

« Emploi et mobilité en milieu rural : éléments d'analyse sous l'angle du genre »

Article réalisé par Géraldine LAFOND, directrice du CIDFF04

Introduction

Associations implantées depuis près de 40 ans sur leurs territoires (en général départemental), les CIDFF, **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles**, ont, au fil des dernières décennies, accompagné des dizaines de milliers de femmes dans les différentes sphères de leur vie : personnelle, professionnelle et familiale.

La méthodologie des CIDFF est cadrée par une mission d'intérêt général, ainsi qu'un agrément renouvelable tous les 3 ans.

Pour les CIDFF, ce quotidien d'accompagnement, fait d'**accès au droit**, de **lutte contre les violences faites aux femmes**, d'**accompagnement vers l'emploi**, a petit à petit permis de capitaliser de nombreuses expériences. L'inscription dans le temps en a fait une **expertise**.

Aujourd'hui, les CIDFF constituent un réseau reconnu, fédéré par le CNIDFF¹. Ce dernier, grâce aux remontées d'expérience des entités locales, participe activement aux réflexions et aux définitions des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes.

En région PACA comme ailleurs, les 7 CIDFF, organisés en Union régionale², se sont construits sur un socle commun de compétences. Cependant, en fonction de leur histoire, du contexte socio-politique local qui a guidé leur développement, chacun a développé des **compétences spécifiques**.

Ainsi, un parallèle pourrait être fait avec la biologie : il en va de même des CIDFF et des espèces endémiques, ils sont adaptés à leur territoire !

¹ CNIDFF : Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

² UR-CIDFF PACA

Et en matière de territoires, s'il est bien une région française qui se distingue par sa diversité, c'est bien la région PACA... Des côtes méditerranéennes au massif des Ecrins, des caractéristiques socio-économiques de St Tropez à celles de St Léger les Mélézes en passant par celles de Marseille, la région PACA est un véritable patchwork.

L' « **adaptabilité** » des **CIDFF** est donc une réelle plus-value. En matière d'égalité femmes-hommes, c'est le seul réseau qui possède des expertises locales à l'échelle régionale.

Afin de capitaliser ces expertises locales à des fins de mutualisation et de transférabilité, l'UR-CIDFF PACA a mis en place le **Pôle d'Expertise Egalité**. Ce Pôle a également pour objectif de proposer des ressources aux acteurs régionaux soucieux de développer des démarches ou actions égalitaires.

Parmi ces acteurs, nombre d'entre eux constitue le Réseau Régional pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes³ dont la séance plénière élargie du 28/11/2014 a permis de « zoomer » sur les problématiques d'emploi des femmes en zones rurales. Cette première réflexion présentée par le CIDFF04 a permis de jeter les bases d'une **analyse du lien entre emploi et mobilité en zone rurale, à travers le prisme du genre**.

³ RREFH dont les objectifs sont de

« - recenser les travaux régionaux, existants ou en cours, sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, principalement en rapport avec l'emploi et la formation ;
- créer des connexions ou des partenariats entre les différentes institutions travaillant sur le même sujet ;
- discuter des possibilités de valorisation des études, des expérimentations et surtout de cette dynamique régionale engagée sur l'égalité. »

I. Contexte

Le CIDFF04 accompagne les femmes vers l'emploi au sein d'un service spécifique depuis le début des années 2000.

A partir de 2010, le CIDFF04 fait le choix de mettre l'accent sur la montée en compétences de ce service : compétences théoriques, techniques, mais aussi partenariales. En parallèle de cette montée en compétences s'effectue la mise en place d'un poste de Chargée de projets Egalité au sein de la structure. Un binôme se constitue naturellement entre la Conseillère en Insertion Professionnelle et la Chargée de projets Egalité, permettant de mettre en place des actions collectives à destination des femmes en recherche d'emploi, avec une finalité d'emploi, mais une porte d'entrée « genre et égalité ».

Quelques chiffres issus de l'activité 2014 du service Emploi du CIDFF04 :

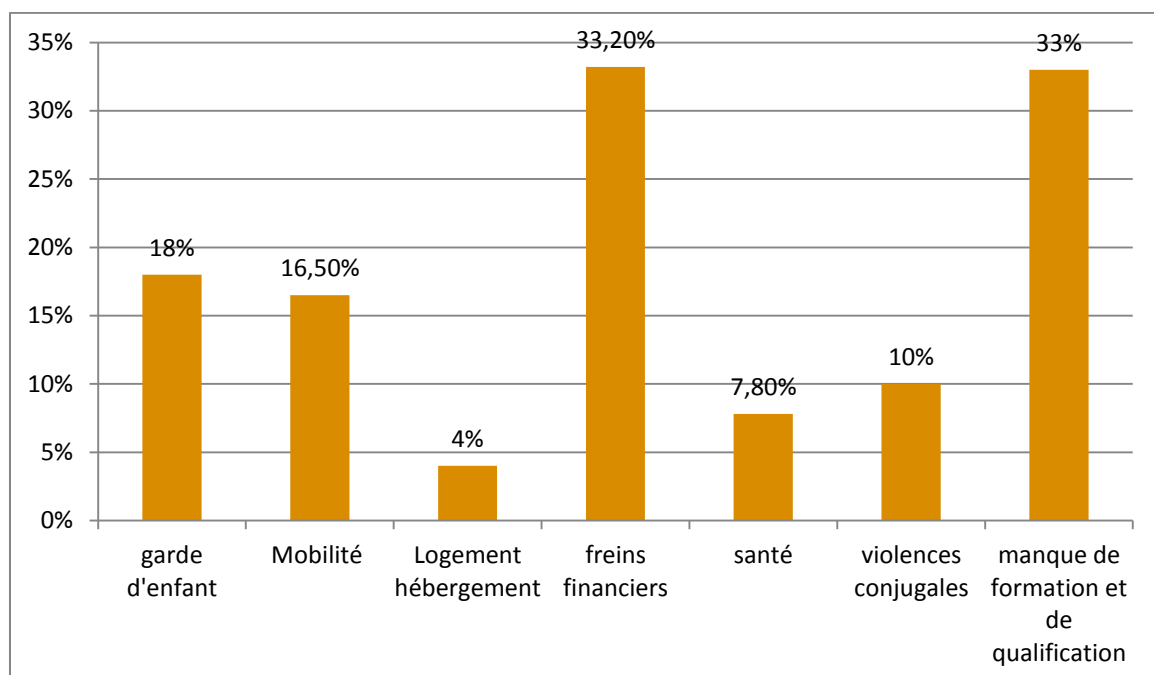
En 2014, la Conseillère en Insertion professionnelle a accompagné plus de 150 femmes vers l'emploi.

Le « portrait-robot » de la femme accompagnée par le service Emploi du CIDFF04 est le suivant :

- Entre 26 et 45 ans (70%)
- Seule (57%)
- Bénéficiaire des minimas sociaux (70%)
- Niveau d'étude égal ou inférieur au niveau V (CAP-BEP)

Les femmes accompagnées sont le plus souvent en situation de précarité et de vulnérabilité.

Les freins repérés (et le plus souvent verbalisés par la bénéficiaire) au cours de l'accompagnement sont les suivants :



La mobilité n'est repérée comme un frein que dans 16.5% des situations, loin derrière les freins financiers, le manque de formation et de qualification.

Cette problématique est évoquée avec une fréquence proche de la garde d'enfants.

Pourtant, derrière ce chiffre peu révélateur, l'expérience du CIDFF04 laissait à penser que l'empêchement de mobilité constitue un frein pour l'inclusion sociale, et par là même au retour à l'emploi.

De façon empirique, il est aisé de constater que la problématique de mobilité est plus prégnante pour les femmes en situation de précarité ou de vulnérabilité que pour le reste de la population.

En effet, au fil des années, le service Emploi du CIDFF04 a pu observer la récurrence de certaines situations :

- Une femme, au chômage depuis plusieurs années, à qui l'on propose un emploi à 30 minutes de chez elle en transport en commun, mais qui est anxieuse d'utiliser ces transports... et finit par refuser le poste...
- Une aide à domicile qui utilise sa voiture pour effectuer ses multiples missions professionnelles, grevant de façon dramatique son budget...
- Une femme sans véhicule personnel à qui l'on propose un emploi avec des horaires décalés...

Situations que beaucoup de professionnels de l'insertion et de l'accompagnement connaissent bien.

Dans un département où les problématiques de mobilité sont continuellement invoquées du fait de l'enclavement géographique du territoire, il semblait somme toute assez logique que les femmes, du fait de leur situation au regard de la précarité et de la vulnérabilité, soit les plus impactées.

Pourtant, avec les apports de la Chargée de projet Egalité, le CIDFF04 a mis en évidence l'impact positif d'une approche du lien mobilité-emploi sous l'angle du genre.

Ainsi, le CIDFF04 a progressivement développé, initialement de façon non conscientisée, une méthodologie d'accompagnement des femmes vers l'emploi centrée sur une approche « genrée » de la mobilité.

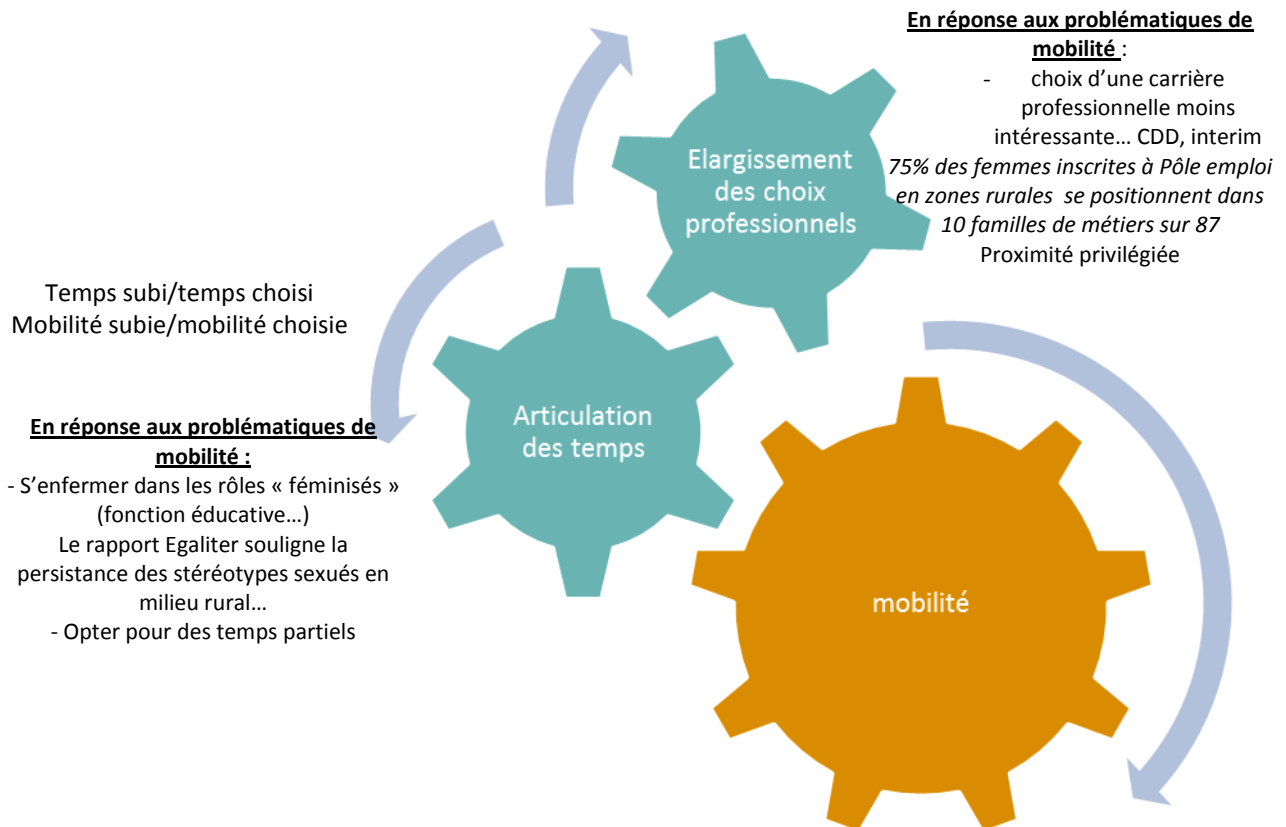
L'hypothèse formulée est la suivante :

Une analyse par le prisme du genre permet de lever certaines problématiques de mobilité, favorisant ainsi un retour à l'emploi.

La méthode d'analyse retenue s'est basée sur l'approche empirique du CIDFF04, croisée par la suite avec une approche théorique (études sur la mobilité). Enfin, le CIDFF04 a expérimenté plusieurs actions centrées sur la mobilité.

II. L'impact du genre dans le lien territoire/Emploi/Mobilité

L'expérience du CIDFF04 doublée d'études plus larges indique que la mobilité, ou plutôt son absence ou sa restriction, démultiplie les autres freins classiquement observés dans les parcours d'accompagnement vers l'emploi.



Aborder la mobilité sous l'angle du genre permet d'appréhender la situation globale de la personne.

En effet, la mobilité est conditionnée par plusieurs facteurs, plus ou moins sensibles à la ruralité et au genre :

Facteurs conditionnant la mobilité	Sensibilité du facteur à la ruralité	Sensibilité du facteur au genre
Différentes sphères de vie		+++ (répartition des tâches domestiques)
Capital social, contexte relationnel		++ (situations de monoparentalité par exemple)
Motif et bénéfice du déplacement		++ (précarité des emplois occupés par les femmes, temps partiels..)

Aménagement du territoire	++	
Compétences cognitives		+ (si violences conjugales)
Niveau d'éducation		++ (éducation différenciée pour les filles et les garçons)
Contexte idéologique		
Ressources financières		++ (niveau de rémunération + faible pour les femmes)
Santé physique		

La quasi-totalité des facteurs conditionnant la mobilité sont impactés par une approche « genre ».

Le CIDFF04 a alors fait le choix de « décortiquer » les problématiques de mobilité, rencontrées dans les parcours d'insertion professionnelle des femmes, sous l'angle du genre.

Les accompagnements alternent temps individuels et temps collectifs, sous forme d'ateliers thématiques. Les temps collectifs sont particulièrement importants dans la phase de « recherche de solutions » décrite ci-dessous. En effet, le groupe est porteur de changement et peut apporter ses solutions.

La thématique « mobilité » constitue un fil conducteur de l'accompagnement effectué et permet d'aborder la situation globale de la personne, notamment à travers un diagnostic effectué en début d'accompagnement.

Plusieurs étapes relatives à la mobilité viennent jaloner le parcours d'accompagnement effectué par le CIDFF04 :

- L'état des lieux en matière de mobilité
 - o quelle offre de transports en commun ?
 - o quels besoins ? quelles nécessités ?
 - raisons familiales, loisirs, professionnelles
 - les raisons de se déplacer : distinguer entre réelle nécessité/nécessité culturelle/fausse nécessité
 - analyse de la « chaîne de déplacement »
 - regard sur les services de proximité (quel est « l'épicentre » ?) – les relais de services publics, les espaces ERIC, les services mobiles (bibliothèques, ludothèque, cinéma)
 - solidarités de voisinage ? familiale ?
- la recherche de solutions
 - covoiturage, autostop (les femmes sont plus souvent passagères...)
 - marche à pied, vélo
 - voiture : questionnement sur la mobilité automobile. Quelles solutions alternatives ?
 - passer son permis ?
 - location de véhicule
 - o au regard de l'emploi
 - quelles possibilités de télétravail ?
- La mobilité comme capacité sociale :

Etre mobile conditionne la sociabilisation. L'accompagnement effectué interroge cet aspect de la mobilité : pourquoi ne suis-je pas mobile ? Est-ce que je peux me projeter « aller vers... »

L'ensemble de ces étapes reprend l'une des techniques classiquement développée par les CIDFF : **la déconstruction des stéréotypes de genre.**

III. Recommandations, perspectives et plan d'action

Mutualisation et transférabilité

La ruralité et l'isolement géographique jouent un effet démultiplicateur de la problématique de mobilité. Cependant, ce n'est bien souvent qu'un révélateur, et la méthodologie d'approche intégrée de la mobilité dans les parcours d'insertion professionnelle des femmes vaut tout aussi bien en milieu rural qu'urbain. En effet, les recommandations formulées par la suite dépassent la situation locale des Alpes de Haute-Provence.

La méthodologie d'accompagnement développée par le CIDFF04 intégrant

- L'état des lieux en matière de mobilité
- la recherche de solutions
- La mobilité comme capacité sociale

constitue une trame transférable dans tout accompagnement vers l'emploi.

Recommandations :

- Croiser les techniques et méthodes d'accompagnement vers l'emploi avec les techniques de sensibilisation à l'égalité
- Traiter les besoins en matière de mobilité par une approche territoriale
- Renforcer l'apprentissage et l'autonomie en mobilité
- Sensibiliser, informer et former les prescripteurs et employeurs des territoires, et de façon générale l'ensemble des professionnels de l'insertion, de l'accompagnement et de l'emploi, à une approche « genrée » de la mobilité
- Sensibiliser les pouvoirs publics et institutions pour faciliter l'aide publique à la mobilité notamment dans une démarche d'insertion professionnelle des femmes
- Valoriser l'impact de la mobilité dans les parcours d'insertion des femmes