



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

Synthèse

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 – 06.75.51.03.29

Liane Desseigne – GESTE – ldesseigne@geste.com – 06.86.40.35.49

Isabelle Gueguen – Perfégal - i.gueguen@perfegal.fr – 06.10.55.64.37

1. Contexte et méthodologie de l'étude

L'égalité entre les femmes et les hommes est un **objectif majeur des orientations gouvernementales relayées par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) dans les territoires fragiles**, en particulier les territoires ruraux. Différents travaux ont mis en évidence que les inégalités femmes hommes ne sont pas différentes dans les territoires fragiles, dont les territoires peu denses et isolés¹, mais qu'elles peuvent être accentuées, en particulier en matière d'accès à l'emploi, notamment au regard de la structuration du marché de l'emploi et aussi des freins périphériques. C'est dans ce cadre que le CGET a décidé, en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité², de **conduire une 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.

Il s'agit notamment de pouvoir identifier des pistes d'action en matière :

- D'accompagnement dans l'accès et/ou le retour à l'emploi en particulier au regard des filières d'avenir et des métiers de demain,
- De soutien à l'entrepreneuriat des femmes
- D'accès à la mobilité en tant que vecteur d'accès à l'emploi ainsi qu'aux modes de garde adaptés à la situation des femmes en emploi ou en recherche d'emploi en milieu rural.

1.1.

1.2. Une étude réalisée en quatre grands temps

1 : **Objectivation de la situation de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux** par un état de l'art s'appuyant sur une revue de littérature, de rapports et études, l'organisation d'une vingtaine d'entretiens avec les principaux acteurs du champ de l'emploi, de l'égalité femmes hommes et de la « ruralité » et l'analyse des données Insee.

2. : **Identification** avec l'appui des acteurs et actrices interrogés, d'**une trentaine de « bonnes pratiques locales » sur le champ de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux** concernant une diversité de territoires, des profils différenciés de femmes (moins de 26 ans, sénior...), s'inscrivant **dans différentes problématiques identifiées** comme prioritaires dans l'étude et portées par divers acteurs.

3. : Réalisation de **5 études monographiques** sur les sites suivants :

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

4. : Organisation d'un **séminaire partenarial** le 15 décembre 2017 dans les locaux du CGET, auquel ont participé près de 50 acteurs nationaux et locaux.

¹ Voir les éléments sur le périmètre de la présente étude ci-après.

² Le comité de pilotage de l'étude a également associé la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, le Secrétariat général du Haut-conseil à l'égalité femmes-hommes, l'Agence France entrepreneur et le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

2. Situation de l'emploi des femmes et principales problématiques d'accès à l'emploi

2.1. Une situation proche de l'échelle nationale, mais avec des spécificités voire des difficultés renforcées

La situation de l'emploi des femmes des territoires peu denses et isolés est proche de celle de l'échelle nationale. Des spécificités peuvent être repérées selon les territoires peu denses et isolés suivant qu'ils sont en « croissance économique », en « économie fortement résidentielle et touristique », en « croissance économique incertaine » ou en « difficultés économiques ».³

Des taux d'emploi plus faibles chez les femmes que chez les hommes mais des écarts parfois moins marqués qu'au niveau national

Comme à l'échelle nationale, sur les territoires peu denses et isolés le taux d'emploi des femmes est toujours plus faible que celui des hommes quelle que soit la densité des communes. En revanche, le **taux d'emploi des femmes est plus élevé dans les territoires peu denses et isolés qu'à l'échelle nationale**. Ainsi, le **taux d'emploi des femmes dans les territoires peu denses et isolés est de 62% pour 59,7 %** pour les femmes au niveau national en 2011 et contre 70 % pour les hommes dans les deux cas.

On observe toutefois des nuances territoriales, la situation la plus critique étant dans les communes peu denses à économie résidentielle et touristique, ou en difficultés économiques. A l'inverse, les écarts sont moins importants dans 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.

Les caractéristiques de l'offre d'emploi des territoires peu denses renforcent la ségrégation et la non mixité professionnelle

A l'échelle nationale, les femmes, quand elles sont en emploi, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité, ni dans les mêmes professions, ce qui conduit à une faible mixité des métiers. On peut faire l'hypothèse que les caractéristiques de l'offre d'emploi dans les territoires peu denses et isolés accentuent ce phénomène. En effet, le tissu d'emploi est caractérisé par une offre plus réduite (plus de 2,4 habitants actifs par poste dans les communes peu denses contre 0,96 dans les communes denses). Il est aussi davantage marqué par l'industrie et l'agriculture où les hommes sont sur-représentés (environ 75% des emplois) même si les secteurs du commerce et des services restent prédominants en matière de nombre de postes dans les communes peu denses et isolées. Le tissu d'emploi se caractérise aussi par une moindre qualification puisque l'on observe, dans les territoires peu denses et isolés, une proportion élevée d'hommes ouvriers (27% contre 20% dans les communes denses) et de femmes employées (26% contre 23% dans les communes denses).

Plus de femmes non diplômées et plus de femmes diplômées du supérieur que les hommes

Dans les territoires peu denses et isolés, **la part des femmes sans diplômes est plus importante que celles des hommes (41% pour les femmes contre 32% pour les hommes)**. Cette tendance se vérifie aussi au niveau national mais les écarts sont plus prononcés dans les communes isolées et quel que soit le dynamisme économique. Ainsi, la part de non diplômées chez les femmes des communes denses est de 35% contre 29% pour les hommes.

³ Les données mentionnées dans cette étude et la présente synthèse proviennent pour l'essentiel d'une exploitation des données du recensement de l'INSEE de 2013 à partir d'une matrice d'analyse croisant différentes typologies des territoires ruraux (cf. page 14 du rapport détaillé)

Cependant, le constat sur l'absence de diplôme doit être contrasté, car cet écart s'explique essentiellement par le niveau de qualification des femmes de plus de 50 ans⁴. Parmi les 15-29 ans, les femmes des territoires très peu denses sont à l'inverse en proportion moins nombreuses à ne pas avoir de diplôme que dans le reste de la France.

A l'inverse, la part des femmes à avoir un diplôme du supérieur dans les communes peu denses et isolées est supérieure à celle des hommes (20% pour les femmes contre 16% pour les hommes) alors que dans les communes denses, la part des femmes et des hommes possédant un diplôme du supérieur est quasi similaire (28,8 % des femmes pour 28,6% des hommes).

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes

Le taux de chômage des femmes est de 12,5% et celui des hommes de 10% alors que la tendance inverse est observée à l'échelle nationale où le taux de chômage des femmes est toujours inférieur à celui des hommes (respectivement 10,2 % pour les hommes et 9,6 % pour les femmes en 2014). Cet écart entre les femmes et les hommes est d'autant plus marqué (plus de 3 points) dans les communes peu denses et isolées à économie résidentielle et touristique mais aussi dans celles avec un marché du travail en difficulté. Le phénomène est accru chez les plus jeunes avec un écart de 6 points pour les 15-24 ans (soit 30% de taux de chômage des femmes de 15-24 ans).

Les femmes sont davantage à temps partiel

En effet, 33,4% de femmes sont à temps partiel contre 7,1% pour les hommes alors qu'à l'échelle nationale, en 2015, 30,8% de femmes sont à temps partiel contre 7,5% pour les hommes. L'écart est davantage marqué dans les communes peu denses isolées en zone de croissance économique ou à économie résidentielle et touristique.

2.2. Des freins à l'emploi, directs et indirects amplifiés

Les freins directs et « connexes » (mode de garde, mobilité, ...) à l'accès à l'emploi des femmes ne sont pas spécifiques mais le caractère rural des territoires a un effet amplificateur sur ces difficultés.

Un accès et des choix en matière de formation initiale et professionnelle plus réduits

Des études soulignent que dans les territoires ruraux, **les choix d'orientation sont fortement marqués par la proximité de l'offre**. Ainsi pour la formation initiale, l'avis du CESE *Place des jeunes dans les territoires ruraux*⁵, relève que l'offre de formation dans les lycées de proximité est déterminante dans le choix d'orientation des élèves. Il est également souligné dans l'avis que ces orientations vers les filières professionnelles sont différenciées entre les filles et les garçons « *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.* »

Au niveau de la formation professionnelle, l'offre en milieu rural est plus faible qu'en milieu urbain, voire est inexistante. L'accès à la formation professionnelle peut aussi être difficile au regard de la question de la mobilité avec un phénomène de « double peine » **du coût et du temps dans l'accès à la formation** qui peut venir limiter les possibilités de suivi.

⁴ Note du CGET du 8 mars 2017 : Un état des lieux des inégalités femmes hommes dans les territoires ruraux

⁵ CESE, l'avis du CESE, Place des jeunes dans les territoires ruraux présenté par Mme Danielle Even et M. Bertrand Coly, rapporteur(e)s, janvier 2017

Si cette réalité en matière d'offre de formation 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 étude⁶ 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 comment l'organisation de l'institution scolaire et le processus d'orientation déterminent les ambitions des jeunes filles rurales. L'étude conclut sur 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.

Un accès à la mobilité décisif dans les territoires ruraux

En milieu rural, l'usage de la voiture est prédominant puisque **91% des déplacements des habitants des espaces ruraux s'effectuent en voiture pour 80,1% des déplacements des habitants des pôles urbains**. On observe parallèlement que **les femmes actives dans les territoires ruraux travaillent davantage hors de leur commune de résidence** : 51,2 % pour 45,9 % des femmes urbaines et 46,2 % des hommes ruraux⁷. Cette situation conduit à ce que **la détention du permis de conduire et d'une voiture soit une condition encore plus importante de l'insertion professionnelle chez les femmes en milieu rural**. Or on observe à l'échelle nationale que le taux de réussite au permis est de 10 points inférieur pour les femmes⁸. La voiture reste un moyen de déplacement onéreux. Le budget voiture pour une personne seule active est estimé par l'ONPES⁹ à 295 euros par mois soit un coût prohibitif pour nombre d'actifs précaires qui sont en majorité des femmes. Des solutions sont proposées via **les plates-formes de mobilité**. L'action investiguée en Côte d'Or sur la GTEC sur le temps partiel dans les services à la personne a pu s'appuyer sur une plate-forme de mobilité pour certaines femmes suivies. 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**¹⁰.

La garde d'enfant, un frein périphérique important

La garde d'enfant constitue un frein périphérique à l'emploi accentué en milieu rural au regard du **nombre de places d'accueil collectif offertes aux familles qui est moindre dans les territoires peu denses** puisque l'on compte 39 places d'accueil pour 100 enfants pour 50 places à l'échelle nationale. Le **recours aux assistant(e)s maternel(le)s est donc plus important ce qui aboutit à une mise à l'écart d'une partie des familles**, notamment les plus précarisées, les moyens de garde individuels étant plus onéreux. L'offre est aussi **peu adaptée aux besoins des familles ayant des contraintes d'emploi du temps** (horaires atypiques, temps partiels) et/ou des problèmes de mobilité. Cette situation n'est pas spécifique au milieu rural mais la rareté des emplois comme leurs caractéristiques peuvent accentuer la problématique sur certains territoires.

⁶ Claire Lemètre, Sophie Orange, « Les ambitions scolaires et sociales des lycéens ruraux », *Savoir/ Agir*, 37, septembre 2016.

⁷ CGET, les femmes dans les territoires ruraux, les dossiers de l'observation n°1, novembre 2014

⁸ Données transmises par le ministère de l'intérieur au HCEF, rapport EGALiter

⁹ L'Observatoire National de la pauvreté et de l'exclusion sociale

¹⁰ Voir CGET, Plateformes de mobilité : un levier pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion sociale, n°16, mars 2016

En matière d'entrepreneuriat, des freins amplifiés mais un attachement au territoire mobilisateur

En France, **les femmes restent minoritaires dans la création d'entreprise**, puisqu'elles représentent **32 % des créateurs** (enquête SINE 2010). L'examen de la littérature existante permettrait d'établir un lien entre le taux d'entrepreneuriat féminin et l'attractivité démographique des régions au regard de l'importance de l'économie présentielle. **On peut supposer alors que le taux d'entrepreneuriat des femmes est 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.**

Des travaux coordonnés par l'Agence France Entrepreneur ont permis d'identifier **des problématiques spécifiques à la création d'entreprise par les femmes en milieu rural** telles que **le manque de transports et de garde d'enfant, la combinaison d'activités soumises à différents régimes** juridiques, fiscaux et sociaux nécessitant un accompagnement spécifique et **des problèmes d'accès au numérique** limitant la recherche d'information ou de mise en réseau ainsi que la communication sur les produits et leur commercialisation.

D'autres études réalisées sur des territoires ruraux et interrogeant les femmes entrepreneures ou porteuses de projet dans ce domaine montrent **que leurs démarches sont liées à un fort attachement au territoire, une volonté de promouvoir, les produits et savoirs faire locaux et/ou l'innovation et des entreprises sociales.** La dimension rurale est plutôt vécue comme un levier, les inconvénients en termes de déplacement et de temps supplémentaires par exemple étant pris en compte en amont.

3. Leviers de développement pour l'accès à l'emploi des femmes

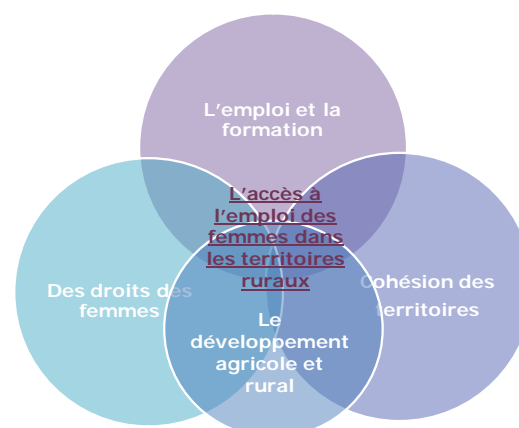
3.1. Une question au croisement de 4 politiques publiques

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 celle 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 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 pour mettre en œuvre une démarche intégrée.



Une prise en compte tardive de la question de l'accès des femmes à l'emploi dans les politiques publiques

L'état de l'art fait apparaître **qu'historiquement ces quatre politiques publiques se sont peu emparées de la question spécifique de l'emploi des femmes résidant dans les territoires ruraux.**

Ainsi du côté **des politiques de l'emploi**, les femmes ne constituent pas un public cible en soi. De l'examen de ces politiques, il ressort l'existence de mouvements « d'allers-retours » dans la prise en compte de la situation des femmes par celles-ci¹¹. Si ces dernières années, les politiques de l'emploi attestent d'une plus grande volonté de prendre en compte l'égalité femmes hommes, encore nombreux sont les dispositifs et accords n'intégrant aucune approche sexuée. En outre, pour les acteurs de l'emploi, un défi important reste celui de la territorialisation de leur action.

Concernant **les politiques 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* ».

Par ailleurs, **les dispositifs et accords n'intégrant pas ou intégrant de manière marginale une approche sexuée et territoriale sont encore nombreux.** Cela est le cas **en matière d'emploi et de formation professionnelle**, l'accord-cadre (2015-2017) relatif au partenariat renforcé du 26 janvier 2010 entre Pôle Emploi et l'Etat, représenté par la DGEFP et le Conseil national des missions locales, ne faisant aucune mention de l'égalité femmes hommes, ni des territoires fragiles. **Du côté des politiques relatives à la cohésion des territoires**, les outils que sont les CPER et les FESI qui, malgré des orientations fortes en matière d'emploi, d'égalité femmes hommes et d'égalité territoriale, témoignent d'une faible prise en compte d'une approche intégrée¹². **Enfin du côté des droits des femmes**, malgré un premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle (PIEP) présentant des actions ayant vocation à être déclinées sur l'ensemble des territoires, le réseau 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 progrès d'ores et déjà identifiés

L'analyse des 4 politiques au croisement de la question de l'accès à l'emploi des femmes en milieu rural montre aussi qu'une approche intégrée et territorialisée de l'égalité femmes hommes progresse.

Ainsi, au niveau **des politiques de l'emploi**, une impulsion a été 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).

Du côté de la cohésion des territoires, on peut souligner qu'au travers de sa mission d'observation des territoires, le CGET a produit 2 notes sur l'état des inégalités sexuées dans les territoires ruraux qui ont été diffusées à l'occasion des journées du 8 mars 2016 et 2017. Des actions de partenariat sont aussi développées avec le réseau des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) pour favoriser la mise en place de permanences physiques ou en visio-conférence **dans les Maisons de services au public** établies localement, essentiellement dans des territoires ruraux et de montagne.

¹¹ 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

¹²A 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.

Du côté du développement agricole et rural, des avancées significatives sont observées notamment en matière d'égalité femmes hommes avec une série de mesures portées par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, en matière de garde d'enfants, de retraite, d'entrepreneuriat ou encore concernant le statut d'exploitante agricole.

Au niveau de la politique des droits des femmes, le premier PIEP 2016 2020 présente des actions ayant vocation à être déclinées sur l'ensemble des territoires et un plan d'actions 2013-2017 dans lequel figuraient quelques mesures prenant en compte les inégalités territoriales dans le domaine de l'entrepreneuriat des femmes (en lien avec le CGET) et des modes de garde des enfants

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** représentent un levier puissant au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des axes à développer

Les investigations conduites et les échanges du séminaire organisés dans le cadre de la présente étude montrent que les 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, ...) pour mettre à l'agenda des acteurs ruraux la question de l'emploi des femmes. **Les dispositifs « emploi » mais également d'autres relevant du droit commun** peuvent être aussi mieux mobilisés notamment dans le champ de l'insertion par l'Activité Economique ainsi qu'à travers les Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF), les Schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDASAAP) ou encore les fonds européens (FESI et FEADER).

3.2. L'approche par filières d'avenir et métiers de demain

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 femme/homme concernant l'emploi sur les territoires ruraux : celle de l'approche métier, et notamment des filières d'avenir.

Le numérique et les nouvelles technologies : une filière à féminiser

C'est un secteur qui se caractérise par **un taux de croissance** de + 2,8% en 2016 et **une croissance de l'emploi salarié avec des offres d'emploi pas toujours pourvues puisque** 75% des entreprises du secteur trouvent difficilement des candidats adaptés. Ainsi plus de 3 000 demandeurs d'emploi ont été formés et recrutés en 2016 via la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Toutefois cette filière et ces métiers sont peu mixtes : 27% de femmes dans le secteur du numérique, contre 48% pour le reste de l'économie française (*source : Syntec Numérique*) ; seules 6% des développeurs sont des développeuses et 15% des fondateurs de start-ups sont des fondatrices.

Des initiatives et réseaux ont émergé ces dernières années pour favoriser l'accès des femmes à ces métiers. On citera notamment le Plan Sectoriel Mixité numérique porté conjointement par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique et le secrétariat général à la modernisation de l'action publique, signé en janvier 2017 avec les représentants du numérique (des entreprises et des associations). Ces initiatives sont encore **concentrées sur les pôles urbains**, les acteurs pouvant être confrontés dans les territoires ruraux à un sous équipement en numérique et à un manque d'opérateurs pouvant porter et animer des projets en ce sens.

En ce qui concerne la couverture numérique, la Conférence nationale 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 avec pour ce dernier point la **signature à la mi-janvier 2018 d'un accord entre le Gouvernement, l'Arcep¹³ et les opérateurs mobiles pour accélérer la couverture numérique des territoires.**

Quelques initiatives locales ont pu être repérées dont le **projet ACILAB initié par la SCIC SAPIE (voir fiche p.14)**. Cependant, **la question des opportunités d'emploi présentes à l'échelle du territoire est posée.**

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

Selon une étude de la DARES¹⁴ sur les professions de l'économie verte (janvier 2017), les « professions vertes » et les « professions verdissantes » représentent en moyenne sur les années 2010 à 2014 près de 4 millions d'emplois. Ce secteur devrait créer **600 000 emplois** d'ici à 2020 selon le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE). Actuellement, les femmes ne représentent que 16% des salariés dans **l'économie verte.**

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. Il serait pertinent d'avoir des données sexuées pour mesurer l'impact réel de ces démarches sur l'accès des femmes rurales à l'emploi dont les agricultrices.

Une partie des formations initiales dans les métiers verts ou verdissants est dispensée par l'enseignement agricole, bien implanté sur des territoires ruraux et où les filles représentent aujourd'hui plus de la moitié des élèves. Néanmoins, **elles restent encore minoritaires dans les sections aménagement et production** et majoritaires dans les filières des services à la personne. 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 ».

Les investigations conduites lors de cette étude ont montré que sur certains territoires, comme par exemple sur celui de la Petite Montagne dans le Jura (voir fiche p. 12), **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.

¹³ L'autorité de régulation des communications électroniques et des postes

¹⁴ DARES Résultats, les professions de l'économie verte, Janvier 2017, n°07

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

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) engendrera **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). **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 », il est mis en avant que **le vieillissement de la population va conduire à créer de nouveaux services personnalisés, des technologies favorisant 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 âgée 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, 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 et de mixité des métiers, plusieurs **pistes de travail** se dégagent. **Le soutien à des initiatives visant à améliorer la formation et les conditions d'exercice de ces métiers** et d'en limiter la précarité est un axe à l'image de l'action « **Vers un temps de travail choisi** » portée par **Créativ'** (voir fiche p.13). Il serait aussi pertinent de **se pencher sur le développement des métiers qui vont croiser filière numérique et soins ou bien être à la personne** (e.santé, télésurveillance, démarches/réseaux de proximité, objets connectés, ...). Cette approche peut faciliter l'implantation dans des territoires ruraux de réseaux et d'opérateurs travaillant sur la mixité dans le numérique (voir ci-dessus). 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, ...).

L'ESS : un levier de développement pour l'emploi des femmes

L'observatoire de l'ESS relevait en 2014, une part des emplois de l'ESS particulièrement forte dans des départements à dominante rurale comme la Lozère, la Creuse, le Cantal, l'Ardèche ou encore le Finistère. Ces emplois sont fortement **féminisés** (67% de femmes salariées selon l'Observatoire national de l'ESS en 2012) mais c'est un secteur qui est toutefois **confronté à des enjeux forts en matière d'égalité femme-homme** (conditions d'emploi, articulation des temps de vie, absence de mixité à l'échelle de certaines branches et secteurs professionnels ...).

Une initiative comme la rédaction du premier Rapport triennal sur l'Egalité Femmes Hommes dans l'ESS par la commission Egalité femme homme du CSESS approuvé en février 2017 constitue une **première étape pour favoriser la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur**. **Sur les territoires, c'est un vecteur important pour créer de l'activité et des emplois pour les femmes dans les territoires ruraux** au travers de structures combinant un ancrage local fort, de la création d'emplois et d'activités ainsi qu'une réponse à des besoins nouveaux ou non pourvus sur des territoires au sein desquels un grand nombre de services font défaut (Silver économie, écotourisme, circuits courts alimentaires).

Lors des investigations sur le terrain mais aussi à plusieurs reprises lors du séminaire de restitution, la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans le **champ de l'Insertion par l'Activité Economique (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 (voir fiche p. 15) ou le programme Caravelle porté par Empow'Her et le Mouvement des entrepreneurs sociaux (MOUVES).

3.3. Une pluralité d'approches à l'échelle locale : cinq projets

Les investigations réalisées 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. 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 façon dont cette question s'est imposée aux acteurs du territoire. On peut ainsi distinguer **trois types d'approches** :

Une approche articulant « développement économique territorial » et « accès aux services »

Loustic service – un accueil relais à domicile en horaires atypiques

<p>Fiche d'identité du territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communauté de communes de Haute Cornouaille, Finistère • 15 000 habitants • Territoire fragile, avec des emplois principalement peu qualifiés et très concentrés dans le secteur agroalimentaire et médico-social • Un taux de chômage des femmes particulièrement élevé : de 14,8% en 2014 (contre 12,2% en Bretagne, et 14,6% à l'échelle nationale)
<p>Les fondements</p>	<p>Le projet Loustic a été conçu initialement pour répondre aux sollicitations de la plus grosse entreprise employeuse du territoire de la CC. de Haute Cornouaille (usine agroalimentaire), qui rencontrait d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés. Il s'inscrivait par ailleurs dans des enjeux forts pour la Collectivité : maintien d'emplois sur le territoire et son attractivité pour l'installation de population jeune pouvant trouver à la fois un emploi, et des solutions de garde.</p>
<p>Le projet en quelques mots</p>	<p>Suite à une enquête auprès des parents concernés et une étude de faisabilité initiée par la Communauté de Communes, Loustic services est créé en 2004. Ce service de garde à horaires atypiques est piloté par la Communauté de Communes, avec le soutien notamment de la CAF, du Département et du FSE, et mis en œuvre par trois associations locales de services à la personne. La garde des enfants se fait au domicile des parents entre 4h-8h30 et 18h30-23h, en continuité avec les services existants sur le territoire.</p>
<p>Quelques éléments de bilan</p>	<p>En 2016, ce sont 45 familles et près de 70 enfants qui ont bénéficié du service. Loustic Service permet notamment aux parents travaillant en horaires atypiques, dont les mères, d'accéder à un emploi quel que soit leur situation (en couple ou vivant seul.e.s). 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.</p>

Adapemont - un chantier d'insertion pour répondre à la problématique de l'enfrichement tout en facilitant l'insertion des femmes

Fiche d'identité du territoire	<ul style="list-style-type: none">• Territoire de la Petite Montagne, Communauté de communes du sud du Jura• 6 819 habitants• Une part de femmes actives plus importante dans la Petite Montagne qu'à l'échelle nationale (73,7% contre 70,3% en 2014), et un taux de chômage des femmes légèrement moins élevé bien que supérieur à celui des hommes.• Une part importante de bas niveau de qualification chez les femmes : 40,1% des femmes ne sont titulaires d'aucun diplôme en 2014 (contre 29,3% des hommes en Petite Montagne, et 34,6% des femmes au national)
Les fondements	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 (Association pour le Développement et l'Animation de la Petite Montagne), qui porte un chantier d'insertion, prend par ailleurs conscience que ses équipes salariées (en particulier « équipes vertes ») sont très majoritairement composées de personnels masculins.
Le projet en quelques mots	En créant une « équipe verte » dédiée à l'activité d'élevage , Adapemont avait pour objectif l'enfrichement d'un grand nombre de zones du territoire en raison du repli de l'agriculture et ses conséquences sur le recul de la biodiversité, tout en facilitant l'insertion des femmes.
Quelques éléments de bilan	Les équipes vertes de l'Adapemont comptent aujourd'hui 35% de femmes , alors qu'elles étaient exclusivement masculines avant le lancement de l'activité d'élevage et bien que les prescripteurs orientent toujours principalement des hommes. Pour les femmes, on constate 100% de sorties soit en emploi durable, de transition ou de sorties positives.

Une approche par filière porteuse

Vers un temps de travail choisi – Gestion territoriale des emplois et des compétences sur le temps partiel chez les femmes

Fiche d'identité du territoire	<ul style="list-style-type: none">• 2 communautés de Communes en Côte d'Or (bassin d'emploi dijonnais) :<ul style="list-style-type: none">- Auxonne Val de Saône : 16 communes, 15 120 habitants en 2014- Plaine Dijonnaise : 25 communes, 22 031 habitants en 2014• Un taux de chômage des femmes supérieur à celui des hommes, bien qu'inférieur à la moyenne nationale• Une part très importante de femmes non diplômées et une part importante des femmes salariées à temps partiel
Les fondements	Fin 2013, Créativ' (ex maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais) pose le constat qu'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.
Le projet en quelques mots	L'action portée par Créativ' vise à favoriser l'employabilité et sécuriser les parcours des femmes salariées à temps partiel subi résidant sur les cantons d'Auxonne et Genlis. Après un diagnostic sur le sujet, depuis 2016 le projet a permis de travailler sur un florilège d'actions : accès aux droits, soutien de candidatures des femmes, mobilité, développement de prestations de nettoyage en journée, GTEC dans le secteur de l'aide à domicile ...
Quelques éléments de bilan	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. 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)

ACILAB – un chantier d’insertion dans un Fab Lab

Fiche d’identité du territoire	<ul style="list-style-type: none">• Arrondissement de 45 000 habitants de la Haute Vallée de l’Aude, avec comme ville centre Limoux• Sur le bassin d’emploi de Limoux, 52% des demandeurs d’emploi sont des femmes en mai 2017, avec une progression de 3% en 1 an
Les fondements	<p>Le projet ACILAB s’inscrit dans une réflexion globale de développement territorial, notamment au travers d’un PTCE 3.Eva. Il s’inscrit dans l’axe de développement des métiers du Numérique et permet de développer l’offre de support d’insertion par l’activité économique sur le territoire (à ce jour très orientées sur des activités peu mixtes).</p> <p>Le projet s’inscrit de fait dans une dynamique qui mobilise l’ensemble des dispositifs de politique publique et ressources utiles au développement de la filière numérique.</p>
Le projet en quelques mots	<p>ACILAB est chantier d’insertion adossé à un Fab Lab, qui emploie 6 salariés en insertion. Les salariés sont formés au métier d’avenir de « forger numérique » (formation conçue sur mesure et labellisée Grande Ecole du Numérique). Ils sont chargés de la gestion du Fab Lab et développent des services à destination des entreprises du territoire.</p>
Quelques éléments de bilan	<p>Lancée en janvier 2017, ACILAB comptait 3 femmes en insertion sur les 6 salariés. Ce chantier d’insertion a pour intérêt de lever des problématiques fortes des femmes en recherche d’emploi sur le territoire de part une localisation en centre-ville et une activité compatible avec les modes de gardes d’enfants.</p> <p>Si ACILAB permet de proposer à des femmes éloignées de l’emploi un nouveau métier support pour se réinsérer, ce projet doit être pensé au regard des opportunités présentes à l’échelle du territoire (perspectives d’emploi limitées et offre formation en construction).</p>

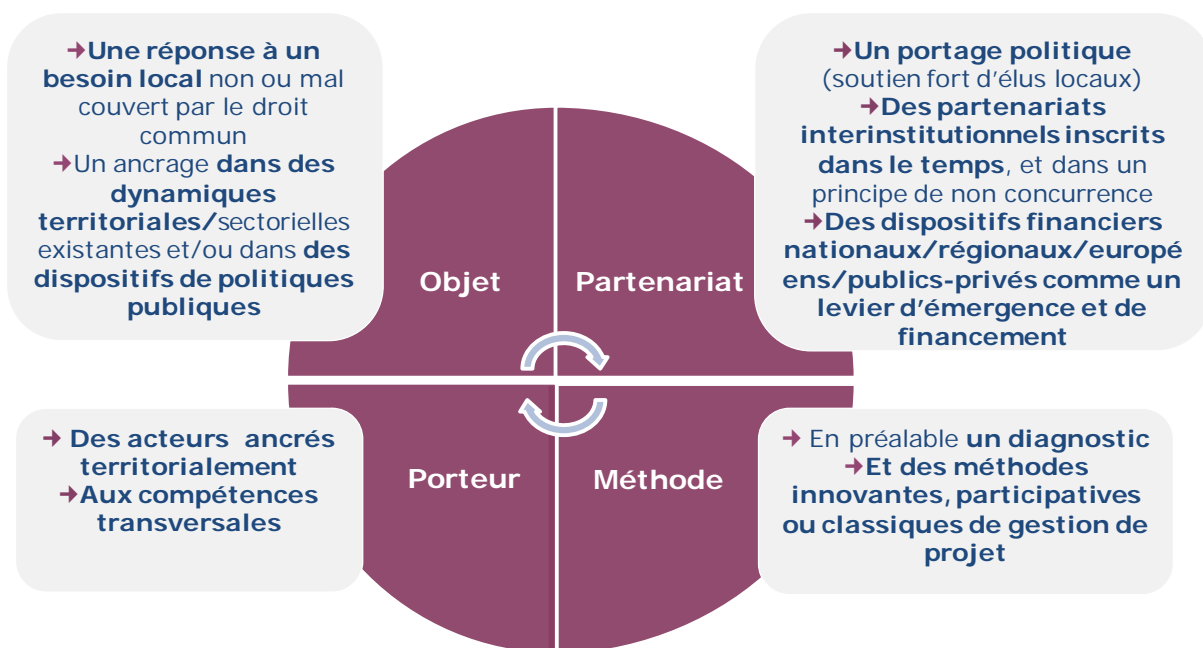
Une promotion directe de l'emploi féminin via notamment l'entrepreneuriat et de l'empowerment des femmes

Odette and Co, rurale mais pas ringarde – un collectif de mobilisation des femmes porté par l'association Grains d'Ici

Fiche d'identité du territoire	<ul style="list-style-type: none">• Commune de Lamastre, Nord du département de l'Ardèche• 2 382 habitants (plus d'un tiers de la population de la Communauté de communes du Pays de Lamastre)• Un taux de chômage des femmes de 15-64 ans de 12% en 2014 (similaire à celui des hommes sur la commune, et plus faible qu'à l'échelle du département ou nationale, 15% et 14,6%)• Une part de non diplômées particulièrement importante (51.3% des femmes de la commune contre 34,6% des Françaises)
Les fondements	Le projet Odette and Co a pour point de départ le constat d'une démobilisation des femmes en recherche d'emploi. Une recherche-action (réalisée par le site de proximité du Ce.D.R.E avec l'appui de l'Ecole Normale Supérieure de Lyon dans le cadre d'un appel à projet de la Région) s'appuyant sur 40 entretiens individuels en approche appréciative, a permis de faire émerger un collectif de 10 femmes souhaitant construire un projet commun.
Le projet en quelques mots	Initialement, le collectif a travaillé à l'élaboration d'un magazine pour les femmes vivant sur le territoire et en milieu rural, avant de développer de nouvelles activités : émission de radio , test d'une Coopérative Ephémère de femmes, lancement d'un projet Erasmus sur l'accompagnement et l'empowerment des femmes en milieu rural avec d'autres partenaires. Le projet Odette and Co poursuit trois objectifs : <ul style="list-style-type: none">- Remobiliser professionnellement des femmes en s'appuyant sur la démarche appréciative, afin de valoriser les talents et les ressources des participantes et du territoire ;- Consolider l'activité de femmes entrepreneures et salariées ;- Donner un éclairage différent et positif sur le territoire rural.
Quelques éléments de bilan	Fin 2014, le collectif réunit 35 femmes. L'ensemble des participantes de 2011 à 2014 ne sont plus en recherche d'emploi. En 2017, une vingtaine de femmes sont mobilisées. 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.

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**, schématisé ci-après.



4. Les messages clés à retenir de l'étude

- **La situation de l'emploi des femmes dans les territoires ruraux est spécifique** de part **un taux d'emploi plus élevé qu'au national** (bien que toujours inférieur à celui des hommes), **un taux de chômage des femmes (singulièrement celui des plus jeunes) supérieur à celui des hommes** contrairement à l'échelle nationale, une **proportion de femmes à temps partiel plus importante** et une **part de femmes non diplômées plus forte** (une tendance qui s'inverse chez les 15-29 ans). **Cependant les territoires peu denses et isolés ne reflètent pas tous la même réalité au regard de la situation de l'emploi des femmes et des dynamiques à l'œuvre.** Ainsi dans les communes peu denses et isolées à économie résidentielle et touristique comme celles avec un marché du travail en difficulté, l'écart entre le taux de chômage des femmes et des hommes est accru. En ce sens, le travail de définition et d'appréhension de la diversité des territoires ruraux est nécessaire à une compréhension fine de la situation de l'emploi des femmes dans ces territoires plus ou moins fragiles.
- **Si les freins directs et « connexes » à l'accès à l'emploi des femmes ne sont pas spécifiques aux territoires peu denses et isolés, leur caractère rural a un effet amplificateur sur ces difficultés.**
 - Les choix en matière de **formation initiale et professionnelle** sont plus faibles, ce qui en réduit l'accès, d'autant plus chez les femmes plus fortement marquées par une limitation des choix professionnels.
 - La **mobilité** est un facteur décisif de l'insertion professionnelle dans les territoires ruraux. Or le taux de réussite au permis de conduire est moindre chez les femmes et la voiture reste un moyen de déplacement onéreux pour les actifs précaires qui sont en majorité des femmes.
 - La **garde d'enfant** est un frein accentué en milieu rural où le nombre de place d'accueil collectif par enfant est moindre qu'à l'échelle nationale et l'offre peu adaptée aux besoins des familles ayant des contraintes (travail en horaires atypiques, à temps partiel, mobilité limitée).
 - L'**entrepreneuriat féminin** peut être limité par les freins évoqués ci-dessus mais également du fait de moindres possibilités d'accompagnement et un accès au numérique parfois problématique. Cependant l'attachement au territoire, le souhait de promouvoir des produits ou savoirs faire locaux ou encore de proposer des approches innovantes peuvent être vecteur de projets d'entrepreneuriat et faire de la dimension rurale un levier.
- **Le développement d'une approche intégrée et territoriale de l'égalité femmes hommes dans l'emploi se heurte à un enjeu de connaissance de la situation de l'emploi des femmes en proximité.** 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 territoriales).
- **La question de l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux est au croisement de plusieurs politiques publiques :** l'emploi et la formation professionnelle, la cohésion des territoires, les politiques en matière de développement agricole et rural et les droits des femmes. Or ces politiques publiques témoignent d'une prise en compte tardive de la question, et **n'intègrent aujourd'hui pas ou peu une approche sexuée et territoriale** bien que des progrès aient déjà été engagés ces dernières années.

- Les travaux conduits dans le cadre de cette étude ont souligné **qu'une action coordonnée de l'ensemble des acteurs impliqués** (Etat -DGEFP, DGCS-SDFE, CGET, ... et leurs services déconcentrés, Pôle Emploi, Missions Locales, collectivités territoriales ou encore associations...) **représente un levier puissant** au service de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces territoires. Ces dynamiques restent à ce jour limitées.
- **Les filières d'avenir** peuvent être porteuses d'une plus forte approche intégrée de l'égalité femmes hommes concernant l'emploi sur les territoires ruraux :
 - La **filière numérique**, dont le secteur connaît une croissance élevée, se caractérise par sa faible mixité (27% de femmes dans le secteur du numérique contre 48% pour le reste de l'économie). Si les réseaux et initiatives existent pour développer cette mixité, ils restent à déployer dans les territoires ruraux autour de sujets porteurs (développement du télétravail via la création d'espaces de coworking ou de Tiers lieux, développement de Fab Lab, de formations sur les métiers de demain...).
 - Les **métiers verts ou verdissants**, très présents en milieu rural fortement concerné par les enjeux écologiques et de développement durable, peuvent représenter de réelles opportunités pour les femmes du territoire à la recherche d'un emploi : développement de l'agriculture raisonnée ou biologique, valorisation des produits agricoles, circuits courts, tourisme vert...
 - Le vieillissement de la population engendre des besoins grandissants et en évolution dans les emplois de la **Silver Economie**. Le secteur des services à la personne, fortement pourvoyeur d'emplois pour les femmes dans les territoires ruraux fait face aux enjeux de mixité des métiers et de sécurisation des conditions de travail. Au-delà, le Silver tourisme et les métiers au croisement de la filière numérique et des soins à la personne (e.santé, télésurveillance, domotique) sont autant de pistes pour développer l'emploi des femmes dans les territoires ruraux.
 - Le secteur de l'**Economie Sociale et Solidaire** est un levier de développement pour l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, il est cependant confronté à des enjeux forts en matière d'égalité femmes hommes (conditions d'emploi, articulation des temps de vie, mixité à l'échelle de certaines branches, diversification des supports d'activité des chantiers d'insertion...). Des dynamiques sont à l'œuvre pour développer l'entrepreneuriat social et la place des femmes dans les entreprises sociales, qui sont porteuses de réponses à des besoins de territoires peu ou non couverts.
- **Travailler à l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux peut naître d'approches dédiées (approche spécifique)**, en faisant la promotion par exemple de l'emploi féminin via l'entrepreneuriat et l'empowerment des femmes, **mais également d'autres dynamiques : le développement économique et son articulation avec l'accès aux services** (ex : garde d'enfant), **la lutte contre la précarité et pour l'insertion** (ex : développement de supports de chantier d'insertion), le **développement de filières porteuses** (ex : les femmes dans les métiers du numérique)...
- Pour encourager les projets en faveur de l'emploi des femmes sur les territoires ruraux, il est un enjeu important, **celui de la valorisation et de la pérennisation des projets**. Si les territoires sont souvent des lieux d'innovation, se pose la question des modalités de transposition de ces initiatives locales.

5. Les préconisations

Il s'agit des préconisations formulées par les consultantes dans le cadre de leur rapport final.

Axe 1 / Mobiliser les incontournables de l'intégration de l'égalité femmes hommes dans les politiques et projets

- **Orientation 1 : Améliorer l'observation et la connaissance des problématiques d'accès à l'emploi des femmes**
 - ▶ En poursuivant et améliorant la **collecte et l'analyse de données sexuées dans les territoires ruraux** en lien avec les différents acteurs concernés (INSEE, SDFE, ODT,...) en s'appuyant sur le **travail engagé par l'observatoire des territoires du CGET** sur la mise à disposition d'une trentaine d'indicateurs par sexe à l'échelle des EPCI et des communes ; en repérant les points éventuels de blocage en identifiant les besoins par rapport à la mise à disposition de données sexuées dans les territoires ruraux ; en étudiant les marges de progrès quant au périmètre adéquat des données (infra départemental, frontalier...)
 - ▶ En lançant **des travaux nationaux complémentaires** pour approfondir certaines problématiques (par exemple : les choix d'orientation, les phénomènes d'autocensure...) 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.

- **Orientation 2 : Systématiser la conduite de diagnostics territoriaux partagés sur la question de l'emploi des femmes**
 - ▶ En renforçant la **diffusion des données sexuées disponibles et de leur analyse via notamment les SPEP et les Direccte.**
 - ▶ **En impulsant la réalisation de diagnostics territoriaux sexués et partagés via les appels à projet et 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 intègrent l'obligation de s'appuyer sur un diagnostic avec des indicateurs sexués.

- **Orientation 3 : Amplifier les initiatives de formation des acteurs** sur les questions de l'égalité femmes/hommes et des inégalités à l'œuvre sur le marché de l'emploi sur les territoires ruraux
 - ▶ **Sensibilisation/formation des représentants de l'Etat ou d'élus locaux :** organiser une présentation de l'outil Observatoire des Territoires du CGET notamment au réseau « droits des femmes », mais aussi aux référents « ruralité ».
Le réseau des droits de femmes pourrait s'appuyer sur les conventions signées avec les associations d'élus locaux ou sur l'association de collectivités locales à la déclinaison territoriale de leurs orientations (mise en œuvre du PIEP), pour impulser l'organisation de temps de sensibilisation/formation, à l'instar de ce qui a été initié notamment par la DDFE de Haute Loire.
Le Réseau Rural National doit en 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.
 - ▶ **Sensibilisation/formation des acteurs prescripteurs 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

→ Orientation 4 : capitaliser et valoriser les initiatives locales via des plates-formes collaboratives

Cet outil de type plateforme collaborative aurait pour objectif de valoriser l'innovation portée par des territoires, de capitaliser sur les solutions apportées mais aussi les facteurs de réussite et d'envisager leur essaimage. Il pourra être par alimenté 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'Égalité**.
- 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 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.

→ Orientation 5 : Travailler à une meilleure identification des besoins des porteurs de projet 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 aux actions développées. 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

• **Orientation 6.1 : Diversifier les 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 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 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 FPSPP en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les 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.
 - ▶ En 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 notamment sur l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux. 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

→ **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. **Une 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 FH 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.
 - Les Schémas Départementaux des 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...).

- 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 préfetures, 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 poursuivant la réflexion sur d'autres dispositifs :**

- 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 égalité femmes hommes et en rédigeant un premier rapport sur l'égalité FH 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.
- 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.
- 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.**

- **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 dispositif pour montrer la diversité des entrées possibles** (approche « 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 plate-forme collaborative ou les initiatives existantes s'y approchant).