

I- Contexte de la démarche

1. Note méthodologique
2. Quels étaient les objectifs de l'atelier ?
3. Pourquoi cibler le domaine de l'entretien et de la création des espaces verts ?
4. En quoi consistent les activités de l'entretien et de la création des espaces verts ?
5. Quels sont les métiers de l'entretien et de la création des espaces verts ?

II- Principaux résultats

1. Acteurs interrogés
2. Développement d'activités prévu : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?
3. Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels niveaux de qualifications sont recherchés ?
4. Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?
5. Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

III- Synthèse des débats

IV- Annexes

1. Contacts et politiques publiques
2. Formations spécifiques citées – liste non exhaustive
3. Lexique des sigles utilisés

I- CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

1- Note méthodologique

Cette synthèse est une mise à plat de l'éventail des connaissances, expériences, représentations et propositions rapportées par les acteurs présents lors d'un atelier de travail qui s'est tenu le 15 janvier 2013. Elle n'a pas pour ambition de lister les points de vue de tous les acteurs confrontés à cette problématique, même si les animateurs ont veillé à la complémentarité des types d'acteurs invités. Les items apparaissant dans cette synthèse correspondent à tous les points de vue faisant consensus.

Pour mémoire, cette synthèse est une étape permettant, à travers les opportunités et leviers notifiés, de mettre en œuvre dans la phase 3 du projet des actions adaptées aux besoins exprimés et coordonnées avec l'existant.

2- Quels étaient les objectifs de l'atelier ?

- › mieux connaître les activités du secteur de l'entretien et la création des espaces verts
- › échanger sur les emplois et les postes tenus par les femmes aujourd'hui et ceux qu'elles pourraient tenir demain
- › identifier les compétences dont les structures ont ou auront besoin en raison des évolutions liées à la prise en compte des contraintes environnementales
- › recueillir des témoignages, des pratiques concernant l'accès des femmes à l'emploi et aux métiers de ce secteur et leur sensibilisation

3- Pourquoi cibler le domaine de l'entretien et de la création des espaces verts ?

Parmi les domaines d'activité liés à l'économie verte, celui de l'entretien et de la création des espaces verts a été identifié comme un secteur à enjeux au regard des opportunités d'emplois pour les femmes.

Pour mémoire, au regard des critères retenus pour cette identification (Cf. Synthèse phase 1- grille d'aide à la décision), les éléments ayant guidé le choix sont :

- une très faible mixité des emplois (4%) parmi les métiers de jardiniers paysagistes et d'entrepreneurs du paysage, donnant à voir une large marge de progression,
- une surreprésentation en Provence-Alpes-Côte d'Azur des effectifs des métiers de jardiniers paysagistes et d'entrepreneurs du paysage au regard de la moyenne française,
- l'existence d'une filière de qualification allant du CAP au Bac +5,
- pour le métier de jardinier, un écart de salaire net mensuel médian en équivalent temps plein faible (1256 euros contre 1235 euros),
- une part de chômeurs de longue durée inférieure à la moyenne tous métiers en PACA en 2011 (32% contre 35%).

Au sein des collectivités et établissements territoriaux de PACA, les titulaires et non titulaires des services espaces verts et paysages sont près de 4000 en PACA au 1^{er} janvier 2010. Ils représentent près de 2,6 % des effectifs tous statuts et métiers confondus. Plus de 80 % des effectifs sont des jardiniers des espaces horticoles et naturels. Ces jardiniers représentent le huitième métier en nombre d'agents employés, sur 227 métiers territoriaux identifiés.

Selon l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) regroupant des emplois privés de tous niveaux de qualification, salariés et non salariés, on constate :

- une concentration particulièrement importante des entreprises en PACA : 17,5 % des entreprises alors que PACA ne représente que 8 % de la population française,
- une concentration des effectifs, tous métiers confondus : avec 14,5 % des effectifs nationaux, PACA est en tête des régions françaises,
- une forte participation de PACA au chiffre d'affaire total : avec l'Île de France et Rhône Alpes, c'est près de 40 % du chiffre d'affaire total qui est généré,
- une croissance du secteur, avec une poursuite de recrutements malgré la crise : plus de 200 créations nettes d'emplois en 2010 en PACA), dynamisme porté notamment par la création d'emplois et d'entreprises de petits travaux de jardinage dans le cadre des services à la personne (ces dernières représentent 17 % d'entreprises du domaine).

4- En quoi consistent les activités de l'entretien et de la création des espaces verts ?

Le périmètre du domaine de l'entretien et de la création des espaces verts (*défini par la nomenclature utilisée par l'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte*) concerne la conception, la réalisation et l'entretien des espaces verts, parcs, jardins, terrains de sport, milieux aquatiques.

Les activités sont diversifiées, allant de la taille, à l'élagage, au débroussaillage, au reboisement, à la conception (plans, végétalisation, maçonnerie paysagère), la restauration écologique, ou le paysagisme d'intérieur, etc.

5- Quels sont les métiers de l'entretien et de la création des espaces verts ?

Les métiers ciblés par le périmètre de l'étude sont les suivants,

> Les **jardiniers** (code PCS 631a)

Ce sont des salariés qualifiés réalisant les tâches matérielles de la création et d'entretien des jardins et espaces verts d'agrément. Ils peuvent travailler selon les plans établis par un chef de service, responsable de service espaces verts, sous la responsabilité duquel ils travaillent (grade dans la Fon.

Par exemple : jardinier, jardinier paysagiste, horticulteur paysagiste

> Les **entrepreneurs en parcs et jardins et paysagistes** (code PCS 211j)

Il s'agit d'artisans et d'entreprises.

Par exemple : paysagiste, artisan en parcs et jardins, entrepreneur en aménagement d'espaces verts

En complément, les professionnels rencontrés témoignent d'une organisation des activités et traduisent ces métiers de la manière suivante,

Les métiers du paysage s'inscrivent dans une filière composée de métiers opérationnels de niveau V à I et de métiers transversaux relevant de fonctions supports.

Pour ce qui concerne les métiers spécifiques du domaine, on peut citer les jardiniers paysagistes, les élagueurs, les maçons du paysage, les paysagistes d'intérieur, les applicateurs de produits phytosanitaires, les conducteurs de travaux paysagers, les concepteurs du paysage ou architectes paysagistes.

Ces professionnels peuvent évoluer vers des responsabilités managériales de chef d'équipe, chef de chantiers, ou devenir chefs d'entreprises (indépendants sans salarié, responsable de TPE ou PME) ou responsable de services espaces verts en collectivité territoriale.

II- PRINCIPAUX RESULTATS

1- Acteurs interrogés

Note méthodologique

Pour composer le groupe nous nous sommes appuyés sur la richesse des réseaux professionnels de l'ARPE, l'IRFEDD et l'ORM. Ont été sollicités des types d'acteurs en capacité d'avoir un regard global sur la problématique de l'accès des femmes aux métiers "dits masculins" de leur domaine d'activité.

Type d'acteur	Représentant	Activité principale	Effectif présent
<p><i>CFPPA</i> Centres de formation professionnelle et de promotion agricole</p>	<p>CFPPA Aix Valabre Marseille (13)</p> <p>CFPPA Antibes (06)</p>	<p>Etablissements de formation initiale et continue qui dispensent des formations auprès de 3 types de public (jeunes sous statut scolaire, adultes salariés et demandeurs d'emploi).</p> <p>Centres constitutifs de l'Etablissement Public Local d'Enseignement et de formation professionnelle agricoles d'Aix-Valabre-Marseille, le CFPPA "Les Métiers Verts" et le CFPPA "Les Métiers de l'Animal" sont organisés autour</p> <ul style="list-style-type: none"> - de trois sites de formation : Valabre, Marseille et Saint Rémy de Provence - de six pôles : Aménagement-Environnement, Agriculture-Monde rural Commercialisation, Activités Hippiques, Sécurité des Biens et Personnes et Santé Animale, s'appuyant sur des services spécialisés (formation continue, interface apprentissage, vie scolaire, accueil-secrétariat pédagogique, communication, secrétariat de direction). <p>L'objectif du CFPPA d'Antibes est de mener ses actions au plus près des professionnels en utilisant l'entreprise ou le chantier d'insertion comme lieu de formation. Aujourd'hui la moitié de l'activité du centre est réalisée sur site.</p>	2
<p><i>OPCA</i> Organisme paritaire collecteur agréé</p>	<p>FAFSEA</p>	<p>Délégation régionale PACA du Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles et entreprises agricoles et des secteurs annexes.</p> <p>Les missions du FAFSEA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financer la formation professionnelle continue de salariés, demandeurs d'emploi et jeunes en poursuite d'études - Accompagner les branches professionnelles dans leur politique RH/formation - Informer et conseiller les entreprises adhérentes en matière de formation professionnelle, voire d'orientation vers des diagnostics - Mobiliser les acteurs nationaux et régionaux en faveur de la formation continue au service de l'emploi, par un maillage territorial 	4

<i>Fédération d'employeurs</i>	UNEP	Union nationale des entreprises du paysage – Délégation Méditerranée Organisation professionnelle du paysage reconnue par les pouvoirs publics, qui réunit les entrepreneurs du paysage. Les missions de l'Unep sont de représenter et défendre la profession, accompagner, former, informer et conseiller les adhérents et le grand public.	1
<i>Réseau de CFA et CFPPA</i>	Unis vert Alpes- Méditerranée CFA Régional Agricole	Unis vert réunit 14 centres de formations en Alpes Méditerranée (apprentissage et formation continue) dans les domaines de l'agriculture et alimentation, de l'environnement et du cadre de vie. C'est le réseau des CFA et CFPPA de PACA et Corse. CFA académique d'Antibes CFA académique de Carpentras Formations en apprentissage (jeunes de 16 à 25 ans) du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) au diplôme d'ingénieur, principalement sur les métiers de la production agricole, l'aménagement paysager, les services, l'agro- alimentaire et le secteur équestre.	2
<i>Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole</i>	EPLEFPA Antibes (06) Pôle de formations Vert d'Azur	L'EPLEFPA est constitué de plusieurs centres de formation : le LEGTA (Lycée d'Enseignement Général et Technologique Agricole), le CFPPA (Centre de formation professionnelle et de promotion agricole - pôle Apprentissage), le CFPPA (Centre de formation professionnelle et de promotion agricole - Formation Continue) et l'Exploitation Agricole et Horticole.	2
<i>Animation atelier : Isabelle BOISSEAU (ORM) Animation paperboard : Marjorie LANSIAUX (ARPE) Prise de notes : Sandrine DELOUILLE (IRFEDD)</i>			



Crédit photos : ARPE/IRFEDD

2- Développement d'activités prévus : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?

<p>Activités et métiers en évolution ou en émergence</p>	<p>Compétences à pourvoir évoquées par le groupe de professionnels</p>
<p>Développement des activités du paysage et croissance de la taille des structures</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions d'encadrement (niveaux II et I) - Fonctions commerciales - Responsable qualité / responsables ressources humaines
<p>Evolution de l'environnement technique des entreprises du paysage et des bureaux d'études au service de la conception paysagère</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informatique et infographie (PAO publication assistée par ordinateur/DAO dessin assisté par ordinateur) - Connaissances en électricité (éclairages des espaces, irrigation, etc.)
<p>Développement du paysagisme d'intérieur (aménagement éphémères, embellissement et décoration florales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien et mise en valeur des végétaux d'intérieur - Décoration paysagères d'espaces intérieurs (murs végétalisés, etc.)
<p>Evolution des pratiques sous l'influence des réglementations environnementales et des objectifs de protection de la biodiversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances des végétaux et leurs spécificités (adaptation au territoire, etc.) - Gestion différenciée et écologique des espaces, gestion de la ressource en eau, des déchets verts - Restauration écologique - Mise en place des trames vertes et bleues, - Réalisation de toitures végétalisées, entretien de filtrations naturelles pour piscines biologiques - Connaissance de techniques alternatives aux pesticides, de la réglementation des produits phytosanitaires (production des documents obligatoire, etc.)
<p>Développement de marchés liés à l'entretien et la valorisation d'espaces naturels (protection de la biodiversité, écotourisme, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Médiation / animation / information et sensibilisation du public - Compréhension des enjeux liés à la biodiversité - Interdisciplinarité (par exemple pour la mise en place de trames vertes et bleues les paysagistes peuvent travailler avec des écologues ou des Géomaticien)
	<p><u>Remarque :</u> Dans un contexte de plus en plus concurrentiel et face à des marchés fluctuants, les entreprises tendent à faire preuve :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une élévation globale des exigences à l'embauche en termes d'expériences et de savoir-faire - exigences accompagnées d'une élévation des niveaux de formation recherchés

Métiers en tension	Compétences recherchées
Chefs d'équipe	<i>Référentiel métier du chef d'équipe paysagiste ou chef de chantier : selon l'ANEFA, il encadre les jardiniers dans la réalisation des opérations techniques de création, d'aménagement et d'entretien des espaces verts, de parcs et jardins ou de terrains de sport de plein air (football, golf, etc.) Selon la taille et l'envergure de l'entreprise, le chef d'équipe encadre une ou deux équipes. Le chef de chantier en gère plus.</i> Niveaux IV et III
Conducteur de travaux	<i>Référentiel métier du conducteur de travaux paysagers ou technicien paysagiste : selon l'ANEFA, il organise et supervise les chantiers de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, de parcs et jardins ou de terrain de sport (football, golf).</i> Niveaux III et II

3- Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels niveaux de qualifications sont recherchés ?

Liste des emplois/métiers sur lesquels les femmes se positionnent de façon privilégiée



Conductrice de travaux

Niveaux de qualification : II et I

Compétences attendues : encadrement et organisation du travail des équipes d'ouvriers paysagistes.

Technicienne de bureau d'études

Niveaux de qualification : II et I

Compétences attendues : élaboration du plan descriptif des tâches à accomplir.

Chef d'équipe, monitrice notamment au sein de chantiers d'insertion

Niveaux de qualification : IV et III

Formatrices

Niveaux de qualification : II

Chef de projets (dans les grandes entreprises)

Niveaux de qualification : II

Responsable logistique

Niveaux de qualification : III à I

Paysagiste d'intérieur

Niveaux de qualification : V à III

Compétences attendues : réalisation et entretien des aménagements paysagers et végétaux d'espaces publics ou privés.

Salariées des services espaces verts au sein des collectivités territoriales

Niveaux de qualification : V

[NB : les femmes y sont plus représentées en production qu'au sein des entreprises privées]

Ouvrière paysagiste en pépinière

Niveaux de qualification : V

Applicateur de produits phytosanitaires

Niveaux de qualification : V

Compétences attendues : traitement des végétaux contre les maladies, les insectes. Connaissance de la réglementation, la sécurité pour l'utilisateur et l'environnement.

Métiers transversaux – fonctions support

Chargée de la gestion des Ressources humaines, poste à caractère administratif

Niveaux de qualification : I

Encadrement (positionnement récent)

Niveaux de qualification : II et I

Déléguée commerciale

Niveaux de qualification : III

Services aux particuliers où les petits travaux de jardinage font partie du panel des services proposés

Niveaux de qualification : à partir de V

4- Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?

Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs présents lors de l'atelier. Ils sont organisés selon des thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins".

Freins évoqués

Conciliation vie professionnelle / vie privée

- Lieux de travail changeants (et parfois éloignés) rendant difficile une organisation vie familiale / vie professionnelle stabilisée

Organisation et conditions de travail

- Travail en extérieur, par tous les temps
- Rythme du travail sur chantier (horaires variables), saisonnalité, sauf pour le paysagisme d'intérieur
- Vie en collectivité avec infrastructures défaillantes (toilettes pour les femmes, douches séparées)
- Pénibilité physique : port de charge et manutention (outils, matières premières), exposition aux vibrations, mécanisation impossible sur certaines activités, contraintes posturales favorisant les risques de Troubles Musculo Squelettiques
- Difficultés d'intégration d'une équipe 100% masculine et à contrario, cela est plus aisé lorsque la femme est seule sur son poste de travail
- Exposition aux bruits
- Exposition à des substances et préparations dangereuses

Stéréotypes sexués lors de l'orientation, de la formation, de l'exercice du métier

- "Machisme" favorisé par des équipes très majoritairement composées d'hommes
- Une supposée faiblesse physique des femmes, avec des réticences pour le travail en extérieur
- Méconnaissance de la diversité des métiers et des qualifications du secteur
- Identification de qualités "féminines" qui conviendraient mieux à certains travaux (relevant de la créativité ou de l'esthétisme) et les éloigneraient des autres

Discriminations en formation ou sur le poste de travail

- Dissuasion lors d'un souhait d'orientation vers ces métiers
- Interdiction d'accès à certains outils, matériels, lieux considérés dangereux pour les femmes

Coût financier des aménagements (infrastructures, postes de travail, outils, etc.)

- Infrastructures facilitant la mixité dans le travail sur chantier
- Mécanisation, acquisition de matériel ergonomiquement adapté aux femmes

5- Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

Note méthodologique

Opportunités et leviers évoqués

Mutations liées à des facteurs culturels et sociaux

- Evolution sociétales permettant une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle

Evolutions dans le management et l'organisation des conditions de travail

- Intérêt pour la féminisation des équipes (argumentés sur des compétences / stéréotypes tels que minutie, créativité, sens de l'esthétisme recherché pour certains chantiers)
- Possibilités d'évolutions de carrière et de reconversions
- Positionnement plus fréquent des femmes sur des postes de chef d'équipe

Progrès technologiques

- Mécanisation diminuant la pénibilité physique
- Evolution des techniques réduisant les gestes répétitifs et les risques de TMS

Développement de marchés, pratiques en lien avec le développement durable

- Saisir l'opportunité du dynamisme en termes de chantiers à mettre en œuvre et des changements de pratiques constatées pour communiquer sur ces transitions, notamment en direction des femmes, dont on constate une sensibilité à l'environnement et au développement durable
- Prise en compte du développement durable dans la gestion des paysages et des espaces verts urbains revisitant les pratiques et nécessitant des actions de formations
- Intervention au sein d'espaces classés ou protégés pratiquant l'accueil du public ou l'écotourisme
- Accroissement de la prise en compte des espaces verts dans les projets d'urbanisme des collectivités territoriales
- Montée en charge des critères environnementaux dans les appels d'offres des collectivités territoriales
- Mise en place de fonctions de veille réglementaire pour la connaissance et le suivi des procédures

Essor de nouveaux marchés en lien avec l'évolution du positionnement économique

- Développement de la demande de décoration intérieure végétalisée (marchés publics ou privés), activité où se positionnent plus facilement les femmes
- Création d'entreprises de petits travaux de jardinage (plus de proximité avec le client final, pénibilité moindre)

- L'accroissement de la taille des entreprises nécessite un renforcement des fonctions supports transversales et de l'encadrement
- Besoin accru de compétences en infographie (PAO et DAO)

Avancées réglementaires

- Insertion de clauses sur l'intégration des femmes dans les cahiers des charges de marchés publics

Existence de dispositifs liés aux politiques publiques

- Le Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pourrait être mobilisé aider à l'aménagement des infrastructures, notamment pour le travail sur chantier (Cf. encadré 1 ci-dessous)
- Faire connaître cette mesure aux entreprises

Actions de communication, sensibilisation ciblant les prescripteurs, formateurs et les publics

- Sensibilisation à la diversité des métiers, aux opportunités de la filière (secteur privé et secteur public)
- Rédaction de guides pratiques
- Présenter les évolutions des métiers, notamment celles liées au développement durable et à la diversité des carrières et / passerelles)

Actions de communication, sensibilisation ciblant les entreprises

- Présentation des dispositifs d'accompagnements et des aides financières existantes pour l'adaptation du matériel et des infrastructures de chantier)
- Portage de la question de la féminisation des équipes au sein des Commissions paritaires nationales et régionales de l'emploi (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture qui comprend une section Paysage)

Actions de formations professionnelles

- Possibilité de reconversion
- Prise en compte de la mixité au sein des équipes de stagiaires au moment des recrutements afin d'éviter de cibler ou sexuer les offres de formation
- Et notamment lors des actions de formations visant la formation de professionnels peu qualifiés aux exigences d'une gestion durable
- Dans le cadre d'une individualisation des parcours, favoriser les temps d'alternance sur le terrain permettant aux femmes de tester leur appétence pour le métier et aux hommes de mieux appréhender les compétences des femmes
- Mise en place d'expérimentations (Cf. rubrique Bonnes pratiques)

Encadré 1 Le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelles ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il a été mis en par le décret n°2011 – 1830 du 6 décembre 2011, en vigueur depuis le 9 décembre 2011.

(source : Site du Ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

Deux exemples de de "bonnes pratiques" favorisant l'accès des femmes à ces métiers masculins sont cités en région.

- Le dispositif **ADEMA**
Créé et financé par le **Fafsea**, ce dispositif, réalisé en partenariat avec Pôle emploi et destiné aux demandeurs d'emploi, cible les métiers de l'agriculture. Le candidat bénéficie d'une aide à la définition et la validation de son projet par un formateur référent au sein d'un centre de formation référencé. Il effectue 3 semaines de stage dans une entreprise agricole, accompagnée par un maître de stage tout en conservant ses indemnités d'assurance chômage puis et fait un bilan de la découverte de ce nouveau domaine d'activité avec le formateur référent afin de concrétiser un projet professionnel.
Ce dispositif concerne des métiers en tension, dont l'entretien des espaces verts.

En savoir plus : www.fafsea.com/adema

- **Formation initiative territoire** mise en place par le **CFA horticole et agricole d'Antibes**
Ce projet, expérimental, se propose d'accompagner 15 femmes à la découverte des métiers de l'entretien et de la création des espaces verts. Les parcours de formation de 3 mois sont individualisés, calés sur le projet professionnel mis en place, et réalisés en alternance (15 jours en entreprise, 15 jours en centre de formation). A l'issue de ces expériences, le projet peut être validé. La question de l'insertion après formation reste cependant délicate. L'environnement reste porteur des stéréotypes.

En savoir plus : www.vertdazur.educagri.fr

[NB : Dans les deux cas, il s'agit de formation et de faire évoluer les représentations de tous les acteurs (prescripteurs, employeurs, demandeurs d'emploi hommes et femmes) à travers l'expérience vécue et la possibilité d'en débattre.]

III- SYNTHÈSE DES DÉBATS

Dans le secteur de l'entretien et de la création des espaces verts, les postes occupés par les femmes sont essentiellement des postes transversaux et/ou des fonctions qualifiées les éloignant du terrain ou des métiers dont l'accès se fait au premier niveau de qualification.

Le dynamisme du secteur,

- avec une part légèrement majoritaire de l'activité "création" mobilisant les bureaux d'études,
 - le développement des services aux personnes (petits chantiers de proximité),
 - la croissance de la taille des entreprises (nécessitant plus d'encadrement, une gestion des ressources humaines, des fonctions commerciales),
 - et des nouveaux marchés (paysagisme d'intérieur par exemple),
- créent des besoins en compétences qui concernent notamment des métiers où se positionnent plus facilement les femmes.

Mais ces fonctions représentent des effectifs modestes au regard des emplois de terrain (plus de 80 % des salariés des entreprises du paysage) et relèvent plus fréquemment de postes qualifiés.

L'évolution technologique (mécanisation importante), l'organisation du travail sur les chantiers, la réglementation ou les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle (comme le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) permettent aussi de diminuer les contraintes rencontrées et facilitent l'accès aux métiers de la production ou de l'entretien.

Les préoccupations liées au développement durable entraînent des changements radicaux dans les pratiques :

- gestion différenciée et écologique des espaces,
- chantiers de restauration écologiques,
- prise en compte et transmission des enjeux liés à la préservation de la biodiversité,
- nouvelles techniques comme le paillis, etc.

Ces nouvelles pratiques nécessitent alors des temps de formation d'adaptation qui doivent veiller à sensibiliser un public masculin comme féminin, et peuvent créer des opportunités d'emplois pour l'accès des femmes aux métiers du paysage ou les rendre plus attractifs.

Ces métiers nécessitent ainsi de temps de formation qui peuvent être l'occasion de renforcer la communication en direction des femmes sur ce thème, y compris pour les métiers de la production. Mais ce levier n'est pas suffisant à lui seul.

La priorité soulignée par les participants relève de la mise en place de micro-projets opérationnels.

Des liens doivent être faits avec les projets actuellement développés dans le monde agricole, qui a vu ses effectifs se féminiser fortement.

› Dispositif **ADEMA** : dispositif à vocation sociale et professionnelle, permettant de tester un métier agricole et/ou du paysage et d'accéder à un futur emploi (cf. encadré 2, ci-dessous)

› **VIVEA** : projet égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes en agriculture (cf. encadré 3, ci-dessous)

Les actions de communication devraient porter sur la connaissance des aides financières qui permettent de mettre en œuvre des aménagements de postes.

Les leviers d'action devraient être présentés et portés au niveau de la commission paritaire régionale pour l'emploi des entreprises du paysage (UNEP) et des collectivités territoriales.

Encadré 2 Le dispositif **ADEMA** du **FAFSEA**

Les partenaires sociaux agricoles ont créé un nouveau dispositif à vocation sociale et professionnelle : ADEMA (Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles).

Cette opération innovante est appuyée par l'Etat à travers la convention relative à l'utilisation des fonds au titre du FPSP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels), signée avec les partenaires sociaux agricoles.

Encadré 3 Le volet égalité du nouveau plan stratégique triennal de **VIVEA**

Alors que les femmes accèdent deux fois moins que les hommes à la formation, le Conseil d'administration de VIVEA a voté en décembre 2012 son plan stratégique triennal 2013-15.

Celui-ci précise notamment que "pour favoriser une égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, VIVEA communiquera régulièrement sur cette situation (diagnostic de situation comparée) et favorisera des pratiques de formation qui tiennent compte autant des femmes que des hommes : analyse des besoins, organisation des formations, communication, promotion...".

IV- ANNEXES



1- Contacts et politiques publiques développées aux niveaux européen, national et régional pouvant apporter un appui ou des exemples de bonne pratique en matière de stratégies d'action pour l'accès des femmes aux métiers "dits masculins"

- › Représentation régionale de la commission européenne en Provence-Alpes-Côte d'Azur
www.ec.europa.eu/france/marseille/index_fr.htm
- › Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité Provence-Alpes-Côte d'Azur - DRDFE
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite
- › Réseau Régional pour l'Égalité entre les hommes et les femmes - RREFH
www.genre-orm-paca.org
- › Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
www.observatoire-parite.gouv.fr
- › Ministère des Droits des femmes
www.femmes-egalite.gouv.fr
- › Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône
www.cidff13.org
- › Institut de promotion de l'égalité professionnelle
www.ipep.fr

- › Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2012 – 2014 de Provence-Alpes – Côte d'Azur
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014
- › Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en déclinée en plan d'action cadre par le Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur
www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite



2- Formations spécifiques citées - liste non exhaustive

Formations **professionnelles continues pour adultes** en région PACA pour ce secteur d'activité :

- › BPA - Brevet Professionnel Agricole "Jardins et Espaces verts"
- › CAPA - Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole "Travaux paysagers"
- › CAPA - Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole "Entretien de l'espace rural"
- › Certificat de "Distributeur et applicateur de produits antiparasitaires"
- › Licence professionnelle Aménagement du paysage
- › SIL – Spécialité Initiative Locale Assistant concepteur paysagiste

Formations **professionnelles par apprentissage** en région PACA pour ce secteur d'activité :

- › CAPA - Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole "Travaux paysagers"
- › BPA - Brevet Professionnel Agricole "Jardins et espaces verts"
- › BP - Brevet Professionnel "Travaux paysagers"
- › BTSA - Brevet de Technicien Supérieur Agricole "Aménagement paysager"

Formation **initiale** en région PACA pour ce secteur d'activité :

- › CAPA Entretien de l'espace rural (EER), option aménagement paysager
- › CAPA Travaux paysagers
- › BEPA Aménagement de l'espace/Travaux paysagers
- › BP Travaux paysagers
- › Bac Professionnel Travaux paysagers
- › BTSA Aménagement paysager
- › BTSA Technico-commercial végétaux d'ornement
- › Licence professionnelle/Valorisation de l'espace et des produits méditerranéens
- › Licence professionnelle/Administration et gestion des entreprises du paysage
- › Master professionnel/Villes et territoires/Spécialité paysage et aménagement en régions méditerranéennes

Les diplômes par niveau de formation

Niveau V : Diplômes de niveau inférieur au bac (Brevet d'Études Professionnelles BEP, Certificat d'Aptitude Professionnelle CAP, Brevet Professionnel Agricole BPA)

Niveau IV : Diplômes de niveau bac (baccalauréat technologique, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien, mention complémentaire)

Niveau III : Diplôme de niveau bac + 2 (Diplôme Universitaire de Technologie DUT, Brevet de Technicien Supérieur BTS)

Niveaux II : Diplôme de niveau bac + 3 (licence, licence pro)

Niveau I : Diplôme de niveau bac + 5 (master, magistère, doctorat, diplôme d'ingénieur)

3- Lexique des sigles utilisés

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles (nomenclature statistique, établie par l'Insee, permettant de classer des métiers)

TPE : très petites entreprises (moins de 20 salariés)

PME : petites et moyennes entreprises (de 20 à 249 salariés)

ANEFA : Association nationale pour l'emploi et la formation dans l'agriculture

Partenaires techniques



Partenaires financiers

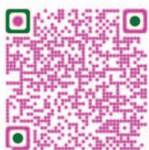


Co-financé par l'Union européenne
L'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur
avec le Fonds Social Européen



PREFET DE LA REGION
PROVENCE-ALPES
COTE D'AZUR

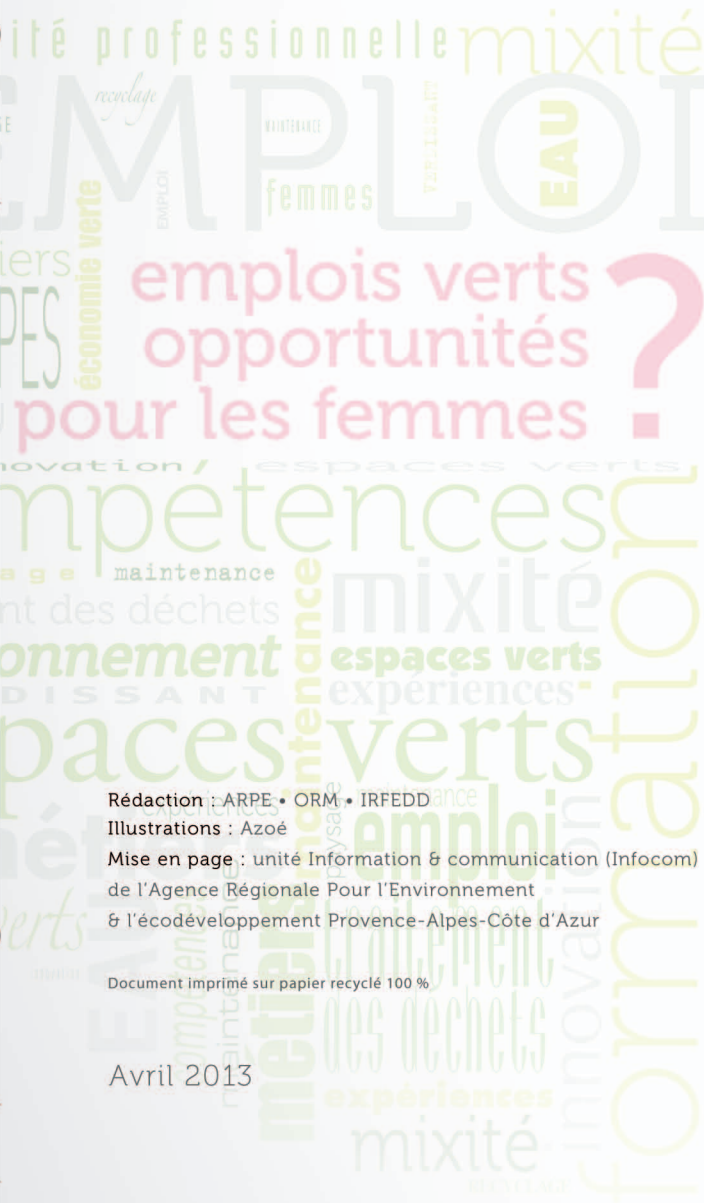
DRDF PACA
DIRECCTE PACA



Hautes Alpes
Conseil Général



www.orm-paca.org
www.irfedd.fr
www.arpe-paca.org



Rédaction : ARPE • ORM • IRFEDD
Illustrations : Azoé
Mise en page : unité Information & communication (Infocom)
de l'Agence Régionale Pour l'Environnement
& l'écodéveloppement Provence-Alpes-Côte d'Azur

Document imprimé sur papier recyclé 100 %

Avril 2013



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

