



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 leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux

**Monographie :**

**Plaine de Saône  
Cantons d'Auxonne et Genlis**

**Action « Vers un temps de travail choisi »**

**creativ'**  
creativ21.fr

(Avertissement changement de nom, avant juin 2017 MDEF du Bassin Dijonnais)

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

**Juin-juillet 2017**

## Sommaire

1.	La liste des acteurs(trices) rencontré(e)s	3
1.1	Les entretiens réalisés	3
1.2	L'observation réalisée	3
2.	Quelques informations de contexte local	4
	Le bassin d'emploi dijonnais : un bassin jeune, fortement peuplé dont l'activité économique représente le quart de l'activité régionale	4
	Les Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône : des territoires rurbains qui bénéficient de l'attractivité du Grand Dijon	5
3.	Les dynamiques territoriales en faveur de l'accès à l'emploi des femmes	8
3.1	Une dynamique encore timide en faveur de l'emploi des femmes des territoires ruraux du bassin dijonnais	8
3.2	Le projet : « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire »	14
4.	Regard et perceptions des femmes rencontrées : Créativ' un interlocuteur de proximité pour les femmes à temps partiel sur ces deux cantons	27
	Des parcours professionnels fragmentés et marqués par des conditions d'emploi précaires, notamment dans le cadre de contrats à temps partiel subi	27
	Créativ' : un acteur avant tout de proximité	29
5.	L'analyse du consultant	30
	Les valeurs ajoutées de ce projet et ses insuffisances	30
	Les facteurs de réussite et freins rencontrés dans sa mise en œuvre	32
	Les autres enjeux identifiés pour la période à venir	34

# 1. La liste des acteurs(trices) rencontré(e)s

## 1.1 Les entretiens réalisés

	Prénom, Nom	Fonction	Institution/organisme
<b>Acteurs porteurs/opérateurs</b>	Aurélie PELLETIER	Chargée de projets GPECT	CREATIV' (ex-MDEF du Bassin dijonnais)
<b>Partenaires</b>	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
<b>Bénéficiaires<sup>1</sup></b>	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>		

## 1.2 L'observation réalisée

Dans le cadre d'une action menée, une journée a été organisée le 5 juillet 2017 autour du développement des prestations de propreté en journée et en continue. A cette occasion, l'équipe de consultantes a pu rencontrer l'ensemble des partenaires (Etat, Elus du Grand

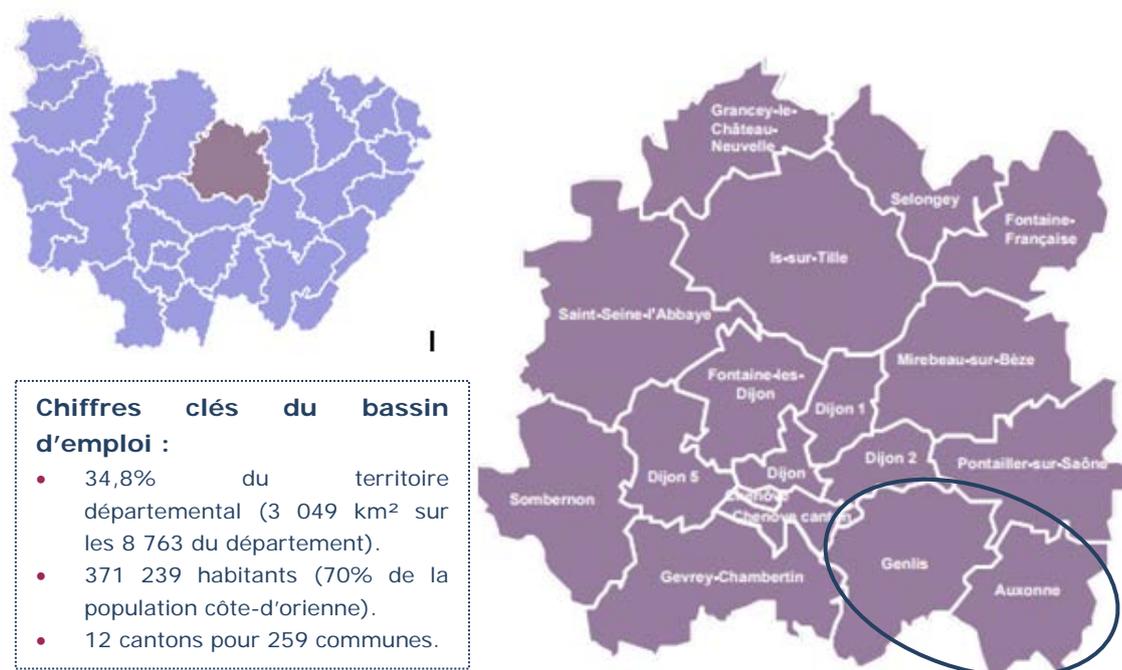
<sup>1</sup> Le contact téléphonique de quatre femmes ont été transmis par Creativ', mais seules trois d'entre elles ont répondu aux sollicitations de Geste

Dijon, représentants d'entreprises...) de cette action et assister à une conférence de presse en présence de Mme la Préfète.

## 2. Quelques informations de contexte local

**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)<sup>2</sup>. Situées dans le département de la **Côte-d'Or**, les communes centres de ces deux communautés de communes (Genlis et Auxonne<sup>3</sup>) se situent **au sein du bassin d'emploi dijonnais**.

**Carte n° 1 : Le bassin d'emploi de Dijon**



Source : PÔLE EMPLOI BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ / DRASRE / STATISTIQUES, ÉTUDES ET ÉVALUATIONS

### **Le bassin d'emploi dijonnais : un bassin jeune, fortement peuplé dont l'activité économique représente le quart de l'activité régionale**

**Le bassin d'emploi de Dijon** compte **371 239 habitants** en 2013, ce qui représente plus de **70% de la population de la Côte d'Or**. La densité (122 hab./km<sup>2</sup>) est nettement supérieure à la région (52) et au département (60).

S'il est plus fortement peuplé (122 hab./km<sup>2</sup>) avec une population plus jeune par rapport à la région, il gagne des habitants surtout en raison d'un solde naturel excédentaire (de 0,3 entre 2009 et 2014, le solde migratoire étant nul sur la même période<sup>4</sup>).

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Villes où se situaient par ailleurs les deux points relais emploi de l'ex Maison de l'emploi, voir infra.

En outre, le taux d'activité<sup>5</sup> de la population du bassin d'emploi est de 73% et le taux d'emploi de 65%<sup>6</sup>, ce qui est légèrement supérieur au taux de la région (64%). Les femmes représentent 49% des actifs contre 52% de l'ensemble de la population. Par ailleurs 92% des actifs résidant au sein du bassin y travaillent.

Avec 8,4% au 3ème trimestre 2016 sur la zone d'emploi de Dijon, **le taux de chômage est supérieur au département (8,3%) mais inférieur à celui de la région (9,0%)**. En septembre 2015, le bassin de Dijon compte 30 962 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC. Ce nombre est en progression de 6% sur un an (+954 individus). On ne distingue pas de différences entre les hommes et les femmes (+6%). On enregistre, en revanche, un accroissement des difficultés avec l'âge : stable pour les jeunes, +6% pour les adultes et +9% pour les seniors.

Sur un an<sup>7</sup>, le bassin de Dijon a enregistré 17 218 offres d'emploi<sup>8</sup> soit **une baisse de 4% par rapport à la même période un an plus tôt** (baisse supérieure en Côte d'Or soit -6%).

La moitié des offres sont durables<sup>9</sup> (51% contre 46% à l'échelle du département) et 36% des offres sont temporaires<sup>10</sup> contre 35% dans le département en région.

Le bassin de Dijon enregistre près des 2/3 des intentions d'embauche du département et 23% de celles de la Bourgogne. 34% des intentions d'embauche sont jugées difficiles, une proportion proche du département et inférieure à la région. Les métiers d'aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine et d'agents d'entretien de locaux sont les plus recherchés par les employeurs en 2015 sur le bassin de Dijon.

## **Les Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône : des territoires rurbains qui bénéficient de l'attractivité du Grand Dijon**

Les **Communautés de Communes de Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône ont bénéficié d'une croissance démographique plus importante entre 2009 et 2014 que le Grand Dijon** (0,7 pour la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône, 0,4 pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, contre 0,3 pour le grand Dijon)<sup>11</sup>. Les villes centre des deux Communautés de Communes sont Genlis (5 411 habitants en 2014) pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise et Auxonne (7 835 habitants) pour la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône.

**La composition des ménages des deux Communautés de Communes est plus fortement marquée par la présence de familles qu'à l'échelle du Grand Dijon** : alors que les ménages avec famille représentent en 2014 51,3% de la population du Grand Dijon, ils représentent respectivement 69,5% et 77,9% de la population des Communautés de Communes Auxonne Val de Saône et Plaine Dijonnaise<sup>12</sup>.

Ces territoires, limitrophes au Grand Dijon, bénéficient d'interactions sensiblement plus fortes avec la ville de Dijon, se traduisant notamment par l'installation de nombreuses

---

<sup>4</sup> Insee, état civil en géographie au 01/01/2016

<sup>5</sup> Population active occupée et chômeurs

<sup>6</sup> Population active occupée

<sup>7</sup> Entre 2014 et 2015.

<sup>8</sup> Enregistrées en agence Pôle Emploi

<sup>9</sup> CDI, CDD de plus de 6 mois ou plus de 12 mois.

<sup>10</sup> CDD de moins de 6 mois ou mission supérieur à d'un mois.

<sup>11</sup> Insee, état civil en géographie au 01/01/2016

<sup>12</sup> Insee RP2014, géographie au 01/01/2016, exploitation complémentaires

familles avec enfants<sup>13</sup>. C'est d'autant plus le cas pour la Communauté de Communes de Plaine Dijonnaise, dans la mesure où 40% des ménages de ce territoire sont en 2014 des familles avec enfants (32% en moyenne nationale la même année)<sup>14</sup>. A l'inverse, **les ménages composés de personnes seules sont peu nombreux au regard de la part du Grand Dijon** : ils représentent en 2014 respectivement 20,7% et 29,2% des ménages des Communautés de Communes de Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône, contre 45,6% en moyenne à l'échelle nationale<sup>15</sup>.

La population des deux Communautés de Communes est plutôt jeune, avec **une part de moins de 30 ans** (21,1% de la population pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, 37% pour celle d'Auxonne Val de Saône en 2014) proche de celle du Grand Dijon (40% la même année).

En revanche les deux Communautés de Communes se différencient quant à leur part de plus de 75 ans (5,7% pour la CC de Plaine Dijonnaise plaine dijonnaise et 9.5% pour la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône). Comme à l'échelle nationale, les femmes sont globalement plus âgées que les hommes dans les deux Communautés de Communes<sup>16</sup>.

[Une situation favorable vis-à-vis de l'emploi pour la population des deux communautés de communes, avec néanmoins un décrochage plus important des jeunes femmes de la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône](#)

La situation vis-à-vis de l'emploi pour les habitants en âge de travailler des deux Communautés de Communes est plutôt favorable :

- **Les taux d'activité et d'emploi des 15-64 ans sont particulièrement élevés dans les Communautés de communes de Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône**, d'une part au regard de la moyenne nationale, mais plus encore en comparaison avec le Grand Dijon :
  - Le taux d'activité s'élève respectivement à 77% et 76,3% en 2014 pour les CC de Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône, alors qu'il est de 73,5% en moyenne nationale, et de 71% pour le Grand Dijon la même année ;
  - Le taux d'emploi s'élève en 2014 à 77,0% dans la CC de la Plaine Dijonnaise, à 67,7% pour la CC Auxonne Val de Saône en 2014, contre 63,2% en moyenne nationale, et 61.5% pour le grand Dijon la même année.
- **Le taux de chômage est faible dans les deux Communauté de Communes** (respectivement en 2014 : 9,2% et 11,3%, contre 14% en moyenne nationale et 13.6% à Dijon)<sup>17</sup> ;

**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 emploi<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> Insee Analyses, La Côte d'Or composée de sept territoires et du Grand Dijon, avril 2015

<sup>14</sup> Insee, RP2014, géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

<sup>15</sup> Insee, RP2014 géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

<sup>16</sup> Insee, RP2014 géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

<sup>17</sup> Insee, RP2014 géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

<sup>18</sup> 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

**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)<sup>19</sup>. Ce **décrochage est lié à un taux de chômage important des jeunes femmes de 15-24 ans** de la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône (32,6% en 2014, contre 30,3% en moyenne nationale), alors que le taux de chômage des jeunes hommes de la même tranche d'âge est inférieur à la moyenne nationale (18,9% en 2014, contre 29,4% en moyenne nationale)<sup>20</sup>. A noter la situation est inverse dans la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, où c'est le taux de chômage des jeunes hommes qui est supérieur à celui des femmes (soit respectivement 26,2% et 24%). En revanche toute catégorie d'âge confondues le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes (8,7% pour les hommes en 2014 contre 9,6% pour les femmes). 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 CC Auxonne Val de Saône et 31% pour la CC de la Plaine Dijonnaise).

En outre, les différences persistantes dans les caractéristiques et la qualité des emplois entre les femmes et les hommes, existantes à l'échelle nationale s'observent tout aussi bien sur les territoires des deux Communautés de Communes :

- **La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée chez les femmes des deux CC est celle des employées** (près d'un tiers des femmes de plus de 15 ans pour les deux CC), alors que chez les hommes, c'est d'abord la catégorie des ouvriers qui est la plus représentée (dans les mêmes proportions) ;
- **Les femmes salariées sont une part bien plus importante que les hommes à travailler à temps partiel** : 26,1% des femmes salariés de la CC de la Plaine Dijonnaise travaillent à temps partiel en 2014 (contre 4,6% des hommes). Elles représentent une part de 29% pour la CC Auxonne Val de Saône (contre 5,3% chez les hommes).

### Une activité avant tout tournée vers la sphère présentielle

Le secteur d'activité prédominant en 2014 à l'échelle des deux Communautés de Communes est celui du **commerce, transports, services**<sup>21</sup>, devant la construction et l'administration publique. Néanmoins dans les deux territoires, la part des établissements dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie reste supérieure à celle du Grand Dijon.

Si le secteur du commerce, transports, services, génère le plus d'emplois salariés sur la CC de la Plaine Dijonnaise (43,9% en 2014), c'est dans **l'administration publique** (et enseignement, santé, action sociale) que sont présents le plus d'emplois de la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône (45,2%).

---

<sup>19</sup> 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% chez les hommes. En moyenne nationale, le chômage des femmes est de 14,6%, contre 13,4% chez les femmes.

<sup>20</sup> Insee, RP2014 géographie au 01/01/2016, exploitations complémentaires

<sup>21</sup> En 2014, 55,6% des établissements actifs de la CC de la Plaine Dijonnaise relèvent du secteur du commerce, transports, services divers ; 57,2% des établissements de la CC Auxonne Val de Saône – source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2016

Par ailleurs, les postes salariés relèvent des deux Communautés de Communes sont davantage tournée vers la sphère présenteielle<sup>22</sup> (75,7% pour celle d'Auxonne Val de Saône et 54% pour celle de la Plaine Dijonnaise en 2014, contre 73,8%% pour le Grand Dijon). Néanmoins la sphère productive génère pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise davantage de postes qu'à l'échelle du Grand Dijon (46% en 2014, contre 26.2% pour le Grand Dijon).

### 3. Les dynamiques territoriales en faveur de l'accès à l'emploi des femmes

---

#### 3.1 Une dynamique encore timide en faveur de l'emploi des femmes des territoires ruraux du bassin dijonnais

A l'échelle du bassin dijonnais, la question de l'emploi des femmes dans les zones les plus rurales du bassin d'emploi, ne fait pas l'objet d'une politique structurée en tant que telle.

En dehors de l'action portée par la MDEF, objet de la présente monographie, **aucune autre action à l'échelle locale ne s'intéresse spécifiquement à la question de l'emploi des femmes sur ces territoires.**

Néanmoins au travers du projet porté par la MDEF (CREATIV'), deux principaux **acteurs** se retrouvent impliquer dans l'animation et le financement d'un projet visant à sécuriser les parcours professionnels de femmes travaillant à temps partiel et vivant dans des territoires marqués par leur ruralité : les services de l'Etat (UD DIRECCTE et la DRDFE/DDDFE) et Créativ' (ex MDEF du bassin dijonnais).

#### [Une mobilisation des services de l'Etat confrontés aux mêmes enjeux qu'à l'échelle nationale pour agir sur l'emploi des femmes dans les territoires ruraux](#)

En ce qui concerne les services déconcentrés de l'Etat (notamment l'UD DIRECCTE et la DRDFE/DDDFE), en dehors de leur mobilisation à cette action, leur implication à l'échelle locale autour de l'enjeu de l'accès à l'emploi reflète fortement les tendances observées à l'échelle nationale soit :

- **Concernant les politiques de l'emploi : sur le territoire du bassin dijonnais**, parmi l'ensemble des initiatives existantes en faveur de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels, aucune autre action « emploi » (que celle de la MDEF/CREATIV') n'affiche un enjeu d'égalité femme-homme en tant que tel. Les initiatives existantes suivant une logique de publics « cibles » « classique » des politiques de l'emploi en France (soit les personnes en situation de handicap, résidents en quartier prioritaire, sénior...), **les femmes ne constituent pas en soi un public « spécifique » de ces actions (même si de fait elles en font partie).**  
**Pour ce qui est de la territorialisation de ces politiques**, si l'organisation des chargées de développement du Pole 3E (Economie, Entreprises, Emploi) de l'UD Direccte

---

<sup>22</sup> La partition de l'économie en deux sphères, présenteielle et productive, permet de mieux comprendre les logiques de spatialisation des activités et de mettre en évidence le degré d'ouverture des systèmes productifs locaux. Les activités présenteielles sont les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins de personnes présentes dans la zone, qu'elles soient résidentes ou touristes. Les activités productives sont déterminées par différence. Il s'agit des activités qui produisent des biens majoritairement consommés hors de la zone et des activités de services tournées principalement vers les entreprises de cette sphère.

fonctionne sur une double logique territorialisée et thématique<sup>23</sup>, la situation est forte différente en ce qui concerne le Service Public de L'Emploi Local (SPEL). En effet, au regard de la place de la ville de Dijon dans le marché de l'emploi et l'économie locale, l'instance reste particulièrement concentré sur cette ville. Ainsi, au sein du SPEL de l'arrondissement de Dijon, la seule collectivité territoriale à y être représentée est la ville de Dijon.

De plus, concernant des principaux opérateurs du Service Public de l'Emploi, la situation est relativement variable puisque du côté de :

- **Pôle Emploi** : 4 agences locales se répartissent le territoire de l'arrondissement de Dijon et de ses environs (à savoir les agences pôle emploi Dijon nord, Dijon sud, Dijon ouest et Dijon est). C'est de cette dernière dont dépendent les villes de Genlis et Auxonne. Si avant Pôle Emploi tenait des permanences dans les points relais aujourd'hui ce n'est plus le cas.

- **La Mission Locale**, quant à elle, intervient également sur l'ensemble de l'arrondissement dijonnais et bénéficie d'une présence encore relativement importante sur l'ensemble du territoire grâce à **des antennes et des permanences** (voir carte ci-contre).



Source : site internet de la Mission Locale de l'arrondissement de Dijon, <http://www.mldijon.asso.fr>

Néanmoins, la **Directe étant le principal financeur de CREATIV'/ex-Maison de l'emploi et de la formation**<sup>24</sup>, cette dernière participe activement à l'ensemble des actions en découlant. En outre, concernant plus particulièrement le projet sur le temps partiel des femmes de deux cantons ruraux du bassin d'emploi, au-delà de son appui financier, elle a (et continue) à apporter un appui dans la mobilisation d'autres représentants de l'Etat et partenaires aux actions ou événements qui peuvent être organisés par cette dernière.

- ➔ **Concernant la politique en matière de Droits des femmes**, avec la fusion des régions, la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Bourgogne Franche Comté compte désormais 8 départements avec une équipe qui a avoisiné ces dernières années en moyenne les 5 ETP.

<sup>23</sup> Pour exemple le chargé de développement qui est référent de la partie « rurale » de l'arrondissement de Dijon et est également référent sur la thématique handicap.

<sup>24</sup> Le financement des Maisons de l'Emploi étant assuré par l'Etat et inscrit dans les Projets de Loi de Finances (PLF) à la « Mission travail et Emploi »

En matière de territorialisation de son action, elle reste confrontée à la difficulté de faire des territoires ruraux une cible privilégiée. En outre de l'avis de sa Directrice et déléguée départementale, l'entrée territoriale poursuit dans le cadre d'un grand nombre d'actions menées, et en particulier sur le champ entrepreneuriat/emploi, reste celle des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville. Enfin, en dehors du projet porté par la MDEF, localement, les services des droits des femmes témoignent d'une mobilisation en faveur de l'emploi particulièrement tournée vers la thématique de l'entrepreneuriat.

Concernant, le **projet porté par CREATIV'/MDEF**, comme souligné dans la partie suivante, la DRDFE et la DDDFE Côte d'Or apporte **un soutien financier mais également de conseil et d'appui aux porteurs de ce projet.**

### **Encadré 1 sur la politique relative aux Droits des femmes et à l'égalité en Région Bourgogne Franche Comté**

La réforme territoriale de 2014 a fait naître la « nouvelle » région Bourgogne-Franche-Comté<sup>25</sup>, issue de deux anciennes régions historiquement et en partie économiquement liées mais aux dynamiques notamment en matière de politique des droits des femmes et d'égalité différentes.

Pour illustration, au titre du dispositif « Territoire d'excellence », la région Franche Comté avait signé une convention avant la fusion des régions alors que cela n'était pas le cas en Bourgogne. De manière identique, les acteurs locaux mettent en avant un territoire Franche Comtois plus dynamique en termes d'actions mais aussi de dynamiques partenariales sur le champ de l'égalité.

Sur le territoire régional, la signature de la **convention « Territoires d'excellences »** fin 2015 a donné lieu à un ensemble d'actions, pour certaines d'entre elles déjà préexistantes sur une des deux anciennes régions :

Autour de la **diffusion de l'égalité professionnelle** avec :

- Des actions de valorisation de bonnes pratiques en direction des entreprises du territoire : notamment autour du projet Ideme, réunissant une groupe Ressource composé d'une vingtaine de personnes d'horizons différents - Opca, branches professionnelles, centre de ressources, institutionnels, partenaires sociaux – pour partager leurs connaissances et expériences, produire des outils et organiser des actions en entreprise.
- Une Plateforme d'intervention à destinations des syndicats portée par FETE (Femmes Egalité Emploi)

Autour **des enjeux de parité** : avec des actions comme Carrières au féminin, le trophée Egalité/mixité, ou encore un projet de développement de la mixité dans les métiers du transport et de la logistique.

Ou encore autour **d'un projet Interreg** (Projet Interrégional Laboratoire de l'Egalité – PILE), porté par l'Université de Franche-Comté (UFC) et l'Université de Genève (UNIGE) visant à mieux accueillir et intégrer les femmes dans certaines filières réputées masculines (sciences dures, informatique ou ingénierie) et, freiner la féminisation à outrance dans d'autres domaines (sciences humaines et sociales, soins ou langues).

Au-delà de la convention **« Territoires d'excellences »**, avec **l'appui de** ces partenaires comme les collectivités territoriales et les partenaires économiques, sociaux ou associatifs des actions sont également menées notamment :

- **En faveur de la promotion de l'égalité entre filles et garçons** qui témoignent d'une forte mobilisation en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre des conventions régionales en faveur de l'égalité dans l'éducation et la formation, pilotées par les académies. L'Éducation nationale, enseignement agricole, universités sont notamment mobilisés.
- **En matière d'entrepreneuriat** (objectif au moins 40% de femmes en 2017), un programme d'actions avec la Caisse des dépôts et les conseils régionaux est déployé depuis 2013 : accès des femmes aux financements avec le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes ; soutien au marrainage et aux réseaux collaboratifs ; sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat ; promotion des entrepreneuses.

<sup>25</sup> A noter le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a fixé la localisation du chef-lieu de région à Dijon et du siège de l'hôtel de région à Besançon.

Concernant la déclinaison du PIEP, le contexte de fusion des régions, n'a laissé que peu de temps aux acteurs locaux pour le traduire en action sur le territoire. Ainsi, à l'exception d'une présentation générale de ce dernier, aucune dynamique partenariale particulière ne s'est constituée à la suite du PIEP. Les acteurs locaux au premier rang desquels, la DRDFE, la Direccte, Pôle emploi, la CDC et le Conseil régional, se réunissent au début du mois de septembre prochain pour relancer la démarche à l'échelle du territoire.

A noter également que le département de la Côte d'Or est un territoire qui bénéficie d'**un riche réseau d'acteurs associatifs œuvrant dans le champ de l'égalité Femme-Homme et des Droits des femmes**. Néanmoins, de l'avis des acteurs locaux rencontrés, en dehors du CIDFF notamment impliqué dans l'action portée par Créativ', ces acteurs restent peu impliqués sur les questions d'emploi des femmes.

#### **Encadre n° 2 : Les acteurs associatifs « droits de femmes et égalité » de la Côte d'Or**

Le territoire départemental de la Côte d'Or compte de nombreuses associations dans le champ relatif aux Droits de femmes et à l'égalité au premier rang desquels on retrouve notamment :

- Des associations spécialisées dans les violences conjugales : Solidarité femmes, Althea, Adefo...
- Des associations spécialisées dans le champ égalité professionnelle : FETE,...
- Ou encore de l'accès aux droits : le CIDFF,...

Le CIDFF Cote d'Or a été créé en 1997. A l'heure actuelle, la structure compte deux salariées et couvre 16 lieux de permanence dont 6 en zone rurale (dont une à Genlis notamment).

Du fait de sa création tardive en comparaison avec les autres structures associatives du champ implantées sur le territoire mais aussi au regard du nombre non négligeable d'associations déjà présentes à sa création, le CIDFF 21 a fait le choix d'axer son intervention prioritairement sur l'accès aux droits, en particulier celui de la famille et du travail.

De l'avis des acteurs rencontrés, le réseau associatif en Côte d'Or témoigne d'une bonne dynamique, voir d'une grande autonomie. Par exemple, à compter de 2007 l'ensemble de ces associations se sont fédérées au sein d'un collectif « violences et genre » pour agir ensemble en mutualisant leurs outils pédagogiques, leurs pratiques professionnelles dans un projet de recherche action (organisation de journées d'études sur les médias et le genre, conférence et interventions auprès d'autres acteurs territoriaux, notamment dans le cadre du CLSPD...).

Si de nombreux acteurs locaux sont unanimes sur la qualité des partenariats entre l'ensemble des associations du champ, certains soulignent néanmoins l'existence d'un manque de coordination sur certaines actions et une quasi absence d'implication sur la thématique de l'emploi.

#### Un acteur incontournable sur le territoire en matière d'emploi et de formation : CREATIV' (ex Maison de l'emploi)

**En 2007**, soit un an après la création des Maisons de l'emploi au niveau national, le bassin dijonnais se dote de sa **Maison de l'Emploi et de la Formation**. Sous forme de Groupement d'Intérêt Public (GIP), elle propose une offre de services intégrée intervenant en transversalité des politiques, des dispositifs et des acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Sa gouvernance est le reflet de cette approche transversale puisqu'elle regroupe une diversité d'acteurs institutionnels et d'opérateurs intervenant dans les différents champs évoqués : le Grand Dijon et les autres intercommunalités du bassin dijonnais<sup>26</sup>, l'État<sup>27</sup>, la

<sup>26</sup> Pays Seine-et-Tilles en Bourgogne, Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, Communauté de Communes du Mirebellois et du Fontenois, Communauté de Communes CAP Val-de-Saône

<sup>27</sup> DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté UD 21

Région Bourgogne, le Conseil Départemental, Pôle emploi, la Mission locale et Dijon Développement.

En 2017, elle compte plus d'une vingtaine de salariés.

Le groupement d'intérêt public (GIP) qui gère CREATIV'a ainsi **plusieurs activités** :

- **Le Lab'Compétences** qui est un espace de travail collaboratif pour construire des réponses aux mutations économiques du bassin dijonnais, aux évolutions du marché du travail et à l'élévation des besoins en compétences du tissu économique, tout en travaillant sur l'accès à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes ;
- Un travail d'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre du **plan local de l'insertion et de l'emploi (Plie)**, avec 1 600 personnes accompagnées en 2015 ;
- Le soutien au développement des **clauses d'insertion** dans les marchés publics (près de 500 personnes en 2015, plus de 200 000 heures d'insertion) ;

***Focus sur l'évolution des compétences assignées au Maison de l'emploi et sur ses conséquences en matière de territorialisation de l'offre de service***

CREATIV', comme l'ensemble des Maisons de l'emploi en France, a connu depuis dix ans des évolutions majeures de son rôle dans les politiques territoriales de l'emploi.

**Encadré n° 1 : LES MAISONS DE L'EMPLOI, TROIS CAHIERS DES CHARGES ET UN RESSEREMENT PROGRESSIF DES MISSIONS**

**1° La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 entend améliorer le service rendu aux chômeurs, aux salariés et aux entreprises, par une nouvelle approche de la politique de l'emploi.** Pour être labellisées par l'État et bénéficier d'une subvention, celles-ci devaient répondre à un cahier des charges qui spécifiait les objectifs à atteindre :

- « *La maison de l'emploi a pour objectifs [...] de fédérer l'action des partenaires publics et privés et d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires.*
- *La maison de l'emploi assure la convergence des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre d'un diagnostic, d'une stratégie et d'un plan d'actions partagés, adaptés au développement économique et social du territoire.*
- *La maison de l'emploi agit obligatoirement dans les trois domaines suivants : 1) observation, anticipation et adaptation au territoire ; 2) accès et retour à l'emploi ; 3) développement de l'emploi et création d'entreprises [...]*»

A leur création, l'idée est bien de faire naître **une politique de l'emploi en partant des réalités locales**. La mise en place des maisons de l'emploi en 2005 constitue ainsi **un acte fort de territorialisation des politiques de l'emploi**.

**2° La loi du 13 février 2008 crée Pôle emploi et modifie structurellement le rôle des MDE en retranchant de leurs missions « l'accès et le retour à l'emploi ».** A compter de cette date, sauf accords spécifiques avec Pôle Emploi, les MDE ne peuvent plus assurer les missions d'accompagnement et de placement des demandeurs d'emploi. Leur rôle d'acteur de l'intermédiation est donc relégué au second plan, au profit de leur fonction de coordination des opérateurs locaux du marché du travail.

**3° L'arrêté du 18 décembre 2013 recentre les financements de l'État et les missions des MDE sur deux axes** : participer à l'anticipation des mutations économiques et contribuer au développement de l'emploi local. Les fonctions dévolues aux MDE consistent alors à développer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales et à veiller à la présence de clauses d'insertion professionnelle dans la passation des marchés publics, afin d'inciter les entreprises à exercer leur responsabilité sociale de créateur d'emplois. La restriction des missions confiées aux MDE s'est traduite par une baisse des fonds alloués par l'État, qui passent de 85 à 36 millions entre 2010 et 2014.

**4° La loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (“NOTRe”)** adoptée le 16 juillet 2015 et qui dans son article L.1251-2 stipule que l’État peut déléguer à la Région, dans les conditions prévues à l’article L.1111-8 du code général des collectivités territoriales et après avis du comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles, la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l’action des différents intervenants, notamment les missions locales, les plans locaux pluriannuels pour l’insertion et l’emploi, Cap emploi et les maisons de l’emploi.

A l’échelle du bassin dijonnais, ces évolutions successives ont eu pour résultat un net recul de l’offre de service « emploi » dans les territoires les plus ruraux du bassin d’emploi. En effet jusqu’en 2016, la Maison de l’emploi bénéficiait d’une organisation fortement territorialisée au travers d’un réseau de **Points Relais et de Proximité**, permettant de mailler l’ensemble de l’arrondissement dijonnais au travers de lieux d’accueil, d’information (par la MDEF) et d’orientation et d’accompagnement par ses partenaires (PE, ML...) sur des sujets concernant l’emploi et la formation pour tous les publics.

#### Carte des anciens Points Relais et de Proximité de la MDEF

Mais à compter du 1er janvier 2016, une nouvelle Charte des Points Relais et des Territoires ainsi que la nouvelle convention constitutive de la MDEF ont acté définitivement le désengagement de la MDEF de l’animation territoriale, puisque celle-ci ne bénéficie plus de financements de l’Etat.

Ainsi à l’heure actuelle, les anciens Point relais n’existent plus en tant que tel et ont désormais pris la forme de « bureau emploi » réunissant dans un même lieu l’ensemble des acteurs « emploi » (au travers de permanences de la Mission Locale) et les salariés de Créativ’. Ces derniers sont aujourd’hui tenus par des agents d’accueil des communautés de communes concernées.



Si la MDEF n’anime plus les Points Relais, elle n’en demeure pas moins engagée sur l’ensemble de son périmètre d’intervention dans le cadre des deux axes de son cahier des charges (Axe 1 : Participer au développement de l’anticipation des mutations économiques et Axe 2 : Contribuer au développement local de l’emploi).

Concrètement à l’échelle du bassin dijonnais, au-delà du PLIE et des clauses d’insertion, le plan d’action 2016-2017 de CREATIV’ lui permet de mettre en œuvre des projets **de GPECT sectorielle** (dans le secteur de l’ESS, du bâtiment, du tourisme...) ou abordant des **thématiques transversales** (solidarité intergénérationnelle ou encore le projet « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire » – objet de la présente monographie).

Par ailleurs, en juin 2017, **la Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais a changé de nom et est devenue "CREATIV**, le cluster emploi-compétences du bassin dijonnais". Cette nouvelle dénomination traduit la nature profondément collaborative de cette structure, au sein de laquelle ses membres et leurs partenaires se retrouvent pour construire les politiques de demain.

### **3.2 Le projet : « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire »**

Ce projet puise **ces origines dans une action lancée en 2013 par la MDEF**<sup>28</sup> et qui n'a cessé d'évoluer jusqu'à aujourd'hui comme suit :

- ➔ **Entre 2013 et (fin) 2014** : le **lancement du projet** avec 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 notamment à des ateliers et un diagnostic en matière d'accès aux droits, au soutien de candidatures de ces femmes, à l'élaboration d'un TCAC, au lancement d'une action relative au développement des prestations de nettoyage en journée
- ➔ **Entre 2016 et 2017 : à l'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).

Les paragraphes suivants s'attachent à décrire avec plus de précisions les différentes étapes de ce projet.

#### [Un lancement de l'action en 2013 avec la réalisation d'un diagnostic sur le temps partiel subi chez les femmes résidant dans les cantons ruraux](#)

Fin 2013, une des chargées de projet GPECT de la Maison de l'emploi du bassin dijonnais<sup>29</sup> relève le constat suivant : **un nombre important de femmes à temps partiel poussent la porte des points relais de la Maison de l'emploi car elles souhaiteraient travailler davantage**. Par ailleurs ces femmes souvent inscrites à Pôle Emploi témoignent y trouver peu de réponses.

Face à ce constat, la chargée de projet GPECT imagine dès lors l'action suivante.

A partir **d'un diagnostic territorial** qui doit permettre **d'étudier le temps partiel chez les femmes résidant dans les cantons ruraux**, il s'agit de **mettre en place, au niveau du territoire, un dispositif permettant :**

- **d'accompagner les salariées qui travaillent à temps partiel subi** afin qu'elles évoluent vers un temps de travail conforme à leurs besoins (complément d'heures et/ou reconversion professionnelle),
- **d'évaluer**, au niveau des entreprises **proposant des postes à temps partiel**<sup>30</sup>, les perspectives GRH et les conditions de travail (horaires, compétences ...) pouvant

---

<sup>28</sup> Par souci de cohérence de temporalité, nous dénommerons dans la partie suivante la Maison de l'emploi par le sigle MDEF puisque le changement de dénomination en « Créativ' » est intervenu en juin 2017.

<sup>29</sup> A noter la chargée de projet travaille à cette époque dans les points relais de la Maison de l'emploi du bassin dijonnais de Genlis et Auxonne.

<sup>30</sup> Et en particulier celles du secteur du nettoyage, des services à la personne, du commerce, de l'hôtellerie/restauration

permettre aux salariées de compléter leurs temps. Il s'agit ainsi de les encourager et les soutenir dans une démarche de sécurisation des parcours de leurs salariées à « temps partiel ». En effet, l'idée poursuivie était également d'accompagner les entreprises dans l'application de la réforme de la formation professionnelle, de l'emploi et de la démocratie sociale et plus particulièrement l'application de la durée minimale d'activité mise en place à compter de juillet 2014<sup>31</sup>.

**Ainsi le public cible de cette action est double, à savoir :**

- **Les femmes salariées** des Communautés de Communes Auxonne Val de Saône et Communauté de Communes Plaine Dijonnaise ;
- **Les entreprises** du bassin dijonnais.

Cette action a dans un premier temps donné lieu à **l'élaboration et la passation d'un questionnaire** auprès de 60 femmes habitant le territoire visé. Le questionnaire d'enquête a été administré d'une part en direct sur les Points Relais d' Auxonne et de Genlis et d'autre part avec le soutien de Pôle Emploi, dans le cadre d'un mailing aux femmes inscrites en catégories B et C sur la période de référence (à partir des déclarations mensuelles d'octobre et novembre 2013).

La saisie et l'analyse des questionnaires ont été réalisées par la MDEF. De plus, en complément de l'enquête, **12 entretiens individuels** « approfondis » ont été menés par la MDEF.

Puis dans un second temps **une enquête a également été réalisée auprès d'entreprises** des secteurs d'activités repérés dans le cadre de l'enquête (cf. encadré ci-dessous).

**Encadré n°3 : Les principaux résultats des enquêtes conduites entre 2013 et 2014** (extrait du rapport d'activité 2014 de la MDEF)

**1/ De l'enquête menée auprès des femmes du territoire** (d'octobre 2013 à février 2014)

90 % des femmes interrogées sont des salariées à temps partiel subi. Plus de 40% d'entre elles ont entre 35 et 49ans.

Age des répondantes	- 26 ans	26-34 ans	35-49 ans	+50 ans
Part dans l'échantillon	15 %	13.3 %	41.7 %	30 %

Source enquête Maison de l'emploi du bassin dijonnais, 2014

Parmi elles, 13 % ne sont pas inscrites à Pôle Emploi. A noter que 48 % des femmes âgées de plus de 50 ans sont inscrites depuis plus de 24 mois à Pôle Emploi.

En outre, elles déclarent vouloir travailler plus et être disponibles pour le faire :

- 65% souhaitent un temps plein,

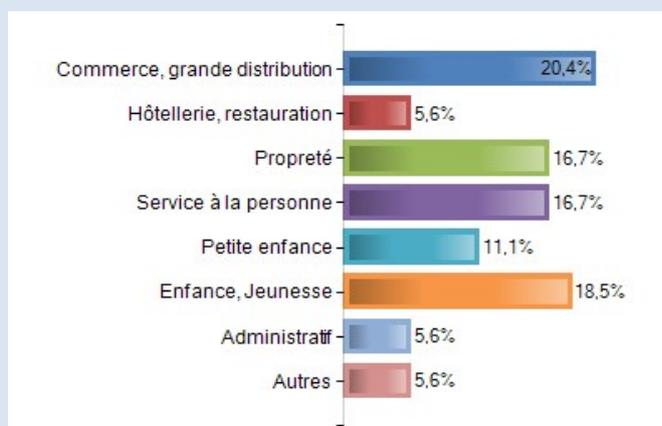
<sup>31</sup> L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 puis la Loi relative à la sécurisation de l'emploi (juin 2014)-article 8- comptent parmi l'ensemble des mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité, un encadrement du temps partiel. En effet l'article 8 a introduit une taxation plus importante des CDD (de courte durée, cotisation supplémentaire à l'assurance chômage). Par ailleurs, la loi a également introduit une durée minimale hebdomadaire de 24 heures par semaines, avec dérogations (sur demande du salarié) et les heures complémentaires sont dorénavant majorées de 10 % à partir de la première heure.

- 25 % souhaitent un temps de travail inférieur à un temps plein (le nombre d'heure souhaité est fonction de l'âge, les jeunes femmes cherchent principalement un temps plein).

28 % des femmes interrogées ont un niveau infra V (absence de diplôme) VI. Les femmes de plus de 50 ans sont significativement représentées : elles sont 53 % à avoir un niveau VI.

Concernant les **secteurs d'activités** dans lesquels elles exercent, **quatre sont majoritairement représentés** :

Source enquête *Maison de l'emploi du bassin dijonnais, 2014*



**87 % de ces femmes souhaitent compléter leur temps de travail** dans le même secteur d'activités. En fonction de leur âge, ces femmes sont plus ou moins inquiètes de changer de secteur professionnel. Ainsi, à la question « *Envisagez vous de compléter votre temps de travail dans un autre secteur professionnel ?* », les résultats sont les suivants : 25% de « non » chez les moins de 26 ans contre plus de 45% de pour les plus de 50 ans.

## 2/ Des entretiens approfondis auprès des femmes du territoire (d'avril à juin 2014)

Ces douze entretiens ont suscité une demande importante de soutien de la part des femmes interrogées, si bien que sept de ces femmes ont bénéficié de plusieurs entretiens centrés sur la valorisation et l'estime de soi. Leur CV a été l'outil support de ces entretiens réalisés par la MDEF.

Quatre femmes ont ainsi progressé dans leurs démarches et plus précisément :

- trois d'entre elles ont complété leur temps de travail,
- une autre a engagé une formation de remise à niveau en informatique,
- une autre enfin a engagé une démarche de reconversion professionnelle, via une formation qualifiante dans le cadre d'un congé individuel de formation.

De ces entretiens, il ressort que pour ces femmes salariées à temps partiel subi, un soutien s'avère fondamental pour :

- être informées sur les aides liées à la mobilité et les dispositifs de formation (CIF, DIF, VAE...) qui semblent freiner considérablement leurs démarches,
- travailler « l'estime de soi »,
- envisager d'autres pistes professionnelles : développer un réseau professionnel, mettre à jour leurs techniques de recherche d'emploi (notamment le CV et l'entretien).

A la suite de ces entretiens, les partenaires, au premier rang desquels Pôle Emploi, ont souhaité qu'un diagnostic approfondi soit conduit en août 2014, pour s'assurer que ces femmes étaient bien volontaires et disponibles pour participer à une action de soutien.

24 femmes à temps partiel subi ont répondu à cette nouvelle enquête (outil d'enquête identique, demandant plus de précisions sur les difficultés mises en avant).

Deux signaux d'alerte se confirment : **elles sont majoritairement âgées de + de 50 ans et sont inscrites depuis plus de 24 mois à Pôle Emploi.**

75 % d'entre elles ont besoin, et souhaitent, être soutenues par un partenaire de l'emploi.

Les premiers résultats sont confirmés et leurs difficultés sont exprimées plus finement.

Je ne sais pas à qui envoyer mon CV	50 %
Mes difficultés de mobilité	38,9 %
Mon âge	38,9 %
Je manque d'information sur les métiers	38,9 %
Je dois actualiser mes outils (CV, lettre et entretien)	33,3 %
Mes difficultés de santé	33,3 %

Autres (Soutien moral, connaissance en droit du travail,...)	27,8 %
La garde de mon (mes) enfant(s)	5,6 %

Source : Enquête Maison de l'emploi du bassin dijonnais, 2014

A noter 71 % des femmes interrogées évoquent au moins 2 difficultés.

### 3/ Etat des lieux versant « Entreprises du territoire » (d'août à septembre 2014)

#### a/ Méthode et objectif :

La première phase d'enquête, auprès de 60 femmes, a permis de confirmer les secteurs cibles pour le versant entreprises étaient les suivants : **services aux personnes ; propreté ; hôtellerie/restauration ; commerce ; services enfance-jeunesse des collectivités.**

La MDEF a donc engagé une phase de prospection auprès d'entreprises de ces secteurs. Elle a, pour ce faire, créé un outil d'enquête spécifique visant à :

- évaluer les aspects démographiques, les environnements de travail, les perspectives GRH (anticipation et qualification des besoins en recrutements) ;
- considérer les compétences techniques et sociales des postes de 1<sup>er</sup> niveau ;
- comprendre leurs problématiques, notamment au regard de la loi de sécurisation de l'emploi.

#### b/ Synthèse des résultats de l'enquête :

Au total, 31 entreprises ont été sollicitées. Mais la MDEF a rencontré des difficultés récurrentes pour faire aboutir ces sollicitations. De nombreuses entreprises ont évoqué un manque de temps pour recevoir les enquêteurs (l'hypothèse d'une crainte de contrôle quant à l'application de la loi est posée).

#### **Au final, 8 entreprises ont répondu favorablement.**

Des points communs apparaissent pour ces 8 entreprises, au regard notamment de la loi de sécurisation de l'emploi :

- elles n'ont pas la maîtrise du nombre d'heures hebdomadaires des salariées qui cumulent plusieurs contrats d'où le sentiment que certaines sont dans l'illégalité au vue du nombre d'heures de travail hebdomadaires,
- elles manifestent une inquiétude quant à la hausse des accidents du travail dans le cadre du cumul de contrats,
- de nombreux courriers indiquant que le temps partiel est « à l'initiative des salariées » laissent supposer que le nombre d'heures proposé (inférieur à 16 ou 24 heures selon l'accord de branche) les satisfait.

Le secteur des services aux personnes s'est le plus largement mobilisé (4 entreprises) et a permis de disposer des informations précieuses en termes d'organisation du travail, de compétences et capacités attendues et de perspectives Gestion des Ressources Humaines (GRH). Notamment au niveau GRH, ce secteur rencontre des difficultés récurrentes à recruter des candidates formées (DEAVS) et la VAE n'est pas utilisée/connue. Des complémentarités avec le secteur de la Propreté, pressenties, se sont confirmées et ont ainsi conduit la MDEF a réalisé un document centré sur la transférabilité des compétences entre ces 2 secteurs d'activités (cf. action infra).

Si cette action est à l'initiative et portée par la MDEF du bassin dijonnais, cette dernière a constitué très rapidement **un comité de pilotage** composé de la DIRECCTE, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes, de la Mission Locale, de Pôle Emploi, d'entreprises, et des deux Communautés de Communes de la Plaine Dijonnaise et d'Auxonne Val de Saône.

Ce dernier s'est réuni à trois reprises alternativement à Genlis puis à Auxonne : le premier en février 2014 pour présenter l'analyse des questionnaires administrés auprès des 60 femmes, puis le second en juillet 2014 à la suite des entretiens approfondis et enfin le dernier en octobre 2014 pour échanger sur les perspectives de l'action.

**En termes de moyens humains**, l'action a mobilisé la chargée de développement (0,4 ETP) appuyée par une stagiaire pour la création des outils d'enquête.

Concernant les **moyens financiers**, le budget 2014 de l'action s'est élevé à 17 410 euros (dont 3 000 pris en charge par la DRDFE, le reste relevant des subventions attribuées à la MDEF par la Direccte au titre de l'axe 1 de son cahier des charges).

**A la suite de ce premier projet, un certain nombre d'axes stratégiques prioritaires** ont été dégagés par les membres du comité de pilotage :

<b>Pour les femmes à temps partiel subi</b>	Soutenir l'accès à l'information, l'accès aux droits :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- droit du travail</li> <li>- dispositifs de formation (VAE, bilan de compétences...)</li> <li>- mobilité (aides financières),</li> </ul>
	Soutenir la définition de nouvelles perspectives :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- informations sur les secteurs d'activités, les métiers (compétences transférables)</li> <li>- travail sur l'estime de soi,</li> </ul>
	Soutenir les actes de candidatures	utilisation des techniques de recherche d'emploi.
<b>Pour les entreprises cibles</b>	<p>Les prospections seront à partir de cette date centrées sur les secteurs des services aux personnes, de la propreté et de la fonction publique territoriale (pour les métiers d'agent d'entretien), afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dégager un tronc commun de compétences et de capacités sur les postes « Aide ménagère/Agent d'entretien »,</li> <li>- sensibiliser les entreprises à la polyvalence entre ces 2 secteurs</li> </ul> <p>La finalité est de favoriser, organiser le lien entre les compétences des salariées et les besoins des entreprises, par la constitution d'un vivier de compétences territorial (type base de données).</p>	

De ces orientations stratégiques, vont ainsi être mis en place **en 2015 une seconde vague d'actions découlant de ce premier projet.**

[2015 : année d'émergence du projet « Gestion du temps partiel – Le temps partiel subi chez les femmes »](#)

A la suite du dernier comité de pilotage, née ainsi **un « nouveau » projet intitulé « Gestion du temps partiel – Le temps partiel subi chez les femmes »**. Ici encore c'est la chargée de projet GPECT de la MDEF qui la nomme ainsi, la « construit » et la structure en 2 principaux volets qui rassemblent un ensemble d'actions.

A noter chaque « sous ensemble d'action » est animé par **un groupe de travail spécifique et fait l'objet d'un financement qui lui est propre**. L'ensemble est suivi par le même comité de pilotage que pour l'action précédente.

***Volet 1 : prévention et accompagnement des femmes à temps partiel subi***

Ce premier volet a donné lieu à **trois principales actions** :

**1/ Soutenir l'accès à l'information, l'accès aux droits**

Cet axe découle du constat établi dans le précédent diagnostic sur la situation des femmes à temps partiel habitantes des deux mêmes communautés de communes<sup>32</sup>: une très large majorité des femmes interrogées ne connaissent pas leurs droits, et même n'ont pas conscience d'avoir des droits.

<sup>32</sup> Soit la Communauté de Communes Auxonne Val de Saône et Communauté de Communes Plaine Dijonnaise.

Dans un premier temps, la MDEF et ses principaux partenaires ont proposé **4 ateliers, entre décembre 2014 et novembre 2015 dont les thématiques ont été repérées comme prioritaires** lors de la précédente phase de diagnostic, soit :

Thématique	Moyens mis en œuvre	Résultats
<b>Atelier Droit du Travail : « Le contrat à temps partiel »</b>	Cet atelier a été animé par les services de renseignements juridiques de la DIRECCTE UT21 en décembre 2014.	9 femmes ont pu participer à l'atelier.
<b>Atelier Droit à la Formation : « Panorama des dispositifs existants »</b>	Cet atelier a été animé par le FONGECIF Bourgogne en mars 2015.	5 femmes ont pu participer à l'atelier.
<b>Atelier « Conseil en Evolution Professionnelle - CEP »</b>	Cet atelier a été animé par le CIBC <sup>33</sup> Bourgogne en avril 2015.	9 femmes ont pu participer à l'atelier Suite à cet atelier, 6 femmes ont d'ores et déjà bénéficié d'un CEP.
<b>Atelier « Compte Personnel de Formation - CPF »</b>	Cet atelier a été animé par le CIBC Bourgogne en novembre 2015.	6 femmes ont pu participer à l'atelier.

Les participantes à ces ateliers ont été ciblées à partir du fichier de Pôle emploi (utilisé précédemment dans le cadre du questionnaire). Par ailleurs d'autres femmes ont été repérées par les agents d'accueil des deux points relais emploi de Genlis et Auxonne.

A la suite de ces ateliers, la DRDFE a mis en relation la MDEF et le CIDFF. De cette rencontre a émergé l'idée de mener une action conjointe qui s'est déroulée en plusieurs étapes.

En premier lieu, suite aux premières actions entreprises, la MDEF et le CIDFF ont souhaité objectiver l'appréciation qu'avaient les femmes de ces deux territoires de leurs droits. Ainsi il a été décidé de mener une enquête sur l'accès aux droits auprès des femmes de Genlis et Auxonne avec l'appui d'une mission de service civique. Cette dernière a été accueillie par le CIDFF21, avec le soutien de la MDEF, pour une durée de 8 mois (du 1er février 2016 au 30 septembre 2016). Les premiers mois de sa mission ont été consacrés à une recherche documentaire et une rencontre de partenaires. Puis pour recenser les besoins en matière d'accès aux droits, un questionnaire a été élaboré et diffusé auprès de 40 femmes. La diffusion des questionnaires a débuté en juin 2016 et s'est achevée en juillet 2016.

#### **Encadré n°4 : les principaux résultats de l'enquête sur l'accès aux droits**

##### Profils des femmes ayant répondu à l'enquête

Parmi les 40 questionnaires : 18 répondantes sont des habitantes de Genlis et 22 d'Auxonne.

Un peu moins de 30% d'entre elles ont moins de 26 ans. Par ailleurs plus de 50% d'entre elles vivent avec un conjoint.

Les femmes ayant répondu au questionnaire sont majoritairement demandeuses d'emploi inscrite à Pôle emploi (65%) et 25% sont salariées et inscrites à Pôle Emploi.

##### La connaissance des dispositifs existants

Sur le champ emploi et la formation, l'analyse démontre un manque de connaissance des dispositifs de formation de la part des femmes interrogées. De plus la mobilité et l'âge peuvent être de véritables freins pour certaines femmes dans l'accès à une formation : 28% d'entre elles se trouvent trop âgées pour faire une formation et 26% n'ont jamais suivi une formation faute de moyen de transport. Par

<sup>33</sup> Centre Bilan de Compétences.

ailleurs selon l'enquête, le dispositif plateforme mobilité est méconnu par les 80 % de femmes interrogées.

*Sur les aides sociales et familiales*, les principales aides de la CAF sont connues mais de nombreuses restent mal connues (prime de déménagement, prestation partagée d'éducation de l'enfant...) et mériteraient une information.

*Sur le handicap*, il y avait 10 femmes interrogées en situation de handicap. Il s'agit de personnes ayant une reconnaissance administrative. Nous n'avons pas d'autre précision sur le handicap. A l'exception du SAMETH, les structures pouvant les aider sont bien connues.

*Sur l'aide aux victimes et les lieux d'accès aux droits*, les associations ne sont pas connues et la plupart des femmes ne savent pas qu'elles peuvent bénéficier d'informations juridiques gratuitement.

Suite à cette enquête, un groupe de travail est constitué avec l'ensemble des acteurs concernés par les thématiques couvertes par l'enquête soit : le CIDFF, la MDEF, l'Etat (Direccte et DDDFE), la CAF, la CPAM, l'ADAVIP, l'ADMR, la Mission Locale-Plateforme Mobilité, Pôle emploi, le CCAS, la Communauté de communes de la plaine Dijonnaise, les Point relais de Genlis et Auxonne.

Les résultats de l'enquête présentés aux membres du groupe de travail en février 2017, il a été ensuite décidé de poursuivre l'action selon 2 axes de travail :

- **un travail entre professionnels pour faire connaître leur activité** : au cours des échanges entre les différents partenaires il a été constaté un déficit de connaissance entre ces derniers. Il est ainsi décidé d'opérer un « recensement des ressources » en faisant circuler entre l'ensemble des membres du groupe de travail un document permettant de mieux connaître les spécificités de chacun et d'identifier tous les moyens mis à disposition.

Par ailleurs, au cours du dernier groupe de travail tenu en avril dernier, ces membres ont décidé de mener une action à destination des élus/professionnels au travers d'une mise en situation concrète (ex : femme travaillant à temps partiel, seule avec 2 enfants, avec des horaires atypiques...) sur laquelle tous les partenaires pourront intervenir. Cette action a pour objectif que les élus connaissent les services mis à disposition dans leur commune mais deviennent aussi des partenaires à part entière pour pouvoir ensuite engager ensuite une action vers les publics.

Le prochain comité de pilotage, fixé en septembre 2017 devra permettre de travailler sur le scénario de cette mise en situation et de réfléchir à une stratégie pour sensibiliser les élus.

- **un travail des professionnels à destination du public** : à ce jour cet axe de travail a été mis entre parenthèse. La MDEF et le CIDFF préférant réaliser en amont une présentation auprès des élus locaux.

## **2/ Soutenir la définition de nouvelles perspectives : l'enjeu de la mobilité**

Parmi les femmes à temps partiel poussant la porte de la MDEF, 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 rapproché du dispositif « Plateforme Mobilité », porté par la Mission locale. Cette dernière est destinée, notamment, aux salarié(e)s précaires, a ainsi commencé à être mobilisé, pour ce projet, via des diagnostics individuels.

### ***Encadre n°5 : La plateforme de mobilité***

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.

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, seulement deux femmes ont accepté un diagnostic individuel, les quatre autres ne se sont pas réellement senties concernées et elles ont continué leurs recherches, en général sur leur commune de résidence.

Aussi, en septembre 2015, la MDEF et la plateforme ont proposé un atelier collectif d'information pour favoriser les diagnostics individuels. Cinq femmes à temps partiel y ont participé et ont pu considérer :

- leurs représentations de la mobilité,
- leurs pratiques,
- l'offre de mobilité sur leur canton de résidence.

Au final quatre diagnostics individuels ont été engagés.

### **3/ Soutenir les actes de candidatures des femmes à temps partiel**

Dans le cadre de ces activités au sein des points Relais, la MDEF a soutenu dans un cadre individuel 12 femmes habitant les secteurs de Genlis et Auxonne, leur permettant ainsi de :

- actualiser leur CV, en mettant notamment en avant leurs disponibilités horaires,
- développer leur réseau professionnel,
- préparer des entretiens de recrutement.

A l'issue de ce soutien, 9 d'entre elles ont vu leur situation évoluer, et plus précisément :

- 3 de manière durable : 1 travaille désormais à temps plein et 2 en temps partiel choisi ;
- 5 ont vu leur temps de travail augmenter de manière durable, mais pas suffisamment pour ne plus être à « temps partiel subi ». Les compléments d'heures ont été obtenus dans les secteurs du service à la personne et de la propreté : une femme a repris une formation diplômante, en parallèle de son activité à temps partiel (2ème année de BTS Comptabilité et gestion des organisations).
- 3 d'entre elles n'ont pas encore pu évoluer : elles doivent réévaluer, repenser leurs critères de recherche, notamment au niveau géographique si elles maintiennent un projet dans le secteur des services à la personne et/ou de la propreté.

**A la fin de l'année 2015, les membres du comité de pilotage posent ainsi le constat que les femmes salariées à temps partiel subi doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement global.** Les accompagnements menés par la MDEF dans le cadre de cette expérimentation ont permis à 9 femmes sur 12 de voir évoluer leur situation plus ou moins durablement.

Les membres du comité de pilotage conviennent ainsi qu'il est nécessaire de solliciter sur ce point le partenaire compétent, à savoir Pôle Emploi, pour permettre à ces femmes inscrites en catégorie B ou C d'être soutenues dans leurs démarches.

Or, à ce jour, ce public ne constitue pas une cible prioritaire pour l'opérateur, qui se concentre davantage sur les demandeurs d'emploi de catégorie A et qui a renforcé ses accompagnements en direction des « demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin »<sup>34</sup> (Brsa, habitants en Quartier Politique de la Ville (QPV), seniors + de 49 ans...).

---

<sup>34</sup> Source priorités mentionnées dans le projet stratégique 2020 de Pôle emploi.

A ce jour la mobilisation de Pôle emploi à l'action se concrétise par la présence d'une conseillère, référente entreprises, de l'agence de Dijon Est au sein du comité de pilotage et à certains groupes de travail. Cette dernière apporte notamment son soutien pour identifier repérer et orienter des demandeurs-ses d'emploi vers les actions pouvant être déployées dans le cadre du projet. A ce jour il ne semble pas possible que Pôle Emploi s'investisse davantage dans ce projet.

## ***Volet 2 : Entreprises et collectivités***

A la fin 2014, le plan d'actions validé par le comité de pilotage ciblait les secteurs d'activités suivants :

- Le Service aux personnes (SAP), et plus précisément le métier d'Aide ménagère,
- La Propreté, et plus précisément le métier d'Agent de Nettoyage,
- La Fonction publique territoriale, et plus précisément le métier d'Agent d'entretien de collectivités.

En outre, le plan d'actions validé, visait à faire évoluer le processus d'embauche, en passant **à une logique de compétences transférables** qui s'est articulée autour **de deux principaux outils / « sous-actions »**.

### 1/Le tronc commun d'activités et de compétences (TCAC)

Dans un premier temps, un Tronc commun d'activités et de compétences (TCAC) a été élaboré par la MDEF pour mettre en avant les compétences et activités communes aux 3 postes ainsi que celles étant spécifiques à chacun de ces 3 postes.

Cet outil est considéré par la MDEF comme un élément facilitateur pour continuer à sensibiliser les entreprises, mais aussi les salariées, à la notion de compétence transférable.

La MDEF a ainsi repris ces « prospections » auprès des entreprises du territoire. Dans ce cadre à la fin de l'année 2015, la MDEF sollicite l'agence de Services Aux Personnes VITAME, entreprise d'aide à domicile dijonnaise. Le public des salarié(e)s à temps partiel est alors jugé comme une cible pertinente par le Responsable de services, par ailleurs délégué régional de la FEDESAP<sup>35</sup>. Ce dernier décide alors de s'engager dans la démarche portée par la MDEF et intègre le comité de pilotage.

Suivra fin 2015, l'intégration d'une autre fédération de représentants d'employeurs des secteurs visés au sein du comité de pilotage, la Fédération des entreprises de Propreté (FEP) et le FARE (opérateur FEP).

### 2/ Le développement des prestations de nettoyage en journée (Propreté)

En se basant sur la circulaire de 2013 relative au développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat<sup>36</sup> et en se nourrissant d'expériences conduites dans d'autres régions<sup>37</sup>, la FEP va alors guider les membres du comité de pilotage vers le développement d'un nouveau projet.

La MDEF commence ainsi à sensibiliser les entreprises au développement des prestations de nettoyage en journée. En effet l'organisation des temps de travail privilégie actuellement le fractionnement des temps de travail et les horaires décalés.

En janvier 2016, la FEP, l'UT21-DIRECCTE, la DDCS21 et la MDEF se sont réunis pour démarrer les travaux sur ce thème.

---

<sup>35</sup> Fédération Française Des Services A La Personne.

<sup>36</sup> Voir circulaire n°5688/SG datant du 6 novembre 2013 dans laquelle il est question que « d'ici 2017(...) 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30% des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée.

<sup>37</sup> Notamment à Nantes, à Caen et à Strasbourg...

## 2016, un changement de dénomination « Vers un temps de travail choisi : une politique temporelle pour favoriser le complément horaire »

Pour l'année 2016, la MDEF et ses partenaires ont décidé de poursuivre la démarche engagée autour d'un « nouveau projet », lancé au printemps 2016.

Les objectifs de ce projet sont alors les suivants :

- **Le développement des prestations de nettoyage en journée** : Le GIP MDEF va alors travailler étroitement avec le FARE Propreté et les commanditaires de prestations de nettoyage pour développer les prestations en journée ;
- **La possibilité pour les salariées du secteur de la propreté, de travailler dans le service aux personnes et inversement** ;
- **L'amélioration de la mobilité des salariées**, notamment pour leur permettre d'augmenter leur temps de travail. Pour ce faire, une collaboration est ainsi engagée avec la Plate- Forme de mobilité portée par la Mission Locale ;
- **La mise en œuvre de parcours de formation** à destination des salarié(e)s à temps partiel contraint mais aussi plus globalement des publics demandeurs d'emploi, en phase avec les évolutions des métiers et des besoins des employeurs.

Les différents objectifs du projet ont été menés de front, dans le cadre de **deux groupes de travail distincts avec** :

- D'une part un groupe de travail autour du développement des prestations de travail en journée. Pour ce chantier spécifique, la MDEF a souhaité bénéficier d'une assistance à maîtrise d'œuvre du cabinet Brigitte Hermouet Conseil<sup>38</sup>.
- Les questions de mobilité et de formation ont été traitées dans un même groupe de travail, la MDEF trouvant une cohérence à travailler de front sur ces deux thématiques.

Si ces travaux ont été réalisés dans deux instances distinctes, ils poursuivent les mêmes enjeux à savoir : favoriser les compléments des temps de travail, les contrats mono-employeurs et les passerelles entre les secteurs propreté et services aux personnes.

Au cours de cette année 2016, ce projet fédère **un nombre conséquent d'acteurs autour de ces groupes de travail**, à savoir : Ville de Dijon/Grand Dijon, UD21 DIRECCTE, Conseil Départemental, Préfecture, SGAR, CRESS, FEDESAP, GIP MDEF (service clauses d'insertion), FARE, La Poste, CIDFF, l'ARS, UGAP, la Plate-forme mobilité de la Mission Locale, Agefos PME, Pole Emploi, Transvers'al Formation ainsi que les entreprises Vitame, Chouette Services, ONET, GSF Orion, DERICHEBOURG et l'Entretien Dijonnais...

De manière concrète, les travaux de ces deux groupes de travail ont donné lieu aux actions suivantes :

### ➔ **1/Pour favoriser le développement des prestations de nettoyage en journée**

Le constat de départ des réflexions des différents partenaires est le suivant : le développement des prestations de nettoyage en journée suppose de nouvelles organisations de travail. Il s'agit ainsi de transformer la relation prestataire-donneur d'ordre sans impact sur le plan économique, mais également de contribuer à un plus grand respect du salarié dans l'exercice de son métier et enfin permettre une réduction significative de l'absentéisme et du turn-over. Par ailleurs en instaurant des conditions d'exercice plus attractives, celles-ci facilitent l'accès à l'emploi de personnes disposant d'un premier niveau de qualification.

---

<sup>38</sup> Cabinet de conseil travaillant depuis plusieurs années sur ces questions et ayant accompagné plusieurs territoires dans ce type de projet.

Ainsi ce projet, mené en partenariat étroit avec le FARE Propreté et le Grand Dijon<sup>39</sup>, promeut ces changements organisationnels et ces évolutions des pratiques au niveau des entreprises, mais aussi des donneurs d'ordre grâce à :

- La création en juin 2016 et l'animation d'un groupe territorial pour impulser et piloter la dynamique (élus, entreprises privées, publiques...) à l'échelle du bassin dijonnais. Ce groupe<sup>40</sup> s'est réuni à trois reprises en 2016.
- La création fin 2016 d'un groupe opérationnel. L'idée est d'y faire travailler 6 binômes "donneur d'ordre / entreprise de propreté" avec un marché sur un site (en cours ou en anticipation) par binôme. Cet accompagnement opérationnel est financé par le FARE et animé par le cabinet Brigitte Hermouet Conseil. L'accompagnement de ce groupe, repose sur des temps individuels et collectifs.

La première réunion (destinée uniquement aux entreprises de propreté) s'est tenue en novembre 2016<sup>41</sup>.

## → 2/ Mener une réflexion sur les possibilités de mobilité alternative et de formation dans les services aux personnes :

Sur cet axe le groupe de travail est constitué de la Plate-forme mobilité de la Mission Locale, d'entreprises (Vitame et Chouette Services), de la branche professionnelle FEDESAP, d'Agefos PME, de l'Unité Territoriale Cote d'Or de la DIRECCTE, de Pôle Emploi, et de Transvers'al Formation (organisme de formation). Ce groupe a ainsi travaillé sur :

- La réduction des durées des déplacements professionnels afin de permettre une augmentation du temps de travail pour les salariées à temps partiel ;
- La définition d'une offre de formation adaptée aux évolutions des besoins des entreprises<sup>42</sup>.

Dans un premier temps, **sur le volet mobilité**, une enquête a été conduite, au second semestre 2016, auprès d'un panel de salariées des secteurs SAP et propreté à temps partiel dans les cantons ruraux d'Auxonne et de Genlis<sup>43</sup>. L'enquête, menée par la plateforme et la MDEF visait à étudier l'organisation de travail des personnes interrogées, leurs niveaux et besoins en formation et leur mobilité dans un cadre général et professionnel.

### Encadré n°6 : Les principaux résultats de l'enquête conduite sur la mobilité des femmes travaillant à temps partiel<sup>44</sup>

- 95 % sont inscrites depuis plus de 24 mois à Pôle Emploi ;
- 96 % souhaitent travailler plus et parmi elles :
  - o 47 % ont de l'expérience dans les SAP : la majorité (75%) justifie d'1 an min.
  - o 41 % envisagent les SAP pour compléter leur temps de travail
  - o 33 % peuvent envisager un parcours de formation

<sup>39</sup> Représentée par sa conseillère municipale déléguée aux temps urbains

<sup>40</sup> Composé de la Ville de Dijon/Grand Dijon, UD21 DIRECCTE, Conseil Départemental, Préfecture, SGAR, CRESS, FEDESAP, MDEF (service clauses d'insertion), FARE, La Poste, CIDFF, l'ARS, UGAP.

<sup>41</sup> Parmi les entreprises participantes, on peut citer : ONET (ambition de 2 sites tests), GSF Orion (ambition de 2 sites tests), DERICHEBOURG (1 site test), L'Entretien dijonnais (1 site test). Parmi les donneurs d'ordre le groupe compte notamment aujourd'hui l'entreprise Seb, La Poste, la Préfecture.

<sup>42</sup> Les entreprises locales recherchant moins d'Assistant(e)s ménager(e)s et davantage d'Assistant(e)s de vie. Les recrutements sur ce dernier poste sont particulièrement délicats en zones rurales.

<sup>43</sup> 57 femmes y ont répondu.

<sup>44</sup> Source Power Point de présentation des résultats sur la mobilité des femmes travaillant à temps partiel, Enquête novembre 2016, Plateforme de mobilité du Bassin Dijonnais. A noter le panel de cette enquête concerne des femmes travaillant ou ayant travaillé dans les secteurs du SAP et/ou de la propreté.

- La plupart des répondantes ont déjà le Permis B (89%) ainsi que la voiture, mais pour 42 % les frais engendrés chaque mois pour les déplacements professionnels dépassent 70€.
- La moitié des femmes cumulent au minimum 2 emplois voire 3.
- 23% estiment que leurs déplacements limitent l'augmentation de leurs heures de travail
- 2/3 des répondantes font plus de 100Km par semaine soit en moyenne 20km par jour et 1/3 font plus de 200Km par semaine soit environ 40km par jour
- 38% des répondantes font plus d'1h de trajet chaque jour.
- Mais seulement 11 % des femmes travaillant à temps partiel et résidant en milieu rural déclarent avoir des difficultés de déplacements professionnels. Les difficultés citées sont : les horaires de travail, la circulation difficile dans Dijon en voiture, la longue distance à pied, l'attente entre les transports (retards), pas de voiture ou voiture souvent en panne.
- Et 61% des répondantes affirment avoir des besoins en terme d'informations sur la mobilité (aides financières, organiser son itinéraire, lire un plan...)

En parallèle, les partenaires avaient décidé d'examiner l'opportunité de développer l'utilisation du vélo électrique pour des déplacements de faible distance (moins de 5 kilomètres). Faute de financement et au regard des résultats de l'enquête (89 % ont permis B), cette expérimentation a été abandonnée.

En outre, suite à l'analyse des résultats de l'enquête, ces derniers ont été présentés au comité de pilotage du mois de janvier 2017. Au vu des résultats, les partenaires s'orientent alors sur l'idée d'organiser une action d'information en direction de ces femmes autour des aides financières existantes en lien avec la Mobilité. Faute de temps et de moyen, la Plateforme de Mobilité n'a pu l'organiser.

Enfin au vu des résultats de l'enquête en matière de formation, le groupe a proposé de s'orienter vers une action en lien avec le dispositif VAE. Il a été alors décidé de prendre attache courant 2017 avec les partenaires compétents (Comité Régional des Certificateurs Publics VAE, le DAVA- Dispositif Académique de Validation des Acquis et le CIBC de Dijon – Centre de Bilan de Compétences).

Le groupe de travail envisage ainsi à ce moment là de mettre en place une VAE collective en zone rurale. A noter cette piste de travail puise également son origine dans les évolutions induites par la loi Travail datant d'août 2016 qui a réduit la durée minimale d'activité requise pour qu'une demande de validation soit recevable, passant de trois ans à un an<sup>45</sup>.

### 2017 : une année de continuité pour le projet

Ainsi début 2017, la démarche engagée en 2016 va se poursuivre avec :

#### **1/Le développement des prestations de nettoyage en journée :**

- ➔ Les 6 binômes "donneur d'ordre/entreprise de propreté" du groupe opérationnel ont été accompagnés dans la mise en place de prestations de nettoyage en journée (5 ateliers collectifs, suivis individuels des binômes). Un bilan de cet accompagnement doit être présenté au prochain comité de pilotage qui se tiendra le 12 septembre prochain.
- ➔ Le groupe territorial a quant à lui continué de soutenir la dynamique engagée (faire relais, sensibiliser, valoriser et capitaliser les bonnes pratiques, identifier de nouveaux sites d'expérimentation) ce qui notamment a abouti à l'organisation d'une journée d'échanges sur le travail en continu / en journée organisée le 05 juillet 2017 au siège de Dijon Métropole. Cet évènement a réuni plus de 80 participants, parmi lesquels la Préfète de la Région Bourgogne Franche Comté et le directeur général de la Fédération Européenne du Nettoyage industriel (FENI).

<sup>45</sup> Cf. Article L335-5 du Code de l'éducation modifié par la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, article 78

A cette occasion des membres du groupe territorial ont partagé leurs expériences respectives.

**Encadré n°6 : Témoignage de GSF Orion et du groupe La Poste**

GSF Orion, a étudié avec son client, le groupe La Poste la possibilité d'une nouvelle organisation sur deux sites tests à savoir : le passage de 2 heures de prestation le matin et 2 heures le soir à 4 heures en continu, en journée. Les 3 salariés concernés, qui ont été interrogés, ont adhéré à la démarche qui améliore concrètement leurs conditions de travail et leur vie quotidienne. En complément, un document commun pour expliquer les bienfaits du passage en journée pour toutes les parties concernées a été produit par les 2 partenaires, puis diffusé aux occupants. Cependant, quelques retours de directeurs remettent en cause la pertinence de cette nouvelle organisation (avançant notamment la gêne que cette organisation occasionne en direction des agents comme des usagers). La Poste poursuit en interne son travail de pédagogie pour convaincre les salariés réticents. Le changement effectif d'organisation qui devrait avoir lieu au sein du groupe à l'automne 2017.

**2/ Concernant la réflexion sur les possibilités de mobilité alternative et de formation dans les services aux personnes :**

A l'occasion d'une matinée régionale d'information sur la VAE organisée par le CRCP VAE (Comité Régional des Certificateurs Publics VAE) en avril 2017, la MDEF s'est rapprochée de ce dernier ainsi que du DAVA. A la suite de cette rencontre, les participants ont intégré le groupe de travail de cet axe. A la suite d'échanges, les partenaires membres du groupe de travail décident d'organiser deux informations collectives (à Genlis et à Auxonne) autour de la VAE réunissant les principaux certificateurs du secteur des Services à la Personne (ministère chargée de l'Education Nationale, affaires sociales et de l'Agriculture...). Ces informations se tiendront en septembre prochain. Actuellement les différents partenaires (au premier rang desquels Pôle Emploi, les collectivités territoriales...) se chargent d'identifier et d'informer le public concerné.

Concernant la mobilité, les actions entreprises ont été mises pour l'heure en « stand by » : action autour du vélo électrique abandonnée, ateliers mobilité non organisés faute de moyens humains et financiers du côté de la Plateforme de mobilité. Au dernier groupe de travail, les partenaires ont évoqué une piste de travail autour d'un financement des cours de conduite via le Compte Personnel d'Activité.

## 4. Regard et perceptions des femmes rencontrées : Créativ' un interlocuteur de proximité pour les femmes à temps partiel sur ces deux cantons

---

### Des parcours professionnels fragmentés et marqués par des conditions d'emploi précaires, notamment dans le cadre de contrats à temps partiel subi

Ces trois entretiens ne permettent pas de tirer de conclusions générales sur les effets du projet d'ensemble menée par Créativ'. En effet, parmi les trois femmes interrogées, aucune d'entre elles n'a été bénéficiaire de l'ensemble des actions menées dans ce cadre. Ainsi deux ont été aidées par Créativ' dans le cadre d'un projet de formation, tandis que la troisième a été suivie par Cap'emploi avant d'être orientée et recrutée par Créativ'.

Ces parcours sont en revanche **l'illustration concrète des difficultés que peuvent rencontrer des femmes résidant en territoire rural**, notamment en matière d'accès à l'emploi, et à des conditions de travail souhaitées (stabilité, temps de travail, niveau de rémunération,...). En particulier, l'une d'entre elle, qui exerce en tant qu'agente d'accueil dans un point d'accueil sur le territoire, se fait le relais des difficultés rencontrées par les femmes qui viennent y chercher des conseils.

Ainsi les femmes interrogées ont en commun :

- Un parcours professionnel qui se caractérise par des **discontinuités**, souvent subies : périodes de chômage, formations, reconversions professionnelles.
- L'expérience de **conditions d'emploi précaires** (contrats à courte durée, multiactivités, temps partiel subi), en particulier dans le secteur des services à la personne ;
- **La difficulté à trouver un emploi sur le territoire**, en particulier un emploi à temps plein, en raison de deux freins principaux : le manque d'offres d'emploi sur le territoire (les offres d'emploi se concentrant principalement sur la commune de Dijon), des problématiques liées à la mobilité (en particulier lorsque les femmes ne détiennent pas le permis B), et de faibles niveaux de qualifications qui ne favorisent pas l'accès à des conditions de travail stables ;

En témoigne le parcours de l'une d'entre elle.

Françoise est une femme de 49 ans, divorcée, avec une fille à charge (14-15 ans). Avant d'arriver en 1997 sur le territoire dijonnais, elle a exercé au sein d'un hôpital en tant qu'agent service hospitalier, avant de déménager pour suivre son mari (militaire).

A son arrivée, Françoise connaît une période de chômage de 1,5 ans, pendant laquelle elle est inscrite à Pôle emploi, et bénéficie d'une formation d'aide soignante. Elle est recrutée par l'hôpital de Dijon à un poste d'aide soignante, à temps plein, qu'elle occupera pendant 14 ans. Pendant cette période, F. a enrichi sa formation d'un diplôme de secrétaire médicale et de secrétaire comptable.

Elle quitte l'hôpital afin de se rapprocher d'Auxonne, et également en raison de difficultés internes importantes. A ce moment, F. rencontre des difficultés importantes à retrouver un emploi.

Elle exerce alors pendant 6 ans diverses missions courtes auprès de la Communauté de Communes (agente d'entretien, restauration scolaire, etc.), qu'elle cumule à partir de 2011 avec des contrats à temps partiel dans une société d'entretien et de nettoyage, avec une durée de travail variable. Après avoir cessé ses missions auprès de la Communauté de Communes, Françoise entame des vacances à l'hôpital en tant qu'aide soignante. Ses journées se répartissent entre son poste au sein

de la société d'entretien (de 6 à 9h) et ses vacances à l'hôpital. Ses horaires ne sont pas fixes, elle peut être amenée à travailler le week-end.

*« Le temps partiel ça commence à être difficile, dans le sens où je n'en vis pas »*

Ses journées se répartissent donc entre son emploi dans la société de nettoyage (6-9h) et ses vacances à l'hôpital. Avec le cumul de ses contrats, F. touche à peine 1000 euros par mois.

Concernant cette période, Françoise s'exprime ainsi : *« On a pas la possibilité de vivre bien, correctement » ; « on est sans arrêt au boulot » ; « si on ne peut même pas subvenir aux besoins de nos enfants, que faisons nous ? » ; « un moment on se dit : on travaille pour faire quoi ? » ; « on sait même pas si on aura une retraite » ; « je ne suis même pas suffisamment solvable pour demander un crédit » ; « je travaille mais je n'ai pas suffisamment de revenus » ; « c'est un ras-le-bol, ce n'est plus possible »*

Les femmes interrogées quant à leur situation n'identifient pas de besoins ou attentes particulières. Elles témoignent des difficultés structurelles liées au marché de l'emploi à trouver un emploi stable. Elles expriment ainsi le sentiment de faire d'importants efforts pour trouver un emploi ou un complément d'activité. Elles expliquent en particulier devoir « bricoler » des solutions en cumulant les emplois, en envisageant des formations ou reconversions afin de s'adapter aux offres, tout en ayant une faible visibilité et une faible maîtrise sur leur situation à moyen-terme.

Néanmoins, dans leur discours, le **recours à la formation** apparaît comme moyen de reprendre le contrôle de leur parcours professionnel, en adaptant ses qualifications aux besoins des secteurs ciblés. Le parcours d'Aurélie en témoigne :

Aurélie a 35 ans, elle est mariée et a deux enfants. Après avoir passé un Bac S qu'elle n'a pas obtenu, Aurélie souhaite commencer à travailler immédiatement. Elle vit à ce moment à Laperrière-sur-Soâne, et est recrutée par Intermarché à Auxonne (à 8Km de distance), pour travailler au sein du secteur agroalimentaire. Elle restera 15 ans dans cette entreprise.

Pendant cette période, Aurélie a son premier enfant, et profite de son congé maternité pour débiter une formation de secrétaire médicale par correspondance, qu'elle ne termine pas. Aurélie souhaite en effet changer de métier, car ses horaires de travail, qui incluent le mercredi et samedi toute la journée, sont difficiles à concilier avec sa vie familiale. Elle a également le sentiment de ne pas évoluer professionnellement, et ressent le besoin d'exercer un métier dans lequel elle se sentirait plus utile. C'est ce souhait qui la conduit à s'intéresser au milieu médical.

Après sa deuxième grossesse, Aurélie bénéficie d'un congé parental de 3 ans. Elle reprend alors la formation par correspondance qu'elle avait débuté auparavant. Cependant, elle apprend que cette formation n'est pas reconnue par la profession et abandonne provisoirement ce projet.

Depuis que Aurélie est sur le territoire dijonnais, elle connaît bien la MDEF et s'y rend autant que de besoin : pour actualiser son CV et rédiger ses lettres de motivation, pour bénéficier de conseils dans ses recherches d'emploi, etc.

C'est au cours d'un échange avec la chargée de projets GPECT de la MDEF qu'Aurélie évoque avoir commencé (mais non terminé) une formation de secrétaire médicale. La chargée de projets GPECT de la MDEF l'informe alors de l'existence d'une formation de secrétaire médicale dispensée par un organisme de formation (Transversal Formation), et des possibilités de financement par le Fongecif, qu'Aurélie ne connaissait pas du tout. A ce moment, Aurélie avait encore une année de congé parental.

A la fin de son congés, elle suit cette formation pendant 9 mois, après quoi elle reprend son poste à Intermarché car elle ne trouve pas immédiatement de poste lié à la formation qu'elle vient de valider. Elle quitte son emploi après 5 mois, et connaît une période de chômage de un mois et demi. A ce moment, elle s'inscrit à Pôle emploi sur les conseils de la MDEF. Aurélie ne connaissait pas bien Pôle emploi, et estimait ne pas avoir besoin de leurs services car elle obtenait toute l'aide dont elle avait besoin auprès de la MDEF.

Très vite, elle est contactée à la fois par l'Hôpital de Dole, et par un cabinet dentaire. Elle accepte le poste de secrétaire médicale proposé par l'Hôpital de Dole, où elle avait réalisé un stage dans le cadre de sa formation. Ne se retrouvant finalement pas dans cette structure, A. recontacte le cabinet dentaire deux mois plus tard.

A. travaille aujourd'hui au sein du cabinet dentaire. Son poste à temps partiel (28h semaine) lui convient car il lui permet de concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale. En novembre, elle va bénéficier d'une nouvelle formation, d'assistante dentaire, financée par le cabinet dentaire.

## **Creativ' : un acteur avant tout de proximité**

Les deux premières femmes interrogées ont connu Creativ' par l'intermédiaire de leur entourage, de connaissances. La troisième a connu Creativ' alors qu'elle était suivie par Cap'emploi, tenant des permanences au sein des mêmes locaux.

Creativ' apparaît au travers des témoignages recueillis comme **un acteur de proximité, à « taille humaine »**, dont la plus-value se situe avant tout dans la possibilité de **construire un suivi personnalisé**, et de **solliciter des conseils autant que de besoin**, de manière ponctuelle (pour actualiser un CV ou une lettre de motivation), ou pour mener une réflexion plus approfondie (construire un projet de formation ou de reconversion, réfléchir à sa situation professionnelle...).

Creativ' a ainsi accompagné dans le cadre de cette expérimentation les deux premières femmes dans leurs projets de formation en vue d'une reconversion : choix d'une formation (sophrologue pour l'une, secrétaire médicale pour l'autre), de l'organisme de formation, construction d'un dossier de demande de financement auprès du Fongecif. Ces femmes évoquent davantage un accompagnement « au fil de l'eau », individualisé, que des actions spécifiques et collectives mises en œuvre par Creativ' et auxquelles elles ont pu participer. A noter que l'accompagnement réalisé par CREATIV' était « expérimental » et intégré à ce projet.

Pour ces femmes, **le mode de fonctionnement, de « relation » de Creativ' s'éloigne de l'image très « procédurale » et « standardisée » associée notamment à Pôle emploi**. D'ailleurs les trois femmes interrogées indiquent ne pas avoir trouvé (ou cherché) de conseils auprès de Pôle emploi (car ils n'ont pas su être à l'écoute d'un projet de reconversion, car Creativ' répond déjà à toutes ses questions pour la seconde,...).

Dans les discours des femmes interrogées, ce qui ressort comme une valeur ajoutée forte de l'appui de Creativ', c'est avant tout un caractère de **proximité**. La notion de proximité renvoie de leur discours à la fois à la proximité géographique de Creativ' de leur espace de vie mais aussi à une proximité dans les rapports entre « accompagnateurs » et « accompagnés » qui se matérialise dans le fait de donner la possibilité d'un premier contact ouvert, sur un mode informel permettant notamment de lever les appréhensions liées à l'initiative d'une démarche administrative perçue comme « contraignante ».

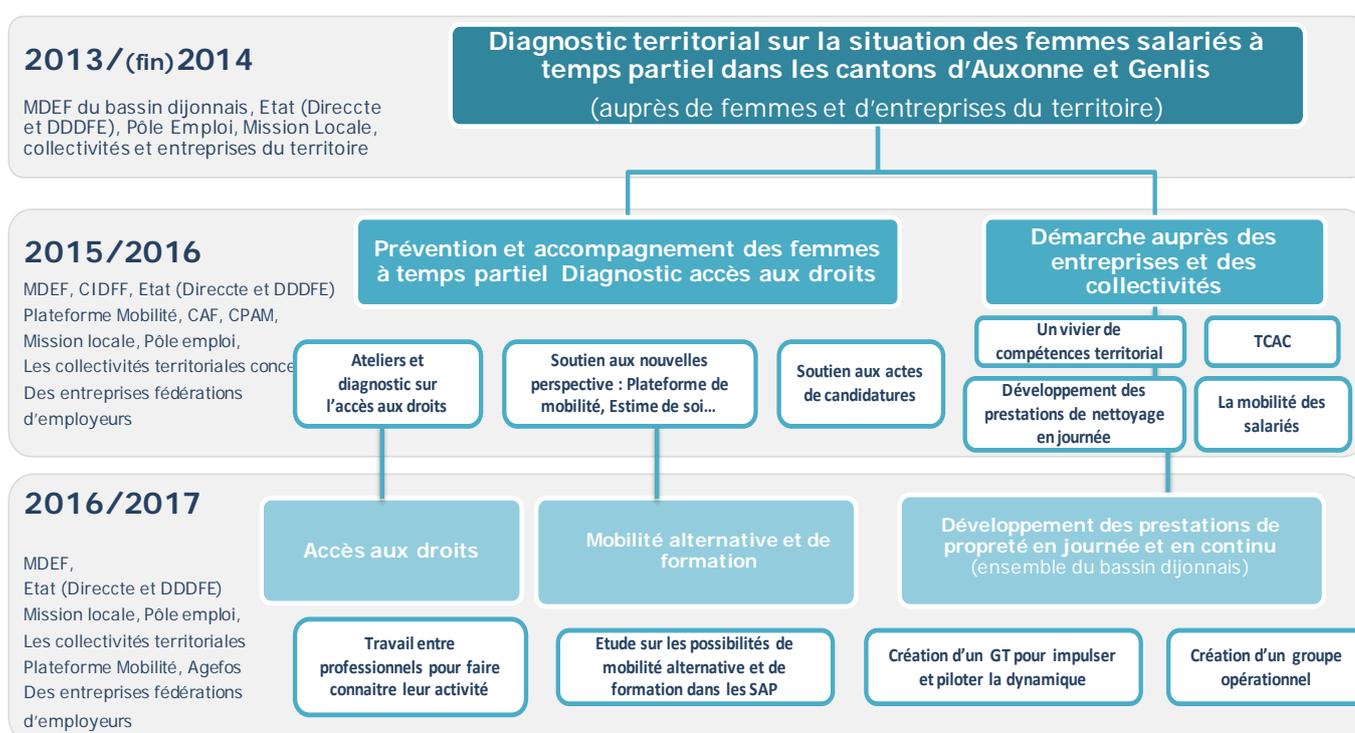
## 5. L'analyse du consultant

### Les valeurs ajoutées de ce projet et ses insuffisances

Une démarche de « gestion de projet » qui s'enrichit au fil des années grâce à des expérimentations

La description de la genèse et de la mise en œuvre de ce projet donne à voir que le projet porté par la MDEF du bassin dijonnais s'est nourri d'un nombre conséquent de « sous actions » depuis son lancement en 2013. Ces dernières sont en réalité le cœur d'un projet d'ensemble visant à sécuriser les parcours des femmes à temps partiel sur le territoire et à favoriser leur employabilité.

### Schéma récapitulatif de l'ensemble des actions conduites par Créativ'/ex-MDEF depuis 2013



Source : Schéma réalisé par GESTE

De ce fait une des valeurs ajoutées du projet porté par Créativ est de **s'inscrire dans une démarche de « gestion de projet » plus que « gestion de dispositifs ou d'actions », s'appuyant** sur des diagnostics et des réflexions partagées avec un large cercle d'acteurs dans le but de définir des actions (objectifs, modalités...) adaptées aux enjeux du territoire du bassin dijonnais.

Au-delà de cette caractéristique, ce projet présente également un **caractère expérimental** qui représente une véritable « marque de fabrique » pour ses porteurs. Ces derniers revendiquent 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. Au-delà de ce caractère expérimental, les porteurs mettent également en avant **le caractère innovant de cette action** qui permet d'apporter une réponse non couverte notamment par les acteurs du Service Public de l'Emploi.

Si cette « gestion de projet » présente une réelle valeur ajoutée, certains partenaires soulignent néanmoins **manquer de lisibilité dans la mise en œuvre générale de ce projet**, qu'ils jugent fait d'actions morcelées, d' « actions à tiroir ». Certains d'entre eux expriment une difficulté à saisir le fil conducteur de l'ensemble des actions conduites par la MDEF sur le temps partiel des femmes.

Dans ce sens, il est relevé au cours des entretiens menés avec l'ensemble des partenaires, que peu d'entre eux, à l'exception des services de l'Etat, sont en capacité d'ailleurs de retracer l'ensemble de ce projet<sup>46</sup>.

### Une action complémentaire et se nourrissant du droit commun

**Une autre valeur ajoutée de ce projet repose sur sa complémentarité avec les actions de droit commun** portées notamment par les acteurs du Service Public de l'Emploi. Le déploiement de ce projet permet ainsi de construire une complémentarité sur les domaines de compétences propres de chacun des acteurs pouvant intervenir sur le champ de l'accompagnement des femmes à temps partiel.

Au-delà de pouvoir **apporter une réponse à un besoin non couvert à l'heure actuelle**, cette complémentarité permet aux différents partenaires de ce projet de ne jamais entrer « en concurrence » les uns avec les autres dans la mise en œuvre de ce projet, au regard de leur champ d'intervention. Ainsi chacun apporte une contribution à un « bien commun » entre acteurs du SPE et les autres acteurs présents à l'échelle du territoire pouvant intervenir sur ce champ.

Et comme mis en évidence plus haut, un grand nombre d'acteurs impliqués dans ce projet sont unanimes sur l'idée que **jouer sur la complémentarité des compétences et des approches s'impose comme un levier incontournable** dans la recherche des conditions d'un accompagnement pérenne en direction de ces femmes.

Au-delà de la complémentarité de ce projet aux actions de droit commun, une autre valeur ajoutée est que ce dernier se « nourrit » essentiellement d'actions financées par le droit commun.

Ainsi ce projet est **une illustration exemplaire du rôle d'une Maison de l'emploi et de la formation sur un territoire**. En effet elle donne à voir une MDEF dans son **rôle de coordination** des partenaires locaux autour d'un **projet relevant d'une démarche de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC) visant la sécurisation des parcours des femmes à temps partiel sur les cantons de Genlis et Auxonne**.

Ce fonctionnement sous forme de « **catalyseur de moyens de droits commun** » permet ainsi de donner à voir à partir d'une démarche de diagnostic systématique les problématiques que rencontrent les femmes à temps partiel à l'échelle du territoire puis de proposer et mettre en œuvre des actions en réunissant l'ensemble des acteurs clés des champs investis par le projet.

Ainsi la MDEF poursuit l'objectif suivant : il s'agit avant tout que les principaux acteurs concernés par les problématiques mises au jour s'emparent de l'enjeu de la sécurisation et de l'employabilité des femmes à temps partiel sur le territoire et ainsi que chacun des acteurs concernés apportent une réponse et des moyens au besoin identifié.

Ici encore, si ces caractéristiques représentent de véritables valeurs ajoutées pour l'action, elles renvoient également à ces principales limites :

---

<sup>46</sup> A noter, au-delà de la complexité du projet déployé, cette absence de vision d'ensemble peut également être du pour certains partenaires à un manque d'assiduité, voir d'engagement dans le projet.

- D'une part au regard **des moyens humains et financiers relativement limités** des différents partenaires parties prenantes. En effet, en dehors des financements des services de l'Etat (Direccte et DRDFE), l'action ne repose sur aucun autre financement. Les moyens humains et financiers de ce projet et de chacune des actions qui la composent restent relativement limités.
- D'autre part au regard du **pilotage de ce projet**, si cette action est avant tout à l'initiative de la MDEF, comme expliqué précédemment, la logique de mise en œuvre de ce projet et de chaque sous actions revient ensuite à l'acteur/partenaire potentiellement concerné par la problématique visée (ex : le CIDFF pour l'action relative à l'accès aux droits, la plateforme de mobilité pour la mobilité...). Or les acteurs concernés ne s'emparent pas tous de ces actions comme des priorités. Cette posture conduit à ce que certaines actions soient mises en « stand by » ou à un manque de lisibilité sur l'identification du véritable porteur de l'action.

Dans les deux cas, ces limites renvoient à l'enjeu de pérennisation de ce projet : sans réel portage institutionnel de ce dernier, certaines des actions le composant seront vouées à disparaître.

## Les facteurs de réussite et freins rencontrés dans sa mise en œuvre

### S'appuyer sur des évolutions législatives et politiques de l'emploi à l'échelle nationale pour développer un projet spécifique pour les femmes à temps partiel des cantons ruraux du bassin dijonnais

Depuis le lancement de son projet, la MDEF n'a cessé de se saisir de l'évolution des politiques de l'emploi à l'échelle nationale, pour légitimer son action auprès des l'ensemble de ses partenaires locaux.

Ainsi **dès le lancement de son projet, la loi relative à la sécurisation de l'emploi et l'Accord National Interprofessionnel (ANI)** vont notamment permettre à la MDEF d'interpeller les entreprises du territoire au regard de l'existence de cette loi et de les impliquer dans son projet.

→ **L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 puis la Loi relative à la sécurisation de l'emploi (juin 2014)-article 8-** comptent parmi l'ensemble des mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité, un encadrement du temps partiel. En effet l'article 8 a introduit une taxation plus importante des CDD (de courte durée, cotisation supplémentaire à l'assurance chômage). Par ailleurs, la loi a également introduit une durée minimale hebdomadaire de 24 heures par semaines, avec dérogations (sur demande du salarié) et les heures complémentaires sont dorénavant majorées de 10 % à partir de la première heure.

**En 2016**, comme exposé précédemment, c'est en se basant sur **la circulaire de 2013 relative au développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat**<sup>47</sup> que la MDEF va développer un nouveau projet autour de ce thème. Cette circulaire permettra ainsi de faire largement écho à une démarche engagée par la Préfecture de région et les services déconcentrés de l'Etat et ainsi de les impliquer dans ce projet.

<sup>47</sup> Voir circulaire n°5688/SG datant du 6 novembre 2013 dans laquelle ils question que « d'ici 2017(...) 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30% des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée.

→ **La circulaire n°5688/SG datant du 6 novembre 2013 a fixé que** « d'ici 2017(...) 60 % des sites de chaque département ministériel devront être concernés par le nettoyage en journée et 30% des prestations de nettoyage devront être réalisées en journée. »

Enfin **à compter de 2017**, c'est en s'appuyant sur **la loi Travail datant d'août 2016 ayant rendu un accès plus facilité à la VAE**, que la MDEF envisage de mettre en place une VAE collective en zone rurale.

→ Promulguée le 8 août 2016, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et en particulier l'article 78 est venu modifier l'article L335-5 du Code de l'éducation en réduisant la durée minimale d'activité requise pour qu'une demande de validation soit recevable, passant de trois ans à un an.

### Une action ancrée dans un territoire rural et se nourrissant d'une dynamique métropolitaine en direction des territoires ruraux de son territoire

Un autre facteur de réussite de ce projet est d'avoir **su interpellé et faire appel à la solidarité métropolitaine quand aux problématiques des territoires ruraux qui la compose**.

En effet, si ce projet est né au cœur de deux cantons ruraux du bassin dijonnais (Genlis et Auxonne) et a su conserver cet ancrage tout au long de son développement (public cible, réunion et action organisée dans ces deux villes,...), il a également élargi son périmètre et su mobiliser la solidarité métropolitaine pour s'assurer un portage politique et institutionnel plus solide. A noter néanmoins que ce constat ne concerne qu'un pan du projet à savoir celui du développement des prestations de nettoyage en journée.

De l'avis des acteurs locaux rencontrés, c'est un facteur de réussite indéniable de cette action qui bénéficie d'un **portage politique fort à l'échelle locale**.

### Une chargée de projet motrice au cœur d'une forte dynamique partenariale

Des entretiens et des observations réalisés, un autre facteur de réussite majeur de ce projet apparaît : **la volonté d'une technicienne**, chargée de projet GPECT de la MDEF, engagée pour **pouvoir apporter une solution à un besoin de femmes de son territoire**.

Pour rappel l'élément déclencheur de ce projet est **une volonté technique d'apporter une réponse à des femmes à temps partiel se présentant au point relais emploi de la MDEF et souhaitant augmenter leur temps de travail**.

Au-delà de la volonté et l'engagement de cette technicienne reconnu par un grand nombre d'acteurs à l'échelle du territoire, il faut également souligner **les compétences de cette dernière au service de la gestion de ce projet**. En effet, occupant un poste de chargée de projet au sein de la MDEF, cette dernière détient des compétences pour identifier et définir un besoin soit via une analyse « formelle » type diagnostic, enquête – ou plus « informelle », à partir de « retours terrain » ou d'une expérience d'acteurs (davantage mobilisée par les acteurs type entreprises, associations ou structures en lien direct avec le terrain).

Par ailleurs, un autre facteur de réussite repose sur le fait que cette « **fonction d'ingénierie** » (**impulsion, animation, et veille**) intervient à partir d'une posture non hiérarchique vis-à-vis des autres acteurs parties prenantes mais avec une forte légitimité pour agir sur des dynamiques partenariales « emploi des femmes » à l'échelle locale.

En outre si la MDEF ne détient plus depuis 2008 dans ses missions, celles d'assurer l'accompagnement et le placement des demandeurs d'emploi, le public visé par cette action « les femmes à temps partiel » lui permet de ne pas « entrer » en concurrence avec l'offre de service des acteurs du SPE.

Enfin, des entretiens menés et de l'analyse produite il ressort que la MDEF est un acteur incontournable à l'échelle locale en matière de projet « emploi » qui a su développer une culture partenariale basée sur l'idée suivante : Accepter d'être « en limite de compétences » et de compter sur un collectif d'acteurs intervenant sur le territoire pour chercher et trouver des réponses en direction des femmes à temps partiel. En outre cette dynamique partenariale a également pour point de départ, la confiance mise dans les partenaires impliqués et ayant vocation à porter in fine l'action mise en œuvre, facteur essentiel pour assurer une dynamique de coopérations efficaces.

Néanmoins, si la « fonction d'ingénierie » et le système partenarial de ce projet représente autant de facteurs de réussite, il n'en reste moins que la question des coopérations des acteurs parties prenantes reste un enjeu central pour demain :

- **D'une part pour assurer une réponse pertinente au regard des besoins des femmes à temps partiel sur le territoire.** Au vu de ce projet, il ressort le besoin d'une offre de soutien adaptée. En effet, du fait de leur activité à temps partiel, les possibilités pour ces femmes de se mobiliser dans un accompagnement « classiques » sont rendues plus complexes car fluctuantes. Or sur ce point, aujourd'hui seul les acteurs du SPE ont la compétence pour délivrer cet accompagnement potentiel. Ainsi l'implication de ces acteurs est une condition incontournable de pérennité, de transposabilité de cette action mais aussi plus globalement pour assurer une réponse à ces femmes faisant face aux inégalités à l'œuvre sur le marché de l'emploi.
- **D'autre part pour maintenir la qualité de la dynamique partenariale engagée:** ce projet ayant été engagé il y a maintenant près de quatre ans, un des enjeux pour la période à venir est bien de **maintenir et de renforcer les coopérations rurales (de proximité) mais aussi métropolitaine.** En effet le projet dans son ensemble bénéficie de dynamiques de coopérations partenariales à géométrie variable qu'il conviendrait d'asseoir durablement pour assurer la pérennité de l'action.

Cette question des coopérations partenariales renvoie également à un autre enjeu celui du portage institutionnel de l'ensemble du projet. En effet si certains pans du projet bénéficient d'un portage important pour d'autres il semble faire défaut : de l'action autour du développement des prestations de nettoyage qui bénéficie d'un portage politique important à l'action relative à l'accès aux droits qui n'a pas encore mobilisé les élus locaux qui restent pour l'heure encore à solliciter.

Par ailleurs, cet enjeu est aussi souligné dans les interrogations de certains acteurs locaux quant à l'existence d'un fil conducteur de l'ensemble de ce projet. Ainsi **assurer un portage institutionnel plus global**, à l'échelle de l'ensemble de ce projet, **semble se poser comme une clé de réussite pour l'avenir de ce dernier.**

## Les autres enjeux identifiés pour la période à venir

En écho aux enjeux soulignés précédemment, **un des autres enjeux majeurs à la pérennité de ce projet** est celui **des moyens financiers.** Comme souligné précédemment,

ce projet repose essentiellement sur des financements de l'Etat (Direccte, DRDFE) qui ont permis l'émergence et la mise en œuvre des actions conduites jusqu'à présent. Le fonctionnement du projet étant que l'acteur compétent prenne ensuite le relais sur le pan de l'action qui le concerne.

Or ce fonctionnement pose plusieurs questions :

- Les services de l'Etat, en particulier la Direccte, témoignent de moyens de plus en plus limités qui aboutissent à une baisse des subventions allouées d'années en années à la MDEF. Du côté de la DRDFE, il est souligné qu'au regard des moyens qui leur sont alloués, il leur est à l'heure actuelle difficile de faire de ce type de projet une cible privilégiée de leur action.
- Du côté des autres partenaires : du côté des acteurs publics, les restrictions budgétaires déjà à l'œuvre depuis un certain nombre d'années et qui devraient se poursuivre ne laissent que peu de marge de manœuvre à ces derniers. Quant aux acteurs privés ils représentent un potentiel levier mais également des limites (cf. expérimentation des vélos électriques qui n'a pu voir le jour faute de financement d'une entreprise).

De ce fait, d'autres pistes de financements mobilisables pourraient être explorées comme :

- Dans le cadre de la déconcentration, les agences de Pôle emploi peuvent mobiliser 5% de leur budget d'intervention locale afin de renforcer les initiatives partenariales et répondre aux besoins sur leurs territoires par subventionnement d'actions ou mise en œuvre de prestations spécifiques.
- Le cadre des appels à projet nationaux soutenant par exemple le développement d'innovations sociales sur les territoires, comme celui porté par la fondation La France s'engage...

Les valeurs ajoutées et facteurs de réussite qui se dégagent de ce projet donnent à voir un **fort potentiel de transférabilité de ce projet**, tout en soulignant ses principales limites.

Il n'en reste pas moins qu'au regard de l'ampleur de la **problématique du temps partiel des femmes sur ces territoires**<sup>48</sup> mais aussi **des besoins grandissant dans les emplois notamment liés au vieillissement de la population**, il est indéniable que les acteurs locaux comme nationaux, privés comme publics, vont se retrouver de plus en plus confrontés à la question **des conditions et de qualité des emplois détenus par les femmes dans des secteurs comme celui des SAP.**

En ce sens, le projet porté par la MDEF pose des bases de travail particulièrement intéressantes à diffuser et essayer 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.

---

<sup>48</sup> Pour rappel dans les territoires peu denses et isolés les femmes sont davantage à temps partiel – soit en 2013, 33,4% de femmes à temps partiel contre 7.1% pour les hommes – qu'à l'échelle nationale – soit 30.8% de femmes sont à temps partiel contre 7.5% pour les hommes.