET, (BACCANI B., FIRDION L.), Les femmes dans les territoires ruraux, Les dossiers d'observation, novembre 2014.
- DGEFP, Mission d'évaluation du Programme Opérationnel FSE 2007-2013 «Compétitivité régionale et emploi » - Le FSE et l'égalité entre les femmes et les hommes, de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2014.
- Groupe EGATER, Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes – ONZUS – INSEE, 2014.
- Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés, Rapport n° 2014-06-19 EGALITER-012, 2014.
- JUILHARD Jean-Marc, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur l'accueil des jeunes enfants en milieu rural, juillet 2008.
- KACHNOUKH Fériel, MAGUER Annie, MARNAS Annick, "La discrimination multicritères à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail", étude pour la Halde et le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (Direction générale de la cohésion sociale), 2011.
- Ministère des droits des femmes, Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2014, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Chiffres clés – Édition 2014.

Travaux d'études et de recherches

Le monde rural

- AFIP, CIVAM, Contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles, analyse de 27 parcours d'agricultrices, février 2015.

- AMICENTRE, ARML du Centre, Jeunesse et ruralité, de l'observation croisée... à l'analyse critique, 2012.
- BERTHOD-WURMSER Marianne, OLLIVIER Roland, RAYMOND Michel, VILLERS Sophie, FABRE Dominique - Pauvreté, précarité, solidarité en milieu rural, Rapport - Inspection générale des affaires sociales, Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux, Septembre 2009.
- CESE, l'avis du CESE, Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux ?, rapporté par Guillaume de Russé, 2015.
- CESE, l'avis du CESE, Place des jeunes dans les territoires ruraux, janvier 2017.
- CESE, Rapport d'étude sur la Typologie des espaces ruraux et des espaces à enjeux spécifiques (littoral et montagne) par l'UMR par l'UMR CESAER (Inra/AgroSup Dijon), l'UMR ThéMA (Université de Franche-Comté/CNRS), l'UR DTM (Cemagref) et l'UMR METAFORT (AgroParisTech/Cemagref/Inra/VetAgroSup) pour le compte de la DATAR, novembre 2011.
- CESE, l'avis du CESE, Place des jeunes dans les territoires ruraux présenté par Mme Danielle Even et M. Bertrand Coly, rapporteur.se.s, janvier 2017.
- CGET, Les dossiers d'observation n°2, « Les jeunes dans les territoires ruraux », Cécile Métayer, novembre 2014.
- CGET, les femmes dans les territoires ruraux, les dossiers de l'observation n°1, novembre 2014.
- CGET, L'accompagnement à la création d'activité dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragiles, Esquisse d'un état des lieux, version 30 mai 2016.
- CIVAM, Contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles, analyse de 27 parcours d'agricultrices, février 2015.
- Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres à l'intention de la commission de l'agriculture et du développement rural sur la façon dont la PAC peut améliorer la création d'emplois dans les zones rurales, rapporteure KOSTINGER Elisabeth, 2015.
- Commission de l'agriculture et du développement rural, Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, Projet de rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales, Rapporteuses : PETJR Marijane, SENRA RODRIGUEZ Maria Lidia, 2016.
- CONTE Arthur : *Les paysans de France : de l'an 1000 à l'an 2000*, 2000.
- COQUARD Benoît, thèse intitulée « Sauver l'honneur » Appartenances et respectabilités populaires en milieu rural, soutenu en novembre 2016.
- FNSF - « Les violences faites aux femmes en milieu rural », 2013.
- HUYGHE Marie, Habiter les territoires ruraux - Comprendre les dynamiques spatiales et sociales à l'œuvre, évaluer les perspectives d'évolution des pratiques de mobilité des ménages. Architecture, aménagement de l'espace. Université François Rabelais, Tours, 2015.
- Insee Première n°1364, « Le découpage en unités urbaines de 2010, l'espace urbain augmente de 10 % en une décennie » de François Clanché et Odile Rascol, 2010.
- Insee, CLAP, Caractéristiques des établissements au 31 décembre 2014
- Insee Première n°1538 : « Trente ans de mutations fonctionnelles de l'emploi dans les territoires », de Robert Reynard, Pascal Vialette et Clément Grass, 2015.
- LEMETRE Claire, ORANGE Sophie, « Les ambitions scolaires et sociales des lycéens ruraux », *Savoir/ Agir*, 37, septembre 2016.
- Maisons de services au public, chiffres clés 2016 / usagers, 2016.
- MSA, les femmes dans l'agriculture, situation au 1^{er} janvier 2014, Direction des études, des répertoires et des statistiques, février 2016.

- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, Agreste (statistique, évaluation, prospective agricole), La formation des exploitants agricoles : une formation plus élevée pour les hommes, n° 335, mars 2016
- Ministère de l'agriculture, Analyse du centre d'études et de prospective, n°38, "les femmes dans le monde agricole", mars 2012
- Observatoire des territoires du CGET (ex-DATAR), rapport 2011.

Rapport et travaux parlementaires

- Circulaire n°5670/SG du 2 août du Premier ministre relative aux CPER 2014-2020 adressée aux préfets de région.
- Circulaire N°5689/SG du 15 novembre du premier ministre relative à la préparation des contrats de plan Etat-région 2014-2020
- FERRIER C., PIERRE RENAUD P., LABIA P., BERLIZOT T., MOREL M. Evaluation du dispositif de ZRR, juillet 2014.
- Kattringer Y., Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur l'avenir de l'organisation décentralisée de la République, octobre 2013.
- Bertrand A., Rapport Hyper-ruralité, Un pacte national en 6 mesures et 4 recommandations pour « restaurer l'égalité républicaine », juillet 2014.
- Calmette A., Rapport d'information sur les zones de revitalisation rurale (ZRR), 2014
- Morel à l'Huissier P., Rapport sur la simplification des normes au service du développement des territoires ruraux, mars 2012.
- Dossier de presse, Projet de loi de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne, septembre 2016

Accès et retour à l'emploi

- AGEFIPH/FIPHFP, Chiffres clés 2015, les personnes handicapées et l'emploi, juin 2015
- Agence du service civique, rapport d'activité 2015.
- Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes, Rapport final d'évaluation, La Garantie Jeunes en action, Usages du dispositif et parcours de jeunes, mai 2016.
- CGET, Observatoire des territoires, « Emploi et territoires, Rapport de l'Observatoire des territoires 2016 ».
- DARES, La répartition des hommes et des femmes par métiers, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, décembre 2013.
- DARES Résultats 2016-051 - L'insertion par l'activité économique en 2014.
- DARES, Evaluation statistique de l'impact de la Garantie jeunes, novembre 2016.
- FDFA, Femmes handicapées : Accès à l'emploi, Accès aux soins. Quelques vérités...– janvier 2014.
- GESTE/Pluricité, Evaluation du partenariat entre l'Etat, Pôle Emploi et les réseaux de l'insertion par l'activité économique pour le compte de Pôle emploi, 2013.
- INJEP, Que sait-on des jeunes ruraux ?, rapport d'étude décembre 2014
- Insee, enquête Emploi 2015
- LEMIERE S. (sous la direction de), 2013, L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques..., Rapport remis à la ministre du droit des femmes.
- Van De Walle, T. Capelier (sous la direction de), 2016, Les freins et les leviers à l'emploi des femmes résidentes des quartiers de la politique de la ville, CREDOC en collaboration avec le cabinet AMNYOS, à la demande du Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET).

Document administratif

- DGEFP, Bilan intermédiaire de l'accord cadre national entre l'Etat et Pôle Emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015-2018 (septembre 2016)

Entrepreneuriat

- APCE, La création d'entreprise par les femmes, avril 2014.
- CGET, Agence France entrepreneur : mieux accompagner les créateurs d'entreprises dans les territoires fragiles. EN BREF, 1/2017
- Insee, enquête Sine 2006, interrogations 2006 et 2009
- Insee première, les créateurs d'entreprise en 2014 : moins de chômeurs et des projets plus modestes qu'en 2010, N° 1600, juin 2016.
- Entreprendre au pluri'elles, Ph. Merlant et C. Alet : les femmes actrices de l'économie sociale et solidaire, note de synthèse, février 2014
- GUEGUEN Isabelle, FONTIER Virginie, BRESSAUD Séverine, Diagnostic territorial comparé sur les dynamiques de l'emploi féminin et l'entrepreneuriat des femmes, entre la France et le Royaume-Uni - B-New - annexe 1 page 56 - février 2013.
- La formation et l'accompagnement au service de la création et de la reprise d'entreprises. POUR, 1/2010, n°204
- LE MOING Gaidig, Impact de l'entrepreneuriat féminin dans les dynamiques locales, mémoire de master 2, UBO, septembre 2012
- SDFE, AFE, Les 7 Engagements pour améliorer l'accompagnement des créatrices d'entreprise dans les territoires ruraux et les Quartiers prioritaires de la politique de la ville
- Travaux du Groupe de travail Entrepreneuriat féminin, novembre 2015(SDFE/AFE)

Mode de garde

- David O. L'accueil des jeunes enfants en milieu rural : Développer les services pour répondre à une demande sociale en évolution, mars 2005
- DARES, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », N°29.2, juillet 2003
- DREES, Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 N° 896 • octobre 2014
- CESE, saisine sur « le temps de vie des femmes », 10 mai 2016 (étude commandée par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité)
- DEPP, Près d'un enfant sur huit est scolarisé à deux ans, note d'information n°20, juin 2014.
- Galtier B., 2011, « L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociétales sur les modes d'accueil des enfants », Économie et Statistique, n°447.
- Haut Conseil de la Famille, La diversité de l'offre et les disparités d'accès selon les territoires en matière d'accueil des jeunes enfants, de loisirs et d'accueil des enfants et des adolescents autour du temps scolaire, février 2013.
- REAAP, Parentalité en milieu rural, Problématiques, groupe de travail issu du comité de pilotage national des REAAP, mars 2009.

Mobilité

- Auxilia (à la demande de Voiture&Co et de Total), Étude Mobilité inclusive : la mobilité accessible à tous. Mobilité, insertion et accès à l'emploi. Constats et perspectives, 2013.
- DEMOLI Yoann de « Les femmes prennent le volant. Diffusion du permis et usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XXème siècle, Revue Travail, Genre et Société, 2014, p.119-140.
- DUCHENE Chantal, Transports et parité des sexes, Forum international des transports de l'OCDE, 2011.
- CGET, Plateformes de mobilité : un levier pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion sociale, n°16, mars 2016.
- JOUANNO Chantal, HUMMEL Christiane (sénatrices), Rapport d'information de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes, septembre 2016.
- INSEE Première n°1605, De plus en plus de personnes travaillent en dehors de leur commune de résidence, juin 2016
- RAOUL E. et CASTEIGTS M., rapport sur la mobilité et les transports dans les territoires ruraux, MEDDTL et MIOCTI, juillet 2011.
- Secours Catholique, La fracture mobilité (rapport), 2015.

Filières d'avenir et métiers de demain

- CNCRESS, Atlas de l'ESS 2014.
- CSESS – Rapport triennal sur l'Egalité femmes-hommes dans l'ESS, approuvé en réunion plénière du 7 février 2017.
- CESER Hauts de France, rapport-avis « favoriser le retour à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail », janvier 2017
- DARES Résultats, les professions de l'économie verte, Janvier 2017, n°07
- G. De Russe (rapporteur), Comment promouvoir le dynamisme économique des espaces ruraux, Avis du Conseil Economique Social et Environnemental, octobre 2015

Etudes et enquêtes régionales

- Audoux L., Beaudemoulin C. ; Bonneau I. ; Lavaud Catherine, Services d'utilité publique: le Limousin bien équipé mais des temps d'accès variables dans le rural. ; INSEE LIMOUSIN, octobre 2010
- BERUBE Frédéric - Evaluation de la prise en considération effective de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme priorité transversale dans le cadre du PO FEDER et du CPER de Basse Normandie 2007-2013, Rapport final - Février 2012.
- Brion D. David, Le Charitois-Sancerrois : une vocation résidentielle à conforter. INSEE BOURGOGNE, septembre 2010.
- Debard P., Nouvelles ruralités en Lorraine : un «désir de campagne» limité à quelques espaces résidentiels et récréatifs. ; INSEE LORRAINE ECONOMIE, février 2010
- CIDFF Isère - Diagnostic sur les représentations sociales, Femmes actrices du développement rural – Juin 2011
- DRJSCS Centre-Val de Loire - Observations, Etudes, statistiques, Les 5 ans du service civique en Région Centre-Val de Loire, mars 2015.
- EUREVAL – Evaluation du CPER et du PO FEDER Franche Comté relative à l'égalité entre les femmes et les hommes en région Franche Comté, mars 2010.

- Gaidig LE MOING, Impact de l'entrepreneuriat féminin dans les dynamiques locales, mémoire de Master 2, UBO, Entreprendre au féminin, Septembre 2012
- Insee Dimensions Bourgogne, Créatrices d'entreprises en Bourgogne : une parité difficile à trouver, n°190, octobre 2013.
- Insee Analyses Franche Comté, la progression du nombre de primo-créatrices favorisée par le régime de l'auto-entreprise, n°13, Octobre 2015.
- Insee Analyses Normandie, la dynamique de création d'entreprises favorables aux normandes, n°24, février 2017.
- INSEE LORRAINE, Le rural lorrain : plus dynamique autour des villes, ECONOMIE, mars 2013.
- Melcus A., CESER Picardie, Désertification ou mutation : étude des évolutions du milieu rural, 2015
- Simonneau G. ; Bonneau I., Lieux d'emploi et lieux de résidence : des espaces à vocations distinctes ; INSEE LIMOUSIN - FOCAL, octobre 2009
- WECF, Enquête en région Rhône Alpes : femmes actives en milieu rural, 2011.

Annexe 6. Monographies des cinq projets étudiés

- **Odette and Co, rurale mais pas ringarde**, Commune de Lamastre en Ardèche
- **L'action de l'Adapemont** (Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne), Commune de Saint Julien dans le Jura
- **L'action GTEC sur le temps partiel chez les femmes en milieu rural**, Plaine de Saône – Canton d'Auxonne et Genlisen Côte-d'Or
- **Loustic service, Accueil relais à domicile en horaires atypiques**, Communauté de communes de Haute Cornouaille dans le Finistère
- **ACILAB, un Chantier d'Insertion dans un Fab Lab**, Commune de Limoux dans l'Aude