



## **L'économie en Pays Yon et Vie : Proximité et mixité**

Durant deux soirées, le syndicat du Pays Yon et Vie a invité habitants et acteurs locaux à échanger sur deux thématiques économiques.

Le premier rendez-vous, organisé le 6 mars 2012, à la Roche-sur-Yon, a permis de comprendre quelle est aujourd'hui la place des femmes dans l'emploi. Le second, qui s'est déroulé le 4 avril 2012 au même endroit, a été l'occasion d'approfondir et d'illustrer concrètement les enjeux de l'économie de proximité.

Dans les deux cas, les interventions et les échanges ont permis de faire émerger des leviers possibles de progression.

### **Sommaire**

<b>Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous ?</b>	p 2 à 6
<b>Economie de proximité ou comment générer de l'emploi ?</b>	p 7 à 10
<b>La presse en a parlé.</b>	p 11

#### **Syndicat Mixte du Pays Yon et Vie**

15 rue Pierre Bérégovoy

85000 La Roche-sur-Yon

Tél : 02 51 06 98 77

Fax : 02 51 08 84 53

Email : [info@paysyonetvie.fr](mailto:info@paysyonetvie.fr)

Site : [www.paysyonetvie.fr](http://www.paysyonetvie.fr)



## Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous ?

**Malgré des avancées dans ce domaine, les femmes sont moins considérées que les hommes dans le monde du travail. Pourtant, depuis un siècle, elles ont pu accéder aux études et ont été de plus en plus nombreuses à travailler en dehors de leur domicile. Le poids de l'histoire et des représentations de leur place dans la société expliquent en partie cette situation. Dominique Loiseau, historienne et sociologue, les expose tout en suggérant quelques moyens d'action.**

*« Les femmes peuvent être recrutées sur des emplois traditionnellement masculins, moyennant quelques aménagements. »* Céline Doucet, directrice du Syndicat mixte du Pays Yon et Vie, en est convaincue. C'est aussi un des messages qui a été transmis, d'une part, durant des actions de sensibilisation menées par le Pays auprès d'entreprises et d'élus sur la question de l'accès des femmes à l'emploi et, d'autre part, à l'occasion de l'opération lancée en 2007 « 27 femmes en acti'yon et vie » en lien avec de nombreux partenaires (Caf, direction départementale de l'Emploi, Région, CIDFF<sup>1</sup>, Maison de l'emploi, Mission locale...). *« Aujourd'hui, cette conférence s'inscrit dans cette problématique de l'emploi, qui est une priorité de la commission économique du Pays. Ce rendez-vous doit permettre à chacun de se réinterroger sur la place des hommes et des femmes sur le marché du travail. »*

### Une histoire au cœur des inégalités actuelles

*« Les femmes ont toujours travaillé. C'est peut-être une évidence, mais il me semble important d'insister sur ce point. »* Chargée d'alimenter la réflexion, Dominique Loiseau, historienne et sociologue, n'a pas manqué de retracer, à travers l'histoire jusqu'à aujourd'hui, ce qui contribue à la persistance ou au recul des inégalités entre hommes et femmes.

Selon elle, il est courant d'entendre que les femmes se sont mises au travail quand les hommes étaient sur le front en 14-18, ou encore dans les années 70, grâce à la croissance économique. *« Seulement, ce sont des idées reçues. Certes durant la première guerre mondiale, elles étaient un peu plus nombreuses dans l'industrie (+ 8 %), mais les femmes ont toujours travaillé. C'est juste que leur travail est moins reconnu et valorisé que celui des hommes, en l'occurrence lorsqu'elles restent au domicile pour s'occuper des tâches ménagères, des enfants... »*

---

1 Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.

Dans les mentalités, le travail extérieur est toujours perçu comme une évidence pour les hommes, mais pas pour les femmes, qui auraient le choix de rester à domicile ou de travailler à temps plein ou à temps partiel. Cette construction historique et sociale est, selon elle, au cœur de l'inégalité qui génère, encore aujourd'hui, une hiérarchie entre les sexes et pas seulement sur le plan professionnel.

L'industrialisation au 19<sup>e</sup> siècle a fortement amplifié cette perception en séparant la sphère domestique - le lieu de consommation - de la sphère professionnelle - l'espace de production -. « *À partir de ce moment, seul le travail extérieur a été considéré comme productif tandis que celui mené au sein du foyer a été qualifié d'inactivité.* » Conséquence : même si des choses ont évolué, ce n'est pas simple, encore aujourd'hui, de faire reconnaître comme qualifiés des emplois liés à la sphère domestique : services à la personne, garde d'enfants à domicile... Ces emplois trouvent difficilement leur place dans des grilles salariales construites sur les qualifications des métiers masculins, les premières à être reconnues. « *Cela résulte aussi du fait que les femmes sont considérées comme dotées naturellement de doigts de fée, et que les tâches qu'elles accomplissent n'ont pas besoin de qualification car perçues comme des qualités naturelles. Pourtant, elles ne sont pas nées avec cette dextérité !* »

### **Pas tous égaux dès la formation**

Pour les femmes qui ont poursuivi leurs études, l'égalité ne va pas, non plus, toujours de soi encore aujourd'hui. Malgré un taux de réussite supérieur à celui des garçons, même dans les formations professionnelles, elles se heurtent rapidement à des orientations stéréotypées qui les dirigent vers des professions moins reconnues que celles traditionnellement exercées par les hommes. Si les filles sont plus nombreuses aujourd'hui qu'il y a 20 ans à accéder aux grandes écoles (Centrales, Ecole nationale des Ponts et Chaussées...), elles y sont toujours moins nombreuses que les hommes. En outre, leur accès aux professions supérieures s'accompagne d'un phénomène : la bipolarisation de l'emploi des femmes. « *Celles qui réussissent professionnellement délèguent une partie de leur travail domestique et éducatif à celles qui restent en bas de l'échelle.* »

Tout ceci résulte, d'après Dominique Loiseau, de perceptions sur la place des femmes au travail qui peinent à évoluer. Elle cite l'exemple de résultats issus d'une étude portant sur la question du chômage. La majorité des personnes interrogées a répondu que ce dernier était davantage problématique pour les hommes que pour les femmes. Même constat dans le milieu politique. Si un conseil municipal affiche une parité, les présidences des commissions sont généralement tenues par des hommes.

Dominique Loiseau poursuit les illustrations emblématiques de ces persistances inégalitaires, notamment dans des milieux professionnels où les femmes arrivent en nombre. Des études faites sur la réduction du temps de travail chez les jeunes médecins ont révélé qu'elle s'est traduite, pour les hommes, par davantage de temps consacré à des activités liées à l'accomplissement personnel et, pour les femmes, par un réinvestissement du domaine familial. « *L'inégalité entre hommes et femmes dans la répartition du temps de travail - domestique, éducatif, rémunéré - induit une inégalité de l'investissement dans le travail professionnel.* » La chercheuse est également convaincue qu'une partie de l'écart persistant entre les salaires versés aux femmes et aux hommes (24 % encore aujourd'hui) est de l'ordre de la discrimination pure.

## Les nouveaux visages de l'inégalité

Dominique Loiseau reconnaît que les situations changent, que les rapports sociaux sexués évoluent. Mais c'est parfois pour que les inégalités renaissent sous d'autres formes.

Si davantage de femmes deviennent cadres (35 % aujourd'hui, 28 % dans les années 2000), les écarts de salaires se constatent dès l'embauche et s'accroissent avec l'âge. *« Lorsqu'un salarié se met en ménage et que des enfants arrivent, cela sera généralement davantage préjudiciable pour la femme que pour l'homme, même si elle fait appel à du personnel pour l'entretien de la maison. La gestion du temps familial et professionnel entre une femme et un homme est très différente. »* Ainsi les femmes cadres sont souvent contraintes de diminuer leurs heures supplémentaires au détriment du salaire et de la carrière. *« Dans les couples égalitaires sur la question des tâches domestiques, les hommes subissent le même phénomène. »*

### Elles témoignent...

Lucie Legal responsable en ressources humaines au sein d'une grande entreprise, a le sentiment que les femmes doivent davantage prouver leur valeur professionnelle par rapport à leur collègue masculin. Avec l'arrivée de son premier enfant, elle a dû s'organiser autrement dans son travail pour assumer ses responsabilités avec un peu moins d'heures supplémentaires. *« Cela se fait au détriment de temps conviviaux mais importants entre collègues, le midi par exemple. Et je vais devoir mettre un terme à ma vie entre deux avions, mais c'est un choix. Même si je reste tout autant motivée, cela peut être perçu comme un transfert des centres d'intérêt. »*

Chef d'une entreprise de menuiserie à Saint-Hilaire-de-Riez, Brigitte Lambard est impliquée dans d'autres structures : chambre de Métiers, municipalité... Pour elle, la maternité ne pose problème qu'à un moment donné. *« Pourquoi ensuite une femme devrait faire le choix d'abandonner son métier pour ses enfants plutôt que son mari ? Aujourd'hui, si une mère de famille dit qu'elle part du lundi au vendredi, ça va choquer tout le monde, y compris les femmes. »* Selon elle, les freins viennent aussi des femmes. *« Rien n'est impossible à partir du moment où on veut le faire. C'est juste une question de mentalité. »*

La mixité récente entre sexes dans certains milieux professionnels est parfois accompagnée d'autres phénomènes. Grâce à l'arrivée des femmes aux postes de cadres - qui exigent un fort investissement personnel - le rapport au temps se serait assoupli y compris pour les collègues masculins. Mais, les femmes se dirigent davantage vers des postes d'expertise et de conseils aux prises de décision, que vers le management, *« à cause d'une perception différente du rapport au pouvoir. »* Dans les milieux hospitaliers, les infirmières sont plus indulgentes vis à vis d'un chirurgien homme que femme. En cas d'opérations graves, certains patients vont même préférer s'en remettre aux mains d'un homme que d'une femme. À l'inverse, des aides-soignants, souvent minoritaires en nombre dans les services, vont hériter des patients les plus difficiles. *« Ils recomposent une identité masculine du métier, au prix d'un déni de la pénibilité. »* Dans le secteur du bâtiment, les femmes sont surtout présentes dans les travaux de peinture, considérés comme moins techniques et pénibles physiquement. *« Pourtant, dans le passé et dans d'autres pays, des femmes réparent les routes. La question de la capacité physique varie selon l'époque et le lieu et aussi selon la valeur symbolique des tâches. Un routier, qui saura très bien réparer son camion peut se considérer incapable d'utiliser une machine à laver »,* poursuit Dominique Loiseau.

Le temps partiel apporte lui aussi son lot de nouvelles représentations sexuées du travail. Les femmes sont nombreuses à cumuler temps partiels<sup>2</sup>, bas salaires, carrières bloquées... Ces situations placent leurs salaires - et donc ensuite leur retraite - comme un appoint à celui de leur concubin. *« Cela les maintient dans une autonomie très relative au sein du couple. »* Résultat : la femme reste à nouveau à la marge du marché du travail et subit une forme de précarité où se succèdent les CDD. Même le temps partiel « choisi » ne l'est, selon elle, jamais vraiment. *« Ce dernier résulte le plus souvent de l'inégale répartition des tâches domestiques et éducatives, du calcul du coût de garde des enfants et de la persistance à considérer différemment le travail féminin et masculin. »*

Ces nouvelles formes d'inégalités montrent clairement, d'après Dominique Loiseau, que la vie et la représentation des femmes ne coïncident toujours pas avec celles du milieu professionnel. Une femme qui arrive dans un milieu d'hommes devra, soit se fondre dans l'ambiance préexistante (se comporter en homme), soit jouer le rôle de mascotte, bénéficiant d'une attitude protectrice des hommes à son égard. *« C'est pratique, mais pas très égalitaire. »* Les chiffres ne suffisent pas à révéler s'il y a eu ou pas progression de l'égalité dans tel ou tel milieu de travail. Il faut les confronter aux réalités. Elle cite l'exemple du secteur des services à la personne, considéré comme un gisement d'emplois. En 2006, 60 % des créations d'emplois l'ont été dans ce domaine. Seulement, la moyenne horaire de ces postes est inférieure à 15 heures hebdomadaires, pas de quoi vivre décemment...

Dominique Loiseau poursuit sur la question de l'évaluation de la performance professionnelle, qui repose toujours et essentiellement sur des critères de disponibilité des salariés, *« elle se fait inévitablement au détriment des femmes, toujours assignées au travail domestique - 80 % du travail domestique est toujours assuré par les femmes -, qui doivent gérer simultanément différents temps de la vie quotidienne. Chacun doit comprendre que pour les femmes la frontière entre la sphère privée et professionnelle n'est pas étanche et qu'elle est source de l'inégalité sexuée professionnelle ».*

### **Tendre vers une égalité professionnelle**

Dans ce contexte, comment tendre et agir vers une égalité professionnelle ? Il s'agit déjà d'éviter quelques écueils que Dominique Loiseau cite : *« Le premier consiste à dire qu'une profession qui se féminise se dévalorise. Le second est de prêter aux femmes, qui arrivent dans des professions davantage masculines, des qualités plus humaines, plus proches des gens, que les hommes. Si ces propos peuvent comporter une part de vérité, ils sont surtout le résultat d'une construction historique et sociale propre à chaque sexe et dont il faut sortir. Le troisième écueil est de passer sous silence les enjeux de la mixité. »* Il devient en effet urgent de mettre fin à cette ségrégation sexuée dont fait l'objet l'espace professionnel. *« Il est nécessaire de s'interroger, pour chaque métier, sur la ou les raisons pour lesquelles il est devenu masculin ou féminin et d'évaluer ce que peut apporter l'arrivée de l'autre sexe. »*

Pour Dominique Loiseau, des évolutions peuvent en effet s'opérer mais à plusieurs conditions : une plus grande implication des pères dans la vie parentale (congé paternité obligatoire par exemple), le développement de la garde des jeunes enfants, et une vraie prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde professionnel.

---

2 31 % des actives contre 6 % des actifs. 85 % des temps partiels sont occupés par des femmes.

Sylviane Bulteau, vice présidente du conseil régional et conseillère générale, présente dans l'assemblée, s'étonne de ne pas voir la formation continue citée comme facteur d'égalité. Pour Dominique Loiseau, il est difficile encore aujourd'hui pour beaucoup de femmes, avec des enfants à charge, de trouver du temps disponible pour suivre une formation. *« Les propositions de formation doivent être accompagnées d'actions concrètes pour leur libérer du temps. Il faut en outre s'assurer que cela débouchera sur une réelle valorisation professionnelle. »*

Différents participants ont relevé la difficulté accrue des familles monoparentales. Marie-Josée Guillet, directrice d'une entreprise intermédiaire, également témoin à la table ronde, évoque le cas d'une jeune femme qui a dû démissionner faute d'horaires compatibles avec la garde de ses enfants. *« Nous leur attribuons un minimum de 20 heures de travail par semaine, mais cela reste une situation précaire et dès qu'elles le peuvent, elles partent travailler en maison de retraite. »* Pourtant, le métier de travailleuse familiale, créé après la seconde guerre mondiale, s'exerce à temps plein et fait l'objet de qualifications reconnues. *« Mais l'ouverture de ce secteur au domaine privé a amené, sur le marché, du personnel moins cher, plus flexible et malléable »*, explique Dominique Loiseau. À ce sujet, Claudie Boileau, du conseil de développement du Pays, tout comme Bernard Biton, président d'une association d'aide à domicile, présents dans la salle, parlent d'une vraie régression pour le travail des femmes, entretenue par la Loi Borloo.



## Économie de proximité ou comment générer de l'emploi ?

**Créer des emplois, dans l'agriculture, le commerce, les services... à partir des besoins et des compétences locales, est un des objectifs du Pays Yon et Vie. Trois témoignages confirment les enjeux et la faisabilité de ce choix.**

Qu'est-ce qui fait qu'un territoire, prospère durant un certain temps, perd ensuite ses activités et ses emplois ? Qu'est-ce qui rend un Pays, autrefois désertifié, davantage attractif ? Bernard Perrin, maire d'Aizenay s'interroge, « *il existe un facteur chance comme la présence ou l'arrivée d'une entreprise... Seulement, ce sont aussi ces entreprises qui peuvent partir du jour au lendemain, en laissant les salariés démunis et les bâtiments désertés.* » Pour lui, le dynamisme d'un territoire dépend aussi de la création d'emplois de proximité, plus difficiles à délocaliser. Des emplois créés par les habitants, soutenus par les forces locales. Il parle de spirale vertueuse, c'est-à-dire de quelques initiatives pensées au bon moment, portées avec pugnacité et qui, ensuite, en entraînent d'autres. « *Elles préparent un terrain fertile et attractif pour d'autres emplois. En Pays Yon et Vie, c'est cette volonté humaine de s'en sortir, qui nous a permis de créer cette spirale.* » Pour cette seconde soirée, organisée par le syndicat mixte du Pays Yon et Vie, sur le thème de l'économie, l'objectif a été justement d'approfondir ce qui conforte l'attractivité économique d'un territoire, tout en assurant durablement son équilibre environnemental et une offre locale des services à la population.

Qu'est-ce que l'économie de proximité ? Claudie Boileau, référente du groupe de travail « économie de proximité » du conseil de développement du Pays, explique que sa spécificité est de s'organiser autour d'une relation directe entre le producteur et le consommateur. « *Cette économie est une vraie alternative pour créer de l'emploi et du lien social, pour réduire l'empreinte carbone des activités économiques, tout en apportant des services de proximité.* » Cécile Malfray, animatrice des échanges, poursuit en précisant que cette économie peut être favorisée par les réseaux, la valorisation du patrimoine et des savoir-faire locaux. « *Pour le conseil économique, social et environnemental national, l'économie de proximité serait une réponse aux défis et aux attentes de la société. Le secteur de la grande distribution l'a bien compris, puisqu'il a réinvesti les centres-villes et contraint les commerces traditionnels, à trouver de nouveaux moyens de survivre.* »

## Des circuits courts pour les cantines

Trois témoignages ont concrètement illustré les formes que l'économie de proximité peut prendre.

Pascaline You, chargée de mission au sein du Pays, travaille, dans le cadre du programme Leader, sur l'accompagnement de quatorze communes volontaires pour se lancer vers un approvisionnement local et bio de leurs restaurants collectifs. Parallèlement, elle anime la structuration de l'offre pour répondre à cette nouvelle demande. *« Il y a des attentes de la part des consommateurs et des producteurs pour retrouver des relations plus directes entre eux. Comme notre démarche repose sur le volontariat, nous prenons les communes au niveau où elles en sont dans leur réflexion et nous les accompagnons en nous appuyant sur un diagnostic et un plan d'actions réalisés pour chacun des restaurants collectifs. »* La formation des cuisiniers est un des éléments clés de ces actions. L'objectif est de les aider à modifier leurs habitudes afin d'introduire des produits frais ou encore d'utiliser des modes de cuisson plus économes. *« Il existe des techniques pour optimiser les coûts et maintenir le prix des repas. Mais contrairement à ce que l'on pense, ce n'est pas toujours la matière première qui alourdit les budgets, ce peut être aussi un mode de fonctionnement »*. Elle cite l'exemple des produits laitiers qui arrivent conditionnés en grands seaux et sont présentés aux enfants dans des ramequins. Résultat : moins de gaspillage, moins de déchets et un coût de conditionnement moindre. Eliane Blé, maire de Genétouze, remarque que l'on peut économiser en achetant une viande de bonne qualité et qui diminue moins à la cuisson. Gérard Rivoisy rappelle également qu'en moyenne 25 % des produits cuisinés partent habituellement à la poubelle. *« Proposer des produits frais, de proximité et les cuisiner sur place, peut contribuer à diminuer ce gaspillage. »*

Pour mener cette action, une vraie dynamique de groupe s'est créée entre les quatorze communes impliquées. Le Groupement des agriculteurs biologiques (Gab), missionné pour l'accompagnement des communes, fournit aux cuisiniers un catalogue des producteurs biologiques déjà prêts à fournir des restaurants collectifs. Le Pays espère progressivement élargir l'offre, y compris à des produits locaux qui ne seraient pas certifiés biologiques. Un recensement est actuellement en préparation pour sonder tous les producteurs intéressés pour approvisionner la restauration collective et par les circuits courts. Une sensibilisation plus large, au niveau des convives et des parents pour les inciter à consommer des produits de saison, est également prévue.

De façon très concrète, une plateforme associative de distribution « Aria 85 » vient de voir le jour. Elle centralise les produits, les transforme si besoin (lavage, épluchage...) et les distribue aux restaurants. La distance parcourue par les produits dépasse certes les limites communales, mais *« même avec cet intermédiaire, nous restons sur du circuit court puisque les produits sont locaux »*, tient à préciser Pascaline You. *« L'avantage pour les cuisiniers est qu'ils n'ont affaire qu'à un seul interlocuteur. »* Pour faire face à la demande, les restaurants devront déterminer leurs besoins à l'avance, les programmer sur l'année et s'engager à les tenir pour permettre la mise en culture en conséquence.

Jean-Michel Saubiez, exploitant agricole et vice-président de la coopérative Cavac installée à la Roche-sur-Yon, présent dans la salle, salue l'initiative, mais s'interroge sur la proportion d'aliments locaux réellement introduits dans les menus. Pascaline You rappelle la démarche volontaire des communes impliquées. *« Il est difficile de leur imposer des objectifs. Chaque restaurant introduit les produits en fonction de ses moyens et de ses besoins. »* Jean-Michel Saubiez explique comment la Cavac s'est organisée pour valoriser la production de ses adhérents (200 références de viande et de légumes secs) sans gêner les producteurs en



vente directe. Il regrette néanmoins les difficultés que connaissent les adhérents de la Cavac pour vivre de leurs productions (mise aux normes des élevages de poules pondeuses, oppositions locales aux nouveaux élevages de porcs...).

### **L'insertion crée des emplois de proximité**

Dans un autre domaine, Gérard Vaugelade, directeur de Graine d'ID (insertion et développement), montre comment un besoin local - le ramassage d'encombrants et le broyage de végétaux - est devenu un chantier d'insertion, qui emploie et accompagne des personnes en recherche d'emploi. Une seconde action concerne des femmes, majoritairement seules avec leurs enfants, peu diplômées, parfois sans permis de conduire, mais désireuses de travailler. *« Au lieu de leur demander de s'adapter au marché du travail, nous avons créé une activité compatible avec leurs obligations personnelles et leurs compétences, en l'occurrence, la cuisine. Collectivement, en mutualisant les capacités de chacune, nous avons mis en place un service traiteur réservé aux collectivités et aux entreprises, qui propose repas, buffets dînatoires... Elles sont rémunérées à l'heure et au smic horaire. L'objectif est qu'ensuite elles créent leur propre activité. »*

Gérard Vaugelade explique que ces actions répondent à des besoins du territoire et favorisent le lien social. *« Ces personnes se reconstruisent quand elles livrent leurs plats ou prennent un encombrant chez un particulier. Quand on vous dit durant des années que vous êtes bon à rien, vous finissez par y croire. Apporter un service aux habitants change leur image et celle du quartier. »* Ces femmes, même si elles ne travaillent que 20 à 30 heures par mois, disposent d'un bulletin de paye qui modifie leur positionnement vis à vis de leur entourage et donne une vraie valeur à leur savoir-faire. Souvent isolées, elles se construisent ainsi un réseau qui peut être utile.

### **Le pari du commerce de proximité**

À La Genétouze, commune de 1 750 habitants (700 en 1970) proche de la Roche-sur-Yon (et donc de grandes surfaces), la municipalité a misé sur le commerce de proximité. Elle a consulté la population, des partenaires, des architectes et a construit un pôle doté de cinq commerces (boulangerie, supérette, salon de coiffure, institut de beauté et fleuriste) qui a ouvert le 31 avril 2011. *« Notre bourg avait déjà un bar-tabac et une épicerie, mais pas de boulangerie. Quand celle-ci a ouvert, le personnel est passé de trois à six personnes en quatre mois. Notre centre bourg est transformé. Ce pôle crée un lieu d'échanges et de convivialité »,* explique Eliane Blé, maire de la commune. Dès l'ouverture, les élus ont invité les associations, puis les habitants, à des portes ouvertes. Le traiteur de la supérette est actuellement le principal fournisseur du restaurant scolaire (170 repas quotidiens). Le secret de cette réussite réside notamment dans le choix des commerçants. *« Nous avons pris le temps d'auditionner plusieurs personnes afin de trouver des professionnels véritablement motivés par le projet et par le contact avec la population et les élus. Car la commune s'est engagée pour 25 ans. Ce n'est pas rien »,* ajoute un premier adjoint de la commune. Est-ce que cet enthousiasme va perdurer ? À cette question posée par un autre élu présent dans la salle, Eliane Blé répond prudemment. *« Après un an, c'est un peu tôt pour évaluer. Pour l'instant, les habitants se rendent toujours régulièrement dans le pôle et de nouveaux clients arrivent encore. »*

## La proximité : un enjeu pour demain

Pour Gildas Toublanc, président du conseil de développement du Pays Yon et Vie, ces trois témoignages montrent qu'il est possible et surtout nécessaire de mener des actions en faveur de l'économie de proximité.

*« Dans la logique actuelle, avec l'augmentation du coût du pétrole, la population dispersée dans les campagnes et les périphéries urbaines, devra se concentrer dans les centres-villes. Cette économie de proximité est une chance. L'action exemplaire du Pays doit encore aller plus loin. »* L'artisanat est un autre domaine où subsiste des marges de progression. *« Ces professions créent du lien social, commente Cécile Boudaud, conseillère municipale à Nesmy. Un plombier qui s'installe peut rapidement recruter un apprenti du territoire, qui sera ensuite salarié. »*

Développer l'économie de proximité, demande néanmoins, selon Gérard Vaugelade de Graine d'ID, d'être aux aguets des besoins locaux et des potentialités du territoire qui pourraient y répondre. Il est convaincu que les habitants - y compris ceux qui n'ont pas de travail - disposent de compétences, et peuvent révéler les manques et les services qui ne sont pas rendus. L'enjeu est donc pour lui de mettre en place un dispositif de veille, de vigilance et d'accompagnement des activités portées par des habitants et des acteurs locaux. Il cite les actions menées un peu partout en France par des structures comme les coopératives d'activités et d'emploi® (CAE) qui garantissent à terme l'autonomie des porteurs des projets en leur offrant un cadre juridique, social et fiscal sécurisé. Il est essentiel pour lui d'écouter les projets, même ceux qui peuvent paraître peu réalistes, et également de savoir accepter les échecs. Joseph Roulleau, membre du conseil de développement, retient cette idée comme piste de travail pour le Pays.

Reste que tout n'est pas forcément simple. À Beaufou, Maryline Poupelin, conseillère municipale, explique les difficultés auxquelles son équipe est confrontée : pas assez d'habitants pour installer un boulanger, pas de locaux pour une coiffeuse et un garagiste - pourtant motivés - pour monter leur commerce... Pour Renée-Noëlle Bouillant, commerçante et conseillère municipale à Mouilleron-le-Captif, les unions de commerçants ont un rôle important à jouer pour mener des animations, accompagner et encourager le renouvellement des commerces. Gérard Rivoisy explique ainsi que sur sa commune, le pharmacien a laissé périliter son officine, qui ne valait plus rien quand il est parti à la retraite. Il occupe toujours les murs dont il est propriétaire et n'a pas vendu son fonds de commerce, qui est devenu une habitation... Pour Éliane Blé, il est généralement plus intéressant que les municipalités possèdent les murs afin d'éviter de tels scénarios. *« On en prend pour 25 ans certes, mais dans notre cas, les loyers prendront en charge la totalité des prêts. »*

Retenant quelques points phares des échanges, Claudie Boileau rappelle d'une part, l'importance du commerce local pour maintenir une vie et une convivialité dans les communes et, d'autre part, la force de l'action collective et partenariale.

*Synthèse réalisée par l'Acteur Rural – L. Vilboux*



# La Roche-sur-Yon

## Entre hommes et femmes, des inégalités tenaces

Pour parvenir à une « vraie » égalité professionnelle, il reste du chemin à parcourir. C'est l'avis de la sociologue et historienne Dominique Loiseau. Elle était l'invitée du Pays Yon et Vie.



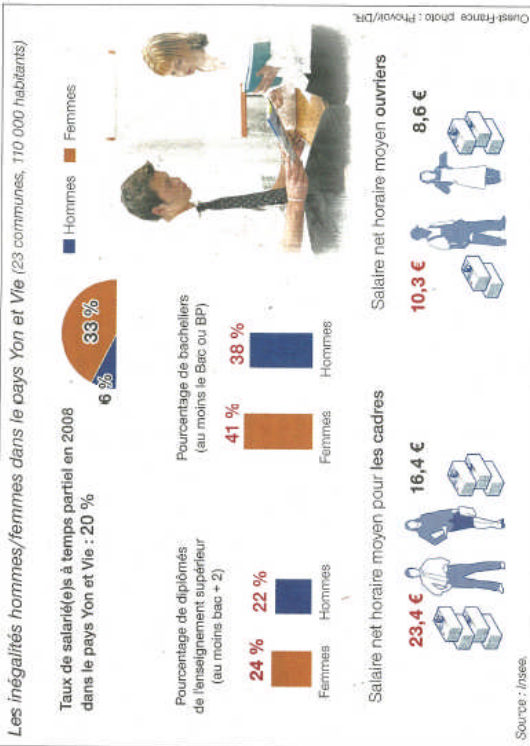
Pour Dominique Loiseau, les inégalités entre hommes et femmes s'estompent... mais durablement.

« **Les femmes ont toujours travaillé** ». C'est le premier constat de la sociologue Dominique Loiseau, présente à un colloque organisé récemment par le Pays Yon et Vie. « Contrairement à ce qu'on nous dit parfois, ce n'est pas la Guerre de 14 qui met les femmes au travail. Elles ont toujours travaillé. » Selon elle, « seule une légère augmentation est constatée, mais elles travaillaient déjà ».

Elle dément aussi le fait que les Trente glorieuses auraient accéléré ce processus d'émancipation professionnelle. De même, indique-t-elle, « ce n'est pas la crise qui les chasse du travail ».

En fait, ce qui change profondément, c'est plutôt le type de travail, « mais les femmes ont toujours travaillé ». Au passage, développe-t-elle, cette représentation intellectuelle permettrait de légitimer un principe basique : « Le travail des hommes serait évident, pas celui des femmes. Comme si finalement, les femmes pouvaient choisir de travailler ou pas. C'est une construction qui génère de l'inégalité. »

« **Du chemin parcouru mais...** » Pour la sociologue, les femmes restent prisonnières de clichés. Certains travaux sont restés « restés encore parfois » connotés féminins. « C'était le textile au XIX<sup>e</sup> siècle, parce que les femmes tissaient à la maison. » C'est aussi, aujourd'hui, les métiers de services à la personne, assistante maternelle par exemple, et tout ce qui se rattache de près ou de loin à



Lucile Legal, responsable des ressources humaines à l'international chez Atlantik. L'entreprise compte 4 500 salariés, dont 200 à La Roche-sur-Yon.

« **On doit faire davantage ses preuves** ». A ce poste à responsabilités, je suis toujours entre deux avions. Comme j'ai des enfants, je pense que je vais devoir, à terme, renoncer. Pour l'instant, je parviens encore à tout conjuguer. Pour ça, je suis obligée de sacrifier les petits moments de convivialité qui existent dans la vie de l'entreprise, afin de faire autant dans un créneau plus contraint. Quand on est une femme, on a toujours le sentiment de devoir faire davantage ses preuves. »

« **Ne pas mettre de freins** ». doivent assumer de faire le choix de l'emploi. Les inégalités salariales ? Dans le bâtiment, nous avons des grilles. Chez nous, une femme qui rentre comme secrétaire démarre à un niveau de rémunération supérieur à certains hommes qui intègrent les ateliers. »

« **Une femme dans un milieu professionnel d'hommes est parfois investie d'un rôle de mascotte. Ça génère parfois une attitude protectrice, ce qui n'est pas un signe d'égalité.** »

« **60%** C'est le pourcentage des emplois occupés par des femmes dans le secteur des services à la personne. Un secteur considéré comme un « gisement » d'emplois mais avec des taux horaires hebdomadaires moyens de 15 heures. »



Philippe ECALLE.